

Neben nautischen Fähigkeiten zeichnet einen guten Skipper auch seine soziale Kompetenz aus

Der perfekte Skipper

Segeln soll Spaß machen. Allen an Bord. Das gelingt aber nur, wenn die Crew als Team zusammenarbeitet. Der Schiffsführer ist daher als Führungskraft gefordert, fachlich wie menschlich – keine ganz einfache Aufgabe

Inhalt

Psychologie Wie Sie an Autorität gewinnen und in kritischen Situationen kühlen Kopf bewahren 28

Praxis Was 55 Skipper während eines großangelegten Trainings noch so alles lernen konnten 36

Planung Skippertrainings-Kurse von Charteranbietern und Segelschulen 42

Profitipps Die neuen YACHT-Skipperlehrgänge – jetzt anmelden! 43

Die einen Mitsiegler suchen auf dem Wasser Ruhe und Geselligkeit, den anderen steht der Sinn nach Aktion und Abenteuer. Das klingt auf den ersten Blick nach unvereinbaren Interessen. Doch beide Gruppen lassen sich unter einen Hut bringen. Vorausgesetzt, der Skipper ist nicht nur in seemännischen Fragen fit, sondern verfügt auch über persönliche Autorität – und setzt diese zielgerichtet ein.

Dazu müssen zu seiner Fachkompetenz weitere Fähigkeiten kommen. Natürlich macht es ihm eine Crew aus neugierigen, offenen Menschen, die Lust auf das Unbekannte hat, leicht. Was aber, wenn ein erfahrenes Crewmitglied einen Anfänger vor allen anderen maßregelt? Oder wenn über einen Abwesenden hergezogen oder dieser gar gemobbt wird? Spätestens dann muss der Skipper eingreifen und verhindern, dass Konflikte eine negative Dynamik entfalten. Mehr noch. Ihm obliegt es auch, an Bord für eine positive Grundstimmung zu sorgen, die sich scheinbar wie von selbst entwickelt.

Das ist kein einfaches Unterfangen. Aber auch keine Hexerei. Warum beispielsweise nicht das Knowhow moderner, aktiver Mitarbeiterführung nutzen, wie es auch in vielen Unternehmen angewendet wird? Davon können Segler durchaus lernen.

An drei Dingen muss sich der Skipper als Führungskraft orientieren: an der eigenen Person, an der jeweils konkreten Situation und an der Wirkung seines Handelns. Er muss sich selbst die Frage stellen, was für ein Mensch, was für ein Skipper er ist. Ist ihm bewusst, wie er seine Skipperrolle ausfüllen will? Und kann er zu seinen Worten und Taten stehen?



Fachkenntnis allein genügt nicht. Ein Skipper sollte auch die Stimmung an Bord steuern können

Gemäß dem Grundsatz „Führung beginnt bei der eigenen Person“ ist es wichtig, zuerst für diese innere Klarheit zu sorgen. Damit das gelingt, muss sich ein Skipper den Spiegel vorhalten. Indem er aus der zeitlichen Distanz auf früheren Törns Erlebtes betrachtet, wird ihm sein bisheriges Führungsverhalten bewusst. Mit diesem Wissen ausgestattet, kann er, etwa bei einem schwierigen Segel- oder Hafenmanöver, auch künftig nach außen klar und kraftvoll auftreten.

Er fragt auch, was im Moment getan werden muss und hat dabei immer im Kopf, dass es um die Crew geht. Wie kann er ihr

insgesamt und jedem Einzelnen gerecht werden – unabhängig vom individuellen Können? Hat er Zeit und Ruhe, bevorstehende Manöver zu besprechen und die Aufgaben entsprechend der Fähigkeiten einzuteilen? Oder erzwingt eine Notsituation – etwa ein Vorstagbruch – entschiedenes Handeln und eindeutige Anweisungen?

Und schließlich nimmt er wahr, was sein Führungsverhalten bewirkt: Welche positiven und negativen Reaktionen erhält er als Skipper? Welche Konsequenzen zieht er daraus für sein Handeln? Wenn sich an Bord Schwierigkeiten entwickeln, darf er das nicht

ignorieren. Er ist dafür verantwortlich, dass konstruktiv über die Art der Zusammenarbeit und gegebenenfalls deren Verbesserung geredet wird.

Führung bedeutet, zielgerichtet auf andere Einfluss zu nehmen.

