

# Wie Unternehmen von der Next Gen profitieren können

Die Einbindung junger Talente verbessert die Entscheidungskultur in Unternehmen.

Unternehmen der Immobilienwirtschaft stehen unter wachsendem Druck, sich weiterzuentwickeln – strategisch, kulturell und organisatorisch. Dabei wird viel über Verantwortung, Führung und Zukunftsfähigkeit gesprochen, doch häufig bleiben diese Begriffe abstrakt. Leitbilder und Kodizes sind wichtig, beantworten aber nicht die entscheidende Frage: Wie werden Entscheidungsqualität, Verantwortung und Werte im Unternehmensalltag tatsächlich besser? Genau hier stoßen klassische Führungs- und Governance-Modelle an ihre Grenzen. Zukunftsfähige Unternehmen entstehen nicht allein durch formale Strukturen, sondern durch Haltung – und

durch die bewusste Öffnung für neue Perspektiven. Ein Next-Gen-Beirat des ICG bietet hierfür einen wirksamen Ansatz. Er ist kein symbolisches Feigenblatt, sondern ein Instrument moderner Corporate Governance. Durch die strukturierte Einbindung junger Talente erhalten Unternehmen Zugang zu neuen Denkweisen, digitaler Kompetenz und einem ausgeprägten Werteverständnis. Die kommende Generation hinterfragt Routinen, denkt stärker vernetzt und richtet den Blick konsequent auf langfristige Auswirkungen unternehmerischen Handelns. Genau diese Impulse sind notwendig, um Organisationen resilient und zukunftsfähig aufzustellen.

In einer Branche, die traditionell von Hierarchien und langen Entscheidungszyklen geprägt ist, kann ein Next-Gen-Beirat als Brücke zwischen Erfahrung und Zukunft wirken. Besonders wirkungsvoll sind Modelle, die den Austausch in beide Richtungen ermöglichen. Reverse-Mentoring-Formate oder die beratende Teilnahme von Next-Gen-Vertreterinnen und -Vertretern an Vorstandssitzungen schaffen Dialog auf Augenhöhe.

Eine Vielzahl internationaler Studien zeigt: Diversität ist kein weicher Kulturfaktor, sondern ein messbarer Innovations- und Performance-Treiber. Unternehmen mit überdurchschnittlich diversen Führungsteams sind laut McKinsey bis zu 25 Prozent wahrscheinlicher überdurchschnittlich profitabel. Untersuchungen der Boston Consulting Group zeigen, dass Organisationen mit hoher Diversität rund 19 Prozent höhere Innovationserlöse erzielen. Diese Zusammenhänge gelten ausdrücklich auch für Vorstände und Geschäftsführungen.

Für Unternehmen bedeutet dies einen strategischen Mehrwert: Diversere Entscheidungsprozesse verbessern das Risikomanagement, erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber und stärken die Glaubwürdigkeit gegenüber Investoren, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit. Gleichzeitig steigern sie Innovationskraft, Anpassungsfähigkeit und damit den Return on Investment von Governance-Strukturen. Für die Mitglieder eines Next-Gen-Beirats entsteht zugleich ein Lern- und Entwicklungsraum, in dem Verantwortung frühzeitig übernommen und Gestaltungskompetenz aufgebaut wird.

Einen praxisnahen Orientierungsrahmen bietet das Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft (ICG) mit einem aktuellen Impulspapier zur Etablierung von Next-Gen-Gremien. Es zeigt, wie Unternehmen neue Perspektiven strukturiert einbinden und damit ihre Governance wirksam weiterentwickeln können. 🟡

Isabella Chacón Troidl

Franziska Spannagel

Mark Andresen

## Kommentar

Isabella Chacón Troidl, ICG-Vorstandsmitglied und zuständig für den Next-Gen-Beirat, Franziska Spannagel, Co-Vorständin von ICG Next, und Mark Andresen, Co-Vorstand von ICG Next