



**ManageMan**

*Businessstheater*

*- Specials -*



# Businessstheater – Specials

## Inhaltsübersicht



1. **Was sind Specials und welchen Nutzen bieten sie?** (Seite 3)
2. **Wie werden betriebliche Themen in Bilder und Szenen umgesetzt?** (Seite 4)
3. **Wie fügen sich Businessstheater-Parts in laufende Prozesse ein?**
  - 3.1 **Überblick** (Seite 5)
  - 3.2 **Projektbeispiele** (Seiten 6 – 10)
4. **CSR und demografischer Wandel als weitere Themen für Specials** (Seite 11)
5. **Wie lassen sich die bewährten Programme für spezielle Ziele einsetzen?** (Seite 12)
6. **Was spricht für ManageMan als Kooperationspartner?** (Seite 13)
7. **Dr. Michael Fliegner – Kurzprofil und Kontaktdaten** (Seite 14)

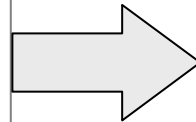


# Businessstheater - Specials -

1.

## Was sind Specials?

- Individuelle Produktionen, die exakt auf Themen, Situation und Zielsetzung des Auftraggebers ausgerichtet sind.
- Transport von „Messages“ oder Auslösen von Reflektionsprozessen durch...
  - Übertreibungen,
  - Übertragung in andere Welten,
  - Metaphern,
  - Personifizierung abstrakter Begriffe etc.
- Konzeption und Verwirklichung schrittweise abgestimmt mit dem Auftraggeber:
  1. Briefing, ggf. vertiefende Gespräche und Workshops
  2. Konzept und Staffingvorschläge
  3. Texte
  4. Probeaufführung
  5. Performance vor der Originalzielgruppe



