

# **Arbeitsplatz der Zukunft in der Immobilienwirtschaft**

**Immobilientagung Düsseldorf  
09. Juni 2022**

**Dagmar Meyer und Ralf Michels**



Consultic

Dagmar Meyer



**MICHELS & CO.**

IMMOBILIEN



URE •

FUTURE

FUTUR

Arbeitsplatz der Zukunft





# Arbeitswelt Zukunft



Arbeitswelt der Zukunft














Institut für angewandte  
Arbeitswissenschaft  
in Düsseldorf

[https://www.arbeitswissenschaft.net/  
themenfelder/arbeitswelt-der-zukunft/](https://www.arbeitswissenschaft.net/themenfelder/arbeitswelt-der-zukunft/)

# Erste spürbare Auswirkungen in der Immobilienwirtschaft

- Es geht alles immer schneller, wir kommen kaum noch hinterher!
- Unsere Kunden sind immer besser informiert und werden anspruchsvoller!
- Es wird immer schwieriger gutes Personal zu finden!
- Die Gefahr, dass meine guten Mitarbeiter auch branchenfremd abgeworben werden wird immer größer!
- Unsere Mitarbeiter möchten auch nach Corona lieber im Home-Office arbeiten!
- Wir reden aneinander vorbei, weil wir immer unterschiedlicher werden!

# Vier Generationen auf dem Arbeitsmarkt

	Maturists (geboren vor 1945)	Baby Boomers (1945 – 1960)	Generation X (1961 – 1980)	Generation Y (1981 – 1995)	Generation Z (nach 1995 geboren)
<b>Prägende Erfahrungen</b>	Zweiter Weltkrieg Rationierungen Starr definierte Geschlechterrollen Rock'n'Roll Kernfamilie Festgelegtes Frauenbild	Kalter Krieg Wirtschaftswunder Swinging Sixties Mondlandung Jugendkultur Woodstock Familienorientierung Zeitalter der Teenager	Ende des Kalten Kriegs Mauerfall Reagan – Gorbatschow Thatcherismus Live Aid Der erste PC Anfänge mobile Technologie Schlüsselkinder Zunahme von Scheidungen	Terroranschläge 9/11 Playstation Social Media Invasion im Irak Reality TV Google Earth	Wirtschaftlicher Abschwung Erderwärmung Globalisierung Mobile Devices Energiekrise Arabischer Frühling Eigene Medienkanäle Cloud Computing Wikileaks
<b>Anteil an arbeitender Bevölkerung in % (in UK)</b>	<b>3 %</b>	<b>33 %</b>	<b>35 %</b>	<b>29 %</b>	Teilweise in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Ausbildung
<b>Ziel</b>	Eigenheim	Jobsicherheit	Work-Life-Balance	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
<b>Haltung zu Technologie</b>	Weitgehend uninteressiert	Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	„Technoholics“ abhängig von der IT, nur begrenzte Alternativen
<b>Haltung zu Karriere</b>	Lebenslange Jobgarantie	Karriere im Unternehmen, wird von den Angestellten mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht mehr auf den Arbeitgeber	Digitale Unternehmer Arbeit „mit“ Organisationen, nicht „für“ Organisationen	Multitasking-Karriere Übergangsloser Wechsel zwischen Unternehmen und „Pop-up“-Business
<b>Typisches Produkt</b>	 Auto	 Fernseher	 PC	 Tablet / Smartphone	Google Glass Nanocomputer 3-D-Drucker Fahrerlose Autos
<b>Medien Kommunikation</b>	 Brief	 Telefon	 E-Mail und SMS	 Text oder Social Media	Mobile oder in die Kleidung integrierte Kommunika- tionsmedien
<b>Bevorzugte Kommunikation</b>	 Face-to-Face Meetings	 Face-to-Face, zudem Telefon und E-Mail	 Text Messaging oder E-Mail	 Online und Mobile (SMS)	 Facetime





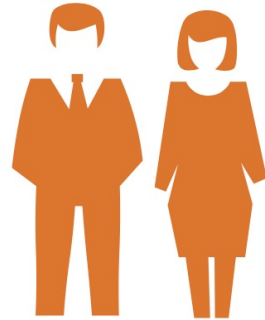
# Arbeitgeberattraktivität



# Top-Ten der Arbeitsmotivation

## Top 10 Faktoren der Jobmotivation

Für drei von vier Deutschen wirkt sich ein gutes Arbeitsverhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten positiv auf die Arbeitsmotivation aus.



