

LEADERSHIP LEKTION - OCEAN RACE SKIPPER

KLARE **ROLLENVERTEILUNG**, GUTE **KOMMUNIKATION** UND WECHSELSEITIGES **VERTRAUEN**

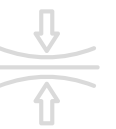
Die Herausforderungen des Ocean Racings vermitteln wertvolle Führungslektionen, die weit über den Segelsport hinausgehen. Skipper betonen die Bedeutung klarer Rollenverteilung, gegenseitigen Vertrauens und offener Kommunikation, um Risiken effektiv zu minimieren. Erfolg entsteht durch Resilienz, Ausdauer und einem starken Gemeinschaftsgefühl - getragen von sorgfältiger Planung und Vorbereitung.

1. Effektive Rollendynamik für Teameffizienz



Klare Rollenverteilung verhindert Doppelarbeit und erhöht die Effizienz. Jedes Crewmitglied kennt seine Aufgaben genau, wodurch ein reibungsloser Ablauf gewährleistet wird. Führungskräfte können daraus lernen, Verantwortung präzise zu delegieren und Strukturen zu schaffen, die eine abgestimmte, wirkungsvolle Teamarbeit ermöglichen - effektive und effiziente Arbeitsabläufe fördernd.

4. Widerstandsfähigkeit, Ausdauer und kollektiver Einsatz



Stürme, technisches Versagen oder Erschöpfung - das Meer stellt Teams auf harte Proben. Skipper wissen: Erfolg ist nur durch gemeinsame Anstrengung möglich. Führungskräfte sollten die Resilienzentwicklung ihrer Mitarbeitenden fördern, den Teamgeist stärken und ihren Teams helfen, auch unter widrigen Umständen entschlossen und ausdauernd auf gemeinsame Ziele hinzuarbeiten.

2. Stärkung von Teams durch Vertrauen und Motivation



Ocean Race Skipper setzen auf Vertrauen und Selbstständigkeit statt Mikromanagement. Indem sie ihren Teams Verantwortung zutrauen und übertragen, stärken sie Motivation und Leistungsbereitschaft. Führungskräfte sollten diesen Ansatz übernehmen: Freiräume schaffen, Vertrauen schenken und so das volle Potenzial ihrer Teams entfalten lassen - einen hohen Grad an Autonomie anstrebbend.

5. Strategische Planung und gemeinsamer Erfolg



Ein Rennen wird oft schon entschieden, bevor das Boot überhaupt den Hafen verlässt - durch akribische Vorbereitung. Skipper investieren Zeit in Ausrüstungsauswahl, Crewauswahl und -training, Wetteranalyse und das Vorbesprechen taktischer Varianten. Führungskräfte können daraus lernen, dass nachhaltiger Erfolg nur durch sorgfältige Planung, kluge Ressourcenwahl und vorausschauendes Denken möglich ist.

3. Optimale Kommunikation zur Risikominderung



In der dynamischen Welt des Ocean Racings wird präzise Kommunikation mitunter zur Überlebensfrage. Hierarchien treten zurück, kritische Informationen werden aktiv und schnell geteilt. Führungskräfte sollten eine Kultur der Transparenz etablieren, in der Probleme frühzeitig angesprochen und Risiken gemeinsam antizipierend entschärft werden.

FACTS

Das Ocean Race, ein sechsmonatiges Segelrennen rund um die Welt, gilt als ultimative Teamherausforderung und findet seit 1973 alle drei bis vier Jahre statt. Die Ausgabe 2023 beinhaltete eine historische Etappe von 12.750 Seemeilen nach Itajaí, Brasilien - die längste Strecke in der Geschichte des Rennens.



