

# Revolution oder Desillusion?

**AUSBILDUNG** ■ Unternehmen knüpfen an immobilienwirtschaftliche Aus- und Weiterbildungsprogramme große Hoffnungen. Der Druck auf die Mitarbeiter hat sich durch die Vielzahl der Ausbildungsmöglichkeiten aber weiter erhöht.

Von Olaf Kenneweg



FOTO: PIXELIO

**H**aben sich die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Immobilienunternehmen in den vergangenen drei Jahren erhöht? Diese Frage löste im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Immobilien-Stammtisch Rhein/Ruhr“ eine rege Diskussion aus, sowohl bei Personalverantwortlichen als auch bei Unternehmensmitarbeitern oder den Professoren der entsprechenden Studiengänge.

Um es vorweg zu sagen: Grundsätzlich hat sich die Aus- und Weiterbildungssituation in den vergangenen zehn Jahren enorm verbessert. Man stellt fast eine Flut an neuen grundständigen und weiterführenden Studiengängen mit unterschiedlichen Konzepten, Inhalten, Abschlüssen und Qualitätsniveaus fest. Aber ist mehr Quantität auch gleichzeitig mehr Qualität? Ein entschiedenes Nein ist die Antwort!

## **Erst zu alt, jetzt zu jung**

Studenten und Personalmanager müssen zunächst lernen, im Detail hinzusehen und die Inhalte zu erfassen. Denn eine größere Auswahl macht im Gegenzug auch mehr Informationen

notwendig, um eine gut begründete Entscheidung treffen zu können. Ein langjährig bekannter Markenname einer Einrichtung lässt allein noch keine Rückschlüsse auf die fachliche Ausrichtung eines Angebotes zu.

Auch auf die unterschiedliche Notengewichtung sollte genauer geachtet werden. Zudem ist an den Hochschulen die Qualitätssicherung und die ständige Weiterentwicklung und Anpassung an die Marktanforderungen von enormer Bedeutung. Probleme bereitet den Unternehmen dabei immer noch die Unterscheidung von Bachelor und Master. Dies stellen wir auch in unserer täglichen Arbeit als Personalberater fest. Ein Professor zeigte sich auf unserer Veranstaltung überrascht darüber, dass die Wirtschaft immer wieder einen früheren Berufseinstieg von Studierenden gefordert hätte, den Unternehmen jetzt aber oftmals die Bachelor-Absolventen zu jung seien.

Das Angebot ist also da. Die Personalwirtschaft vieler Unternehmen hinkt jedoch mit ihren Aus- und Weiterbildungsmodellen den sich rasch wandelnden Märkten hinterher. Und dies, obwohl deutlich höhere fachliche Ansprüche an das Personal gestellt werden. Zudem verkürzt sich die Reaktionszeit, die Anfor-

derungen an das Reporting werden immer höher, eine interdisziplinäre Zusammenarbeit wird mit deutlich mehr Schnittstellen erwartet und auf das Zeitmanagement wird ebenfalls immer mehr Wert gelegt. Gleichzeitig werden jedoch die Stellenbeschreibungen hinsichtlich der fachlichen Qualifikationen oft nicht angepasst. Es wird nach alten Ausbildungsmustern gesucht.

## **Unternehmen erfüllen eigene Ansprüche nicht**

Die neuen Strukturen bieten jedoch insgesamt viele Möglichkeiten. Neben dem Erststudium an Universitäten und Fachhochschulen sind duale Studiengänge weiter auf dem Vormarsch. Vor allem junge Arbeitnehmer sprechen uns immer wieder hierauf an. „Jetzt bin ich noch jung und möchte mich fachlich auch neben dem Job zusätzlich qualifizieren.“

Erkennt und honoriert die Wirtschaft aber diese Lernbereitschaft ihrer Mitarbeiter? Viele Unternehmen scheuen davor zurück, Zeit und Geld in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu stecken, obwohl sie damit gleichzeitig auch in den Unternehmenserfolg investieren würden.



Ein Personalentscheider eines Klienten fragte erst kürzlich: „Wir haben leider immer wieder die Erfahrung machen müssen, dass unsere Mitarbeiter nach einer von uns unterstützten Weiterbildung unser Unternehmen verlassen haben. Woran liegt das?“

### **Nicht jeder Spezialist hat Führungsqualitäten**

Weiterbildungen müssen im Einklang mit den Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen stehen. Ein Lösungsbeispiel können zielgerichtete Firmenkundenprogramme an renommierten immobilienwirtschaftlichen Hochschulen sein. Eine Weiterbildung nur um der Weiterbildung willen bringt beiden Seiten nichts. Dies müssen auch die Mitarbeiter erkennen. Auch können nicht allen Mitarbeitern im Anschluss eines beispielsweise erfolgreich abgeschlossenen dualen Masterstudiengangs Karrierechancen geboten werden. Hier gilt ebenfalls: Schaffung einer leitenden Position nur des Titels wegen bringt beiden Seiten nichts. Ist ein Mitarbeiter jedoch mit seinem zusätzlichen Ab-

schluss auch auf die anschließende Ausübung einer leitenden Position in persönlicher Hinsicht vorbereitet? Hier herrscht noch klarer Nachholbedarf. Nicht jeder fachlich hervorragende Spezialist ist ohne Weiteres in der Lage, ein Team zu managen. Neben den Unternehmen selbst sollten auch Hochschulen und Institute die angehenden Führungskräfte auf die neuen Anforderungen zur Mitarbeiterführung vorbereiten.

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass die Anforderungen an Mitarbeiter deutlich zugenommen haben. Sind Unternehmen und Hochschulen oder sonstige Anbieter

entsprechender Studiengänge auch adäquat darauf vorbereitet? Jein lautet hier die Antwort. Die Investition in Aus- und Weiterbildung ist ein hohes Gut und stärkt den langfristigen Wirtschaftserfolg. Daher sollten die Ausbildungsbudgets in den Unternehmen wieder gefüllt werden. **II**

**Olaf Kenneweg ist Gründer und Geschäftsführer der Kenneweg Property Personalberatung, Köln. Er initiiert zudem regelmäßig den ImmobilienStammtisch Rhein/Ruhr.**

#### HOCHSCHUL-NEWS

**EBZ** ■ Der Student Lars Hoffmann untersucht für seine Master-Thesis, inwieweit die deutsche Wohnungswirtschaft die politische und wissenschaftliche Nachhaltigkeitsdiskussion in ihr Handeln integriert. Daraus soll ein Balanced-Scorecard-Modell entstehen, das es Unternehmen erleichtert, das eigene Handeln zu bewerten und zu steuern.

**EBS** ■ Am EBS Real Estate Management Institute der European Business School werden zukünftig „Wohnimmobilien Manager“ ausgebildet. Das neue Intensivstudium startet im Mai 2012 und wird fünf Monate dauern. Das Weiterbildungsangebot richtet sich an Fach-, Führungs- und Führungsnachwuchskräfte der Immobilienindustrie.