

ÜBERLEBEN MIT ERNEST H. SHACKLETON DURCH „ERFOLGREICHES“ SCHEITERN

Ole Helbig | November 2017



„Optimismus ist wahrer moralischer Mut.“

- *Ernest Shackleton (um 1900)*

Shackletons 7 Prinzipien für erfolgreiches
Krisenmanagement und motivierende Führungskunst

Das erwartet Sie...

- Ein Pionier und Entdecker stellt sich vor
- Was machte ihn zum herausragenden Anführer
- Die 7 Prinzipien im Detail
- Beispiele des erfolgreichen Scheiterns
- Diskussionsrunde
- Quellen

Ein Pionier und Entdecker stellt sich vor

Sir Ernest Henry Shackleton

- *15.02.1874 in Kilkea, Irland - †05.01.1922
- Britischer Polarforscher irischer Abstammung
- Sohn eines Arztes und begeisterter Leser
- 4 Jahre Medizinstudium
- Ausbildung bei der Handelsmarine
- 4 Antarktisexpeditionen, davon 3 als Leiter
- Meister des Krisenmanagements und exzellente Führungskraft
- Rettete nach 2 Jahren Odyssee 27 Menschen das Leben
- Hatte nie das ursprünglich geplante Ziel in seinem Leben erreicht



Abbildung 1.1
https://en.wikipedia.org/wiki/Ernest_Shackleton

Fragestellungen

Wie aktuell können 100 Jahre alte Prinzipien im Zeitalter der digitalen Transformation sein?

Warum ist es so schwer diese Prinzipien hochzuhalten und vorzuleben?

Gibt es solche Führungskräfte noch, oder ist das Modell überholt?

Was machte ihn zum herausragenden Anführer

SHAKLETONS 5 GLAUBENSsätze

Kameradschaft

Loyalität

Verantwortungs-
bewusstsein

Entschlossenheit

Optimismus

Was machte ihn zum herausragenden Anführer

- Diese Werte & Prinzipien wurden von den Eltern vorgelebt
- Er ging unkonventionelle Wege
- Soziales Engagement
- Suchte und lernte von Vorbildern, die zu seinen Werten passten
- Als Schiffsjunge und Expeditionsteilnehmer entwickelte er Mitgefühl für andere
- Er war sich seiner Stärken und Talente bewusst

Was machte ihn zum herausragenden Anführer

Shakletons Laufbahn als Antarktischforscher begann als Dritter Offizier unter Robert Falcon Scott auf der Discovery-Expedition. Dieser schickte Shackleton 1903 wegen vermeidlicher Dienstuntauglichkeit nach Hause.

Um diese Makel zu tilgen kehrte Shackleton 1908 als Leiter der Nimrod-Expedition in die Antarktis zurück.

Mit seinen drei Begleitern stellte er im Januar 1909 einen neuen Rekord, was die größte Annäherung an einen der beiden geographischen Erdpole angeht, auf.

1. Entwicklung von Führungsqualitäten

- Negative Erfahrungen sind wertvolle berufliche Lektionen
- Kulturelles Interesse fördern einen emotionalen & intellektuellen Führungsstil
- Einfühlungsvermögen und Verantwortungsbewusstsein stärken → Hoher Einfluss auf die Mitarbeiter
- Motivation durch ein optimistisches Arbeitsklima und einen positiven/freundlichen Arbeitsplatz
- In einer sich schnell verändernden Welt neue Wege gehen

R. Danzig Marineminister der USA hielt 1999 ein Seminar über die Endurance Mission und Shackletons Führungsstil

2. Das anheuern einer herausragenden Mannschaft

- Stellvertreter sollten loyal aber kritisch & konstruktiv sein
- Mitarbeiter passend zur Persönlichkeit & Firmenkultur
- Kreative & unkonventionelle Vorstellungsgespräche
- Fröhliche Optimisten fördern die Kameradschaft
- Mitarbeiter, die die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten ergänzen, ermöglichen neue Lösungswege
- Klare Definition von Anforderungen & Pflichten bei bester Vergütung und Ausrüstung die möglich sind

J. Cramer hat nur durch Shackletons Optimismus den Mut gehabt 1998 nicht seinen Hedgefonds aufzugeben und finanziell ruiniert zu sein

3. Wie man Kameradschaftsgeist fördert

- Erst die Positionen & Interessen verstehen dann handeln
- Ordnung und Routinen einführen
- Alte Hierarchien hinterfragen und gerechte Behandlung herstellen
- Alle Veränderungen sollten auf Verbesserungen abzielen
- Arbeitswillen & Engagement durch gesunde Informationspolitik erhöhen
- Teamgeist durch gemeinsame Projekte fördern
- Mittels Vorleben und Arbeitsweise neue Maßstäbe setzen

Eric Miller, ein leitender Finanzberater bei Donaldson, Lufkin & Jenrette rät 1999 jedem Führungsverantwortlichen diese Strategien zu verinnerlichen