**77%**

Gutes Arbeitsverhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten



**67%**

Flexible Arbeitszeiten (z.B. Gleitzeit/Arbeitszeitkonto)



**45%**

Guter Kontakt zu Kollegen auch nach Feierabend



**38%**

Betriebliche Gesundheitsförderung



**35%**

Ansprechende Raumgestaltung/-einrichtung



**33%**

Viel Teamarbeit



**32%**

Getränke kostenlos vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt



**28%**

Pflanzen im Büro



**24%**

Kleine Aufmerksamkeiten (z.B. Oster-Überraschung)



**24%**

Individuelle Schreibtischgestaltung

Frage: Welche Faktoren motivieren Sie im Job? N = 1.000 Bundesbürger ab 18 Jahren.  
Quelle: ManpowerGroup Deutschland (2014)



ManpowerGroup



# Unsere Erkenntnisse

- Eine Identifikation mit dem Job und darin täglich Erfüllung zu finden ist enorm wichtig; eine positive Gestaltung des Arbeitstages zahlt darauf ein.
- Der gute Kontakt zu Kollegen hat inzwischen einen ähnlich hohen Stellenwert wie Freunde und Familie und sollte durch Zusammenarbeitsformen unterstützt werden.
- Ein gut bezahlter Job alleine ist es nicht mehr, Mitarbeiter möchten einen sinnvollen Beitrag leisten und mitgestalten – alte Routinen, Langeweile oder Stress bewirken genau das Gegenteil.
- Immer mehr Arbeitnehmern ist es wichtig, welche Produkte oder Dienstleistungen ein Unternehmen vertreibt, ob es umweltschonend agiert und wie nachhaltig es um die Arbeitsbedingungen bestellt ist – die Reaktion auf einen Global-Trend.
- Eine zeitgemäße und moderne Technik am Arbeitsplatz ist mittlerweile eine Standardanforderung, um den Notwendigkeiten aus der Digitalisierung aber auch mit Blick auf die neueren Generationen – Akten werden zukünftig Archivgut werden.

# Attraktiver Arbeitsplatz ?





# Attraktiver Arbeitsplatz



# Unsere Erkenntnisse

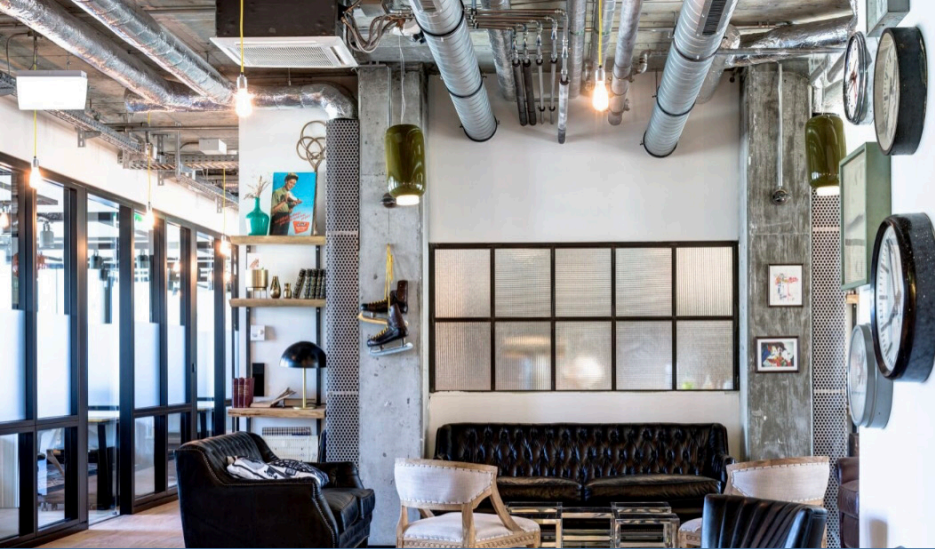
- Die Homeoffice-Zeit hat gezeigt, dass eigenorganisiertes flexibles Arbeiten funktioniert. Jeder arbeitet zu anderen Zeiten am effektivsten, manche morgens und manche abends. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt hier deutlich.
- Die Mitarbeiter bestimmen selbst über Arbeitsbeginn/-ende und Pausen (gesetzliche Pausen müssen aber eingehalten werden) und erfahren hiermit Freiheiten in Kombination mit der Verantwortung für Ihre Tätigkeiten.
- Ein Spaziergang in der Mittagspause macht den Kopf frei und ermöglicht kreative Idee.
- Die Kontrolle und Nachweis von Arbeitszeiten fallen weg, dafür rückt die zu betreuende Immobilie und die Zufriedenheit der Kunden in den Mittelpunkt.
- Der Arbeitnehmer arbeitet so eigenständig und selbstorganisiert und zeigt sich für seine Bestandskunden verantwortlich.



