



PIRATE-UP YOUR LIFE: Die Erfolgsstrategien der Seeräuber

Zusammenarbeit musste auf einem Piratenschiff unter brutalsten Rahmenbedingungen funktionieren. Es ging immer um Leben und Tod – also war effiziente Teamarbeit DAS Erfolgskriterium.

»Schreiben Sie Ihre eigenen Regeln. Konformität ist kein Erfolgsprinzip.«

Leadership-Expertin Stefanie Voss



Die wahrscheinlich perfideste Art, einen Menschen ins Jenseits zu befördern, ist ihn dem „Marooning“ auszusetzen. Diese extrem grausame Methode der zwischenmenschlichen Abrechnung dachten sich Piraten aus. Sie stammt aus dem sogenannten goldenen Zeitalter der Piraterie im 17. und frühen 18. Jahrhundert.

Marooning – was genau heißt das? Ganz einfach: Wer sich partout nicht in die Seeräuber-Kameradschaft integrieren und an die Regeln halten konnte, der wurde von den eigenen Leuten auf einer einsamen Insel – oft nicht mehr als eine kleine Sandbank – ausgesetzt. Aber nicht einfach so. Man gab dem Ausgesetzten eine Flasche Wasser und eine Pistole mit einem einzigen Schuss mit auf die Insel. Die psychischen und physischen Qualen, die die Verstoßenen erlitten, müssen brutal gewesen sein. Denn es wurde praktisch nie ein Toter mit einer Kugel im Kopf gefunden. Die allermeisten krepiereten elendig, nach tagelangen Selbstqualen.

Warum taten Piraten so etwas? Und vor allem: Warum taten sie es mit den eigenen Leuten? Vom Marooning der Feinde wird nämlich in der gängigen Literatur nichts erwähnt. Der Grund ist einfach: Weil diese größtmögliche Strafe absolute Disziplin erzwingt. Die zumeist rauen und ungehobelten Gesellen fügten sich in ihre Gemeinschaft ein und hielten sich an die Regeln, die sie vereinbart hatten. Diese Regeln waren heilig, sie wurden auch „Piratenkodex“ genannt. Jeder Seeräuber wusste genau, dass das funktionierende Zusammenleben an Bord erfolgskritisch war. Es ging schließlich immer um Leben und Tod, bei jedem Überfall und jeder Kaperfahrt. Zank und Streit, zu viel Ego, Hinterhältigkeit oder Rachsucht waren Gift für die Teamarbeit und damit lebensgefährlich für alle. Jeder, der das nicht hundertprozentig verinnerlichte, musste mit Marooning als Konsequenz rechnen.

Wir leben heute in einer Welt, in der Teamarbeit mindestens so groß geschrieben wird wie bei den

Piraten. Wie aber halten wir es mit den Konflikten? Sind wir da ebenso konsequent wie ein Henry Morgan, von dem der bekannteste, schriftlich festgehaltene Piratenkodex überliefert wurde? Ist uns klar, wie schwerwiegend sich kleine und große Streitereien auf unseren Mannschaftserfolg auswirken? Wie sie unseren Erfolg beeinflussen und uns daran hindern, schnell zum Ziel zu kommen? Wie sie die Qualität unserer Produkte beeinflussen?

Ich behaupte, dass wir das große Thema Konfliktmanagement massiv vernachlässigen.

Egal, ob wir uns internationale Konzerne anschauen oder in die Arztpraxis um die Ecke gucken: Konflikte werden nach meiner Erfahrung praktisch nirgendwo konsequent angegangen. Weil das nämlich sehr unangenehm ist. Weil es überhaupt keine Freude macht, Konflikte anzusprechen, die dazugehörigen schwierigen Gespräche zu führen und um eine Lösung zu ringen. Weder Führungskräfte noch Mitarbeiter mögen Konflikte – sie anzupacken und zu lösen scheint eine große, manchmal riesige Hürde darzustellen. Das wäre für Piratenkapitäne undenkbar gewesen. Auf Henry Morgan's Schiff hatte jeder den Kodex unterschrieben. Jeder wusste, was mit Streithähnen passiert. Und Morgan war weder feige noch bequem: Er griff ein, sobald es einen Konflikt gab – um seine Mannschaft insgesamt und um seine Mission zu schützen. Leider entscheiden sich die Menschen heute in vielen Organisationen meist für die schlechteste Variante: Das Aussitzen.

Konflikte aussitzen ist keine Lösung.

