

# Branche auf Talentsuche

**Ausbildung** – Der Fachkräftemangel macht der Immobilienwirtschaft zu schaffen. Vor allem im Gebäudemanagement ist der Bedarf gross, die Zahl hoch qualifizierter Arbeitskräfte jedoch überschaubar.

Von Mathias Rinka; Bilder: Marco2811/Fotolia, SBB, SVIT-FM, Livit, PD



Gut ausgebildete Fachkräfte zu finden, ist derzeit nicht einfach.

In der Schweiz geben rund 41 Prozent der Unternehmen an, Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu haben. Eine Umfrage des Personaldienstleisters Manpower unter 750 Firmen im vergangenen Jahr zeigte zugleich, dass sich das Problem binnen Jahresfrist deutlich (um acht Prozentpunkte) vergrösserte. Damit beklagt fast jede zweite Personal- oder neudeutsch Human-Resources-Abteilung hierzulande einen Mangel an berufsbezogenen «hard skills» bzw.

fachspezifischen Kompetenzen. In die Top 10 der meistgesuchten Berufe fallen Facharbeitende, Personen für die Geschäftsführung und das Management sowie Ingenieure, Techniker und Projektleiter. Die leidige Kehrseite der Medaille: Gemäss den befragten Schweizer Unternehmen können durch den Fachkräftemangel vor allem Kundenbedürfnisse nicht befriedigt werden, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit leiden und höhere Lohnkosten fallen an.

## Leistungsstarke Branche

Die Klagen sind auch fast ausnahmslos aus der Schweizer Immobilienwirtschaft zu hören. Sie trägt allein elf Prozent zur Wirtschaftsleistung des ganzen Landes bei, wie eine Studie von pom+Consulting AG und Rütter Sococo AG feststellt. Rechnet man die Mieteinnahmen und die Eigenmietwerte der privaten Haushalte hinzu, beläuft sich der Anteil der Branche am Bruttoin-



«In allen Kerngebieten haben wir es mit einem Mangel an Fachkräften zu tun.»

Beatrice Lifart, Livit AG



«Die Branche stellt sich nicht attraktiv genug für Berufsanfänger dar.»

Andreas Meister, SVIT FM

landprodukt sogar auf satte 18 Prozent. Dies entspricht einer Bruttowertschöpfung von 100 Milliarden Franken. Der Bruttoproduktionswert der in die Immobilienwirtschaft einbezogenen Wirtschaftszweige beläuft sich gar auf 184 Milliarden Franken.

Insgesamt generiert die Branche laut Studie direkt rund 530.000 Vollzeitstellen bzw. 14 Prozent der Schweizer Gesamtbeschäftigung. Hinzu kommen 60.000 Vollzeitbeschäftigte, die sich um die Betriebsliegenschaften in den übrigen Branchen kümmern. Damit arbeitet fast jeder sechste Beschäftigte in der Schweiz mit Bezug zum Immobilienmarkt – und entsprechend gross ist der Bedarf an Fachkräften. Die grösste Zahl an Angestellten weist die Bauwirtschaft mit aktuell rund 250.000 Beschäftigten allein im Hochbau auf. Bei der Gebäubetreuung und -sicherheit arbeiten 65.000, bei Architektur- und Ingenieurbüros 50.000 sowie im Segment Wohnungswesen rund 38.000. Darüber hinaus beschäftigen die mit der Immobilienwirtschaft verbundenen Wirtschaftszweige weitere 117.000 Menschen.

Allein die staatliche SBB, Arbeitgeberin für knapp 33.000 Menschen, rekrutiert Jahr für Jahr mehr als 2.000 Mitarbeitende, wie Erika Ingold, Leiterin Human Resources SBB Immobilien, im Gespräch verrät (s. Interview auf Seite 22). Dabei sind es vor allem Fachkräfte und speziell Ausgebildete, die für die hoch qualifizierten Stellen bei den Bundesbahnen dringend benötigt werden. «Wir haben entsprechende Massnahmen aufgesetzt, wie Jobvideos und Plakate, die besonders auf die Vereinbarkeit von Ar-

beit mit Familie eingehen», sagt Ingold. Zudem werde auch der unternehmens-eigene Rekrutierungsprozess immer wieder überprüft und verbessert, um sich den aktuellen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt anzupassen. Im Immobiliensegment beschäftigen die SBB rund 850 Mitarbeiter in 20 bis 25 verschiedenen Berufsbildern, wie Architekten, Projektleiter, Portfolio-Manager, Immobilienbewirtschafter, aber auch Reinigungsspezialisten.

