Wir haben mit Dr. Pamela Hoerr über Haltung gesprochen.

Dr. Pamela Hoerr MRICS
Vorstand REAL I.S. AG und Vorstand ICG

Was bedeutet Haltung für Sie?

Haltung bedeutet für mich, Werte und Interessen authentisch nach innen ins Unternehmen ebenso wie nach außen in Richtung Markt zu vertreten.

Dabei handelt es sich immer um eine Mischung aus der Unternehmenskultur beziehungsweise den unternehmerischen Leitlinien sowie meinen persönlichen Werten. Idealerweise ergänzen sich diese, dann spreche ich von einem guten, sich verstärkenden Match zwischen Unternehmenswerten und persönlichen Wertvorstellungen.

Mir persönlich und im Unternehmensumfeld sind wichtig:

- Vertrauen – in die Mitarbeitenden und die externen Wertschöpfungspartner
- Wertschätzung – respektvoller Umgang und die Anerkennung nicht nur von großen, sondern auch von kleinen Erfolgen
- Offenheit – für die Entwicklungen der Märkte, Unternehmen sowie für die fachliche und persönliche Entwicklung der Menschen

- Aktivität – Veränderungen aktiv mitgestalten
- Transparenz – Vision, Ziele und laufende Informationen kommunizieren und damit überzeugen
- Kollaboration – Kolleginnen und Kollegen zu Beteiligten machen
- Nachhaltigkeit – im Sinne nachhaltiger Erträge der Immobilieninvestitionen leben

Haltung wird wahrnehmbar, wenn diese Werte sich im täglichen Handeln widerspiegeln. Das gelingt besonders dann, wenn sich Themen wie Führungsstil, Wertschätzung, Diversität und auch der neudeutsche „Purpose“ so eng wie möglich miteinander verbinden.

Wie setzen Sie das in Leadership um?

Auf Grundlage der beschriebenen Werte ist mir wichtig, den Menschen beziehungsweise die Mitarbeitenden als Ganzes zu verstehen, das heißt mit ihren Stärken und Schwächen im Kontext ihres beruflichen und privaten Umfelds. Denn die Mitarbeitenden sind das Herz jedes Unternehmens, und das sollten sie auch spüren.

Mitarbeitende zu sehen, wie sie sind, sie entsprechend ihren Talenten und Interessen einzusetzen und ihnen Orientierung zu geben durch Vision und Ziele – dies bedeutet für mich Leadership. Wird das richtig umgesetzt, ist es dem Team möglich, sich zielorientiert für das Unternehmen und die Kunden einzusetzen und die eigene Initiative so einzubringen, dass gemeinsame Erfolge entstehen. Das führt letztlich zu mehr Freude und Motivation bei der Arbeit. Zudem bringt es ein Stückchen höhere Lebensqualität.

In der Arbeitswelt von heute sind es die Menschen, die zählen. Fördern und fordern ist für die jungen Beschäftigten immer wichtiger. So fordern Young Professionals eine zeitgemäße partizipative und transparente Führungskultur, frühzeitige Verantwortung sowie eine moderne Arbeitsumgebung, in der sie sich weiterentwickeln können und gefördert werden. Dies gilt es, im Sinne des Unternehmens und der Kunden auszubalancieren.

Was ist die zentrale Herausforderung für die Immobilienwirtschaft in den nächsten 10 Jahren?

Die Transformation der Immobilienbestände in nachhaltige Vermögenswerte in einem sich wandelnden Marktumfeld, das ist die Herausforderung der nächsten Jahrzehnte. Dabei ist Nachhaltigkeit eine Frage der Haltung und des täglichen Handelns, nicht von Slogans oder Claims.

„Inspiring Leadership“ und „Purpose“ sind zentrale Wegweiser in der Führung, sie sind unerlässlich für die Orientierung der Mitarbeitenden. Studien bestätigen: Die junge Arbeitnehmergeneration legt zunehmend Wert auf den Purpose. Menschen brauchen Purpose, genauso wie Unternehmen. Gemeint ist die visionäre Orientierung und Sinnhaftigkeit, die Kunden und Mitarbeiter brauchen, um sich mit einem Unternehmen oder einer Führungskraft zu identifizieren.

Als aktiver Investment- und Asset-Manager gilt es heute, einerseits attraktive Flächen für unsere Mieter, solide Investments und angemessene Renditen für unsere Fondsinvestoren und gute sowie sichere Jobs für unsere Beschäftigten zu bieten. Andererseits ist darüber hinaus ein positiver Beitrag zu leisten und ein „Purpose“ zu verfolgen. Hierbei leisten ESG-Strategien einen gesellschaftlichen Beitrag, indem wir etwa CO2-Emissionen einsparen, die Umwelt schonen und damit zu Erhaltung unseres Planeten beitragen.

Wir leben als Führungskräfte vor, gemäß unserer Werte zu handeln. Dabei geht es um Worte genauso wie um Taten: Das bedeutet, als Führungskraft über Nachhaltigkeit zu reden und zugleich die Arbeit am Themenfeld ESG zu priorisieren und zu fördern – das ist gelebte Authentizität. Auf diese Weise entsteht Glaubwürdigkeit und die Mitarbeiterbindung glückt.