# Unsere Erkenntnisse

- Die Arbeit in kleinen Teams ermöglicht kurze Wege und schnelle Entscheidungen.
  - Die Führungskräfte sind keine Hierarchen sondern Begleiter und Entwickler hin zu eigener Kompetenz und Gestaltungsstärke der Mitarbeiter.
  - Sich wohl fühlen, aus sich heraus motiviert sein und aktiv mitgestalten, das ist das was sich viele wünschen und was zu einer guten Unternehmenskultur beiträgt.
- 
- ✓ Ist der Mitarbeiter zufrieden, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass Kollegen sich wegbewerben.
  - ✓ Ist der Mitarbeiter mit Freude und Engagement bei der Arbeit, ist auch der Kunde zufrieden, weil er das in seiner Behandlung spürt.
  - ✓ Ist der Kunde zufrieden, sind alle zufrieden, auch der „Chef“.
  - ✓ Ist der Kunde zufrieden, bleibt er auch und er ist auch bereit, den einen oder anderen Euro mehr für seine Dienstleistung zu bezahlen.





# Gutes Arbeitsumfeld schaffen





# So kann die Realität schon aussehen!

- Firmenreisen z.B. nach Amsterdam
- Gemeinsam mit dem Bus übers Wochenende
- Bowlinggruppe mit Firmen-Trikots
- Kanutouren, Ausflüge usw.
- Lohnumwandlungen für Firmenwagen
- Homeoffice für alle Mitarbeiter seit 2017
- Höhenverstellbare Schreibtische
- „Eigener Wunsch-Bürostuhl“
- 2 oder 3 Monitore oder sogar oval
- Krankenzusatzversicherung (Zahn/Krankenhaus/Homöopathie zur Wahl)
- Unterstützung durch Coaching (z.B. Telefon/Freies Reden/Zeitmanagement)
- Umsatzbeteiligung bei guter Arbeit
- Hunde dürfen ins Büro mitgebracht werden (Zeitweise bis zu 5 Hunde im Büro)



# Ralf Michels – Unternehmensberatung

- Seit 30 Jahren in der Immobilienwirtschaft tätig
- Projektentwickler, Makler und Verwalter
- Seit 2008 Referent für Digitalisierung, Controlling und Unternehmensführung
- Seit 10 Jahren Unternehmensberater für Immobilienunternehmen und die Immobilienwirtschaft
- Workshops und Seminare
- Coach mit Spezialisierung Mitarbeiterführung





# MConsultic Dagmar Meyer



- Personal- und Organisationsentwicklung
- Beratung und Begleitung von Menschen und Unternehmen in Veränderung
- Über 25 Jahre Erfahrung als Beraterin und Führungskraft
- Ziel: gemeinsam noch erfolgreicher werden und sich zukunftssicher aufstellen
- Strategieberatung, wo soll es hingehen und was braucht es dafür?
- Das Miteinander im Innen und im Außen – was ist förderlich, was hinderlich?
- Einzel- und Teamcoachings, Workshops, Seminare und Moderationen und Keynotes

# Ihre Referenten – Vielen Dank!

## Arbeitsplatz der Zukunft



**Dagmar Meyer**  
dagmar.meyer@mconsultic.de  
+171 454 82 42



**Ralf Michels**  
rm@ralfmichels.com  
+49 200015-27