

Go – Schule für ´s Leben

Michael Tiegelkamp, März 2026, tieconsult.de



Das Spiel „Go“ gilt in vielen asiatischen Kulturen als Schule strategischen Denkens und kluger Führung. Seine Prinzipien lassen sich erstaunlich direkt auf moderne Führung übertragen – doch nicht nur im Unternehmen, sondern auch in Familie, Gemeinschaft, Vereinen oder Organisationen.

Dieses Strategiespiel ist über 2500 Jahre alt und gilt als eines der tiefgründigsten Denkspiele der Welt. Gerade deshalb wird es in Asien häufig als Schule für Strategie, Führung und Lebensklugheit betrachtet. Viele seiner Prinzipien lassen sich erstaunlich gut auf Alltag und Berufsleben übertragen.

Inhalt

A. Go-Prinzipien für Führung.....	2
1. Gute Position ist wichtiger als schneller Gewinn.....	2
2. Einfluss ist stärker als Kontrolle.....	2
3. Verbindung macht stark	2
4. Kämpfe nicht überall	3
5. Stärke entsteht durch Balance	3
6. Schwächen früh erkennen.....	3
7. Flexibilität schlägt Starrheit.....	3
9. Manchmal muss man loslassen	4
10. Den ganzen Kontext sehen	4
11. Koexistenz statt Vernichtung	4
B. Go als Metapher für Führung und Leben	5
1. Der Goban – die Welt oder der Kontext unseres Handelns.....	5
2. Die Steine – unsere Handlungen und Entscheidungen.....	5
3. Die Verbindung der Steine – Beziehungen zwischen Menschen	5
4. Das Setzen eines Steins – Initiative ergreifen	5
5. Die Regeln – Werte und Rahmen	6
6. Zusammenfassung.....	6

A. Go-Prinzipien für Führung

Im folgenden werden zentrale Go-Prinzipien für Führungskräfte beschrieben – jeweils mit praktischer Anwendung im Alltag.

Mit Führungskräften sind hier ausdrücklich Personen aus allen Lebensbereichen gemeint, die in einem herausfordernden Umfeld andere Menschen führen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

1. Gute Position ist wichtiger als schneller Gewinn

Im Go lohnt es sich selten, von Beginn eines Spiels an kleine Gebiete und Punkte zu gewinnen. Entscheidend ist dagegen, frühzeitig gute Positionen auf dem Brett aufzubauen, die später viele Möglichkeiten eröffnen.

Das darin sichtbare Führungsprinzip: Treffen Sie Entscheidungen nicht nur nach kurzfristigem Nutzen, sondern nach ihrer langfristigen Wirkung.

Als Beispiele für praktische Anwendung möchte ich nennen: Im Unternehmen besser ein starkes Team aufbauen als kurzfristig Zahlen optimieren, in der Familie Zeit in Beziehungen investieren statt nur Aufgaben zu organisieren oder in Organisationen Strukturen schaffen, die langfristig wirken. Nicht jede Gelegenheit ist gleich wertvoll – Position schlägt kurzfristigen Gewinn.

Gute Führung fragt immer: Welche Position bringt uns morgen mehr Möglichkeiten?

2. Einfluss ist stärker als Kontrolle

Ein Go-Spieler kontrolliert selten jedes Feld oder alle Bereiche des Spielfelds, sondern baut Einflusszonen, in denen sich das Spiel später zu seinen Gunsten entwickelt.

Für Führung bedeutet das: Kontrolle erzeugt Abhängigkeit – Einfluss schafft Entwicklung.

In der praktischen Anwendung vermeidet man Micromanagen von Mitarbeitern, indem man ihnen Rahmenbedingungen gibt, in denen sie gut arbeiten können und Verantwortung überträgt. Kindern oder jüngeren Menschen wird Orientierung gegeben statt ständig in ihre Handlungen einzugreifen. Teams werden klare Werte und Richtung vorgegeben. Wer versucht, alles zu steuern, verliert Energie und Überblick.

Gute Führung schafft also Räume, in denen andere stark werden können.

3. Verbindung macht stark

Ein einzelner Stein im Go ist schwach – erst zu Gruppen verbundene Steine werden stabil und wirkungsvoll.

Auf Führung bezogen bedeutet das beispielsweise, dass Beziehungen zwischen Menschen die Grundlage jeder Führung sind.

In der Praxis werden Teams bewusst zur Zusammenarbeit und Arbeitsteilung vernetzt statt nur individuellen Aufgaben zugeordnet. Das Vertrauen und die Kooperation zwischen Menschen und Teams wird gefördert. Zusammenarbeit in Netzwerken macht Menschen und Organisationen stark – wer isoliert arbeitet, wird leicht übersehen oder verdrängt.

