

Pressemitteilung

Neuer ICG- und EVW-Leitfaden: „Digital Leadership – Führen im digitalen Zeitalter“

Unternehmenskultur ist Fundament digitaler Führung

Berlin/Düsseldorf, 30. Juni 2022 – Das Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft (ICG) und der Ethikverband der Deutschen Wirtschaft (EVW) haben jetzt den Leitfaden „Digital Leadership – Führen im digitalen Zeitalter“ veröffentlicht.

Karin Barthelmes-Wehr, ICG-Geschäftsführerin: „Das Thema Führung hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Zum einen verlagert es sich in den virtuellen Raum, zum anderen sind erweiterte Fähigkeiten und andere Führungspersönlichkeiten gefragt. Daher haben wir uns in einem hochkarätig besetzten Round Table mit rund 30 Top CEOs und Experten verschiedener Branchen intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Hierbei haben wir auch die Sichtweise der jüngeren Generation einfließen lassen, indem Studierende eingebunden wurden.“

Dr. Irina Kummert, EVW-Präsidentin: „Arbeiten am anderen Ort und neue Technologien verändern nicht nur unser Verständnis davon, was sinnvolle Arbeit überhaupt ausmacht, sondern auch die Ansprüche der Menschen an Führung. Bisher bestehende Hierarchien und ‘Führung qua Amt’ werden zunehmend in Frage gestellt. Branchenunabhängig haben immer noch viele Unternehmen im Umgang damit Nachholbedarf. Deswegen haben wir diesen Leitfaden entwickelt und bieten praxisnahe Empfehlungen für konkrete Handlungsfelder. Verschiedene Aspekte werden durch Best Practice-Beispiele anschaulich gemacht und ermöglichen, einzelne Ansätze sofort in der täglichen Führungsarbeit umzusetzen.“

Fokus-Themen des Leitfadens sind u.a. Unternehmenskultur, Innovationsfähigkeit, Gesundheit sowie Recruiting und Onboarding. In diesen Bereichen zeichnet wirklich erfolgreiche Unternehmen die permanente Kraft der Erneuerung, das Hinterfragen des Geschäftsmodells, das frühzeitige Agieren, das Anpassen des bestehenden Geschäftsmodells und der dazugehörigen Arbeitsweisen aus.

Besonders betonen die Autoren, dass mit einer hohen sozialen und emotionalen Kompetenz digitale Führung Veränderungen frühzeitig aufnimmt, agiles Arbeiten ermöglicht und nicht-digitale und digitale Lösungskonzepte bietet. „Gerade unter dem steigenden Technologieeinfluss mit der Tendenz, soziale Distanz zu fördern, sind die Beteiligten davor zu schützen, dass sie zum Objekt werden, statt respektiertes Subjekt zu sein“, führt **Stefanie Frensch**, Vorstandin des ICG und der Becker & Kries Gruppe.

Demnach ist das Fundament von digitaler Führung die Unternehmenskultur, die von Vertrauen getragen wird und nur durch fortlaufende, interne Kommunikation entsteht.

Möglichkeiten zur Verankerung und Vertiefung der Vertrauenskultur bieten sich durch unternehmensinterne Weiterbildungen wie Seminare oder Workshops an. Da Führungskräfte zur Umsetzung dieses Bausteins eine besonders wichtige Rolle spielen, empfehlen sich Angebote für ein kultur- und rollenorientiertes Coaching und Formate, die einen Austausch sowie Reflexion im geschützten Raum ermöglichen.

Der Leitfaden stellt heraus, dass die Innovationsnotwendigkeit in Zeiten der Digitalisierung schneller wird und sich die Zyklen beschleunigen. Um dieser Dynamik gerecht zu werden, bedarf es kurzer Wege zwischen den Wissensträgern und einer engen Zusammenarbeit. Die Innovationskultur im zunehmenden Digitalisierungsprozess aufrecht zu erhalten, birgt zum einen Chancen, neue Modelle zu entwickeln, zum anderen auch Herausforderungen, Menschen digital zu Kreativität und Innovation zu bewegen. Die aktive Förderung von Ideen stellt somit einen wichtigen Aspekt dar. Im Leitfaden werden dazu Vorschläge skizziert, wie die innerbetriebliche Ideenförderung aktiv unterstützt werden kann.

Der digitale Wandel mit Veränderungen in hoher Geschwindigkeit, kann auf die Gesundheit, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden durchaus auch negative Reflexe haben. Alle drei Aspekte haben gleichzeitig wesentlichen Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Effektive Führung unter Einbeziehung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wirkt sich somit positiv, sowohl auf die Beschäftigten als auch auf das Unternehmen und den Erfolg aus. Auch hierzu gibt der Leitfaden Empfehlungen und führt Best Practices auf.