„ICH BIN SO FROH,
DASS ICH NICHT ALLEIN
BIN. ALLEIN WÄRE DAS
EINE HORRORSHOW.“

*Boris Herrmann
Skipper Team Malizia,
The Ocean Race 2023*



TOXISCHE FÜHRUNG - MICROMANAGEMENT

DIE HÖLLE FÜR SELBSTÄNDIG AGIERENDE - EINEN MICROMANAGER ALS BOSS

Mikromanagement, das sich durch übermäßige Kontrolle und Aufmerksamkeit für Kleinigkeiten auszeichnet, birgt erhebliche Gefahren für die allgemeine Gesundheit und Produktivität eines Unternehmens. Wenn Unternehmen diese Gefahren verstehen, können sie Mikromanagement-Tendenzen eindämmen und so ein leistungsfähigeres und produktiveres Arbeitsumfeld schaffen.

1. Was ist Micromanagement?



Micromanagement beschreibt einen Führungsstil, bei dem Vorgesetzte exzessiv in Aufgaben eingreifen, regelmäßig und in unangemessenem Umfang. Dieser Kontrollzwang senkt Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden, verhindert Selbstständigkeit und schafft ein Klima des Misstrauens. Führungskräfte sollten lernen loszulassen, sukzessive Vertrauen aufzubauen und Freiräume zu gewähren – zur besseren Entfaltung ihrer Teammitglieder.

4. Selbsterkenntnis und Verhaltensänderung



Wer eigene Micromanagement-Tendenzen erkennt, sollte versuchen, schrittweise Vertrauen aufzubauen: Klare Erwartungen kommunizieren, den eigenen Perfektionismus zurückschrauben und lernen, umfassend loszulassen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt darin, starke Teams zu formen und Verantwortung zu teilen, statt alles selbst steuern zu wollen. Orchestrieren, anstatt Dinge an sich zu ziehen. Wer es allein nicht schafft, könnte sich einen Coach oder Mentor zur Unterstützung bei dieser Verhaltensänderung suchen.

2. Auswirkungen auf die Organisation



Micromanagement erzeugt enormen Stress und kann Burnout auslösen. Gleichzeitig verschwenden Führungskräfte und Teams viel Zeit durch unnötige Kontrolle, was die Effizienz erheblich mindert. Persönliche Entwicklung wird gehemmt, da Eigenverantwortung fehlt. Langfristig leidet die Arbeitsatmosphäre und damit der Unternehmenserfolg. Insbesondere die Talente suchen in einer toxischen Micromanagement Kultur schnell das Weite.

5. Umgang mit einem Micromanager



Mitarbeitende sollten aktiv in Richtung ihrer Vorgesetzten kommunizieren, Erwartungen klären und durch viel Transparenz Vertrauen aufbauen. Regelmäßige Updates und Feedbackgespräche können helfen, das Kontrollbedürfnis der Führungskraft zu verringern. Das Loslassen eines Micromanagers ist ein Prozess – also Geduld mitbringen. Wichtig ist auch, respektvoll und klar Grenzen zu setzen und Effizienzverluste offen anzusprechen. Mit anderen Worten, wenn es mit der Verhaltensänderung nicht gleich klappt, den Micromanager beim Intellekt packen und vermitteln, das doppelte Kontrolle weder effizient noch effektiv ist. Manchmal hilft's.

3. Warnsignale



Typische Anzeichen sind das Bestehen auf ständiger Kontrolle, Fokus auf Kleinigkeiten und Misstrauen gegenüber Mitarbeitenden. Micromanager mischen sich in Prozesse ein, überwachen minutiös und übernehmen Aufgaben, die eigentlich delegiert werden sollten – was Effizienz und Vertrauen massiv schädigt. Gefährdet sind oftmals Führungskräfte in ihrer allerersten Führungsposition. Viele müssen das Delegieren erst lernen.



FACTS

Viele Tech-Startups bekämpfen aktiv Micromanagement, indem sie flache Organisationsstrukturen schaffen und Autonomie betonen.

Jüngere Generationen, insbesondere Millennials und Gen Z, sind weniger tolerant gegenüber Mikromanagement.