Im Folgenden werden Skippern Möglichkeiten aufgezeigt, ihre Führungskompetenz weiterzuentwickeln. Dazu kann jeder sein bisheriges Führungsverhalten erforschen (siehe Kasten rechts), während die „Profi-Tipps“ (weiter unten) Anregungen für ein persönliches Vorankommen liefern.

Ob klar formuliert oder intuitiv begründet: Hinter jedem Führungshandeln stehen innere Einstellungen und Haltungen gegenüber der Crew. „Ein Skipper muss immer alles im Griff haben“, sind viele überzeugt. Andere zweifeln nicht am Satz „Skippers Wort ist Gesetz“, während Schiffsführer alter Schule häufig nach dem Motto „Diskutiert wird an Land“ vorgehen.

Diese Einstellungen bestimmen dann die Spielregeln an Bord – spätestens in der ersten Stresssituation. In Unternehmen nennt man das „Führungsgrundsätze“. Als selbstverpflichtende Aussagen beschreiben sie, wie Führung in einer Organisation gelebt werden soll. Hilfreich für Hobbyskipper kön-

nen zudem die Führungsgrundsätze von Profi-Schiffsführern sein. Die haben sich bewährt und liefern Anregungen für das eigene Verhalten an Bord. Am besten fährt, wer Schritt für Schritt vorgeht:

1. Einsichten liefern

Der Lebensraum eines Schiffs ist überschaubar. Das gibt der Crew Gelegenheit, viele neue, teils intensive Erfahrungen zu sammeln. Die Windvorhersage auf dem Kartentisch, der Blick zum Himmel oder die immer aktuelle Frage nach der Wetterentwicklung können etwa der Anfang für spannende Einblicke in meteorologische Zusammenhänge sein.

Oder das Beispiel Navigation. Ob mit Karte, Zirkel, Dreieck, Kompass, Log und Lot oder mit Radar und GPS – nicht selten weckt sie das Verständnis für sphärische Geometrie oder für die Arbeitsweise der elektronischen Geräte.

Wieder ganz andere Eindrücke entstehen nachts auf See. Manch einer entwickelt in diesen Momenten ein nie gekanntes Sicherheitsbewusstsein und vorausschauende Planung. Man lernt, Entfernungen zu schätzen, nächtliche Lichter zu beobachten und zu interpretieren.

Hafenmanöver sollte ein Skipper rechtzeitig vorbereiten. Erklären Sie Ihrer Crew anhand des Hafenplans, wie Windrichtung und Stärke, Radeffekt und die besonderen Fahreigenschaften des Schiffs mögliche Anlegemanöver beeinflussen. Welches Hafenmanöver favorisieren Sie? Legen Sie sich auch einen Plan B zurecht. Erklären Sie,

wie die Manöver gefahren werden sollen und warum welche Leinen beim Anlegen in welcher Reihenfolge notwendig sind. Verteilen Sie im Anschluss daran die einzelnen Aufgaben.

Profi-Tipp: Fragen Sie Ihre neuen Crewmitglieder spätestens bei Törnbeginn nach ihren Segelerfahrungen. In welchen Revieren, auf welchen Schiffen waren sie unterwegs? Welche Aufgaben hatten sie? Und vor allem: Wie war das Arbeitsklima an Bord? Wichtig ist auch, die persönlichen Motive zu kennen, die jeden Einzelnen zum Segeln gebracht

haben. Wenn Sie an Vorerfahrungen anknüpfen, ermöglichen Sie lustvolles, spannendes Lernen.

Zum Beispiel, wie auf einem Schiff die Naturkräfte Wind und See gebändigt und für Vortrieb und Segeltrimm, Hafenmanöver oder Festmachen am Liegeplatz genutzt werden. Zeigen Sie auf dem Schiff, in welcher Richtung und Stärke die Kräfte an welchen Punkten angreifen und wie dadurch ein Gleichgewicht oder eine gerichtete Bewegung entsteht. Variieren Sie Einflussgrößen, etwa durch Dichtnehmen oder Fieren einer Schot, und demonstrieren Sie so deren Wirkung.

Wichtig: Orientieren Sie sich beim Erklären am Wissensstand Ihrer Crew und beschränken Sie sich auf die wesentlichen Zusammenhänge.

2. Andere fordern

Der Skipper als Alleskönner und -macher passt zum Schönwettertörn mit Badegästen. Ansonsten gilt: Die Crew ist auf ihren Skipper angewiesen und der Skipper auf seine Crew. Er muss so führen, dass alle als Team das >

So schätzen Sie Ihre eigene Führungskraft richtig ein

Wie führen Sie, und welche Grundsätze sind Ihnen dabei wichtig? Die folgenden Fragen helfen, Klarheit über das eigene Ansehen und den eigenen Stil zu erhalten. Nehmen Sie sich Zeit, schreiben Sie die Antworten am besten auf.

