TAGESSPIEGEL

CAUSAS COGNOSCERE

Schwerpunkt FRAUEN IN FÜHRUNGS-POSITIONEN

ALLES FASSADE

Werbeplakat war gestern:

Jörn Reiners sprüht direkt

auf Berlins Hauswände

ALLES THEATER

Coaching der Zukunft: **Stephan Dorner** holt Manager auf die Bühne

Die Königin des Ayran

Dilek Dönmez ist Chefin der Berliner Joghurt-Dynastie Özcan. Sie hat das türkische Nationalgetränk neu erfunden





BÜHNE FREI FÜR MANAGER

Stephan Dorner von der Unternehmensberatung vegesta bietet erstmals **THEATER-WORKSHOPS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE** an. Ein Gespräch über neue Formen des Coachings, Theaterpädagogik und Dieter Hallervorden

INTERVIEW Heike Gläser

er Name »vegesta« steht für Vertriebsgestaltung. Das ist das Spezialgebiet der Unternehmensberatung, mit der sich Stephan Dorner und Björn Kießwetter 2010 selbstständig gemacht haben.

Dorner ist Diplom-Betriebswirt und war zuvor bei der DaimlerChrysler AG in der Sparte Mercedes-Benz Transporter in verschiedenen Positionen tätig: als Produktmanager, Leiter Wettbewerbsanalyse, als Assistent der Geschäftsleitung und zuletzt als Leiter Vertriebsstrategien und -methoden. 2006 stiegen Dorner und Kießwetter aus dem Konzern aus, gründeten mit dem ehemaligen Vertriebschef von Daimler eine Unternehmensberatung in Hannover und beschlossen wieder drei Jahre später, eine eigene Firma in Berlin zu gründen.

Kießwetter und Dorner beraten Autohersteller wie Daimler, VW, Adam Opel sowie große Autohaus-Handelsgruppen. Gelegentlich zählen auch Firmen anderer Branchen zu ihren Kunden. Das Leistungsportfolio reicht von der zielgruppenspezifischen Marktkommunikation bis zum operativen Vertriebscontrolling.

Herr Dorner, wie kamen Sie auf die Idee, einen Theater-Workshop für Manager anzubieten? Hintergrund ist die Erfahrung aus einem großen Automobilkonzern, in dem ich selbst lange tätig war. Mein jetziger Kompagnon Björn Kießwetter und ich haben dort diverse Managementseminare durchlaufen.

Welche Erfahrungen haben Sie in diesen Seminaren gemacht?

Dort findet meistens ein bloßer Wissenstransfer statt. Doch damit kann ein Coach weder meine Überzeugungen beeinflussen noch meine Einstellung. Das funktioniert einfach nicht.

Ein Beispiel?

Wenn ich beispielsweise Verkäufer bin und ein Coach erzählt mir, wie er erfolgreich verkaufen würde, dann mag das für ihn richtig sein. Das heißt aber noch lange nicht, dass ich als Verkäufer auf die gleiche Art und Weise erfolgreich sein werde. Der pure Wissenstransfer funktioniert meiner Ansicht nach also nicht zwangsläufig bei jedem.

Warum funktioniert das nicht?

Jeder hat im Unternehmen gewisse aufgabenbezogene Einstellungen und Überzeugungen, die er aufgrund seiner Erfahrungen gemacht hat. Und die sind einem meistens gar nicht bewusst, deshalb handelt man nach einem Strickmuster. Gleichzeitig fällt es schwer, die Einstellungen und Überzeugungen überhaupt zu benennen.

Und wie kamen Sie nun aufs Theater?

Zuerst dachte ich an Rollenspiele. Und da kam mir folgender Gedanke: Warum kann man die Teilnehmer nicht auf die Bühne bringen, in einen anderen Kontext, in dem sie eine Rolle spielen, die sie dazu bringt, Seiten von sich zu zeigen, die sie vorher noch nicht kannten. Und dann habe ich recherchiert – und bin sehr bald auf die Theaterpädagogik gestoßen.

Was ist das Besondere dabei?

Der Ansatz wird nicht sein, dass wir Alltagsthemen in Rollen übersetzen, sondern es wird einen festgesetzten Rahmen geben, aber keine Vorgaben. Die Teilnehmer entwickeln das Thema selber. Das ist ein Ansatz, den gibt es in klassischen Seminaren so nicht. Wir nutzen die Dynamik der Gruppe, und das Ganze wird durch die Moderation der beiden erfahrenen Theaterpädagogen Barbara Nickl und Lorenz Hippe geleitet.

»WIR
NUTZEN IM
WORKSHOP
DIE DYNAMIK
DER GRUPPE«

STEPHAN DORNER vegesta

Haben Sie das Konzept gemeinsam mit den beiden Theaterpädagogen entwickelt?

Mein Anspruch war, einen Coaching-Baustein für Führungskräfte auf Theaterebene zu machen. Diesen habe ich mit Barbara Nickl und Lorenz Hippe diskutiert. Denn ich musste erstmal den theaterpädagogischen Ansatz verstehen. Und dann gab es für mich noch die Frage zu klären, ob man das szenische Arbeiten vor dem Hintergrund einer konkreten Zielsetzung auf Führungskräfte anwenden kann. Ein Unternehmer will schließlich konkret wissen, ob und was ihm so ein Workshop bringt. Er will keine Black Box.

