

ARBEITSZEITMODELLE, BÜRO

New Work in der Immobilienbranche

Es geht um Führung, um Prozesse, aber auch um den Arbeitsplatz. Firmen versuchen, Mitarbeitende ins Büro zu locken. Einige Beispiele, wie größere Unternehmen der Immobilienwirtschaft auf die Herausforderungen am Arbeitsmarkt reagieren.

Die Immobilienbranche gilt als veränderungsscheu. Dabei treibt sie fundamentale gesellschaftliche Veränderungen mit voran. Die Kultur des „neuen Arbeitens“ etwa. Wurde „New Work“ einst als reine Flächenstrategie verstanden, wird es nun zur ganzheitlichen Aufgabe in der Immobilienbranche. An der Schnittstelle von Organisationsentwicklung, Unternehmenskultur und Arbeitgebermarketing entstehen flexible Arbeitsplatzmodelle, neue Führungsstile und Initiativen für Gesundheit und Wohlbefinden.

Corona hat den Wandel der Arbeitswelt beschleunigt und dabei an der Büro-Präsenzkultur in Deutschland gerüttelt. Angesichts von Homeoffice, mobilem Arbeiten und „Remote Work“ haben Arbeitgeber nun Sorge, dass Mitarbeitende nicht mehr ins Büro kommen. Das führt bereits bei einigen Immobilienunternehmen dazu, dass Arbeiten neu gedacht wird.

Im Workspace Benchmark Report 2022 von Drees & Sommer wurden 230 Führungskräfte aus 20 Branchen befragt. Deutlich wird, dass das Büro nicht an Bedeutung verlieren wird: Es ist nun wichtiger für alles das, was remote nicht umsetzbar ist. Ein weiteres Ergebnis: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen gerne ins Büro, wenn das Arbeitsumfeld im Büro ansprechend ist. Diese Erfahrung macht auch der Siemens-Konzern. „Wir stellen Ergebnisse über Präsenz und befähigen unsere Mit-



„Ein wesentlicher Part für den Wechsel eines Kandidaten ist, wie das Büro aussieht. Meine Kunden investieren daher bewusst in moderne Büroausstattung.“

Jutta Heusel, Geschäftsführerin der Münchner Personalberatung Kollmannsperger



„Wir stellen Ergebnisse über Präsenz.“

Tanja Severin, Geschäftsführerin von Siemens Real Estate Consulting



„Das Büro wird künftig das Aushängeschild des Unternehmens sein.“

Stefanie Lütteke,
Drees & Sommer

arbeitenden, die Arbeitsumgebung zu wählen, in der sie ihre beste Leistung erbringen können. Mobiles Arbeiten ist an zwei bis drei Tagen pro Woche, wo immer sinnvoll und machbar, konzernweiter Standard“, berichtet Tanja Severin, Geschäftsführerin von Siemens Real Estate Consulting.

Homeoffice – ja, aber auch ein Büro mit Atmosphäre. Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung ist äußerst wichtig geworden

Auch der Immobilienberater Drees & Sommer setzt auf die freie Wahl des Arbeitsortes, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Stefanie Lütteke, die Bestandsimmobilien in zukunftsfähige Gebäude transformiert, berichtet: „Ob mobiles Arbeiten an einem bestimmten Tag sinnvoll ist oder die Anwesenheit im Büro, ob Arbeiten im Homeoffice oder an ‚Third Places‘, das entscheiden die Mitarbeitenden selbst. Wir setzen auf Eigenverantwortung, sofern keine Anwesenheit auf den Baustellen notwendig ist.“

In Zeiten des „Big Quit“ und des Fachkräftemangels in der Immobilien- und Baubranche ist das flexible Büro zum wichtigen Bestandteil der Arbeitsplatzstrategie und des Arbeitgebermarke-

tings geworden. „Kandidaten fragen heute zuerst, ob Homeoffice möglich ist“, bestätigt Jutta Heusel, Geschäftsführerin der Münchner Personalberatung Kollmannsperger. „Aber dann möchten sie sich zum gemeinsamen Arbeiten im Team auch gern im Office mit angenehmen Räumlichkeiten, entsprechender Atmosphäre und modernen Kommunikationsmöglichkeiten wiederfinden. Diese Flexibilität ist vielen wichtiger als ein gesteigerter Verdienst.“

Auch Swiss Life Asset Managers und die dazugehörige BEOS AG setzen in Deutschland auf flexibles Arbeiten. Büroflächen können dort je nach Aktivität genutzt werden. „Wir bieten Open Space Offices mit Shared-Desk-Prinzip und kollaborativen Arbeitsplätzen. Unterschiedlich gestaltete Think Tanks als wichtige Rückzugsmöglichkeiten, ‚Social Areas‘ für gemeinsame Lunches und Events sowie interaktive Workshop-Räume ergänzen an allen Standorten unser Arbeitsplatzkonzept“, erklärt Lisa Brede, die für das Recruiting und die Arbeitgebermarke bei Swiss Life Asset Managers Deutschland und BEOS verantwortlich ist.