## Welchen Nutzen bieten sie?

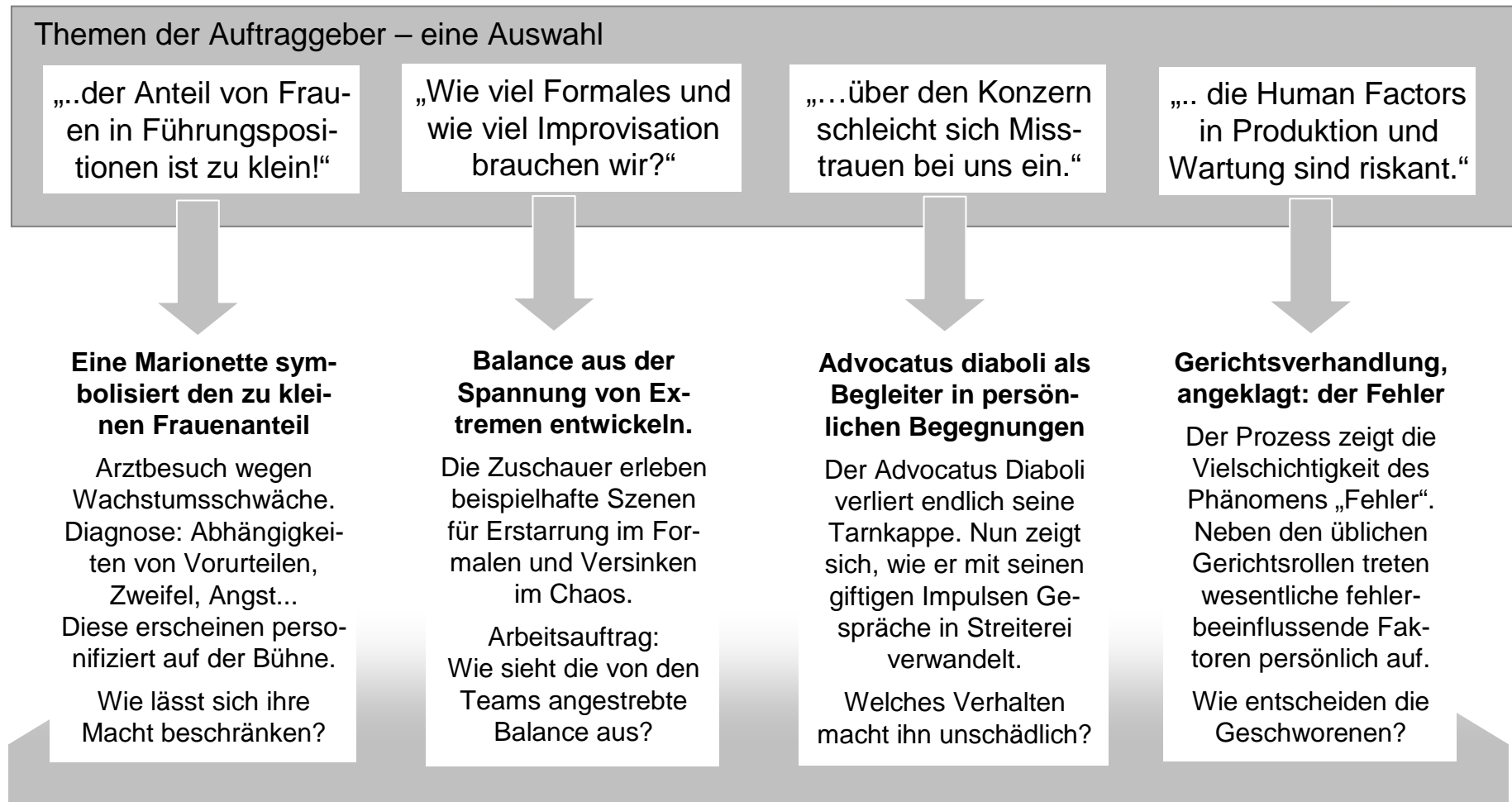
- **Treffsicher**  
Die pointierte Darstellung auf der Bühne zeigt, um was es eigentlich gehen soll - und genau das verschwimmt sonst oft in komplexen Zusammenhängen.
- **Intensiv**  
Die aktive Mitgestaltung der Ereignisse erzeugt eine hohe Intensität und schafft gute Voraussetzungen für wirksame Transferarbeit.
- **Schnell auf dem Punkt**  
Die humorvolle Live-Darbietung macht konfliktträchtige Themen besser verdaulich, Durch den Perspektivenwechsel können Themen rund um Kommunikation, Kooperation, Führung... losgelöst von fachlichen Aspekten aufbereitet werden, so dass auch große Mitarbeitergruppen in begrenzter Zeit neue Erfahrungen und Erkenntnisse erwerben.



# Inszenierung von Themen – Perspektive und Fokus

2.

Die Entwicklung von aussagefähigen Bildern und die Konzentration auf die entscheidenden Inhalte sind wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Unterstützung von Change- und Entwicklungsprozessen.





# Businessstheater

## Referenzprojekte im Überblick

3.1

### **Restrukturierung Vertriebsbereich B2B: neue Rollen in Betreuung und Support**

- Deutsche Bahn AG, Vertrieb Geschäftsreisen, Kick-off im August 2010: neues Rollenverständnis in Schlüsselsituationen interaktiv erarbeitet

### **Kulturentwicklung Finanzdienstleister Retailprodukte: Verständnis Zusammenarbeit**

- Ikano Bank, Mitarbeitertag für die Gesamtbelegschaft, September 2010: kritisches Verhalten in Führung und Zusammenarbeit in Szenen übertrieben negativ dargestellt und in Kleingruppen die angestrebten Verhaltensweisen dazu erarbeitet.

### **Kick off Group Services nach Integration: Strategische Herausforderungen bewältigen**

- Commerzbank: Führungskräfte-Offsite, Oktober 2010: Projektrück- und -ausblick - humorvoll reflektierende Performance zu tatsächlichen Ereignissen und bevorstehenden Herausforderungen

### **Bereichsentwicklung nach Integration: Strategieumsetzung und Führungsfeedback**

- Commerzbank: Abendprogramm für einen Bereichsworkshop, November 2010: Kernthemen der Tagung in Szenen pointiert aufbereitet und mit dem Publikum reflektiert und neu gestaltet .