- Wie haben Sie auf Ihren letzten Törn Einfluss auf Ihre Crew genommen? Wie gingen Sie dabei konkret vor?
- Womit und wie haben Sie sich durchgesetzt?
- Ist man Ihren Wünschen, Vorschlägen, Anweisungen gern gefolgt? Wenn ja, wie haben Sie das geschafft? Wenn nein, woran könnte das gelegen haben?
- Was würde Ihre Crew sagen, wodurch Sie Einfluss genommen haben und Sie als Autorität erlebt wurden?
- Von welcher inneren Einstellung haben Sie sich in Ihrem Führungshandeln leiten lassen?
- Welche dieser „Spielregeln“ sind Ihnen besonders wichtig und sollten auf jeden Fall eingehalten werden?

Wie gewinnt man Autorität?

Autorität ist das Ansehen und die Zustimmung, die eine Person aufgrund von Amt, Leistung oder Persönlichkeit genießt. Ein Skipper, der keinerlei Autorität besitzt, kann sich zwar auch mithilfe formaler Macht durchsetzen. Die Crew wird ihm dann aber nicht gern folgen, sondern nur das Notwendigste tun und sich nicht für ein gemeinsames Ziel engagieren.

Entscheidend ist daher, dass ein Mensch freiwillig von anderen als Autorität anerkannt wird. Wäre eine Crew allein vom Status

des Skippers beeindruckt, wäre er für sie eine **Amtsautorität**. Falls nicht, müsste er mehr bieten. Wenn er klug und nautisch versiert ist, könnte er zu einer **Fachautorität** werden. Vielleicht überzeugt er seine Crew aber auch aufgrund seiner Ruhe, Entschlossenheit, Freundlichkeit, Diskussions- und Delegationsfähigkeit, kurz: durch seine **persönliche Autorität**. Für alle Fälle gilt: Wer erfolgreich führen will, erreicht das mit Wertschätzung und Glaubwürdigkeit.



In brenzligen Situationen muss ein Skipper Ruhe bewahren, entschlossen handeln und klare Anweisungen erteilen

Ziel erreichen. Solch eine Zusammenarbeit braucht Vertrauen. Und das wiederum wächst mit der Zusammenarbeit.

Lust und Motivation zum Segeln bringt im Normalfall jede Crew von sich aus mit. Der Skipper kann also davon ausgehen, dass jeder seine Aufgabe so gut er kann verantwortungsvoll erledigt. Auf diese Weise erwächst aus der Summe eingehaltener Zusagen Vertrauen. Umgekehrt machen ständige Kontrollen und überflüssige Anweisungen passiv und senken die Verantwortungsbereitschaft der Mitsegler.

Das Vertrauen, das der Skipper seiner Crew entgegenbringt, hilft der Crew, sich selbst und dem Schiff zu vertrauen. Daraus entstehen Stärke und Gelassenheit. Ohne Vertrauen in die Crew und – auch das bringt die Crew zu Beginn des Törns mit – Zutrauen in die Führung kann der Skipper nicht durch Starkwind segeln. Jeder Einzelne und das Team im Ganzen muss sich sicher und akzeptiert fühlen.

Profi-Tipp: Gegenseitiges Vertrauen entsteht durch Glaubwürdigkeit und Transparenz. Halten Sie deshalb Tages-Briefings ab:

Sie präsentieren die Wettervorhersage, erläutern das Programm, beschreiben das Ziel und informieren über besondere oder schwierige Stellen, die passiert werden. Wenn es nicht nur Tagesetappen sind, machen Sie klar, in welchen Situationen Sie als Skipper dabei sein und deshalb rechtzeitig informiert werden müssen. Auch das ausführliche Besprechen aller anstehenden Manöver wie Halsen, Reffen und Ankern schafft Durchblick und Zutrauen.

3. Situationsorientiert führen

Wenn der Skipper weiß, welche Fähigkeiten und Interessen die Crew mitbringt und welche Tätigkeiten an Bord anstehen, kann er möglichst viele Aufgaben delegieren und den Überblick behalten. Praktisch heißt das: Er legt das Ziel fest und überlässt dann die Wache dem Wachführer mit seinen Mitsegelern. Er redet nicht dazwischen – auch dann nicht, wenn er es besser weiß.