„DEIN TEAM ZU
MICROMANAGEN HEISST,
DASS DU IHNEN NICHT VERTRAUST.
WENN DU IHNEN NICHT VERTRAUST,
WARUM HAST DU SIE DANN
EINGESTELLT?“

Sam Szuchan



KARRIERETIPP - NETWORKING

UNTERSCHÄTZE NICHT DEN NUTZEN DES AUFBAUS UND DER PFLEGE EINES SOLIDEN NETZWERKS

Ein aktives berufliches Netzwerk ist weit mehr als ein Adressbuch – es ist ein lebendiges System aus Kontakten, das Türen öffnet, Vertrauen schafft und neue Möglichkeiten entstehen lässt. Networking bedeutet nicht, andere strategisch zu nutzen, sondern langfristige Beziehungen aufzubauen, die auf gegenseitigem Mehrwert beruhen. Es ist ein Prozess, der Engagement, Geduld und Verlässlichkeit erfordert – und oft den entscheidenden Unterschied in der Karriere macht.

1. Online-Präsenz



Ein gepflegtes Online-Profil ist der erste Schritt zu digitalem Networking. Ein vollständiges LinkedIn-Profil mit klarer Positionierung, aussagekräftiger Zusammenfassung und regelmäßiger Aktivität signalisiert Fachkompetenz und Offenheit. Teile relevante Inhalte, kommentiere Beiträge anderer, vernetze dich – und positioniere dich als Stimme in deinem Fachbereich. Digitale Sichtbarkeit ist heute ein unverzichtbarer Baustein für langfristigen beruflichen Erfolg.

3. Kommunikation



Netzwerken ist Kommunikation – und die beginnt mit der Fähigkeit, auf Augenhöhe zu sprechen. Es geht darum, klar und verständlich zu formulieren, Fragen zu stellen, aktiv zuzuhören und sich selbst dabei nicht zu wichtig zu nehmen. Trainiere Gespräche im Alltag, achte auf deine Körpersprache und bleibe freundlich, auch wenn du nichts „brauchst“. Eine gute Kommunikation ist das Fundament eines jeden erfolgreichen Netzwerks – und eine Frage von Haltung.

2. Veranstaltungen und Kaffeecorner



Persönliche Begegnungen bleiben zentral: Ob bei Konferenzen, Messen, Seminaren oder firmeninternen Treffen – Gespräche im echten Leben schaffen Vertrauen. Bereite dich gezielt vor, stelle offene Fragen, höre aktiv zu und zeige ehrliches Interesse. Ein gutes Gespräch beginnt oft mit einem einfachen Satz und entwickelt sich durch Aufmerksamkeit. Ein kurzer schriftlicher Gruß nach der Veranstaltung festigt den Kontakt und öffnet die Tür für zukünftigen Austausch. Das gilt auch alles für die so wichtigen „Coffee Corner Chats“.

4. Geben und Nehmen



Wer erfolgreich netzwerkt, denkt nicht nur an sich selbst. Hilfsbereitschaft, Offenheit und Großzügigkeit sind zentrale Prinzipien. Teile Informationen, gib Empfehlungen, stelle Kontakte her – ohne direkt eine Gegenleistung zu erwarten. Dieser Geist schafft Vertrauen, macht dich als Kontakt wertvoller und führt langfristig zu einem stabilen, belastbaren Netzwerk mit echtem Rückhalt.

5. Pflege



Ein Netzwerk muss gepflegt werden, sonst verliert es an Kraft. Es genügt nicht, einmal einen Kontakt zu knüpfen – regelmäßige Lebenszeichen, ehrliches Interesse und gelegentliche Gespräche halten Beziehungen lebendig. Halte Geburtstage fest, gratuliere zu Erfolgen, teile interessante Artikel oder melde dich einfach mal unverbindlich. Wer seine Kontakte nicht nur verwaltet, sondern mit Leben füllt, wird im richtigen Moment auch Unterstützung erfahren.



FACTS

Rund 70 % aller neuen Stellen werden über persönliche Kontakte vergeben, nicht über Stellenanzeigen.

Studien zeigen: Wer aktiv netzwerkt, steigt schneller auf und erhält häufiger Zugang zu wichtigen Informationen und Chancen.

„DEIN NETZWERK
BESTIMMT DEINEN
NETTOWERT.“

Porter Gale