# Restrukturierung Vertrieb, Deutsche Bahn

## Kick off mit allen Mitarbeitern

3.2

### Projekt- überblick

#### Ziel

- Neues Aufgaben- und Rollenverständnis verankern.

#### Besonderheit

- Strukturinitiative war zuvor zweimal erfolglos geblieben.

#### Wirkung

- Alle Mitarbeiter hatten das angestrebte Rollenverständnis erarbeitet und konkret vor Augen.

#### Referenzen\*

- Bereichsleiterin (Auftraggeberin)
- Kooperierender Beratungspartner\*\*

Strategische  
Neu-Ausrichtung

Anforderungs-  
profile und  
Personalauswahl

Vorbereitung der  
Führungskräfte als  
Prozesstreiber

Kick off  
Gesamtbereich

Detailumsetzung in  
Verantwortung der  
Führungskräfte

#### Ablauf

- (Vortag: Information über die neue Struktur und Rollen; „Evergreens“ als Abschiedsritual)
- Eröffnung/Erläuterung der Arbeitsweise.
- Vorbereitete Schlüsselszenen, die die Orientierungsnot in der Umbruchphase zeigen (Plenum).
- Teilgruppenarbeit zu jeder Szene unterstützt durch Führungskraft: Regie-Impulse für die Neu-Auflage.
- Neu-Inszenierung: Option, jederzeit weitere Regie-Impulse zur Optimierung zu geben (Plenum).
- Reflektion der bearbeiteten Szene mit Ausblick auf den Transfer.

\*Kontaktadressen auf Anfrage

\*\* Team HRD Hamburg



# Kulturentwicklung, Ikano Bank

## Mitarbeitertag für die Gesamtbelegschaft\*

3.2

### Projekt- überblick

#### Ziel

- Themen „Vertrauen“, „Kooperation“ und „Regeln“ im Ist u. Soll darstellen bzw. gestalten.

#### Besonderheit

- Orientierungsbedarf nach Verdopplung der Mitarbeiterzahl in 2,5 Jahren.

#### Wirkung

- Sensibilität für die Risiken bestimmter Fehlentwicklungen; Klarheit, wie es besser laufen kann.

#### Referenzen\*\*

- Geschäftsführer
- HR-Managerin

Briefing über Ziel und Rahmen

Konzept für Moderation und Business theaterbeitrag

Abnahme Texte und Performance

Mitarbeitertag Gesamtbelegschaft

Nachbereitung in Verantwortung von HR u. Führungskr.

#### Idee

- Ausgangspunkt: „Werte“ Ausdruck der als relevant erkannten Kulturmerkmale in Wertequadraten.
- Aufbau einer Methode, mit der die Mitarbeiter ihre Balance im jeweiligen Spannungsfeld finden können.

#### Ablauf

- Bezug zu vorangegangenen Meetings und aktivierendes Kennenlernen.
- Darstellung der entwertenden Übertreibung in Szenen für jedes der ausgewählten Wertequadrante.
- Teilgruppenarbeit zur Entwicklung der ausbalancierten Verhaltensweisen.
- Darstellung in neuen Szenen durch Schauspieler oder Mitarbeiter selbst.
- Erprobung des neuen Verständnisses in einer Aufgabe zu Teamkooperation und Problemlösung.

\* In Kooperation mit Konzepte GmbH, Königswinter

\*\* Kontaktadressen auf Anfrage



# Abendprogramm mit Themenfokus, Commerzbank Luxembourg WS Bereichsentwicklung (Abt-Ltr., Team-Ltr., Mitarbeiter)

3.2

## Projekt- überblick

### Ziel

- Arbeitsthemen des Workshop-tages am Vorabend humorvoll vorbereiten

### Besonderheit

- Großgruppe (30 Mitarbeiter) kam nach Integration erstmalig in dieser Konstellation zusammen.

