

Pressemitteilung



Starnberg, den 4. April 2018

Führungstraining auf dem Segelschiff

„For sudden the worst turns the best to the brave“

E. Shackleton, Entdecker

Ein Führungstraining auf dem Segelschiff – mehr Fun als Funktion? Klaus Gattinger – Senior Management Trainer und Management Coach verneint: „Es ist ein spannender Moment, wenn die Führungskräfte an Bord feststellen, dass sie nicht nur ein „bissel Schifferl fahrn“. Sondern die Herausforderung einer neuen, unbekannten Situation zu meistern haben. Sie müssen sie für sich und andere kontrollierbar und steuerbar machen. Das ist ihre Führungsaufgabe.

Hier erklärt er, warum die ‚Sir Shackleton‘ der bessere Seminarraum ist.

MFS: Segeln, um noch besser zu führen – funktioniert das wirklich?

Klaus Gattinger: Sicher. Das Schiff bewertet und diskutiert nicht, es reagiert. Die Führungskräfte erkennen: Wenn das Manöver nicht gelingt, haben wir als Team etwas falsch gemacht. Gleichzeitig verändern das Schiff und vor allem die Weite des Sees die Wahrnehmung der Teilnehmer. Keiner kann der Situation einfach entgehen, das Wetter ist, wie es ist. Es lässt sich nicht ändern. Und das Team muss sich arrangieren, mit den Eigenschaften, die jeder Teilnehmer nun mal mitbringt.

MFS: ... wie in der Unternehmensrealität auch?

Klaus Gattinger: Genau. Das ganze Segeln besteht aus Metaphern für den Führungsalltag. Das Wetter steht für die äußeren Umstände – man muss es beobachten, deuten, annehmen und damit arbeiten. Ob Sonne, Schnee, Regen oder Flaute, wir segeln, müssen uns dabei aber auf die Bedingungen einstellen. Und die Dynamik des Wassers steht für die Unsicherheit und Veränderungsintensität in den Märkten. Das Training beginnt damit, dass wir an Bord die Rollen und Aufgaben definieren: Wer macht den Skipper, wer geht ans Ruder, wer setzt die Segel und wer navigiert? Die Teilnehmer müssen sich beraten, Kompetenzen definieren und sich einigen. Das ist ein sehr spannender Moment. Die Charaktere kommen erstmals zum Vorschein. Da gibt es die Vorprescher, die Ideengeber, die Beobachter.

MFS: Finden die Teilnehmer immer eine Lösung? Immerhin handelt es sich um Führungskräfte, da möchte doch keiner der Segelsetzer sein.

Klaus Gattinger: Irrtum. Etwas nach oben zu ziehen ist eine sehr symbolstarke Handlung und es macht irgendwie jedem richtig viel Spaß. Das Segel bläht sich auf, es knackt im Gebälk – da ist viel Kontrolle drin und auch das richtige Maß an Kontrollverlust. Eine Situation, die für Menschen, die es eigentlich gewohnt sind, Aufträge und Anweisungen zu geben, sehr interessant und oft sehr erhellend ist. Bisher wurde immer eine Einigung erzielt... Teamwork, wie im Unternehmensalltag. Zu Beginn des Trainings sind alle sehr kompromissbereit, das klappt immer.

MFS: Ändert sich das im Trainingsverlauf?

Klaus Gattinger: Ja, meistens schon. Dazu komme ich später noch. Jetzt müssen wir im Training erstmal Orientierungspunkte festlegen. Wir müssen immer wissen, wo genau wir uns befinden. Ohne Orientierung ist die Gefahr groß, eine Untiefe zu erwischen. Und wer nicht weiß, wo er ist, kann unmöglich den Kurs auf sein Ziel festlegen. Die Orientierungspunkte müssen unverrückbar, fest, stabil, verlässlich sein. Zum Beispiel Kloster Andechs am Ostufer des Ammersees, wo wir ja segeln. Es ist immer gut sichtbar und damit ein guter Orientierungspunkt für einen Segler. Den Führungskräften wird spätestens auf See deutlich: Ohne klare und sichtbare Orientierungspunkte auch in der Führung können keine Ziele erreicht werden.

MFS: Was ist Ihre Rolle bei dem Training?

Klaus Gattinger: Ich bin Coach und Moderator. Ich halte mich im Hintergrund und beobachte die Prozesse und Verhaltensweisen. Dann baue ich Pausen ein, in denen unser professioneller Skipper das Schiff, die „Sir Shackleton“ übernimmt und ich mit den Teilnehmern in Ruhe über Erlebtes und Erfahrungen spreche. Warum hat ein Manöver nicht funktioniert? Was passiert beim Beidrehen – es weht ein starker Wind, aber das Schiff kommt nicht voran...? Stimmt unsere Einstellung? Welchen Situationen im Unternehmensalltag entspricht das? Was wären alternative Handlungsoptionen als Führungskraft gewesen?

MFS: Ist das der Moment, in dem sich das Verhalten der Teilnehmer ändert?

Klaus Gattinger: Genau. Spätestens nach der ersten Reflexionsphase werden sie klarer und konkreter in ihrem Auftreten. Sie fordern Positionswechsel ein, die Charaktere

kommen zum Vorschein und es wird unter Umständen auch konflikträchtiger. Jetzt, wenn die Persönlichkeit sichtbar wird, beginnt das eigentliche Arbeiten an den Führungsqualitäten der Individuen.

MFS: Spannend. Wer kommt zu Ihrem Training?

Klaus Gattinger: Neugierige Führungskräfte, die schon viel können. Sie suchen eher neue Impulse, weniger neue Methoden. Sie wollen spüren, wo ihr Anteil an nicht gelösten Führungsproblemen ist und können sich vorstellen, dass das Segelschiff diesen Input liefert. Man fährt raus auf's Wasser, hat die Weite um sich herum und lässt den Alltag hinter sich – letzterer nimmt ja viel an Kreativität und Offenheit. Beides bekommen die Teilnehmer an Bord zurück.

MFS: Wie nachhaltig sind die Erkenntnisse aus dem Training auf der Sir Shackleton?

Klaus Gattinger: Maximal nachhaltig. Es geht ja nicht nur um kognitives Lernen. Primär im wahrsten Sinne erfahren und erfüllen die Teilnehmer eine sofortige Reaktion auf ihr Verhalten. Sowohl das Schiff als auch die anderen Teilnehmer reagieren – und niemand kann weglaufen. Die Reflexionsphasen sorgen dafür, dass das Erfahrene kein unbestimmtes Gefühl bleibt sondern die rationalen Zusammenhänge im Führungsalltag deutlich werden. Nachhaltiger als mit allen Sinnen zu lernen, kann ein Training nicht sein. Meine Erfahrung ist: Die Segler nehmen die Metaphern aus ihrem Törn mit ins Unternehmen und arbeiten damit. Treffe ich Teilnehmer – manchmal auch erst nach Jahren – wieder, wissen sie immer noch genau, in welchem Moment ihnen ihr Führungsthema bewusst wurde und sie es klären konnten.

Termine für die nächsten Törns:

4./5. Juni 2018 in Diessen/Riederau

16./17. Juli 2018 Diessen/Riederau

www.management-forum.de/schiff