Ist dieser Ansatz für Unternehmer Neuland? Absolut. Wenn man mit Unternehmern spricht, dann sind sie zunächst skeptisch, denn man wisse ja gar nicht, was passiert. Wenn man dann aber den Ansatz erklärt, indem man sagt, dass dies genau der entschiedene Punkt ist, den man gemeinschaftlich mit den Moderatoren entwickeln will, weicht die Unsicherheit. Wir wissen ja vorher gar nicht, wo die Stärken der Einzelnen liegen, in welche Richtung sie dann über sich hinauswachsen können. Es wird am Ende keine Checkliste herauskommen, die man abhaken kann, sondern vielleicht etwas ganz anderes als

Es gibt also ein Ziel, aber der Weg ist offen...
Genau, der Weg muss offen sein, sonst funktioniert das nicht. Wenn er nicht offen ist, blockiert er. Es hängt also stark von den Teilnehmern ab, wie erfolgreich das Ergebnis sein wird. Je mehr sich der einzelne Mensch öffnet, umso besser wird das Ergebnis sein. Das ist etwas ganz Neues. Es sollten im Übrigen nur Führungskräfte daran teilnehmen, die eine Veränderungsbereitschaft haben. Aber nicht im klassischen Sinne von Change Management.

gedacht, aber der Rahmen wird klar sein.

Bedeutet das, dass die Teilnehmer des Workshops an ihre Grenzen gehen?

Nein, das reicht nicht: Sie müssen über ihre Grenzen gehen. Bei unserem Workshop kennen die Teilnehmer die Grenze gar nicht, sie bewegen sie sich in einem komplett freien Raum. In diesem überspringen sie automatisch Grenzen. Das ist der Mehrwert an unserem Ansatz.

Mit welchem Ziel?

Positive Erfahrungen zu machen, die man vorher so noch gar nicht kannte, um sie später im Alltagsgeschäft auf seine persönlichen aufgabenbezogenen Einstellungen übertragen zu können.

»ES HÄNGT STARK VON DEN TEILNEHMERN AB, WIE ERFOLGREICH DAS ERGEBNIS SEIN WIRD«

STEPHAN DORNER

Wie kam die Zusammenarbeit mit dem Schlosspark Theater zustande?

2010 hat ein großer Automobilhersteller eine Persönlichkeit für eine Berliner Werbekampagne gesucht. Es sollte eine authentische Persönlichkeit sein, die jeder kennt und akzeptiert – und da haben wir Herrn Hallervorden angesprochen. So kam der Erstkontakt zustande. Mit der Übernahme des Schlosspark Theaters...

...wurde Dieter Hallervorden Unternehmer.

Na ja, das ist er schon ganz lange mit den Wühlmäusen am Theodor-Heuss-Platz. Nur ist das dort ein anderes Geschäftsmodell. Er bietet Nachwuchskünstlern eine tolle Plattform. Darüber hat er auch viele heute bekannte Comedians gefördert. Das Schlosspark Theater ist ein Boulevardtheater, in dem er auch Intendant ist. Er hat uns 2011 geholt, um den Werbeauftritt inhaltlich und kostenseitig zu überarbeiten. Gemeinsam mit der Theaterleiterin Evangelia Sonntag ist uns ein gutes Ergebnis gelungen. Heute steht das Theater auf stabilen Füßen. Als wir ihn dann auf eine Kooperation mit den Manager-Theater-Workshops ansprachen, hat er sehr offen reagiert.

Sie werden auch gemeinsam ein Theaterstück ansehen. Was ist dabei der Hintergedanke?

Es sind zwei Gedanken: Der eine ist, ein gewisses Theaterflair zu transportieren, deswegen findet der Workshop auch auf der original Probebühne statt. Man spielt also nicht in irgendeinem Seminarraum, sondern man steht wirklich auf einer Bühne. Die Teilnehmer erleben das Theater also hinter und vor der Bühne. Sie bekommen eine Theaterführung, lernen im Workshop Schauspieler, Dramaturgen und Regisseure kennen, sprechen über das Stück, blicken hinter die Kulissen und schnuppern Theaterluft. Der andere Gedanke ist: Vielleicht kommen die Teilnehmer auch zukünftig ins Theater und schauen sich andere Stücke an. Die Konkurrenz in Berlin ist enorm. Da zählt jeder neue Kunde.

THEATER FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Ziel des Workshops ist es, Methoden aus der Theaterarbeit auf den Arbeitsalltag von Führungskräften aller Ebenen zu übertragen. Durch praktische Erfahrungen können die Teilnehmer ihre eigenen Kompetenzen stärken und ausbauen. Das Angebot umfasst ein großes Repertoire an Methoden und Übungen zur Körperarbeit. Selbst- und Fremdwahrnehmung, Improvisation sowie dem Umgang mit Konflikten. Der Manager-Workshop besteht aus drei Modulen, die jeweils an einem Wochenende stattfinden (Modul 1: 13./14.5.). Mehr Infos unter vegesta.de