### Wirkung

- Vertrauensvolles, entspanntes Gesprächsklima und Enttabuisierung kritischer Themen

### Referenzen\*

- Abteilungsleiter
- Beratungspartner\*\*

Auftrag  
und Briefing

Konzept und Texte  
für die Inszenierung

Abnahme Texte

Aufführung in den  
Dinnerpausen

Folgetag:  
Inhaltliche Arbeit  
zur Verankerung in  
den Teams

### 3 Themen aufbereiten

1. Werte im Handeln erlebbar machen - Feedback als Führungsauftrag
2. Strategie umsetzen – der Teamleiter im Vermittlungskonflikt zwischen oben und unten
3. Effektiv zusammenarbeiten – egal ob gelb oder grün

### Szenen

1. Kritikgespräch inkl. inneres Team der Führungskraft – dann Neuauflage mit Regieanweisungen aus dem Publikum
2. 4 Teamleitertypen (alle mit ungeeignetem Verhalten) eröffnen ein Meeting mit einer Vorgabe zur Strategieumsetzung. Danach vom Publikum erarbeitet: zielführende Verhaltensweisen.
3. Paradoxe Intervention in einer anderen Welt: Wie bringt man eine Integration garantiert zum Scheitern?

\*Kontaktadressen auf Anfrage

\*\* Dr. Thomas Oehler, Genius TTC Limited



## Projekt- überblick

### Ziel

- Humorvolle Aufbereitung von Projektereignissen als Brückenschlag vom Key Note-Speaker in den entspannten Abend.

### Besonderheit

- Der Bereich (ca. 10.000 Mitarbeiter) hatte kurz zuvor das Motto „unter vollen Segeln“ als Metapher für die Arbeit an den bevorstehenden Herausforderungen entwickelt und in Bildern und Stories kommuniziert.

### Referenzen\*

- Leiter Interne Kommunikation Group Services

Briefing „markante  
Projektereignisse“

Konzept für  
Inszenierung und  
roten Faden

Abnahme Texte  
und Performance

Aufführung mit  
Zertifikatsübergabe

Überleitung in den  
entspannten Abend

### Idee

- Ausgangspunkt: „unter vollen Segeln“ Erfindung einer Prüfinstanz, deren Zertifikat die Teams brauchen, bevor sie in See stechen dürfen.
- Zertifizierungsprozess als roter Faden für das Programm.

### Ablauf

- Einführung der Prüfinstanz „Internationaler Meeres-TÜV“ und der Charaktere „Captain“ und „Assistentin“
- Die wohlwollende Assistentin erhält den Zertifizierungsantrag und arbeitet darauf hin, den kritischen Captain zur positiven Entscheidung zu bewegen.
- In diesem Dialog werden die Themen des Briefings in die maritime Welt übertragen und humorvoll pointiert.
- Abschluss: Zertifikatsübergabe an das verantwortliche Vorstandsmitglied (vgl. Folgeseite)

## Impressionen

Zertifikat (blanko)



Zertifikatsübergabe



### ➤ **Corporate Social Responsibility (CSR)**

Auswahl von Szenen zu verschiedenen Schwerpunkten:

- Corporate Behaviour im Spiegel gesellschaftlicher Wahrnehmung und Konsequenzen
- Corporate Governance als unternehmensweit realisierte Verankerung guter Unternehmensführung
- Diversity als Ausweis nachhaltiger und verantwortbarer Personalpolitik
- CSR-Experte – Besetzung einer Stelle mit besonderen Anforderungen

### ➤ **Demografischer Wandel**

- Ein Generationenteam wirkt als Botschafter für das Zusammenspiel von Alt und Jung
- Walking Acts mit personifizierten Extremen/Haltungen: Jugendwahn, Bequemlichkeit, Kurzfristoptimierer etc.
- Science Fiction - Ausblicke auf eine Welt, wie sie entsteht, wenn nichts passiert. Inszenierung typischer Begegnungen zunächst in der aktuellen Situation und dann in die Zukunft entwickelt (z. B. 5- oder 10-Jahresperspektive).



## Specials auf der Basis bewährter Programme

5.