### Nicht attraktiv genug für Berufsanfänger?

Wie sehr die Immobilienbranche vom Fachkräftemangel betroffen ist, zeigt sich auch an der grenzüberschreitenden Mitarbeitersuche. Viele Unternehmen sehen sich bei der Rekrutierung gut ausgebildeter und motivierter Mitarbeiter und Fachkräfte inzwischen im Ausland um. Dringend gesucht werden etwa Kandidaten für das Property und Facility Management. SVIT-FM-Präsident Dr. Andreas Meister ist überzeugt, dass die Ausbildung in diesen Geschäftsfeldern der Schweizer Immobilienwirtschaft zwar gut aufgestellt ist. So würden beispielsweise die Master-Kurse gut nachgefragt, so Meister, doch stelle sich nach dem Bildungsweg immer die Frage, ob es auch passgenaue Arbeitsplätze für die Abgänger hat. Generell leide das Property und Facility Management daran, dass es sich im Verhältnis zu seiner volkswirtschaftlichen Bedeutung «nicht attraktiv genug für Berufsanfänger» mache, meint Meister. Zudem fehlten in einigen Be-

rufsfeldern auch schlicht und einfach die Entwicklungsperspektiven für die Mitarbeitenden.

### Spezialisierung per Akademie

Aus der Not eine Tugend gemacht hat der Immobiliendienstleister Livit AG. Als vorausschauend erwies sich bei der Swiss Life-Tochter die Gründung einer eigenen Akademie 2007. Dort werden jedes Jahr gut 150 Kurse angeboten, 2015 wurden hier allein 1.200 Teilnehmer aus- und weitergebildet. Davon profitiert nicht nur die Livit selbst mit ihren zur Zeit 450 Mitarbeitenden, sondern auch die ganze Branche. «In allen drei Kerngebieten, in der Bewirtschaftung sowie im Bau- und im Vermietungsmanagement haben wir es zurzeit mit einem Mangel an Fachkräften zu tun», erklärt Beatrice Lifart, Leiterin Personalmanagement bei der Livit. «Neue Marktbedingungen, neue Gesetze, Normen, Trends und Ansprüche verlangen neues Wissen und das betrifft die Welt der Immobilien ganz besonders. Unsere Antwort hierauf ist die Livit-Akademie, mit der wir gezielt fachliche, methodische und soziale Kompetenzen schulen.»

### Talentprogramm für die Führungskräfte von morgen

Die Livit vermittelt in ihrer Akademie auch neu im Rahmen eines Executive-Talent-Programmes Inhalte zur Unternehmensführung mit hoher strategischer Ausrichtung. Im Juni starten

# «Die Suche nach gut qualifizierten Fachkräften ist anspruchsvoll»

**Stichwort** – Die SBB zählen zu den ganz grossen «Playern» am Schweizer Immobilienmarkt. Erika Ingold, Leiterin Human Resources SBB Immobilien, gibt Auskunft zur Rekrutierungsstrategie.

Interview: Mathias Rinke, Bild: PD

**IMMOBILIEN Business:** *Frau Ingold, die SBB beschäftigen gesamthaft circa 33.000 Mitarbeitende in mehr als 150 verschiedenen Berufen. Wie viele hiervon arbeiten für die SBB Immobilien?*

**Erika Ingold:** Unser Immobiliensegment beschäftigt rund 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in etwa 20 bis 25 verschiedenen Berufsbildern, wie Reinigungsspezialisten bei RailClean, Architekten, Projektleiter, Portfolio-Manager, Immobilienbewirtschafter usw.

