

SYN **K** | GROUP

NEUE EFFEKTIVITÄT

ESG:

Warum wir für ein neues Führungsverständnis werben

So machen Sie Ihr Unternehmen zukunftsfähig

Checkliste: Ist Ihr Unternehmen ESG-ready?

Gestalten Sie die soziale Dimension der Veränderung

Wir erleben eine Phase ökologischen, ökonomischen und sozialen Umbruchs: Verschiedene einander überlappende Krisen, technologische Disruptionen und gesellschaftliche Veränderungen stellen Unternehmen auf der ganzen Welt vor beispiellose Herausforderungen.

Zu den Krisen unserer Zeit gehören der Klimawandel, die Corona-Pandemie und ihre Folgen, der russische Angriffskrieg auf die Ukraine und eine Inflation, wie es sie seit Jahrzehnten nicht mehr gegeben hat. Auf der technologischen Seite erreichen Innovationen wie Virtual Reality und verschiedene Künstliche Intelligenzen Marktreife und fordern ganze Branchen heraus. Zugleich erleben wir auch soziale Umbrüche: Die Schere zwischen Arm und Reich wird größer; gesellschaftliche Minderheiten emanzipieren sich mit neuem Selbstbewusstsein; nachkommende Generationen stellen immer drängender eine Lebensweise infrage, die das Heute auf Kosten des Morgen ermöglicht.

Diese Gemengelage ruft ein breites, gesamtgesellschaftliches Umdenken hervor. Das Schlagwort der *Zukunftsfähigkeit* macht die Runde. Erstmals werden Unternehmen nicht nur hinsichtlich ihres wirtschaftlichen Erfolges betrachtet, sondern auch hinsichtlich ihrer sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung.

Die Europäische Union nimmt diese Herausforderung an. Mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) hat sie anspruchsvolle Ziele für wirtschaftliche und gesellschaftliche Nachhaltigkeit gesetzt. Damit gewinnt die ESG (Environment, Social, Governance) als Dimension der Unternehmensstrategie eine neue Bedeutung.

Unternehmen sind gefordert, sich dieser Herausforderung zu stellen. Die vorliegende Broschüre ist der sozialen Dimension – dem S in ESG – gewidmet. Sie erklärt die Facetten dieser Dimension und unterstützt Sie dabei, die für Ihr Unternehmen angemessenen Schritte zu gehen.



Was ist ESG?

ESG steht für „Environmental, Social and Governance“. Der Begriff bezieht sich darauf, wie Unternehmen Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte in ihre Geschäftsentscheidungen einbeziehen. Zu den relevanten Aspekten gehören u.a. Klimawandel, Energieeffizienz und Ressourcenverbrauch (Environmental), Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Diversity und Chancengleichheit (Social) sowie Transparenz, ethische Unternehmensführung und Risikomanagement (Governance).

Die Bedeutung von ESG hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Verbraucher, Investoren und regulatorische Organe legen zunehmend Wert auf die Umsetzung der ESG-Kriterien. Die Europäische Union trägt diesem Anspruch mit der Einführung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) Rechnung. Viele Unternehmen sind außerdem intrinsisch motiviert, ESG-Kriterien umzusetzen, denn verschiedene Studien legen nahe, dass ESG-aktive Unternehmen langfristig erfolgreicher, innovativer und produktiver sind.

Warum SYNK GROUP?

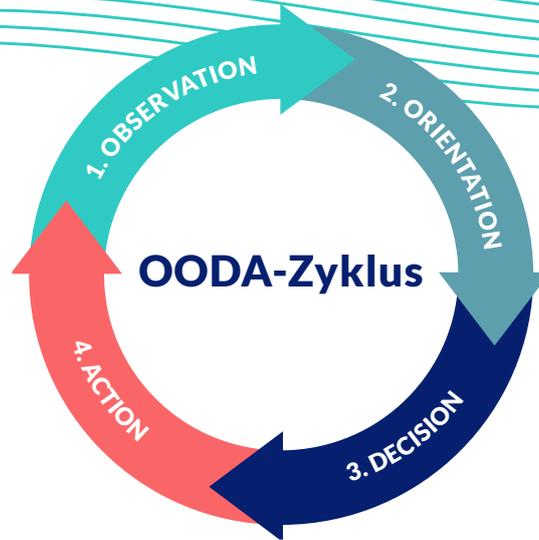
Die SYNK GROUP hat sich mit ihrer Gründung im Jahr 2001 der Förderung der psychosozialen Gesundheit und damit einem der Kernziele von ESG verschrieben. Seither haben wir uns kontinuierlich mit der Erweiterung und Vertiefung unserer Kompetenz rund um die sozialen Aspekte erfolgreicher Arbeit und Führung befasst.

