

Das Sente-Modell – kurz erklärt

Wie ein 2500 Jahre altes Strategiespiel Führung stärkt
– und Ost und West miteinander verbindet.

Michael Tiegelkamp · www.tieconsult.de, Juli 2026

Übersicht. Was tue ich als Nächstes – und was lasse ich? An dieser Frage machen klassische Management-Modelle halt. Das Sente-Modell übersetzt fünf Prinzipien – inspiriert vom Strategiespiel Go – in eine **klare Entscheidungslogik für Führungskräfte**. In Workshops, Vorträgen und Team-Events wird diese Grundhaltung *erlebbar* – und öffnet zugleich ein Fenster ins *strategische Denken* Ostasiens.

„Ein Spiel? Im Ernst?“

Das strategische Brettspiel Go ist kein Freizeitvergnügen mit Führungsanstrich: Das Spiel ist rund 2500 Jahre alt, zählt in China zu den vier Künsten des Gelehrten und gilt in Ostasien bis heute als Schule strategischen Denkens. Gerade auch von top Strategen, Führungskräften und Unternehmern wird in China, Japan oder Korea oft explizit erwartet, dass sie Go meisterlich beherrschen.

Nicht das Spiel ist der Gegenstand, sondern die Entscheidungshaltung, die es in jedem Zug sichtbar macht: Wo positioniere ich mich? Wann handle ich? Was gebe ich bewusst auf? Genau diese Fragen stellen sich Führungskräfte bei jeder Entscheidung.

Wer die Initiative hat, gestaltet

„Sente“ ist der japanische Begriff für die **Initiative** – den Zug, der den anderen zu einer Reaktion zwingt. Wer Sente hat, gestaltet; wer sie verliert, reagiert. Fünf Prinzipien ordnen eine Entscheidung:

Prinzip	Im Führungsalltag
Genau positionieren	Bewusst wählen, wo man stark sein will – statt überall mitzuspielen.
Mit Einfluss führen	Rahmen und Kultur gestalten, statt jedes Detail zu kontrollieren.
Das richtige Timing	Prioritäten und bewusste Pausen – Timing schlägt Tempo.
Durch Koexistenz gewinnen	Nicht jeden Konflikt austragen; Risiko und Nutzen abwägen.
Flexibel bleiben	Beenden, was Wichtigeres blockiert, und Kräfte verlagern.

Anders als Porters Wettbewerbsanalyse, die SWOT- oder die Entscheidungsanalyse beschreibt Sente nicht die Lage – sondern hilft, den nächsten Zug zu entscheiden. Die etablierten Modelle liefern die Landkarte – Sente ist die Hand, die den nächsten Zug macht.

Was gute Entscheider unter Druck wirklich tun

Kern ist nicht das Spiel, sondern die belegbare Erkenntnis über *gute Entscheidungen unter Unsicherheit*:

- **Entscheidungsforschung.** Gary Klein zeigte, dass erfahrene Entscheider unter Druck keine Optionen durchrechnen, sondern Muster erkennen und handeln. Gerd Gigerenzer belegt, dass wenige robuste Faustregeln komplexe Modelle schlagen, sobald es wirklich unsicher wird. Das Spielfeld ist der visuelle Trainingsraum, in dem genau dieses Mustergefühl entsteht.
- **Anschluss an anerkannte Modelle.** Das Sente-Modell ist ein naher Verwandter von John Boyds OODA-Schleife und schließt an Dave Snowdens Cynefin-Framework zur Lagebeurteilung an.
- **Dieselbe Grundhaltung wie in etablierten Management-Systemen.** Es teilt die Grundhaltung von F. Maliks Management-System – Wirksamkeit statt Aktivität, Handwerk statt Charisma. Kein esoterischer Gegenentwurf, sondern bekannte Prinzipien, geschärft für den einzelnen Zug.

