

## Medienmitteilung

13. Februar 2017

Viertes EcoOst – das Symposium im Einstein Congress

### **Vielfältige Herausforderungen für Führungskräfte**

**Das vierte EcoOst-Symposium unter dem Titel „Führung im Wandel“ fand vor ausgebuchten Rängen statt. Fünf Referentinnen und Referenten beleuchteten verschiedene Aspekte des Tagungsthemas: HSG-Professor Wolfgang Jenewein legte das wissenschaftliche Fundament und Konzertdirigentin Lena-Lisa Wüstendörfer berichtete von ihrer Führungserfahrung im Orchestergraben. Drei Unternehmer bestritten die weiteren Referate: Hermann Arnold plädierte für eine breite Verteilung der Führungsverantwortung, Jens Breu berichtete von den Herausforderungen der Führung eines internationalen Unternehmens und Ruedi Heim zeigte das Geheimnis erfolgreicher Generationenwechsel auf.**

„Wir leben in einer VUKA-Welt“ – volatil, unsicher, komplex und ambivalent. Die zunehmende Komplexität und Unsicherheit sind Gründe, weshalb die bisherige Art der Führung an ihre Grenzen stösst und weiterentwickelt werden muss. Dies diagnostizierte Wolfgang Jenewein von der Universität St.Gallen, der mit seinem Referat das diesjährige EcoOst-Symposium eröffnete und zugleich das wissenschaftliche Fundament für den Nachmittag legte. Er unterschied zwischen Management und Leadership. Während Manager mit Daten und Fakten arbeiten und sich hauptsächlich um operative Fragen kümmern, arbeiten Leader mit Menschen und Gefühlen. Er plädierte für einen emotionalen Führungsstil – die Transformationale Führung – und führte die vier i’s dieser Führungsweise aus: identifizierend sein, inspirieren, intellektuell stimulieren und individuell behandeln.

#### **Ist Führung unteilbar?**

Nach dem Einstiegsreferat aus der Wissenschaft kamen drei Unternehmer zu Wort, die alle einen anderen Aspekt der „Führung im Wandel“ thematisierten. Hermann Arnold stellt eine paradoxe

Situation fest. Auf der einen Seite kämen unzählige Innovationen auf den Markt. Gleichzeitig gäbe es aber kaum Innovationen bei den internen Strukturen, wie Unternehmen geführt werden. Viele Unternehmen seien angesichts des rasanten Wandels in Bezug auf ihre internen Strukturen fast gelähmt. Denn wenn immense Herausforderungen am Markt bestehen, dann ist die Hürde umso höher, im Unternehmen mit neuen Führungskulturen zu experimentieren.

Bei der von Hermann Arnold mitgegründeten Haufe-umantis wurde und wird in Bezug auf die Führung experimentiert. So wählen die Mitarbeitenden den CEO aus ihrem Kreis. Zur Erklärung nimmt Hermann Arnold Bezug auf die Shared economy: Heute würden wir in einer Welt leben, in der alles geteilt wird – von Katzenvideos bis Autos und Wohnungen. Einzig die Führung scheine unteilbar. Gleichzeitig verlange man von Führungskräften fast übermenschliche Qualitäten angesichts der vielfältigen Anforderungen. Arnold ist überzeugt, dass sich Unternehmen von den hierarchischen Strukturen weg, hin zu Organisationen wandeln müssen, die wesentlich von ihren Mitarbeitenden geführt werden.

### **Emotionale Bindung, global**

Jens Breu trägt als CEO der SFS Group eine ganz besondere Führungsverantwortung. Das Rheintaler Unternehmen zählt mittlerweile über 8'600 Mitarbeitende an 70 Standorten in mehr als 25 Ländern. Auch der Umsatz wird über den ganzen Globus verteilt generiert. In seinem Referat ging er auf verschiedene Herausforderungen ein. „In ihrem Führungsverständnis legt SFS grossen Wert auf die emotionale Bindung zum Unternehmen“, erklärt Breu. Denn Nähe schaffe Vertrauen, stärke die Zusammenarbeit und führe letztlich zu besseren Lösungen und deren Multiplizierung.

### **Führung der nächsten Generation übergeben**

Auch Ruedi Heim steht einem Traditionsunternehmen vor: Er führt die KIFA AG in vierter Generation und beschäftigte sich in seinem Referat mit dem Thema Generationenwechsel und wie sich die Führung im Laufe der letzten knapp 100 Jahren wandelte, seit sich das Unternehmen im Familienbesitz befindet. Dabei sieht Heim nicht die Generationenfrage als die grosse Herausforderung, sondern den Markt und seine Verwerfungen. So veränderte sich auch das Familienunternehmen im Laufe der Generationen: Von der Bürsten- zur Kistenfabrik bis hin zum Element-Bau für Landwirtschaft, Schulen, Asylunterkünften oder Bürokomplexe. Generationenwechsel stelle Familienunternehmen vor grössere Herausforderungen als Publikumsgesellschaften. Denn das individuelle Verhalten der Familienmitglieder entscheide über die Zukunft des Unternehmens: Ob die nächste Generation das Unternehmen weiterführen wolle oder aber eine Mentalität „Geld her und dann weg“ an den Tag lege.

## **Podiumsgespräche und Lena-Lisa Wüstendörfer**

Unter der Leitung von Moderatorin Sabine Bianchi vertieften die vier Referenten in zwei Podiumsgesprächen die Herausforderungen, welche heute an Führungskräfte gestellt werden. Bevor das Symposium mit einem reichhaltigen EcoOst-Buffer endete, sorgte Lena-Lisa Wüstendörfer für einen in gewisser Weise musikalischen Schlusspunkt: Die international tätige Konzertdirigentin erzählte mit Videobeispielen von ihrer Führungserfahrung im Orchestergraben. Sie erkennt durchaus Parallelen zu Wirtschaft und Politik, wenn es darum geht, einen Klangkörper in einem Konzert zu Spitzenleistungen anzutreiben.

## **Treffpunkt für Ostschweizer Wirtschaft**

Das bereits seit Wochen ausgebuchte EcoOst-Symposium wurde in dieser Form vor drei Jahren erstmals durchgeführt. Es ist Treffpunkt für Entscheidungsträgerinnen und -träger aus kleinen, mittleren und grossen Unternehmen, aus der Wissenschaft und der Praxis, aus allen Branchen und aus allen Regionen der Ostschweiz. Mit der Veranstaltung wollen die Organisatoren (die Industrie- und Handelskammern St.Gallen-Appenzell und Thurgau, die Universität St.Gallen und die St.Galler Tagblatt AG) einen Beitrag zum Wissenstransfer in der Wirtschaft leisten und die Ostschweiz als einheitlichen und starken Wirtschaftsraum positionieren.

### ***Rückfragen***

Robert Stadler, Stv. Direktor/Leiter Kommunikation, IHK St.Gallen-Appenzell  
Tel. 071 224 10 17, Mob. 078 765 10 00, robert.stadler@ihk.ch