*Ist Ihr Unternehmen vom viel diskutierten Fachkräftemangel betroffen?*

Aktuell können die offenen Stellen mit wenigen Ausnahmen besetzt werden. Doch ist die Suche nach gut qualifizierten Fachkräften in allen Geschäftsbereichen anspruchsvoll. Schwierigkeiten haben wir vor allem bei Berufsbildern oder Funktionen, welche auf dem Ar-

beitsmarkt gesucht sind, also bei hoch qualifizierten Stellen – etwa bei Ingenieuren, Finanz- oder IT-Mitarbeitenden, aber auch bei Handwerkern. Teilweise gibt es auch regionale Unterschiede, beispielsweise Zürich und Genf.

*Wie rekrutieren die SBB ihre Mitarbeiter? Gibt es spezielle Herangehensweisen bei der Suche nach Fachkräften im Immobilienbereich?*

Die SBB rekrutiert jährlich rund 2.000 bis 2.200 Mitarbeitende auf dem externen Arbeitsmarkt. Wir haben entsprechende Massnahmen in Bezug auf den Auftritt auf dem Arbeitsmarkt aufgesetzt, wie Jobvideos und Plakate, die besonders auf die Vereinbarkeit von Arbeit mit Familie eingehen, und sind auch daran, den Rekrutierungsprozess zu verbessern. Bei SBB Immobilien versuchen wir potenzielle Arbeitskräfte auch über die sozialen Medien zu gewinnen – wie etwa über LinkedIn und die dortige Reihe «SBB Immobilienbe-

rufe – Arbeiten und mehr». Ein grosses Plus bei uns sind natürlich auch die verschiedenen «Work Smart»-Möglichkeiten.

*Welche speziellen Weiterbildungsmöglichkeiten bieten die SBB im Geschäftsfeld Immobilien?*

Die SBB unterstützen Mitarbeitende sowohl durch interne wie externe Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Form der Beteiligung durch die SBB wird individuell zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden geregelt. Ebenfalls werden die Entwicklungsmöglichkeiten mindestens jährlich im Rahmen der Personalbeurteilung besprochen, wie zum Beispiel Sprachen und die fortschreitende Digitalisierung.

*Werden Frauen speziell gefördert und unterstützt?*

Die SBB verfügt über eine Diversity-Strategie aus Überzeugung, welche verschiedene Massnahmen in Bezug

erstmals zwölf Livit-Mitarbeitende mit dem neuen Programm Livit Talent Management. «Als Ergänzung zur fachlichen Ausbildung ergänzt das Talentprogramm die Weiterbildung mit fundiertem Wissen in Managementkompetenz, Unternehmertum und Projektmanagement», erläutert Lifart. Das Programm umfasst aber auch die Möglichkeit für einen klassischen «Seitenwechsel»: Die Teilnehmenden können für eine Woche in einer sozialen

Institution arbeiten und dort wertvolle Erfahrungen sammeln.

## Digitalisierung schafft neue Arbeitsplätze

Bei der Planung und aktiven Gestaltung künftiger Berufsbilder geht die Livit von einer weiter fortschreitenden Technologisierung und Digitalisierung sowie von einer steigenden Spezialisierung aus. Der Einfluss der Einzug haltenden

Digitalisierung in der Immobilienwelt lasse sich zwar noch nicht konkret in Zahlen abschätzen. Doch: «Die digitale Transformation wird die Arbeitswelt von morgen entscheidend beeinflussen und verändern. Darauf wollen wir vorbereitet sein und unsere Mitarbeiter in der Akademie entsprechend auf die Herausforderungen von morgen ausrichten», sagt Lifart. Ziel der Akademie sei es, «Wissen zu vertiefen und mit Neuem anzureichern». Dazu gehöre auch, wirt-



Erika Ingold, Leiterin Human Resources SBB Immobilien

auf die Frauen beinhaltet, zum Beispiel Kidz Care, Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit, Mentoring für Frauen oder auch Management-Development-Prozesse. Ich persönlich engagiere mich zudem als Mentorin im Mentoringprogramm des Verbandes wipswiss (women in property switzerland association).