Wir verfügen über langjährige Erfahrung und hohe Kompetenz in der Konzeption und Umsetzung von komplexen Programmen zur Entwicklung von Kultur, Führung und Kollaboration in kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen.

Ganz im Sinne unseres ESG-Ansatzes (s.u.) vertrauen wir dabei auf positive Ziele: Wir setzen auf die Stärken und Talente des:der Einzelnen. Sie zu entdecken und zu entfalten ist der Kern unserer Arbeit. Starke, selbstbewusste Mitarbeiter:innen bilden leistungsfähige und innovative Teams, und diese wiederum sind das Fundament erfolgreicher Unternehmen.

Der SYNK-ESG-Ansatz

Die SYNK GROUP steht für *Neue Effektivität* in der Umsetzung der ESG-Richtlinien: Lassen Sie uns die richtigen Dinge tun, statt bloß die falschen Dinge ein bisschen weniger falsch zu machen. Methodisch setzen wir dabei auf Stärkenorientierung und den OODA-Zyklus (Observe, Orient, Decide, Act). Der Vorteil besteht darin, dass sie an jedem Punkt beginnen kann. Wir nehmen die Auseinandersetzung mit den ESG-Kriterien also genau dort auf, wo Ihr Unternehmen gerade steht und integrieren Ihre vorhandenen Strukturen, Prozesse und Regeln.



1. OBSERVATION

ESG-Sensibilisierung und Aktivierung

Buch: Führung 2030 von Dr. Jörg Krauter, Leada Learning Nuggets

Agiles Projektmanagement zu ESG Qualifizierung von ESG-Multiplikator:innen

8 Tage Ausbildung

ESG-Assessment

ESG-Kultur-Check und Kultur-Dialog mit Leada

ESG-System Check

Sensitivitätsanalyse

2. ORIENTATION

SWOT-Analyse

Chancen, Risiken, Stärken, Schwächen: Analyse und Bewertung

KI-basierte ESG-Datenanalyse in Echtzeit

Ad-hoc Pulse Checks über Leada, Red Flag-Reporting

3. DECISION

ESG-Dashboard

ESG-Scorecard

Gap- und Szenarienanalyse

Handlungskatalog ableiten

Berichterstattung auf C-Suite-Ebene

Gain-Pain-Point Report, Entscheidungsvorlagen

4. ACTION

Transformationsmaßnahmen

Kulturentwicklung, Coaching, Kollegiale Beratung

Vorbereitende Maßnahmen zur Offenlegungsberichterstattung

ESG-Kriterien-Messung, Aggregation der Maßnahmen, Storytelling

“ Das Wichtigste
ist eine gegenseitige Förderung
– Menschen anzuschauen
und zu sagen: Schön, dass du da bist!

Und nicht: Kannst du zehn Prozent
weniger schlecht sein?

Prof. Dr. Michael Braungart
im SYNK-Podcast EVERY DAY COUNTS



ESG-Test: Wo steht Ihr Unternehmen?

Bewerten Sie die nachstehenden Thesen für Ihr Unternehmen. Mithilfe unserer Auswertung (nächste Seite) erhalten Sie eine erste Einschätzung der ESG-Readiness Ihres Unternehmens.

Strategische Perspektive		Bewertung				
		Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Teils- teils	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
		1	2	3	4	5
ESG-Strategie Ein Unternehmen muss über eine ESG-Strategie verfügen und das Thema strategisch verankern.	ESG ist fest in der Unternehmensstrategie verankert.					
	Ressourcen für eine nachhaltige Umsetzung stehen ausreichend zur Verfügung.					
ESG-Landschaften ESG-Landschaften stellen einen zweiseitigen Marktplatz dar, der wertschöpfende Interaktionen zwischen den Beteiligten ermöglicht.	Beteiligte können sich über eine Plattform zu den ESG-Themen austauschen (Kollegiale Beratung, Best Practices etc.).					
	Ad-hoc-Umfragen und Auswertungen unter den Beteiligten sind möglich.					
ESG-Megatrends (SGDs)* ESG-Megatrends wirken langfristig und zeigen teilweise massive Auswirkungen in allen unternehmerischen Bereichen.	SDGs Standards und deren Trends werden regelmäßig beobachtet und fließen in die Strategie mit ein.					
Summe der Punkte (min: 6; max: 30)						

* **SGDs:** SDGs-Perspektiven (Sustainable Development Goals): Gesundheit, Energie, Klima, Wasser, Bildung, Armut, Ernährung, Wirtschaftliches Wachstum, Technologie, Ungleichheit, Gleichstellung der Geschlechter, Hunger, Gerechtigkeit, Regierungsführung, Menschenwürdige Arbeit, Frieden, Saubere Energie, Landökosysteme, Ozeane, Meere und Meeresressource, Soziale Inklusion.

