

Slow Management: Achtsam macht erfolgreich

Beim Slow Management steht der Mensch im Mittelpunkt. Der Fokus liegt auf Qualität, Experimentierfreude und menschlichem Respekt. Das Ergebnis: eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit.

Von Beate Munding (11/2016)



Pexels / George Becker / Dark Chess Close-Up / CC0

Der Begriff "Slow Management" wurde abgeleitet von der Slow-Food-Bewegung, die eine Alternative zum massengefertigten Fast Food bietet. **Fast-Management-Organisationen erwarten von ihren Mitarbeitern, Anweisungen zu folgen und sich unterzuordnen.** Die Ressource "Mensch" gehört zu diesem Management-Werkzeugkasten wie Rohstoffe oder Arbeitsmittel: Sie dient dazu, Output und Profit zu erhöhen. Kontrollinstrumente, engmaschiges Reporting und Regeln sorgen dafür, dass Standardprozesse eingehalten werden. Abweichungen und Fehler sind unerwünscht.

Doch dieses lang propagierte Arbeitsmodell ist an seine Grenzen gelangt, denn Qualitätsverluste, eine uninspirierte Arbeitsmoral und Burn-out sind die Folgen. **Mitarbeiter sehen keinen Sinn in einer Arbeit, auf die sie kaum Einfluss haben.** Das Fast Management hat seine Grenzen erreicht und muss durch eine Arbeitsweise ersetzt werden, die die Bedürfnisse der Menschen stärker berücksichtigt.

Arbeit neu denken

In Zeiten von Digitalisierung, Globalisierung und einer sich ständig verändernden Wirtschaftswelt wird eine neue Form des Managements benötigt. Im Gegensatz zum herkömmlichen Fast Management fördern und unterstützen Slow-Management-Unternehmen ihre Angestellten. **Die Mitarbeiter bestimmen das Tempo und die Ausdrucksform einer Organisation.** Die Arbeit dient nicht nur zum Lebensunterhalt, sondern wird durch Gestaltungsfreiräume und Möglichkeiten zum Einbringen eigener Ideen zum sinnhaften Tun. Neben finanziellen Aspekten sorgen vor allem Anerkennung, Spaß an der Arbeit, Kreativität sowie gemeinsame Ziele und Werte für eine hohe Arbeitsmotivation.

Slow-Management-Organisationen sind kreativer und nutzen die Potenziale ihrer Angestellten. Sie profitieren von einer größeren Agilität, Anpassungsfähigkeit und Nachhaltigkeit und sichern sich damit ihre **Wettbewerbsfähigkeit in Zeiten sich ständig verändernder Marktanforderungen.** Dieses Slow-Management-Mindset ist gekennzeichnet von 8 zentralen Grundlagen und Werten, die im Folgenden beschrieben werden.

Slow Management: Grundlagen und Werte

1. Der Mensch als wertvolle Ressource

Der zwischenmenschliche Umgang in Unternehmen entscheidet maßgeblich darüber, ob sich Menschen am Arbeitsplatz wohl fühlen. Mitarbeiter und Führungskräfte sollten Vertrauen in die Fähigkeiten ihrer Kollegen haben, wertschätzend kommunizieren und sich nicht ungefragt in die Arbeit anderer einmischen. Was zählt, ist das Ergebnis und die Sinnhaftigkeit der Arbeit.

2. Qualität statt Quantität

Die Qualität von Produkten und Dienstleistungen ist wichtiger als hohe Outputzahlen. Hohe Qualität befriedigt Kunden, führt zu größerer Wertschätzung des Produkts und macht Ihre Mitarbeiter stolz auf ihre Arbeit.

3. Förderung der Mitarbeiter

Viele Firmen holen sich teure Unternehmensberater ins Haus, um Probleme zu lösen, anstatt dem Urteil der eigenen Mitarbeiter zu vertrauen. Mit fachlichen Qualifikationen, Fortbildungen, Coaching und Training fördern Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter, so dass Ihr Unternehmen agiler wird, da es viele Probleme selbst lösen kann.

4. Freiheit und selbständiges Handeln

Geben Sie Ihren Mitarbeitern Handlungsspielräume, damit sie eigene Entscheidungen in Bezug auf ihre Arbeit treffen können. Unterstützen Sie unternehmerisches Denken und vertrauen Sie dem Urteil Ihrer Mitarbeiter. Damit fördern Sie sowohl einen ständigen Verbesserungsprozess als auch die Innovationskraft Ihrer Firma.

5. Entwicklung von Langzeitwerten

Legen Sie Wert auf Nachhaltigkeit und nicht auf schnellen Profit. Mit dieser Strategie sorgen Sie dafür, dass Sie nicht nur kurzfristig Gewinne machen, sondern Sie sichern auch langfristig die Profitabilität Ihres Unternehmens. Investieren Sie auch in soziale und gesellschaftliche Aspekte, denn diese wirken letztlich ebenfalls auf Ihr Unternehmen zurück.

6. Weniger Reglementierung

Schaffen Sie Kontrollmechanismen und -regeln ab, die Ihrer Organisation keinen Mehrwert bringen, sondern nur Ihre Angestellten frustrieren. Achten Sie darauf, dass die bestehenden Regeln die Werte und Ziele von Slow Management unterstützen. Dazu gehören Basisregelungen, die z.B. den Alltag organisieren oder für ein geschütztes Arbeitsumfeld sorgen.

7. Erklären und Freiräume lassen

Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Mitarbeitern und leben Sie eine offene Unternehmenskultur. Fördern Sie die Selbständigkeit Ihrer Mitarbeiter, vertrauen Sie Ihren Entscheidungen und lassen Sie Platz für Fehler. Nehmen Sie sich Zeit für die Wertschätzung Ihrer Mitarbeiter.

8. Sinnstiftung am Arbeitsplatz

Stellen Sie die Sinnhaftigkeit Ihrer Produktionsprozesse und Produkte in den Mittelpunkt und erklären Sie Ihren Mitarbeitern, warum bestimmte Entscheidungen getroffen wurden. Damit erschaffen Sie eine langfristige Unternehmensvision, die auf Ihre Produkte, Kunden und Angestellten ausstrahlt – wenn sie ehrlich gemeint ist und der Wahrheit entspricht. Hohle Marketingversprechen hingegen werden schnell zum Bumerang, der das Vertrauen in Ihr Unternehmen zerstört.

Quelle: <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/slow-management-achtsam-macht-erfolgreich/> (Beate Munding / 11/2016)