

“Wir suchen nicht einen guten Menschen, der nach außen ein Arschloch ist - was wir suchen, ist ein Arschloch, das nach außen ein guter Mensch ist.”

Die Personen und ihre Darsteller:



Fernando Porta
gespielt von:
Ralf Tenbrake



Enrique Font
gespielt von:
Mario Engelhardt



Mercedes Degás
gespielt von:
Mariella Tüttemann



Carlos Bueno
gespielt von:
Kaspar Zekorn

Die Handlung:

Ort: Besprechungsraum in der spanischen Niederlassung des schwedischen Möbelherstellers “DEKIA”

Zeit: heute

Vier Bewerber haben sich zur Endrunde des Auswahlverfahrens für eine äußerst attraktive Managerposition eingefunden. Doch statt im erwarteten Einstellungsgespräch finden sich die Bewerber in einem sog. Assessment-Center wieder.

Abgeschirmt von der Außenwelt werden sie mit höchst ungewöhnlichen Prüfungssituationen konfrontiert: Es gilt, unterschiedliche Aufgaben zu lösen, die teilweise unbarmherzig tief das Privatleben der Bewerber offenbaren.

Jeder Kandidat muss sich in Aufgaben, die speziell für ihn konzipiert wurden, bewähren, ohne wirklich zu wissen, was von ihm erwartet wird.

Schon die erste Aufgabe sät Misstrauen: Unter den Bewerbern scheint sich ein Vertreter der Personalabteilung zu befinden... Ein perfides Psycho-Spiel nimmt seinen Lauf.

Zur Inszenierung:

Bereits beim ersten Lesen hat mich dieses Stück von Jordi Galceran fasziniert: Einerseits ist es ein spannender Psychothriller, der mit immer neuen Wendungen den Zuschauer zu überraschen vermag. Andererseits ist “Die Grönholm-Methode” eine bissige Komödie, die mit satirischer Übertreibung

und viel Wortwitz die unmenschlichen Praktiken in der Personalpolitik vieler Unternehmen aufdeckt. Die in Galcerans Stück dargestellte Situation des Auswahlverfahrens ist dafür nur beispielhaft.

Während sich früher die Verantwortlichen in den Personalabteilungen vornehmlich auf ihre Erfahrung und Menschenkenntnis verlassen haben, entwickeln heute Psychologen ausgeklügelte Tests, die das Sozialverhalten der Bewerber unter verschiedensten Situationen beurteilen lassen. Und nicht selten wird auch deren Privatleben im Vorhinein detektivisch untersucht.

Ein gerechter Ausgleich zwischen dem (legitimen) Informationsinteresse eines Arbeitgebers und dem Schutz der Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers findet oftmals nicht statt.

In aller Brutalität lässt man die Bewerber wie Gladiatoren aufeinander treffen - eine moderne Form des Darwinismus. So verwundert es auch nicht, dass “DEKIA” nach eigener Aussage für die vakante Position ein Arschloch sucht, das nach außen ein guter Mensch ist.

Die Ähnlichkeiten zu dem schwedischen Möbelhersteller IKEA sind durch den Text vorgegeben und vom Autor sicher nicht zufällig gewählt. Gilt doch dieses Unternehmen, wie andere skandinavische Arbeitgeber insgesamt, als Vorbild für ein faires Arbeitsklima. Dass solche oder ähnliche Auswahlverfahren in vielen Unternehmen durchgeführt werden, ist aber fakt. Ob “DEKIA” als Beispiel für IKEA, Siemens, Bayer oder ein anderes Unternehmen steht, bleibt Ihrer Fantasie überlassen.

Durch unsere “dichte” Inszenierung spüren Sie den gnadenlosen Konkurrenzkampf der Bewerber hautnah. Viel Vergnügen!
(Thorsten Kuchinke)