Im Bereich der digitalen Führung wurde aufgrund der Pandemie besonders bei den Themen Recruiting und Onboarding offensichtlich, dass es neuer Strategien bedarf. So findet aufgrund des „War for Talents“ ein Auswahlprozess stärker auf Augenhöhe statt. Typische „Insignien der Macht“, wie Empfang, Vorzimmer und großer Besprechungsraum sowie das „Hausrecht“ des Arbeitgebers entfallen in der Videokonferenz. In der Konsequenz gestalten sich Auswahlgespräche deutlich hierarchiefreier. Und auch im Bereich Onboarding, das in der digitalen Welt mehr Zeit in Anspruch nimmt, braucht es neue Instrumente, um Unternehmenskultur auch im digitalen Raum erlebbar zu machen. In dieser veränderten Umgebung empfehlen die Autoren, digitale Konzepte zu entwickeln, die sich maßgeblich vom traditionellen Onboarding unterscheiden, indem sie noch interaktiver sind.

Im Fazit des Leitfadens wird deutlich, dass Digital Leadership Bewährtes mit Neuem verbindet und zusätzliche Entwicklungsräume eröffnet. „Digitalisierung hat den größten Erfolg, wenn sie von den Anwenderinnen und Anwendern ausgehend gedacht wird – das bedeutet Nutzerinnen und Nutzer sind die zentralen Stakeholder, damit Digitalisierung als Mittel zum Zweck wirken kann“, so **Barthelmes-Wehr, Kummert** und **Frensch** abschließend. „Die gesamte Wertschöpfungskette eines Unternehmens, vom Recruiting und Onboarding über eine kommunikative Vertrauenskultur, auch im Hinblick auf gesundheitliche Aspekte, Innovationsfähigkeit sowie Förderung der Mitarbeitenden, dient in den sich verändernden Prozessen dem Unternehmenserfolg und den Menschen im Unternehmen: Veränderungen nützen dem, der sich aktiv darauf einstellt.“

Das ICG

Das Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft (ICG) arbeitet seit 2002 daran, die Immobilienwirtschaft zu professionalisieren und versteht sich als Think-and-Do-Tank. Die zentralen Themen des Instituts sind Werte, Standards und Nachhaltigkeit. Im Mittelpunkt stehen die Entwicklung sowie Um- und Durchsetzung von Standards für nachhaltige, wertorientierte Unternehmensführung. Zur Umsetzung organisiert das ICG regelmäßig Events, Best Practice-Workshops und Arbeitsgruppen für Entscheider, publiziert Leitlinien, trainiert Aufsichtsräte und fördert Diversität in den Gremien. www.icg-institut.de

Kontakt ICG:

Karin Barthelmes-Wehr
Geschäftsführerin

Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V.

T +49 30 202 1585 55

T +49 211 59 81 55 81

M +49 170 4095 167

barthelmes@icg-institut.de

www.icg-institut.de

Medienkontakt ICG:

Martina Rozok

M +49 170 23 55 988

m@rozok.de

www.rozok.de

Der EVW

Der Ethikverband der deutschen Wirtschaft bezieht seit 2003 Position zu aktuellen wirtschaftsethischen Fragen und unterstützt Unternehmen aktiv bezogen auf den Umgang mit ethisch konnotierten Themen, die in der Politik, den Medien, der Wissenschaft und der breiten Öffentlichkeit eine immer stärkere Rolle spielen. In Form von thematisch aktuellen, interdisziplinär besetzten Formaten wie Workshops und hochkarätig besetzten Arbeitskreisen bringt sich der EVW ein an der Schnittstelle zwischen Ethik und Wirtschaft. Die praxisbezogene Arbeit des EVW wird auch wissenschaftlich begleitet durch den Beirat des Verbandes, dem der Risikoforscher Prof. Gerd Gigerenzer und der Soziologe Prof. Armin Nassehi angehören.

Kontakt EVW:

Dr. Irina Kummert

Präsidentin

Ethikverband der deutschen Wirtschaft e.V.

T +49 30 68 07 84 80

Irina.kummert@ethikverband.de

www.ethikverband.de

Medienkontakt EVW:

Dr. Matthias Wühle

TE Communications GmbH

Münchener Straße 9, DE-60329 Frankfurt am Main

TE Communications AG

St. Leonhard-Strasse 45, CH-9001 St. Gallen

Tel +49 69 298 01 411

mwu@te-communications.ch

<http://www.te-communications.ch>