

Alles Theater?

Wenn im Zusammenhang mit dem eigenen Unternehmen, den im Unternehmen gesetzten Handlungen oder der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitern der Begriff „Theater“ fällt, nicken die Betreffenden nicht selten zustimmend. Sie empfinden das, was sich bei ihnen „abspielt“, zunehmend als Farce, bleiben jedoch dennoch meist tapfer ihrer Rolle treu und spielen häufig Stücke zu Ende, die weder für die Zuschauer eine Bereicherung sind, noch das Image des Hauses stärken oder gar dazu beitragen, das Zusammenspiel zwischen den Protagonisten auf den unterschiedlichen Ebenen zu optimieren.

Ein Melodram ohne Ende? Oder gibt es Möglichkeiten, das Ruder herumzureißen und dem Stück am Ende zumindest die Anerkennung eines ernsthaften Problemstücks zuteil werden zu lassen, das Anregungen für zukünftiges (geändertes) Verhalten gibt? Oder besteht gar die Möglichkeit, ein neues Theater zu entwickeln, ein neues Stück aufzuführen und eine neue Beziehung zwischen den Diven bzw. zwischen Diven und Statisten herzustellen, einen neuen Spielplan aufzustellen und dafür zu sorgen, dass die Zuschauer – sofern noch vorhanden – den Eindruck einer integrierten Gesamtinszenierung erhalten? Gehen wir davon aus, dass das täglich von uns inszenierte bzw. mitgespielte Theater eine konkrete Schaffensleistung von uns ist, so können wir nur immer wieder sagen: „Ja, zum Glück ist es ein Theater, zum Glück kann ich mich entscheiden, ob ich ein Engagement annehme oder nicht; ob ich Teil des Ensembles bleiben möchte oder nicht; ob ich die gespielten Stücke mag oder eben ablehne; ob ich an dieser Bühne bleibe oder an eine andere wechsle; und schließlich, inwieweit ich

persönlich dazu beitragen will, dass das Theater ein Ort der persönlichen Entwicklung, des Wachstums sowie der Anerkennung durch die Zuschauer und die Gesellschaft wird.

Wir spielen in unserem Leben parallel an mehreren Theatern und haben gleichzeitig mehrere Rollen zu bewältigen. Und an jedem Theater, in jeder Rolle, können wir den Dialogen durch kleine Veränderungen unserer Aussagen, durch neue Gesten und durch veränderte Handlungen eine neue Richtung geben; ja, wir können sogar erreichen, dass das Stück einen anderen Ausgang nimmt. Wir können dafür sorgen – und der Bühnendramatiker Johann Nestroy hat uns das blendend vorgelebt –, dass wir stets aktuelle Inhalte in althergebrachte, „klassische“ Stücke integrieren und dadurch eine zeitgemäße, für die Zuschauer immer wieder interessante Inszenierung schaffen.

Und schließlich können wir erreichen, dass wir – auch ohne eine diesbezügliche Anweisung des Schauspielers oder Regisseurs – Zusammenhalt im Ensemble herstellen und aufrecht erhalten; ganz einfach deshalb, weil wir für gewöhnlich nur ein Leben haben und dafür sorgen können, dass wir dieses unter den bestmöglichen Rahmenbedingungen leben.

Alles Theater? Ja – und wir können froh darüber sein; denn diese Annahme schafft die herrliche Gewissheit, dass schon morgen eine neue Inszenierung Wirklichkeit werden könnte.



Sonja Radatz

Mag. Sonja Radatz
Chefredakteurin



N°18 März / April 2004

Lernende Organisation



Cover

- 6 **Mit ChangeTheater Veränderungsprozesse gestalten**
von Dieter Papke und Markus Berg

Forschung & Ergebnisse

- 24 **Forschung unter der Lupe. Metaphern in Unternehmensführung und Beratung nutzen**
von Julian Mack

- 34 **Best of Theoretical Works. Das Top-Management in systemischen Strategieprozessen**
von Reinhard Altenburger

- 38 **Theorie & Praxis. Der rezeptfreie Raum – Lösungen in komplexen Situationen**
von Christof Schmitz und Marlies Lenglachner

Serie

- 44 Teil 7.
Auf dem Weg zu einer Verantwortungskultur im Unternehmen
von Bernd Schmid und Arnold Messmer

Unternehmenspraxis

- 52 **Tools. Role Modelling: Reflexion der eigenen (Führungs-)Rolle in einem komplexen Umfeld**
von Sonja Radatz

- 58 **Know How. Die Theatermetapher in der Praxis**
von Bernd Schmid

Service

- 64 Bücher-Tipps

Standards

- 3 Editorial
43 Abonnement
66 Vorschau/Impressum