*Noch eine abschliessende Frage: Wie bewerten Sie die aktuellen Ausbildungsmöglichkeiten in der Schweiz für Berufe in der Immobilienwirtschaft, wie zum Beispiel im Property-, Facility- oder Asset Management?*

Es ist ein gutes und breites Angebot vorhanden – wichtig finde ich, dass neue Ausrichtungen und Megatrends wie die Digitalisierung nicht verschlafen werden, zudem sollten Themen wie Kundenorientierung deutlicher Gewicht erhalten. ▲

schaftliche, gesellschaftliche und gesetzliche Trends aufzunehmen und zu vermitteln.

### Deloitte: 30.000 neue Arbeitsplätze in Aussicht

Auch SVIT-FM-Präsident Meister erwartet merkliche Veränderungen durch online abgeschlossene Mietverträge, drahtlose Übermittlung des Energieverbrauchs und digitale Steuerung von Im-

mobilien services. Aufgaben, die früher ein Hauswart im 100-Prozent-Pensum abwickelte, werden in Zukunft vermehrt computergesteuert sein. Ob sich dadurch zwangsläufig ein Arbeitsplatzabbau in der Schweizer Immobilienwirtschaft und ein Nachlassen des Fachkräftemangels ergeben wird, ist jedoch fraglich. Eine jüngst veröffentlichte Studie von Deloitte kommt nämlich zum Schluss, dass die Digitalisierung vor allem bei ungelerten

Arbeitskräften massive Auswirkungen haben wird, während die Zahl der hoch qualifizierten Arbeitsstellen weiter zunehmen wird.

Gemäss dieser Prognose werden auf gesamtwirtschaftlicher Ebene in der Schweiz bis 2025 netto rund 270.000 neue Arbeitsstellen entstehen. Geht man von der Wirtschaftsleistung der Immobilienwirtschaft aus, müssten demnach in der Branche fast 30.000 neue Stellen dank Digitalisierung geschaffen werden. ▲

## Facility Management

# RICS und IFMA spannen zusammen

Die International Facility Management Association (IFMA) und die Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS) haben Ende April eine Kooperation vereinbart, die zum Ziel hat, die eine Billion US-Dollar schwere Branche des Facility Managements (FM) international weiterzuentwickeln.

Durch Bündelung ihrer strategischen Ressourcen wollen die Verbände einen einzigartigen Branchensupport schaffen, um den wachsenden Anforderungen der rund 25 Millionen Facility Manager weltweit gerecht zu werden. Ferner soll ein einheitlicher und attraktiver Karriereweg für den Berufszweig entwickelt werden», sagt Tony Keane, IFMA-Präsident und -CEO.

In den vergangenen Jahren habe sich die FM-Branche professionalisiert und zunehmend in eine strategische Disziplin verwandelt und Untersuchungen von IFMA und RICS belegten empirisch, dass ein effizientes Gebäudemanagement greifbare Vorteile biete. Diese reichten von einer erhöhten Produktivität und Kosteneinsparungen bis hin zu mehr Energieeffizienz und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Obwohl die Branche an Status und öffentlicher Sichtbarkeit gewonnen habe, leide der

Berufsstand unter seiner heterogenen Struktur. Dies zeige eine RICS-Befragung unter Praktikern auf sechs Kontinenten.

Durch ihre neue Kooperation wollen IFMA und RICS weltweit eine zentrale Rolle übernehmen und Tools entwickeln, «um die Stärke strategischer FM-Dienstleistungen optimal zu nutzen». Durch die Zusammenarbeit wolle man auch auf den aktuellen Mangel an FM-Fachkräften reagieren, sagt Keane. «Zwar besteht auf der ganzen Welt eine wachsende Marktnachfrage nach Facility Managern.

Dennoch gibt es aktuell einen Mangel an professionell ausgebildeten Praktikern, die in der Lage wären, diese Nachfrage zu bedienen.» Im Rahmen der Zusammenarbeit werde «ein klarer, eindeutiger Berufsweg etabliert, auf dem die Fachkräfte die Führungsqualitäten erlangen, die sie benötigen, um als Spezialisten anerkannt zu werden».

Die IFMA-RICS-Kooperation soll zunächst in den Bereichen Bildung, Forschung, Konferenzen, Veranstaltungen und Kommunikation nach aussen umgesetzt werden. Ziel ist es, einen einheitlichen FM-Karriereweg zu etablieren, der weltweit als Beruf anerkannt ist. (mr)