Readiness-Perspektive		Bewertung				
		Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Teils- teils	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
		1	2	3	4	5
<p>ESG-Vision & Growth Mindset</p> <p>Die Veränderungen, welche ESG mit sich bringt, müssen von der Führungsetage wie auch den einzelnen Mitarbeiter:innen verstanden und getragen werden. Das Unternehmen muss bereit sein, sich auf die Veränderungen einzulassen.</p>	Bei allen Beteiligten liegt ein hoch ausgeprägtes Growth Mindset vor.					
	Alle Beteiligten haben die ESG-Vision verstanden und sich darauf verpflichtet.					
<p>Innovation</p> <p>Das Unternehmen soll in der Lage sein, selbst innovative ESG-Lösungen zu entwickeln. Dazu müssen die Rahmenbedingungen für eine Innovationskultur geschaffen werden.</p>	Im Unternehmen wird von allen Beteiligten eine Innovationskultur gelebt.					
	Vorgehensweisen zur Entwicklung innovativer ESG-Lösungen sind implementiert und werden aktiv genutzt.					
Summe der Punkte (min: 6; max: 30)						



Integrations-Perspektive		Bewertung				
		Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Teils- teils	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
		1	2	3	4	5
User Experience Eine nutzerzentrierte Arbeitsweise sollte zukünftig ein zentraler Bestandteil jedes Projekts sein. Das Feedback der Beteiligten muss bei der Entwicklung der ESG-Strategie und -Umsetzung berücksichtigt werden.	Der Fokus aller ESG-Projekte ist konsequent auf den Nutzen der Stakeholder ausgerichtet.					
	Eine E2E-Wertschöpfungs-Denkweise wird von allen Beteiligten gelebt.					
	Co-kreative ESG-Prozesse gehören bereits zum Alltag.					
Agilität & Growth Die ESG-Maßnahmen und -Prozesse werden über agile Methoden vorwärtsgetrieben. Es soll keine Silos geben, es gibt also keine Bereiche, welche nicht involviert sind.	Alle Bereiche arbeiten über ihre Grenzen hinweg sehr gut zusammen.					
	Die ESG-Projekte sind von einer hohen Anpassungsfähigkeit geprägt.					
	Experimentieren und „Fehler machen dürfen“ gehört zum Grundverständnis aller Beteiligten.					
Technologie & Sicherheit Das Unternehmen sollte in hohem Maße auf neue Technologien setzen und auch das Thema Cyber-Sicherheit und Datenschutz ernst nehmen.	Cyber-Sicherheit und Datenschutz sind in den ESG-Prozessen hinreichend gewährleistet und auf dem neuesten Stand des Wissens.					
	Neue Technologien wie z.B. KI, Robotik, VR/AR, Cloud etc. werden in einem vernünftigen Maße eingesetzt.					
Summe der Punkte (min: 6; max: 30)						

Bewertung der Gesamtperspektive:

Anmerkung: Die Auswertung ist subjektiv, da es sich um eine Selbsteinschätzung handelt. Diese kann Wahrnehmungsverzerrungen unterliegen. Deshalb wird empfohlen, dieses Assessment von mehreren Beteiligten in unterschiedlichen Rollen ausfüllen zu lassen. Die Einzelwerte können dann aggregiert, gemittelt und interpretiert werden. Auch die Abweichungen der einzelnen Einschätzungen zum Durchschnitt kann wertvolle Informationen für ein tieferes Verständnis der aktuellen Situation liefern.

18 – 35 Punkte:

Die ESG-Transformation steht in weiten Teilen noch am Anfang, auch wenn sich bereits einzelne Aspekte in der Umsetzung befinden. In dieser Situation wird eine **Standortbestimmung** zur Klärung der Ausgangssituation, Ziele und der Strategie empfohlen. Die einzelnen Perspektiven sollten im Rahmen eines **partizipativen Workshops** qualitativ bewertet werden, um Entwicklungslücken zu identifizieren und bereits vorhandene positive Entwicklungen zu nutzen. Im Anschluss sollten alle Perspektiven zusammengeführt und ein strukturiertes **ESG-Projektmanagement** mit Maßnahmenplan abgeleitet werden.

