



Der Chef: Vorbild und Förderer

Es ist an der Zeit, Führungsstile zu hinterfragen, sagen Allgäuer Unternehmer. Bei einer Diskussion geben sie Tipps – und sagen auch, was man von Jürgen Klopp lernen kann.

Von Marina Kraut

Kempten Beim Autohersteller Tesla konnte man schon vor längerer Zeit die neue Arbeitswelt spüren. Da fuhr der Geschäftsführer Elon Musk mit einem fahrbaren Tisch immer dorthin, wo man ihn im Unternehmen gerade brauchte, erzählt Michael Lucke. Freilich sei ein wenig hierarchischer und lockerer Umgang im Unternehmen nicht jedermanns Sache, sagt der Geschäftsführer der Allgäuer Überlandwerke. Dass sich aber in der Arbeitswelt auch in der Region etwas ändern muss, darüber waren sich Allgäuer Führungskräfte beim „Allgäu Innovation Talk“ von Allgäu Digital einig.

Im Jahr 2025 müssten 50 Prozent aller Mitarbeitenden neue Kompetenzen haben, um am Arbeitsmarkt mithalten zu können, hieß es in einem Vortrag von Ute Bühler, Leiterin eines Management Zentrums. Das betrifft auch Führungskräfte. Spätestens seit der Corona-Pandemie müssen leitende Mitarbeiter stresstoleranter und krisenfest sein, sagt Bühler. Sie

müssten komplexe Probleme lösen können und vor allem flexibel sein.

Tägliches Geschäft ist das für drei leitende Mitarbeiter aus drei unterschiedlich großen Unternehmen mit sehr unterschiedlich vielen Beschäftigten in der Region. Zusammen mit Lucke (350 Mitarbeitende) diskutierten in Kempten Matthias Pottthast (Start-up-Gründer von Relevo, 45 Mitarbeitende) und Anke Richmann (Kaufmännische Werksleiterin bei Bosch in Blaichach, 4000 Mitarbeitende). Der AÜW-Chef fasste die geänder-

te Situation so zusammen: Früher seien Innovationen wasserfallartig heruntergeprasselt, es sei einfacher gewesen, sich darauf einzustellen. Heute ist die Welt komplex. Neu ist, sich der eigenen Führung klar zu werden und sich damit aktiv auseinanderzusetzen. Der eigenen Führungsrolle müsse man sich bewusst sein, sagt Matthias Pottthast. Sich klarmachen, „warum Mitarbeitende gerade mir folgen sollten“. Pottthast ist einer von drei Geschäftsführern des Unternehmens Relevo, das Mehrweglösun-

gen für Restaurants anbietet. Authentisch sein, ist für die Unternehmer dabei der Schlüssel. Ein Beispiel seien Redebeiträge: Höre ich mir als Führungskraft lieber selbst als anderen zu? Führung bewege sich heute aber auch in einem Spannungsfeld, in dem es schwierig ist, alle Mitarbeitenden abzuholen. „Es ist herausfordernd, dass von allen die möglichen Karrierepfade akzeptiert werden“, sagt Anke Richmann.

In den Mittelpunkt sei ein Führungsstil gerückt, den auch der international tätige Fußballtrainer Jürgen Klopp pflege: die transformationale Führung. Ziel ist, Beschäftigten ein gutes Vorbild zu sein, sie durch Lob zu motivieren und individuell zu fördern. Manche Menschen brauchten trotz allem Leitplanken im Arbeitsleben, die ihnen eine klare Linie zeigen, sagt Pottthast. Viel Freiraum, wie es beispielsweise bei Start-ups häufig der Fall ist, sei nicht für jeden etwas. Und eines ist wohl auch trotz der geänderten Situation für leitende Angestellte gleich geblieben: „Viel ist einfach Erfahrung“, sagt Richmann.



Irgendwo auf der Welt zu sitzen, aber fürs heimische Unternehmen zu arbeiten: Auch das ist Teil einer sich verändernden Arbeitswelt. Foto: Matthias Becker