Gute Führung bedeutet oft weniger „Lenken“ als Menschen miteinander zu verbinden.

4. Kämpfe nicht überall

Im Go kämpft man nicht um jeden einzelnen Punkt – gute Spieler wählen die Gebiete, um die es zu kämpfen lohnt, sorgfältig aus.

Für Führung bedeutet dies, klare Prioritäten zu setzen und das richtige Timing zu erkennen.

Praktisch kann man ableiten: Konflikte sollten dort ausgetragen werden, wo sie wirklich wichtig sind und nicht jede Kritik muss nicht sofort gekontert werden. Energie sollte auf strategisch relevante Themen konzentriert werden und unwichtiger gewordene Vorhaben können eher aufgegeben werden..

Für gute Führung heißt das: wer überall kämpft, verliert leicht die Kraft für das Wesentliche.

5. Stärke entsteht durch Balance

Im Go muss ein Spieler ständig zwischen Angriff und Aufbau, Expansion und Sicherung abwägen.

Bei gute Führung wird eine Balance zwischen verschiedenen Kräften hergestellt und bewahrt.

Aus praktischer Sicht bedeutet dass, dass Leistung gefordert wird, aber Menschen nicht überfordert werden. Das Wachstum wird gefördert, doch auch die Stabilität dabei gesichert. Veränderungen und Anpassungen sollen ermöglicht werden, ohne die Orientierung zu verlieren. Stabilität entsteht aus dem Ausgleich der Kräfte.

Gute Führung ist oft die Kunst, das richtige Gleichgewicht zu beherrschen.

6. Schwächen früh erkennen

In Go-Partien entstehen viele Probleme und Schwachpunkte der eigenen Spielsteine nicht plötzlich – sie entwickeln sich langsam aus kleinen Schwächen.

Im Führungsalltag weiß man: Früh erkennen ist besser als später reparieren.

In der praktischen Anwendung werden Spannungen zwischen Menschen früh angesprochen, Probleme in Beziehungen nicht ignoriert und Fehlentwicklungen in Projekten rechtzeitig korrigiert. „Ein kleines Loch im Dach ist zunächst kaum sichtbar, doch wenn man es ignoriert, kann daraus später großer Schaden entstehen.“

Gute Führung vermeidet, dass kleine, ungelöste Probleme mit der Zeit groß werden.

7. Flexibilität schlägt Starrheit

Ein guter Go-Spieler überprüft seine Strategie fortlaufend und passt sie entsprechend ständig an die Entwicklung des Spiels an.

Das entsprechende Führungsprinzip lautet: Pläne sind wichtig, doch Anpassungsfähigkeit ist entscheidend.

In der Praxis werden Randbedingungen und Strategien regelmäßig überprüft und ggfs. angepasst. Feedback wird ernst genommen und neue Wege werden ausprobiert, wenn alte Vorgehensweisen nicht mehr funktionieren. „Wenn sich der Wind ändert, wird das Segel neu ausgerichtet“.

Gute Führung braucht also flexibles Denken.

9. Manchmal muss man loslassen

Im Go ist es oft klug, eine kleine Gruppe von Steinen aufzugeben, um an anderer Stelle mehr zu gewinnen.

Für Führungskräfte gilt die Herausforderung: Nicht alles lässt sich retten – und nicht alles ist es wert.

Praktisch bedeutet das, dass Projekte beendet werden, die keine Zukunft mehr haben, alte Gewohnheiten losgelassen werden oder auch Verantwortung an andere übergeben wird. Wer zu lange an einer einmal getroffenen Entscheidung festhält, verliert Chancen.

Gute Führung bedeutet auch, den Mut zum Loslassen zu haben, denn Strategie ist kein starres Konzept, sondern ein lebendiger Prozess.

10. Den ganzen Kontext sehen

Im Go verlieren Spieler oft, weil sie sich zu sehr auf bestimmte Bereiche konzentrieren und dabei das Gesamtbild, die Spielsituation insgesamt übersehen.

Bei Führung ist es wichtig, immer das große Ganze (Ziele, Richtung) im Blick zu behalten.

Bei Entscheidungen ist der Kontext von Menschen, Kultur und langfristigen Zielen zu berücksichtigen. Nicht nur Zahlen, sondern auch Beziehungen und Werte sind dabei von Bedeutung. In Organisationen ist hilfreich, das Zusammenspiel der Kräfte zu verstehen.