Urteilsvermögen entsteht durch Erleben

Strategisches Urteilsvermögen lässt sich nicht per Folienvortrag „vermitteln“. Doch auf dem Spielfeld trifft jede Führungskraft Dutzende Entscheidungen – und sieht sofort deren Wirkung. Das Spielfeld wird zum Spiegel und Trainingsfeld des eigenen Verhaltens: Wer zu viel kontrolliert, wer zu spät loslässt, wer Position mit Aktivität verwechselt, wer Ressourcen nicht schont, erkennt es hier gefahrlos und ohne Gesichtsverlust. Diese Erfahrung bleibt, wo Folien verblassen.

Die kulturelle Brücke: wie Asien denkt und entscheidet

Go heißt in China Weiqi, in Japan Igo, in Korea Baduk – und ist dort weit mehr als ein Spiel. Nicht zufällig zeigt die China-Strategie der deutschen Bundesregierung (2023) ein Weiqi-Spielfeld auf der Titelseite mit der Bildunterschrift: „Anders als bei Schach geht es bei Weiqi nicht um das Mattsetzen des Gegners, sondern um das Erlangen vorteilhafter Positionen ...“

Darin spiegelt sich ostasiatisches strategisches Denken: Einfluss statt Vernichtung, Geduld und Timing, das Ganze im Blick, Koexistenz statt Nullsummenspiel.

Ostasiatische Kulturen sind historisch stärker von konfuzianischen Leitideen geprägt: Harmonie, soziale Einbettung und Hierarchie, Tradition, überlieferte Autorität und Gruppenzugehörigkeit. Europäische Gesellschaften sind stärker individualistisch, säkular-rational und auf Selbstentfaltung ausgerichtet. Was vernünftig und nachvollziehbar ist, zählt dort oft mehr als das traditionell Überlieferte.

Wer Sente-Prinzipien versteht, taucht nicht in ein Klischee ein, sondern in eine Denkweise – und versteht Verhandlungspartner, Teams und Märkte in Ostasien ein Stück besser. Das Sente-Modell macht diese Brücke begebar: ohne Spiel-Jargon, ohne kulturelle Schablonen. Es zeigt Tendenzen, keine Gewissheiten – und schafft gerade dadurch Anschluss statt Vorurteil.

Was Sie konkret mitnehmen

- **Impuls-Vortrag (45–90 Min.):** der Aha-Moment und gemeinsame Sprache für Entscheidungen.
- **Impuls-Workshop (4–8 Stunden):** die fünf Prinzipien auf dem Spielfeld erleben und direkt auf eigene Führungsfragen übertragen.
- **Team-Event (3–6 Stunden):** gemeinsame Entscheidungsmuster sichtbar machen und Zusammenarbeit stärken.

Aus diesen Formaten nehmen Sie mit: eine klare Entscheidungshaltung, fünf einprägsame Hebel und die „Montags-Frage“ als Entscheidungs-Werkzeug für den Alltag.

Was das Sente-Modell nicht ist

Sente ersetzt keine Fachanalyse und keine Zahlen. Wo niemand auf Ihre Entscheidung reagiert – Investitionsrechnung, Make-or-Buy, Instandhaltungsintervall –, rechnen Sie; dafür gibt es bessere Werkzeuge. Wo Sekunden zählen, zählt Tempo. Sente ist kein Allheilmittel, sondern eine Entscheidungslinse für das, was Führung im Kern ausmacht: kluge Züge in einem Feld, auf dem andere mitdenken und auf jeden Zug reagieren – Wettbewerber, Kunden, Behörden, das eigene Team. Diese Ehrlichkeit gehört zum Modell – und ist Teil dessen, was es glaubwürdig macht.

Probieren Sie es aus, bevor Sie es glauben

Schon 20 Minuten am Spielfeld sagen mehr als jede Broschüre. Lassen Sie uns darüber sprechen, welches Format zu Ihrer Situation passt – und woran Sie den Nutzen für Ihre Führungskräfte messen wollen.

Ihr nächster Zug entscheidet nicht das Spiel. Aber er verändert Ihre Lage.