# Interview der Woche mit Fabian Schlatte

Ing. Fabian Schlatte, BSc, MSc | Mitglied des Young Leaders Forum &
Digital Process Officer bei Steiermärkische Bank und Sparkassen AG,
im Gespräch mit dem WdF

**Welchen Einfluss hat Ihrer Meinung nach die Führungskultur eines Unternehmens auf dessen Erfolg/Misserfolg?**

Die Führungskultur eines Unternehmens zählt aus meiner Sicht zu den maßgeblichen Faktoren für dessen nachhaltigen Erfolg. Sie beeinflusst nicht nur das operative Tagesgeschäft, sondern prägt auf tiefgreifende Weise die Haltung, das Miteinander und das Entwicklungspotenzial von Organisationen. Wo Führung nicht als bloße Positionsbeschreibung verstanden wird, sondern als verantwortungsvolle Dienstleistung direkt am Menschen, entstehen Vertrauen, Klarheit und Verbindlichkeit – und damit auch der Nährboden für produktive Zusammenarbeit. Eine gesunde Führungskultur vergleiche ich gerne mit einem Leuchtturm: Sinnbildlich gibt es strategisch die Richtung vor, spendet Orientierung im täglichen Handeln und vermittelt Sicherheit – insbesondere in herausfordernden oder komplexen Phasen. Gleichzeitig ist sie niemals „von der Stange", sondern muss sich aus der gelebten Haltung und den individuellen Kontexten eines Unternehmens heraus entwickeln. Eine Kultur dieser Art lässt sich nicht verordnen; sie entsteht im täglichen Miteinander, durch das Vorleben von Verantwortung, durch offene Kommunikation und nicht zuletzt durch Authentizität der Führungsperson selbst. Führung nehme ich dann besonders kraftvoll wahr, wenn sie im „Big Picture" wahrgenommen wird. Sie braucht Balance: zwischen Verantwortung übernehmen und Verantwortung teilen, zwischen Steuern und Begleiten. Es ist

stets ein Zusammenspiel von Menschen, die gestalten wollen, und jenen, die bereit sind, sich auf diesen Prozess einzulassen.

**Wie würden Sie unter den aktuellen, gesellschaftlichen Umständen „wesentliche Führungskriterien" beschreiben?**

In einer Zeit, die von hoher Dynamik und stetem Wandel geprägt ist, verändert sich auch das Verständnis von Führung grundlegend. Heute sind Klarheit, Transparenz und echtes Interesse am Gegenüber wichtiger denn je. Mitarbeitende wollen ernst genommen werden – vor allem aber möchten sie verstehen, warum etwas geschieht, und selbst wirksam mitgestalten. Zentrale Bedeutung kommt einem offenen Erwartungsmanagement zu: Wo klar ausgesprochen wird, was man voneinander erwartet, entsteht Verlässlichkeit. Vertrauen wächst dort, wo es eine Kultur der gegenseitigen Verantwortung gibt, geprägt von klaren Prinzipien, aber auch von einem respektvollen, verbindlichen Ton. Ein Leitsatz, der sich dabei für mich bewährt hat: *Hart in der Sache, höflich im Ton.* Wesentlich für gelingende Führung ist auch die Fähigkeit, gelassen zu bleiben, insbesondere in schwierigen Situationen. Wer innere Ruhe bewahrt, schafft nicht nur Abstand zu herausfordernden Themen, sondern wird für andere zur stabilen Orientierung. Gelassenheit ist damit kein Zeichen von Passivität, sondern Ausdruck von Klarheit, Selbstreflexion und professioneller Souveränität. Führung verlangt kein Rollenspiel, sondern Authentizität. Menschen spüren, ob jemand bei sich bleibt. Wer glaubwürdig kommuniziert und in seiner Haltung konsistent bleibt, schafft jene Bindung, die Teams stärkt und Organisationen resilient macht.

**Wie würden Sie die Unternehmenskultur Ihres Unternehmens beschreiben?**

Ich erlebe unsere Unternehmenskultur als partnerschaftlich, offen und entwicklungsorientiert. Es wird erwartet, Verantwortung zu übernehmen und gleichzeitig wird Raum gegeben, sich innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen zu entfalten. Führung ist bei uns keine Frage der Rolle, sondern der Haltung. Und genau das macht den Unterschied, weil es Menschen die Möglichkeit gibt, unabhängig von ihrer formalen Position, Wirkungen über die Hierarchiegrenzen hinweg zu erreichen. Was diese Kultur auszeichnet, ist die Überzeugung, dass Führung nicht unbedingt hierarchisch gedacht werden muss. Kompetenz, Offenheit und der Wille zur gemeinsamen Weiterentwicklung bestimmen den Ton. Diese Haltung fördert meiner Meinung nach nicht nur individuelle Entwicklung, sondern stärkt das gesamte Teamgefüge.