### Programme und Themen

- **Case Study Führen und geführt werden** – Haltungen und Verhalten von Führungskräften, Führungsinstrumente und Motivation, Unternehmensethik, Talentmanagement, Work-Life-Balance
- **Machtspiele** – Managementkulturen und Entscheidungsmechanismen in Großunternehmen
- **InFusion** – Neue Perspektiven und Erlebnisse in Integrationsprozessen (Unternehmen oder Teilbereiche)
- **Das Projekt** – Leidvolle Erfahrungen einer jungen Projektleiterin. Projektmanagement in praktischen Schlüsselsituationen aufbereitet (u. a. Auftragsklärung, Staffing, Meeting, Abnahme)
- **Märchendinner Hans im Glück** – Persönlichkeitsentwicklung und sinnerfülltes Leben. Spannungsbogen von der Märchenhandlung über die Deutung im Dialog bis hin zum Transfer in aktuelle Lebenssituationen.

Ausrichtung auf besondere Ziele und Themen des Auftraggebers

- Gezielte Auswahl aus vorhandenen Szenen
- Übertragung von Szenen in die Sprachwelt des Auftraggebers
- Eigenständig entwickelte Szenen
- Spezielle Anmoderationstexte
- Interaktive Nachbereitung von Szenen mit dem Publikum



# ManageMan als Kooperationspartner

6.

## Warum Michael Fliegner und ManageMan?

- **25 Jahre betriebliche Verantwortung in Projekt und Linie**  
= fundiertes Grundverständnis für verschiedenste betriebliche Spannungsfelder  
➔ treffsichere Konzepte bei geringem Aufwand für Briefings und Recherche.
- **Professionelles Know How und Mindset für Change- und Entwicklungsprozesse**  
= klare Fokussierung auf die eigene Rolle in Schlüsselsituationen  
➔ zielführende Kooperation mit bereits etablierten Beratungspartnern in großen Projekten.
- **Tätigkeiten in verschiedenen Rollen und Settings: in Unternehmen, Hochschule und als Inhaber**  
= Kenntnis unterschiedlicher Charaktere und Einblick in vielfältige Lebensbereiche  
➔ Konzepte mit stimmigen Metaphern, markanten Typen und präzise gesetzten Texten.
- **Erfahrung in vielfältigen Beratungs- und Führungssituationen**  
= Sensibilität für Interessenlagen und Emotionen in Veränderungssituationen  
➔ flexible und zielgerichtete Moderation im Zusammenspiel mit den Darstellern.
- **Auftragsbezogenes, aufwandsoptimiertes Geschäftsmodell**  
= gezieltes Staffing und flexible Rollendefinitionen mit etablierten Kooperationspartnern  
➔ Optimierung von Preis und professioneller Performance im Kundeninteresse.



## Dr. Michael Fliegner Kurzprofil und Kontakt

7.

### ManageMan® Businesstheater

Ihr Gesprächspartner: Dr. Michael Fliegner

Initiator und Inhaber von ManageMan  
(Gründung: 2004), operativ tätig als  
Produzent, Autor und Moderator

Jg. 1959, langjährige Verantwortung als Trainer und Coach  
für Führungskräfte, als Leiter HR Development (operativ und  
konzeptionell) und als Personalleiter.

Managementtrainer- und Berater (Dresdner Bank);  
Führungswechselberater (Gruppe FischerGärtner, Hamburg);  
Kommunikationsberater mit Abschlusszertifikat von  
Prof. F. Schulz von Thun

Beratungs- und Moderationserfahrung in vielfältigen Change-  
und Bereichsentwicklungsprojekten

Lehraufträge der Frankfurt School (Personal und Führung)  
und der Hochschule Darmstadt (Arbeitsmethodik).

Referent/Trainer für Deutsche Gesellschaft für  
Personalführung e.V., Düsseldorf

### Kontakt

Post: Auf der Hochwiese 48  
61267 Neu-Anspach

Tel: 0176-44668981

E-Mail: [michael.fliegner@manageman.net](mailto:michael.fliegner@manageman.net)  
Website: [www.manageman.net](http://www.manageman.net)

Info-Download unter  
<http://www.manageman.net/links.php>