Die entscheidende Frage ist: Bietet korrigierendes Eingreifen Hilfe und Lernchance? Oder demotiviert es? Und wann ist die Situation so brenzlich, dass der Skipper voll da sein und entschlossen handeln muss? Diesen Moment richtig einzuschätzen ist eine Sache der Erfahrung und auch der Nervenstärke. Als Faustregel gilt: in kritischen Situationen eng führen. Locker lassen, solange das Boot nicht aus dem Ruder läuft.

Wohl verstanden: Der Skipper braucht nicht in allen Belangen der Beste zu sein. Manches Crewmitglied entpuppt sich als Spezialist für Motortechnik, Elektrik oder

Segeltrimm. Dem Skipper genügt fundiertes Knowhow in puncto Sicherheit, Navigation und Segelführung. Auf dieser Grundlage soll er Regie führen, also dafür sorgen, dass die Aktivitäten der einzelnen Crewmitglieder zusammenpassen.

Eine Mannschaft, die verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen und dabei ihre Fähigkeiten einbringen darf, entwickelt sich zu einem Team. Sie fühlt sich gestärkt, gefördert und anerkannt. Die beste Grundlage für weiteres Engagement!

Profi-Tipp: Lassen Sie sich Zeit bei der Schiffs-einweisung am Steg und bei den ersten See-meilen. Erklären Sie Zusammenhänge, lassen Sie ausprobieren, erzählen Sie, und hören Sie zu. Ohne eine ausführliche Trainingsrunde zu Beginn des Törns kann sich schnell eine Spezialistengruppe herausbilden. Diejenigen, die etwas gut machen, machen es immer und werden dabei noch besser. Die anderen fühlen sich vom Knowhow-Zuwachs ausgeschlossen, verlieren die Lust und gehen in die innere Kündigung. Auf diesem Nährboden gedeihen Missstimmung und Konflikte.

Schauen Sie einen Tag lang zu, wie die Crew bei der Einweisung und im Bordalltag zusammenspielt. Das sagt Ihnen, wie Sie jeden Einzelnen in heiklen Situationen sofort einsetzen können. Sie erkennen auch, wo sein Potenzial liegt und welche Ziele sich jemand gesetzt hat. Verteilen Sie die Jobs so, dass sich alle ausgleichen entwickeln können, das erleichtert die Teambildung.

4. Leistung anerkennen

Segeln ist Teamarbeit pur. Die Crew trägt, weil sie die Zusammenhänge an Bord kennt, ihren Fähigkeiten vertraut und den Arbeitsauftrag annimmt, ihren Teil zum gelungenen Törn bei. Anerkennung hilft, diese Leistung aufrechtzuerhalten. Ist ein hartes Segelmanöver in der verregneten Nacht endlich geschafft oder hält der Anker in der engen Bucht nach dem dritten Versuch, hat der Einsatz des Einzelnen oder der Wache Lob verdient. Dabei sagt der Skipper konkret, welche Handgriffe und Abläufe richtig waren. Und er berücksichtigt den persönlichen Lernzuwachs seit Beginn des Törns.

Was aber, wenn beim Reffen ein Maststrutscher aufgebrochen, beim Anlegen eine Relingstütze geknickt oder eine ordentliche Schramme in den Rumpf gefahren wurde? Grundsätzlich gilt: Wenn es gutgegangen ist, ist das ein >

So führen Sie ein Kritikgespräch

Vorbereitung Bitten Sie um ein Gespräch, kündigen Sie das Thema an.

Standpunkte klären Legen Sie Ihre Sichtweise dar, beziehen Sie Ihre Kritik auf ein bestimmtes Verhalten oder eine bestimmte Leistung. Beschreiben Sie die Abweichung vom Soll. Fordern Sie Ihren Gesprächspartner mit einer offenen Frage zur Stellungnahme auf: „Wie siehst du das?“

Auswirkungen beschreiben Besprechen Sie die Wirkungen des kritisierten Verhaltens. Benennen Sie die zugrundeliegenden Bedürfnisse. Suchen Sie keine Schuldigen, sondern den tatsächlichen Kern des Themas. Verzichten Sie auf Appelle.

Lösungen suchen Erarbeiten Sie gemeinsam Lösungsmöglichkeiten. Hier ist vor allem Ihr Gesprächspartner mit eigenen Vorschlägen gefordert. Bieten Sie nicht vorschnell eigene Ideen an! Stellen Sie lieber eine lösungsorientierte, offene Frage: „Welche Möglichkeiten siehst du?“ Die selbstgefundene Lösung Ihres Gegenübers wird er am ehesten umsetzen.