4. Aus jedem das Beste herausholen

- Schwächen und Marotten verstehen und akzeptieren
 - Persönliche Bindung der Mitarbeiter durch Einzelgespräche
 - Ein angenehmes Arbeitsumfeld schaffen (Reinhold Würth)
 - Produktivität durch Zufriedenheit steigern
 - Jeder Ebene herausfordernde wichtige Arbeiten geben
 - Aufgaben zielgerichtet den Fähigkeiten delegieren
 - Lob, Kritik und Ermutigung durch konsequentes Feedback
-

1998 eröffnete Luke O'Neill die Shackleton Schools in Neuengland mit Schwerpunkt auf Shackletons Ansatz z. Förderung individueller Leistungen

5. Wirksame Führung in der Krise

- Die Mitarbeiter informieren zu Optimismus inspirieren
 - Souveränität demonstrieren und an den Erfolg glauben
 - Ein klares Ziel formulieren und allen bewusst machen
 - Ressourcen auf die neue Situation ausrichten
 - Mitarbeiter direkter (ohne Ebenen) sowie Unzufriedene enger führen
 - Alle dazu bringen in die Zukunft zu blicken
 - Rat & Informationen einholen aber eigenständig Entscheidungen treffen
-

1991 gründete J. Larken die Krisenmanagementberatung OCTO Ltd. in England und hat Shackleton als Vorbild für intelligente Führung in der Krise

6. Die richtigen Teams für schwierige Aufgaben

- Schaffung von insgesamt ausgewogenen, kleinen, autonomen Teams
 - Aufbau hervorragender Teams z. Bewältigung großer Herausforderungen
 - Gleichgewicht aus Begabungen und Fachwissen schaffen
 - Teamarbeit unter den Teams fordern und fördern
 - Teamleitungskompetenzen aussprechen aber im Thema bleiben
 - Aufgaben kompetenzgerecht verteilen und begründen
 - Kritik nur im Einzelgespräch
-

1970 sieht James Lovell Jr., Kommandant der Apollo 13 Mission Parallelen zum Führungsstil Shackletons und seinem Führungsstil in der Krise

7. Hindernisse auf dem Weg zum Ziel

- Treffen von riskanten Entscheidungen bei Alternativen Mangel
 - Suchen von Inspiration und Motivation in Weisheiten und alten Erfolgen
 - Motivation durch Anerkennung und Wertschätzung beibehalten
 - Förderung von unabhängigen Handeln und Entschlossenheit im Team
 - Auch in stressigen Situation mit der eigenen Expertise Teams bereichern
 - Ansprüche herabsetzen aber trotzdem vollen Einsatz erwarten
 - Sicherstellen, dass die Aufgabe vollends und erfolgreich erledigt ist
-

1999 motivierte Mike Dale CEO von Jaguar North America mit Shakletons Geschichte seine Vertriebsmannschaft zu Höchstleistungen

Beispiele des erfolgreichen Scheiterns

	Ursprüngliches Ziel	Ergebnis
C. Kolumbus	Entdeckung Indiens	Entdeckung Amerika
J. Pemberton	Arzneimittel Kopfschmerzen	Erfrischungsgetränke Konzern
E. Shackleton	Erforschung Antarktis	Beispielloses Führungsmodell

Nur durch die Fähigkeit sich ständig neu auszurichten und an die gegebenen Anforderungen anzupassen gelang es diesen Persönlichkeiten mit Ausdauer und Mut zum (anderen) Ziel zu gelangen.

Fortitudine Vincimus

Durch Ausdauer zum Sieg



Abbildung 4.1 kunstvolle Interpretation von einem Getty Bild

Diskussionsrunde

Wie aktuell können 100 Jahre alte Prinzipien im Zeitalter der digitalen Transformation sein?

Warum ist es so schwer diese Prinzipien hochzuhalten und vorzuleben?

Gibt es solche Führungskräfte noch, oder ist das Modell überholt?

Quellen

Wikipedia (Bildmaterial)

https://en.wikipedia.org/wiki/Ernest_Shackleton

Literatur

„Shackletons Führungskunst - Was Manager von dem großen Polarforscherlernen können“ von Margot Morell und Stephanie Capparell erschienen im Eichborn Verlag

Links

<http://www.zeit.de/wissen/geschichte/2011-05/cola-unternehmensgeschichte>

<http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.forschungsgeschichte-seine-groesse-zeigte-sich-im-scheitern.b71dd150-e612-472f-a599-81d6e7437c5d.html>

Bild 4.1

Urheberrecht gemäß § 24 UrhG: „ Ein selbständiges Werk, das in freier Benutzung des Werkes eines anderen geschaffen worden ist, darf ohne Zustimmung des Urhebers des benutzten Werkes veröffentlicht und verwertet werden.“