Wie lange schwelt der längste Konflikt, den Sie kennen, schon in Ihrer Organisation vor sich hin? Ein Jahr? Zwei Jahre? Noch länger? Ich habe in meiner Coaching-Praxis kürzlich von einer Situation erfahren, in der über mehr als fünf Jahre zwei Abteilungsleiter benachbarter Bereiche kaum miteinander sprachen. Sie konnten sich nicht ausstehen, trauten



Stefanie Voss hat die Welt umsegelt und als DAX-Konzern-Führungskraft internationale Business-Erfahrung gesammelt. Egal ob Sturm oder Flaute, sie weiß, was es heißt, das Steuer fest in der Hand zu halten. Auf ihrem Videoblog gibt es alle 14 Tage neue Tipps zu Karriere-, Kommunikations- und Führungsthemen: www.leader-on-my-ship.com

sich nicht über den Weg und schotteten ihre Bereiche gegenüber der jeweiligen Nachbarabteilung so gut es geht ab. Das alles war allgemein bekannt, ein „offenes Geheimnis“. Und was wurde unternommen? Von der Geschäftsführung, den beiden Betroffenen selbst und den Mitarbeitern dieser Bereiche? Nichts. Wirklich überhaupt nichts. Kein Witz! Man hatte sich allgemein damit „arrangiert“, dass es eben so ist.

Denken Sie jetzt: „Ja, so etwas kenne ich ... das gibt es bei uns auch ...“? Ich bin der Überzeugung: Wir machen einen riesengroßen Fehler, wenn wir das einfach so hinnehmen.

Die Lösung von Konflikten schafft Effizienz und Erfolg.

Die größte Quelle für mehr Effizienz und mehr Erfolg in unseren Organisationen liegt in der Lösung der zwischenmenschlichen Konflikte. Auf der Suche nach Effizienz schrauben wir an unseren Prozessen, schaffen mehr Standardisierung, wollen schneller und agiler werden, trainieren Projektmanagement-Tools rauf und runter. Alles schön und gut. Echte Effizienz entsteht jedoch erst, wenn Menschen vertrauensvoll und gelungen miteinander arbeiten. Der große Freibeuter Sir Francis Drake war mit seiner Crew fast drei Jahre unterwegs, und es gibt von seinem Schiff keinerlei Berichte zu Streit, Meutereien oder Kämpfen innerhalb der Mannschaft. Das ist für das beengte Leben an Bord eine echte Sensation. Er brachte von dieser Raubfahrt eine Beute mit zurück nach England, die das zweifache der jährlichen Steuereinnahmen übertraf. So geht effizientes, konfliktfreies Arbeiten. Das ist ein echtes, anwendbares Erfolgsrezept, was heute genauso gilt wie vor 400 Jahren.

Denken Sie mal an einen Tag zurück, an dem Sie bereits morgens eine heftige Auseinandersetzung mit einem Kollegen hatten. Oder mit Ihrem Chef. Wie produktiv waren Sie

danach? Von mir selbst weiß ich, dass eine konfliktreiche Situation am Morgen mir einen ganzen Tag komplett versauen kann. Kennen Sie das? Ein brennender, ungelöster Konflikt ist ein Garant für schlechte Arbeitsergebnisse.

Natürlich ist Marooning keine Lösung, die wir von den Piraten übernehmen sollten. Auch Duelle – denn auch die waren in der Seeräuberei durchaus üblich – sind selbstverständlich nicht mehr passend. Was wir aber auf jeden Fall von den Piraten übernehmen sollten, ist ihre ganz klare Haltung zu Konflikten im Team: Diese sind extrem schädlich für die gesamte Organisation. Und deswegen gehören sie gelöst, am besten sofort und langfristig.

Egal, ob Sie Blackbeard heißen, Störtebeker, Meyer, Schmitz oder Voss. Egal, ob Sie Führungskraft sind oder nicht. Darauf kommt es an:

1. Es ist zu allererst wichtig (und leider nicht einfach), einen Konflikt zu benennen, wenn wir ihn erkennen.
2. Die verschiedenen Positionen sollen offen und verständlich dargelegt werden.
3. Wir müssen um gemeinsame Positionen ringen, oder aber Lösungen finden, in denen verschiedene Standpunkte möglich sind („we agree to disagree“).
4. Die Führungskraft ist aufgefordert, eine Entscheidung zu treffen, auch wenn das weh tut.
5. Jeder Mensch tut gut daran, die eigene Konfliktfähigkeit zu trainieren. Trauen wir uns selbst zu, unsere eigene Position kritisch zu hinterfragen? Können wir uns in Teams eingliedern und einer gemeinsamen Sache unterordnen?