Vereinbarungen festhalten Wie soll sich Ihr Gesprächspartner künftig verhalten? Lassen Sie sich die Ergebnisse konkret bestätigen.

Versöhnliches Ende Bedanken Sie sich für das Gespräch.



Einblick in Törnplanung und Schiffsführung als vertrauensbildende Maßnahme

gemeinsamer Erfolg. Wenn es schiefgegangen ist, hat der Skipper den entscheidenden Fehler gemacht.

Er muss sich überlegen: Hat er die Fähigkeiten einzelner Crewmitglieder falsch eingeschätzt und sie mit Aufgaben überfordert? Oder hat er das Hafenanmanöver schlecht er-

klärt? Oder lag es an etwas anderem? Auch wenn es Mut kostet: Er muss seine Crew fragen, was aus ihrer Sicht falsch lief.

Wird das misslungene Manöver besprochen, ist der Blick immer in die Zukunft gerichtet: Was kann nächstes Mal besser gemacht werden? Aus dieser Haltung heraus entsteht an Bord eine konstruktive Fehlerkultur. Sie erlaubt, Fehler zu machen und ermutigt zu Fragen. Niemand muss sich zurückhalten aus Angst, etwas falsch zu machen oder seine Energie darauf verwenden, Fehler zu vertuschen. So ist Weiterentwicklung möglich.

Profi-Tipp: An Bord können Situationen entstehen, in denen Sie als Skipper ein Kritikgespräch führen müssen. Etwa wenn sich ein Crewmitglied nie wäscht und dessen Kojennachbar sich beklagt. Jetzt müssen Sie einen „guten Dialog über Schlechtes“ führen (siehe Kasten S. 32).

Überlegen Sie vorher, wie Sie konstruktiv kritisieren können, ohne das Selbstwertgefühl Ihres Gegenübers zu verletzen. Vermeiden Sie pauschale Urteile über seine Person und setzen Sie ihn nicht vor Dritten herab.

5. Bei Problemen Ruhe bewahren

Die Führungsqualitäten eines Skippers zeigen sich nicht in zackigen Kommandos in Routinesituationen. Er überzeugt stattdessen mit Ruhe und Überblick selbst in unüber-

sichtlichen und kritischen Momenten. Beispielsweise soll bei stürmischem Wind das Großsegel gerefft werden. Der Skipper lässt dazu das Großfall fieren, aber es bewegt sich keinen Zentimeter. Oder: Bei einer Seemeile Abstand zur Steilküste und starkem auflandigem Wind blockiert die Ruderanlage. In solchen Stresssituationen kann der Skipper verschiedene Impulse gleichzeitig verspüren: hektisch an unterschiedlichsten Stellen zerren und drehen. Toben und Dampf ablassen. Den vermeintlich Schuldigen beschimpfen. Oder die Situation analysieren, Optionen prüfen und dann handeln.

Wollte man diesen Impulsen Namen geben, dann wären da der Hektiker, der Ärgerliche, der Verurteilende und der besonnene Aktive. Die Psychologie spricht vom „inneren Team“. Aber wer aus diesem Team darf den Ton angeben und sichtbar werden? Antwort: nur einer, der besonnene Aktive. Nur er ist in einer Stresssituation hilfreich, weil er der Crew das Gefühl von Sicherheit und Souveränität vermittelt.

Ein guter Skipper ist mit seinem inneren Team vertraut und steuert, welches Mitglied er davon nach außen treten lässt.

Profi-Tipp: Erinnern Sie sich an eine unvorhergesehene, schwierige Situation. Vielleicht ging ein Hafenanmanöver trotz gemeinschaftlicher Planung schief, weil sich die Verhältnisse plötzlich geändert hatten oder Wichtiges

übersehen wurde. Wer aus Ihrem inneren Team hat sich da besonders hervorgetan? Und wen gab es noch?

Geben Sie diesen Typen ruhig Namen und ordnen Sie Ihnen eine Aussage zu. Da könnte der „Gestresste“ sein, dessen Aussage lauten könnte: „Auch das noch!“ War der „besonnene Aktive“ dabei? War sein „Kühlen Kopf behalten!“ laut und deutlich? Oder klang es eher zögerlich?