**Welche Erfahrungen haben Sie persönlich zum Thema Führung gemacht?**

Der Wechsel von einer Fach- in eine Führungsrolle war für mich ein prägender Prozess. Es wurde schnell deutlich: Führung reduziert sich nicht auf das Treffen von Entscheidungen oder das Delegieren von Aufgaben. Vielmehr geht es darum, Verantwortung zu übernehmen und Beziehungen bewusst zu gestalten – und dabei sich selbst treu zu bleiben. Nicht jede Situation verlangt nach einer perfekten Lösung, wohl aber nach Haltung, einer klaren strategischen Richtung und der Bereitschaft, zuzuhören. Authentische Führung bedeutet für mich, sich nicht zu verbiegen, sondern aus der eigenen Überzeugung heraus zu handeln – angepasst an Menschen und Situationen, aber immer mit innerer Klarheit. Gerade in fordernden Momenten hat sich ein bewusster Perspektivwechsel bewährt.
Wer in der Lage ist, Distanz zum Geschehen zu gewinnen, kann Themen besser einordnen und besonnener reagieren. Diese innere Gelassenheit wirkt nach außen und gibt auch anderen Halt. Führung bedeutet für mich, Komplexität soweit möglich zu reduzieren, frühzeitig zu kommunizieren und den Dialog offen zu gestalten. So entsteht ein Wir-Gefühl und das Bewusstsein, gemeinsam an etwas Sinnstiftendem zu arbeiten. Eine wichtige Ergänzung möchte ich noch loswerden: Führung ist keine Einbahnstraße – wer jeden Tag bestrebt ist, sich selbst und Anderen weiterzuentwickeln wird mit großartigem Feedback und Rückenwind belohnt, ich verspreche es Ihnen!

**Skizzieren Sie uns bitte Ihre Karriereschritte.**

Mein bisheriger beruflicher Weg war geprägt von der Verbindung technischer und wirtschaftlicher Perspektiven. Nach meiner schulischen Ausbildung an der Höheren Technischen Lehranstalt in Wolfsberg/Kärnten mit Schwerpunkt Betriebsinformatik/Wirtschaftsingenieurwesen habe ich meinen Lebensmittelpunkt in die Steiermark verlegt und an der Universität Graz das Bachelorstudium der Betriebswirtschaft mit Spezialisierung im Bereich Finance absolviert. Meine Affinität zu Zahlen hat mich zunächst in die Bankenbranche geführt. Als Werkstudent war ich hier neben dem Studium unter anderem für Investitionsfinanzierungen zuständig. Gleichzeitig faszinierte mich die Dynamik der IT und deshalb war ich mehrere Jahre in der IT-Beratung tätig. Getragen vom nachhaltigen Interesse an der Welt der Banken und der Technologie habe ich mich im Rahmen eines Masterstudiums mit Fokus auf Wirtschaftsinformatik weiterentwickelt. Zudem war ich zeitgleich Studiengangsadministrator am Institut für Bank- und Versicherungswirtschaft der Fachhochschule Joanneum. Diese Kombination eröffnete mir vielfältige Einblicke in Prozesse diverser Branchen und schärfte zudem mein eigenes Interesse für

Prozess- und Projektmanagement. Heute arbeite ich als Digital Process Officer bei der Steiermärkischen Sparkasse – in einer Position, die meine Kompetenzen in idealer Weise verbindet. Außerhalb des Berufslebens bin ich gerne sportlich in der Natur aktiv, gerne in Vereinen tätig und finde meinen Ausgleich bei Zeit mit Familie und Freunden – all das prägt meine Haltung.

**Was erwarten Sie vom WdF?**

Das WdF ist für mich mehr als ein Netzwerk: Es ist ein Raum für Austausch mit Substanz. Der Dialog mit Menschen aus unterschiedlichen Branchen und Kontexten ist für mich äußerst inspirierend – gerade, weil er Vielfalt an Perspektiven ermöglicht. Es geht um gemeinsame Reflexion, das Teilen von Erfahrungen und um Weiterentwicklung auf Augenhöhe. Ich freue mich auf neue Impulse, ehrliche Gespräche und interessante Inhalte.

**Welche sind Ihre nächsten Ziele?**

Meine persönlichen Ziele richten sich weniger auf spezifische Errungenschaften als auf Wirkung. Ich möchte Menschen stärken, Teams weiterentwickeln und Organisationen mitgestalten. Für mich ist gute Führung kein statisches Konstrukt – sie entsteht durch Haltung, durch tägliche Übung und durch den Willen, immer wieder dazuzulernen (Stichwort: Lebenslanges Lernen). Ein besonderes Anliegen ist es mir auch, Kolleginnen und Kollegen als Impulsgeberin für Veränderungen oder einfach als offene Gesprächspartnerin zur Verfügung zu stehen. Denn nachhaltige Führung ist nichts, was man delegieren kann – sie entsteht durch Vorleben, eigene Reflexion und den Mut, sich selbst immer wieder infrage zu stellen.

**Wir danken Ihnen für das Gespräch!**

WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE
Wir leben Leadership

*Interview der Woche | exklusiv für WdF-Mitglieder* mit Ing. **Fabian Schlatte**, BSc, MSc,
Mitglied des Young Leaders Forum und Digital Process Officer bei Steiermärkische Bank und Sparkassen AG
Wien, Oktober 2025