36 – 75 Punkte:

Die ESG-Transformation hat schon Fahrt aufgenommen. In allen Perspektiven sind Fortschritte erkennbar, dennoch müssen einzelne Aspekte weiter ausgebaut werden. Wichtig ist hier darauf zu achten, dass sich alle drei Perspektiven ausbalanciert entwickeln. In dieser Situation wird zur Verstetigung der Umsetzung der Einsatz von **ESG-Multiplikator:innen** empfohlen. Diese sollen das Transformationsprojekt in operativer Weise unterstützen und das Dranbleiben sicherstellen. Die Durchführung einer **Zwischenevaluation** anhand einer **SWOT-Analyse** ist ratsam, da diese eine ganzheitliche Sicht auf den aktuellen Stand der ESG-Transformation unter Berücksichtigung aktueller Umfeldbedingungen zulässt. Die Einführung von **ESG-Dashboards** mit **Echtzeit-Analysen** können das Controlling unterstützen.

76 – 90 Punkte:

Die ESG-Transformation ist strukturell in allen wesentlichen Erfolgsfaktoren bereits gut aufgestellt, die Perspektiven erscheinen insgesamt gut ausbalanciert. Jetzt geht es um Optimierung und weitere Verstetigung des bisher Erreichten. In dieser Situation kann eine Begleitung durch **Coaching und Mentoring** zum nachhaltigen ESG-Kulturwandel beitragen, da auf individueller Ebene ein Mindset Shift und eine Verhaltensänderung eintreten. Die Schnittstellen zur **ESG-Berichterstattung** sollte spätestens jetzt aktiviert werden.

Drei Wege, ein Ziel: Die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens

Das Einführen und Verstetigen der ESG-Dimensionen wird individuell auf Ihr Unternehmen abgestimmt. Wir setzen auf die zyklische Methode des OODA-Zyklus. Dies ermöglicht es uns, mit unseren Leistungen genau dort anzusetzen, wo Ihr Unternehmen gerade steht.

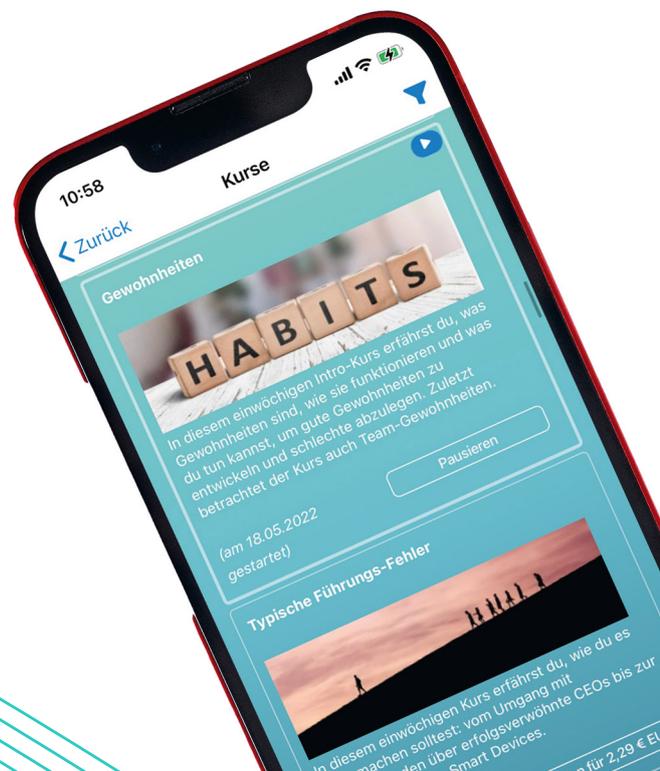
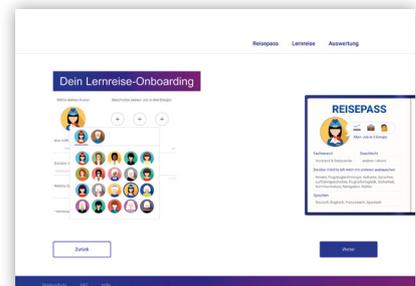
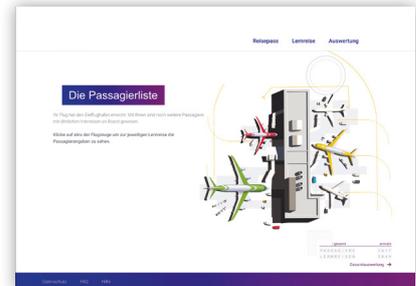
Abhängig von Größe und Reifegrad der Organisation bieten wir drei Wege an, um die ESG-Dimensionen in Ihr Haus einzuführen. Diese Wege lassen sich auch miteinander verflechten.

