



09.11.2015 14:39 CET

Weniger Köpfe, aber nicht (viel) mehr Geld

immobilienmanager Megatrends IV Gipfeltreffen: Gehälter wachsen trotz Fachkräftemangels mittelfristig nicht überdurchschnittlich stark.

Köln, 9. November 2015 – Deutschland gehen die Fachkräfte aus: Sind Sie, sagen wir mal, 1962 geboren und Ihr Sohn oder Ihre Tochter 1993? Dann ist seine/ihre Jahrgangskohorte ungefähr halb so groß wie Ihre. Im Jahr 2060, prognostiziert das Statistische Bundesamt, wird es bis zu 30 Prozent weniger 20- bis 64-Jährige geben als anno 2013.

Was knapper wird, wird (irgendwann) auch teurer. Wann schlägt sich der

zunehmende Fachkräftemangel in der Immobilienwirtschaft in einem überdurchschnittlichen Gehaltsanstieg nieder? Mittelfristig jedenfalls noch nicht. Das erwarten 60 Prozent der rund 80 Teilnehmer des immobilienmanager Megatrends IV Gipfeltreffens.

Nicht unwahrscheinlich, dass der Wunsch der Vater dieses Abstimmungsergebnisses war: Unter den Teilnehmern der Veranstaltung, die am 5. November im „Harbour.Club“ in Köln stattfand, befanden sich schließlich zahlreiche Personalverantwortliche und -entwickler.

Die Vergütung ist für viele Vertreter der sogenannten Generation Y aber auch nicht mehr so entscheidend: „Bewerber legen Wert auf Eigenständigkeit und flexible Arbeitszeitgestaltung“, berichtete Sandra Scholz, Personalleiterin der Commerz Real. Und weil Bewerber heute oft zwischen mehreren Jobangeboten wählen können, tun Unternehmen gut daran, deren Präferenzen ernst zu nehmen.

„Wir verstehen unsere Mitarbeiter nicht mehr.“ Diesen Satz bekommt Personalberater Thomas Flohr, Geschäftsführender Gesellschafter der Bernd Heuer & Partner Human Resources GmbH, öfter zu hören. Tenor: ‚Wann geht das wieder vorbei?‘ – Flohrs ernüchternde Antwort: „Das geht natürlich nicht wieder vorbei.“ Das Ziel, die besten Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, sei ohne Verständnis für die Lebenskonzepte der neuen Generation(en) jedoch nicht zu erreichen.

Ein wichtiger Baustein für eine gelingende Beziehung von Unternehmen und Mitarbeiter ist eine professionelle Einarbeitung mit „Paten, die neue Kollegen davor bewahren, in Fettnäpfchen zu treten“, so Heike Steffen, Personalreferentin bei Drees & Sommer (Dreso). Für Professionals mit mehr als vier Jahren Berufserfahrung bietet Dreso ein spezielles Onboarding-Programm an.

Eine berufliche Laufbahn ist heute mehr als der Aufstieg in einer Führungshierarchie: „Wir werden Karrieren ganzheitlicher denken und unterschiedliche Modelle für die verschiedenen Lebensphasen anbieten müssen“, sagte Barbara Hatzer, Head of HR Development & Marketing bei der ECE.

Wird der Nachwuchs immer knapper, macht das altgediente Mitarbeiter umso wertvoller. Um diese möglichst lange zu halten, müssen ihre Arbeitgeber

ihnen die Chance geben, „sich innerhalb des Unternehmens zu verändern“, empfiehlt Birgid Schlasius, Director Human Resources Consulting & Development bei der Aareal Bank. Fachkräften sollte deshalb neben einer klassischen Führungskarriere immer auch eine Expertenlaufbahn offenstehen. Inklusiv der Möglichkeit, zwischen beiden Seiten zu wechseln.

Izabela Danner, Head of Human Resources Germany, bei JLL sucht gezielt das Gespräch mit Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen. Dabei stellt sie öfter fest: „People join companies, but they leave their bosses.“ Die Fluktuationsrate bei JLL hat sich nach ihren Angaben seit 2012 beinahe halbiert. Wie? Unter anderem, indem Führungskräfte „die Kunst der emotionalen Führung“ kennenlernten – und indem „deren variable Vergütung mit Unterstützung des deutschen Management Boards von JLL um Ziele neben der Umsatzgenerierung ergänzt wurde“.

Werden von Führungskräften präferierte Werte im Unternehmen nicht gelebt, hat dies „negative Auswirkungen auf die intrinsische Motivation und die Eigenverantwortung“, sagte Professor Dr. Ludger Heidbrink, Vorstandsmitglied der Wertekommission und Mitautor der „Führungskräftebefragung 2015“. Mit extrinsischer Motivation – höhere Gehälter, Boni – sei das nur bedingt auszugleichen.

Das immobilienmanager Megatrends Gipfeltreffen IV in Köln war der Höhepunkt eines Kommunikationszyklus von April 2015 bis März 2016 mit dem Schwerpunkt Human Resources. Die drei vergangenen Runden drehten sich um Megatrends wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Globalisierung.

Immobilien Manager Verlag IMV GmbH & Co. KG

1996 gegründet

1999: 100%-Unternehmen der Rudolf Müller Mediengruppe

Der Immobilien Manager Verlag IMV, in Köln und Berlin ansässig, entwickelt multimediale Angebote für die Entscheider der Immobilienbranche und versteht sich als Netzwerkverlag für die Immobilienwirtschaft. Neben dem bewährten Portfolio – bestehend aus dem Fachmagazin immobilienmanager, den Plötz Immobilien- und Büroführern und dem immobilienmanager Who is Who – veranstaltet der Immobilien Manager Verlag die Events immobilienmanager Award und immobilienmanager Megatrends und bringt seine Kunden so miteinander in Kontakt.

Kontaktpersonen



Justina Kroliczek

Pressekontakt

Management Unternehmenskommunikation

Rudolf Müller Mediengruppe

presse@rudolf-mueller.de

+49 221 5497-350