Gute Führung weiß: Wer nur Details sieht, verliert die Strategie.

11. Koexistenz statt Vernichtung

Im Gegensatz zu vielen westlichen Strategiespielen geht es im Go nicht darum, den Gegner völlig zu vernichten – zumeist haben beide Spieler Gebiet und existieren nebeneinander auf dem Spielfeld.

Auf Führung übertragen bedeutet das: In Organisationen oder Märkten kann Koexistenz sinnvoller sein als gnadenloser Wettbewerb – eine Zusammenarbeit mit (ehemaligen) Gegnern ist oft möglich und sinnvoll.

Gute Führung zerstört nicht aufwändig um jeden Preis, sondern erhält weitere Chancen.

B. Go als Metapher für Führung und Leben

Wenn man das Go-Spiel als Metapher für Führung und Leben verwendet, lohnt es sich, nicht nur über Strategien zu sprechen, sondern über die grundlegenden Elemente des Spiels selbst: das Spielbrett (der „Goban“), die Spielsteine, die Regeln und die Dynamik des Spiels.

Gerade darin liegen sehr kraftvolle Analogien, die Menschen sofort verstehen.

1. Der Goban – die Welt oder der Kontext unseres Handelns

Der Goban (das Go-Brett) steht für den Raum, in dem wir handeln. Im Leben kann das beispielsweise sein: eine Organisation, eine Familie, eine Gesellschaft, ein Markt oder ein Projekt. Ein Go-Anfänger sieht einzelne Bereiche und Kämpfe – ein Go-Meister sieht die Spielsituation auf dem gesamten Brett. Gute Führung erkennt Zusammenhänge, Wechselwirkungen und langfristige Folgen. Strategisches Denken bedeutet, das System zu sehen, nicht nur einzelne Problembereiche.

- ➔ Wir handeln immer innerhalb eines Systems, das wir nicht vollständig kontrollieren. Gute Führung beginnt damit, den Kontext zu verstehen.

2. Die Steine – unsere Handlungen und Entscheidungen

Im Go wird jeder Stein genau einmal gesetzt und danach nicht mehr bewegt – außer bei „Gefangennahme“, wenn er vom Goban weggenommen wird.

Jede Entscheidung im Leben ist wie ein gesetzter Stein, denn sie verändert die Situation dauerhaft, beeinflusst spätere Möglichkeiten und kann nicht einfach zurückgenommen werden.

- ➔ Führung bedeutet deshalb, bewusst und überlegt zu setzen.

3. Die Verbindung der Steine – Beziehungen zwischen Menschen

Ein einzelner Stein ist schwach und wird erst durch Verbindung mit anderen stark.

Menschen gewinnen Stärke durch Vertrauen, Zusammenarbeit und gemeinsame Ziele. Organisationen scheitern selten an Strategie – sie scheitern oft an fehlenden Verbindungen und nicht funktionierenden Netzwerken.

- ➔ Bei guter Führung sind die Beziehungen zwischen Menschen stark und belastbar

4. Das Setzen eines Steins – Initiative ergreifen

Im Go entsteht der Spielfluss durch das fortlaufende Setzen eines neuen Steins.

Veränderung entsteht nur, wenn jemand handelt, indem er eine Idee ausspricht, ein Projekt beginnt, eine Entscheidung trifft oder einen Schritt wagt. Viele Menschen warten zu lange: sie erkennen Prioritäten nicht oder verpassen das richtige Timing.

- ➔ Wer gegenüber dem Gegner Initiative besitzt, hat den Vorteil auf seiner Seite.

5. Die Regeln – Werte und Rahmen

Go hat nur wenige Regeln, aber sie sind klar und leicht zu verstehen. Gerade diese Einfachheit macht das Spiel so variantenreich und universell. Jede Gemeinschaft braucht klare Werte und Regeln für einen fairen Umgang miteinander.

→ Zu viele Regeln ersticken Freiheit, zu wenige Regeln zerstören Vertrauen.

6. Zusammenfassung

Go als Metapher für Führung lässt sich mit den beschriebenen Analogien so zusammenfassen:

Der Goban ist die Welt.

Die Steine sind unsere Entscheidungen.

Die Verbindungen sind Beziehungen.

Die Freiheiten sind Handlungsspielräume.

Das Territorium ist Raum für Entwicklung.

Und aus all dem entsteht „Zug um Zug“ das Bild unseres Lebens – genau wie im Go entscheidet nicht ein einzelner Zug, sondern das Zusammenspiel vieler Züge, wer am Ende das größere Territorium für sich gestaltet.