1. Standortbestimmung und ESG-Workshop

Mithilfe unseres digitalen Tools „Wer wir sind“ erstellen Sie – das heißt: alle Mitarbeiter:innen Ihres Unternehmens – eine feinkörnige und dynamische Standortbestimmung. Dieser Prozess ist dreiteilig: (1) Die Mitarbeiter:innen bearbeiten eine individuell angefertigte Selbstreflexion. Auf Grundlage dieser Selbstreflexion entstehen zwei Auswertungs-Ebenen: (2) die Ebene der Vielfalt, auf der Individualität und Diversität der Mitarbeiter:innen repräsentiert werden, und (3) die Ebene der kollektiven Identität, auf der Gemeinsames – etwa Werte – repräsentiert wird.

„Wer wir sind“ erzeugt Auswertungen, die für den ESG-Prozess in zweifacher Hinsicht relevant sind: Zum Einen schafft „Wer wir sind“ ein Gefühl von Gemeinschaft (ein Gefühl des Gemeinsamen) und bildet gleichzeitig Vielfalt und Diversität ab. Zum Anderen bietet „Wer wir sind“ mit seinen Abfragen und Evaluationen eine ideale Grundlage für empirische begründete Maßnahmen zum Entwickeln der ESG-Vorgaben.

„Wer wir sind“: Abbildungen aus einer individuell angepassten Kundenversion.



2. Multiplikator:innenausbildung

Ein zweiter Weg in die ESG-Qualifikation Ihres Unternehmens verläuft über die Ausbildung und den Einsatz unternehmenseigener ESG-Multiplikator:innen: Verschiedene Mitarbeiter:innen werden zu den wesentlichen ESG-Aspekten geschult und tragen sie selbstverantwortlich in das Unternehmen beziehungsweise in bestimmte Einheiten.

Dieser Weg hat den Vorteil, dass die Einführung und das Verstetigen der ESG-Parameter zwar von außen angeleitet und begleitet, aber vollständig von innen erarbeitet und umgesetzt werden. Voraussetzung hierfür ist ein entsprechender organisationaler Reifegrad.

Format: Hybrid oder in Präsenz

Ort: SYNK Meet

Dauer: 8 Tage (4 x 2 Tage)

Gruppengröße: bis 12 Teilnehmende

Lerninhalte:

Modul 1

Grundlagen der ESG-Transformationsarbeit als Multiplikator*in.

Modul 2

Agiles Mindset und agile Ansätze im ESG-Change Management.

Modul 3

Moderation und Begleitung von ESG-Transformationssituationen.

Modul 4

Ganzheitliches Selbstmanagement als Multiplikator:in.

Modul 5

Kommunikationskompetenzen als Multiplikator:in (SSP).

Modul 6

Gesprächsmethoden für Change-Talk und Analyse der Perspektive Motivation.

Modul 7

Ressourcenorientiertes Arbeiten.

Modul 8

Umgang mit Einstellungen, Haltungen und Emotionen.

Modul 9

Kultur, Identität und Werte.

Prüfung:

3-teilige Prüfung, schriftlich, Gesprächssimulation, mündlich.

Vor- und Nachbereitung:

- Leada – App-Lernplattform mit Lernimpulsen
- Lehrvideo und Podcasts
- Literatur

Vorteil: Ausbildung kann auf die international zertifizierte Coachingausbildung zum European Business Coach (ACSTH) angerechnet werden.



3. Coaching und Mentoring - "Führung 2030"

Die soziale Dimension der ESG-Qualifikation umfasst verschiedene Aspekte der gelebten Kultur eines Unternehmens, u.a. Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Diversity und Inklusion, physische und psychische Gesundheit und Chancengleichheit. Auf Basis des aktuellen Buchs von Dr. Jörg Krauter "FÜHRUNG 2030: Die Zukunft der Führung. Wie wir eine Kultur der Nachhaltigkeit und Zusammenarbeit schaffen." werden individuelle Coaching- und Mentoringprogramme für die Führenden und Mitarbeitenden eines Unternehmens entwickelt und umgesetzt.



Nehmen Sie Kontakt auf!

✉ office@synk-group.com

☎ +49 (0) 69 669 667 00

SYNK GROUP GmbH & Co. KG

Untermainkai 20
60329 Frankfurt am Main

Leada AG

Untermainkai 20
60329 Frankfurt am Main



Dr. Jörg Krauter
Managing Partner

✉
joerg.krauter@synk-group.com



Udo Krauß
Managing Partner

✉
udo.krauß@synk-group.com



Frank Kübler
*Vorstandsvorsitzender
der Leada AG*

✉
frank.kuebler@leada.de