

## *Schneller, weiter! Wirklich?*

Nicht die Großen fressen die Kleinen, sondern die Schnellen fressen die Langsamen, heißt eine von vielen Managementregeln und keine hält sich so hartnäckig wie diese. Schnell soll alles gehen und sofort wirken. Fremdsprachen lernt man heute im Schlaf (wer hat auch dazu noch tagsüber Zeit), Kontakte bekommt man per Klick, todschicke Wachstumsstrategien versprechen den schnellen Durchbruch und Erfolgsrezepte eine Blitzkarriere. Laufend erhalten Sie neue Informationen, sollen schnell entscheiden, in kürzester Zeit Ihr Unternehmen nach neuesten Erkenntnissen ausrichten, Ihre Leute auf Trab bringen und den Sprung an die Spitze schaffen. Organisationen und Menschen sollen sich ändern – aber plötzlich.

Wir stöhnen gleichzeitig unter dem Tempo, stellen uns aber immer mehr auf Schnelligkeit ein, statt diesen mentalen Kurzfristigkeitskurs mal zu hinterfragen. Alles immer schneller – kann das eigentlich in der Praxis funktionieren? Wo ist Schluss mit dem „Höher-schneller-weiter“-Prinzip? Und was ist schnell genug?

Die Fluktuationsrate von Vorstandsvorsitzenden soll weltweit, insbesondere in Deutschland, ein Rekordhoch erreicht haben. Der schnelle Wechsel als Erfolgsrezept? Wohl kaum. Karriere hat noch keiner über Nacht gemacht.



**Dr. Barbara Schneider (52) ist Management-Coach, Beraterin und Autorin in Hamburg.**

Erfolg fällt nicht vom Himmel. In der Erfolgsforschung spricht man deshalb auch gerne von der Zehn-Jahres-Regel, die im Sport wie auch im Management gilt. Dieses zeitlose Prinzip hat der deutsche Oscar-Gewinner Florian Henckels von Donnersmarck in einem Interview mal so formuliert: „Ich habe zehn Jahre gebraucht, um über Nacht berühmt zu werden.“

Keine Erfolgsstory ohne Anlauf- und Aufbauphase. Der sofortige Durchbruch mit einer Geschäftsidee genauso unwahrscheinlich wie über Nacht drei Pfund abnehmen. Wunder dauern eben etwas länger, auch im Zeitalter von Web 3.0. Angesichts der Meldungen, dass sich erste Anzeichen mehrerer, die Megakrise sei schon bald wieder vorbei, atmen wir auf: Es kann weitergehen. Und wie? Business as usual? Wird dann der Werteverfall im Management modern beklagt wie seit Jahren das dortige Fehlen von Frauen? Nur ändern tut sich nichts. Es geht ja auch ohne. Wirklich?



abendblatt.de

Nichts gelernt aus der Krise? Diskutieren Sie mit!  
[www.abendblatt.de/kompass](http://www.abendblatt.de/kompass)