Konfliktfähigkeit ist heute eine Kernkompetenz erfolgreicher Menschen.

Der hitzköpfige und streitsüchtige Seeräuber Alexander Selkirk, der von seinen Kameraden im Südpazifik ausgesetzt wurde, brachte es übrigens zu Weltruhm. Sein unfassbares Glück: Er fand eine Wasserquelle auf der Insel, auf der man ihn aussetzte. Also konnte er überleben und musste „nur noch“ auf das nächste Schiff warten, was vorbeikam und ihn wieder mitnehmen konnte. Nach gut fünf Jahren wurde er entdeckt und kehrte nach England zurück. Seine Geschichte kennen wir heute alle – der Schriftsteller Daniel Defoe hat sie unter dem Titel „Robinson Crusoe“ veröffentlicht. ☐

Wissen begeistert > Fragen an Stefanie Voss



Drei Plätze auf dieser Welt, die Sie inspirieren?

- a) die Moai Statuen auf der Osterinsel im Pazifik
- b) das Royal Maritime Museum in Greenwich, London
- c) das Neandertal bei mir vor der Haustür, wo ich immer Joggen gehe und neue Ideen entwickle



Was in Ihrem Leben empfinden Sie gerade als „5 Sterne“?

Ganz klar: meinen Mann! Er ist für mich und unsere Kinder beruflich etwas kürzer getreten, hat seine Führungsposition aufgegeben und ist nun mehr Zeit zu Hause. Ohne ihn wäre mein Erfolg nicht denkbar. Ich lebe mit ihm eine echte Beziehung auf Augenhöhe – und bin jeden Tag dafür dankbar, weil das wirklich keine Selbstverständlichkeit ist.



Rigel, Beteigeuze, Deneb, Aldebaran oder R136a1: Ihr Lieblingsstern?

Es sind gleich 4 Sterne: Das Kreuz des Südens – leider ist es von Europa aus nicht zu sehen.



Verlassen Sie sich auf Ihr Navi?

Auf das in meinem Kopf – ja! Brain beats Electronics ...



Zu Weihnachten: SMS oder Karte?

Handgeschriebene Karte mit Familienfoto – spießig geht die Welt zu Grunde!



Zum Geburtstag: Anruf oder Facebook-Message?

Anruf oder Karte per Post – es lebe die old-school Kommunikation!



Zum Lesen: Papier oder E-Book?

Wieder old-school: Papier!



In welchem berühmten Film hätten Sie gern mitgespielt?

Im „Fluch der Karibik“ auf jeden Fall nicht ... eher wäre es „Der Club der toten Dichter“ gewesen. Ein Film über die echten, tiefen und wichtigen Beziehungen von Mensch zu Mensch mit unfassbarem Gänsehautfaktor.



Wären Sie ein guter Pirat gewesen?

Ich bin auf jeden Fall hart im Nehmen, pragmatisch und absolut teamfähig. Das wären keine schlechten Voraussetzungen. Nur meine große Klappe hätte mir echte Schwierigkeiten bringen können ...



Gibt es eine Romanfigur, deren Leben Sie gerne leben würden?

Auf jeden Fall: Pipi Langstrumpf. Ich mache mir die Welt, wie Sie mir gefällt!



Wären Sie gerne Ihre eigene beste Freundin?

Also ich bin zuverlässig, verbindlich und ehrlich, das ist schon mal gut. Aber auf die Dauer würde mir mein eigenes Mitteilungsbedürfnis wahrscheinlich gehörig auf die Nerven gehen.



Welche Botschaft aus Ihren eigenen Vorträgen ist Ihnen persönlich die wichtigste?

„Gutes Konfliktmanagement ist DIE Kernkompetenz unserer Zeit.“ Ich arbeite daran, mit wirklich allen Menschen in meinem Umfeld auf Augenhöhe umzugehen. Das erfordert viel Selbstreflexion – aber es bringt mich tatsächlich immer mehr zu mir selbst.



Mit welcher Frage haben Sie eigentlich gerechnet, die aber dann doch nicht im Fragebogen vorkam?

Was ich einmal werden möchte, wenn ich „groß“ bin. ;-)