In diesem Fall reagieren Sie nicht reflexartig wie sonst. Halten Sie bei Schwierigkeiten besser kurz inne und verschaffen Sie Ihrem „besonnenen Aktiven“ bewusst Raum.

Rasch klären lässt sich eine kritische Situation, wenn Sie nach einem festen Lösungsschema vorgehen (siehe Kasten links). Vertrauen Sie dabei auch der Leistung Ihrer Crew, binden Sie deren Können, Wissen und Erfahrung ein.

Wie geht es weiter?

Nicht nur am Steuer gilt: nach vorn schauen! Jeder Skipper sollte ebenso versuchen, sich

vorzustellen, wie er künftig Führungssituationen meistern wird, die er bisher als heikel erlebt hat. Sicher haben Sie sich während der bisherigen Lektüre dieses Textes an manch kritische Augenblicke erinnert, die sich mit den erläuterten Führungsgrundsätzen hätten verhindern oder deeskalieren lassen.

Damit haben Sie bereits den Führungsstil des Skippers, im Idealfall Ihren eigenen, reflektiert – der erste Schritt zu mehr Führungskompetenz! Nun heißt es, eigene Ziele zu entwickeln und Maßnahmen zu formulieren, die sich beim nächsten Törn umsetzen lassen. Es soll ja nicht bei guten Vorsätzen bleiben. Also: Was können Sie konkret an-

ders machen, damit es vorwärtsgeht? Und ganz wichtig: Woran würden Sie merken, dass sich die Situation verbessert hat, die Maßnahme also erfolgreich war?

Die Crew ist Ihr Korrektiv – nur sie zeigt Ihnen, ob Sie sich verbessert haben. Beobachten Sie deshalb aufmerksam, was welchen Erfolg herbeiführt.

Erwarten Sie aber am Anfang nicht zu viel von sich. Der perfekte Skipper fällt nicht vom Himmel. Er nähert sich seinem Ziel in kleinen Schritten. Ihre Herausforderung besteht darin, an Bord aus der gewohnten Führungsrolle herauszutreten und etwas Neues zu probieren. Dazu gehören Neugier, Zuversicht und Mut. *Dr. Ekkehard Hofmann*



Der Autor Dr. Ekkehard Hofmann ist Diplompsychologe und arbeitet als geschäftsführender Gesellschafter bei der Beratungsfirma Hofmann & Monnot. Sein Arbeitsschwerpunkt ist das Coaching von Führungskräften. Außerdem ist er als Ausbilder und Skipper an der Yachtschule Elba des DHH tätig.

So meistern Sie jede Schwierigkeit

Problem formulieren Worin besteht konkret die Schwierigkeit, was sind ihre Merkmale? Worin liegen die daraus resultierenden Gefahren? Beispiel: Sie laufen spät abends einen fremden Hafen an. Im letzten Moment sehen Sie, dass sich unter dem geplanten Liegeplatz ein großer Steinblock befindet, der im Hafenhandbuch nicht vermerkt war und Ihre Ruderanlage beschädigen könnte.

Sofortmaßnahmen ergreifen Falls notwendig, welche machen Sinn? Beispiel: Um eine Legerwandsituation zu vermeiden, muss nach dem Aufstoppen sofort aus der engen Hafengasse ausgefahren werden.

Optionen erkennen Verschiedene Lösungsmöglichkeiten sammeln, ohne gleich zu bewerten. Beispiel: Welche anderen Liegemöglichkeiten bietet dieser Hafen?

Entscheidung treffen Welche Optionen versprechen am meisten Erfolg? Alternativen bewerten, Konsequenzen abschätzen

und entscheiden. Beispiel: Welcher Liegeplatz wäre jetzt der günstigste im Hinblick auf Tiefe, Schwell, Windabdeckung, Erreichbarkeit, Möglichkeiten zum Festmachen?

Vorgehen planen Was ist zu tun? Welche Schritte oder Materialien sind notwendig? Wer macht was? Beispiel: Neues Manöver besprechen, Crew einteilen und delegieren, Leinen und Fender vorbereiten lassen.

Maßnahmen umsetzen Im Beispiel: Das neu geplante Anlegemanöver Schritt für Schritt durchführen.

Ergebnis kontrollieren Was hat es gebracht? Alles in Ordnung, oder ist ein neues Problem entstanden? Beispiel: Können Sie an diesem Platz mit Ihrem Schiff für eine Nacht akzeptabel liegen? Oder zeigt sich, dass das Problem in dieser oder anderer Form weiterbesteht? Dann beginnt der beschriebene Ablauf wieder von vorn.