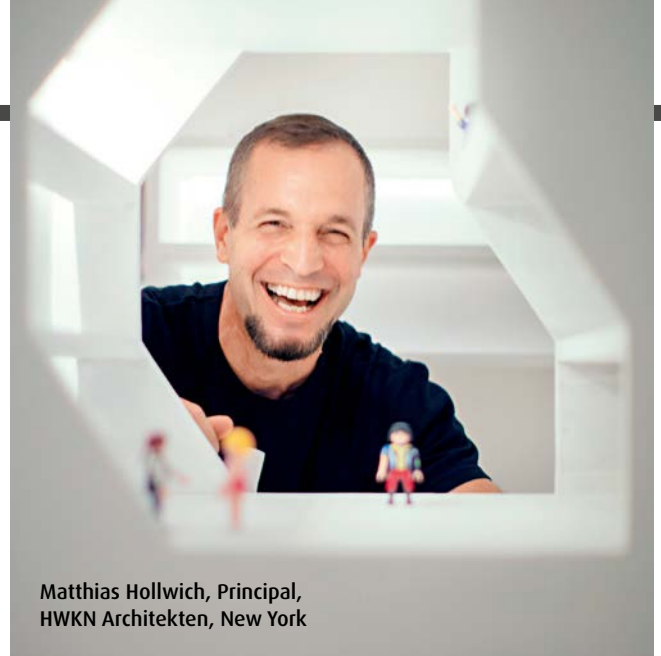
Dort, wo Arbeiten immer agiler wird und Büroflächen aufgabenbezogen genutzt werden, braucht es gute Organisation. Dazu stützen sich die Immobilienunternehmen vermehrt auf „Smart Office“-Lösungen. Siemens etwa nutzt für die Belegung und das Management der Büroräume sowie zur Steuerung des Raumkomforts intelligente Gebäudetechnik aus dem eigenen Haus. »

Auch eine selbst entwickelte Workplace-App ist seit Mitte 2020 weltweit im Einsatz. Damit lassen sich Räume und Schreibtische reservieren, und an größeren Standorten lässt es sich leichter navigieren. Die App regelt auch den Komfort am Arbeitsplatz: Mitarbeitende können darüber Temperatur und Beleuchtung an ihrem Arbeitsplatz individuell regulieren.

Im Büro erleben Mitarbeitende Arbeitgebermarke und Unternehmenskultur. Beides muss in den Räumlichkeiten spürbar und erlebbar gemacht werden

Die Anwesenheit im Büro bequem über den digitalen Concierge zu planen und zu managen, ist seit Januar auch im neuen Büro von Drees & Sommer an der Hanauer Landstraße in Frankfurt am Main möglich. „Die Flächen bieten eine Mischung aus offenen Arbeitsplätzen, Besprechungs- und Rückzugsräumen, Lounges, Telefonboxen, Think Tanks und Multifunktionsräumen. Zur Organisation können Arbeitsplätze und Räume über eine App gebucht werden“, so Stefanie Lütteke von Drees & Sommer. Wie Siemens nutzt auch der Immobilienberater die eigenen Flächen, um neue Lösungen für Kunden zu erproben. „Das Büro steht nicht in Konkurrenz zum Homeoffice oder zu Third Places, sondern ergänzt diese Konzepte“, fasst Flächen-Profi Stefanie Lütteke die jüngsten Entwicklungen zusammen. „Im Wettbewerb um Talente wird es künftig das Aushängeschild des Unternehmens sein. Wer hier die Nase vorn behalten will, muss in die Qualität der Fläche investieren.“

Lütteke sieht auch Parallelen zum Einzelhandel. Dort setzte mit dem Wachstum des Online-Shoppings schon vor Jahren ein



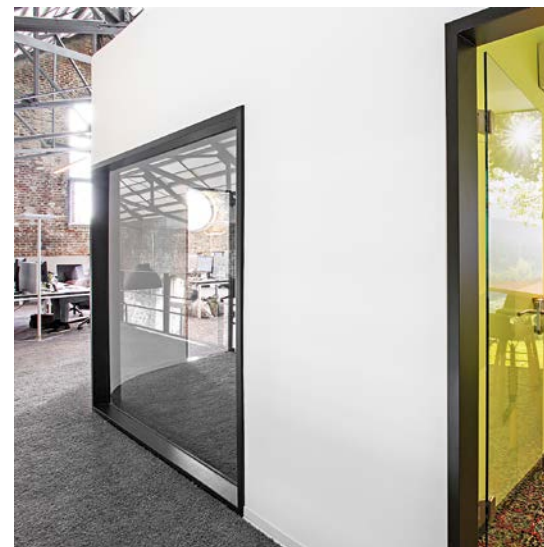
Matthias Hollwich, Principal,
HWKN Architekten, New York

NÄCHSTES LEVEL FÜR „NEW WORK“

London erhält erstes „WorkResort“

Wir haben einen Büro-Prototyp entworfen, der es ermöglicht, dass Menschen produktiv sind und gleichzeitig eine Karriere verfolgen können, die ihrer persönlichen Berufung entspricht. Mit dem „WorkResort“ schaffen wir einen Ort, der zum Arbeiten inspiriert, Menschen als Individuen respektiert und Community über Selbstbezogenheit stellt. Im „WorkResort“ melden sich Mitarbeitende bei einem Concierge an. Der macht Vorschläge, wie sie die kommenden Stunden am besten verbringen. Das Arbeitsumfeld richtet sich nach der Aufgabe: Es gibt „Villen“ für Brainstormings und „Hütten“ für konzentriertes

Arbeiten. Lounges und Balkone fördern den spontanen Austausch, Meditations- und Aktivitätsräume das geistige und physische Wohlbefinden. Zum Mittagessen versammeln sich die Mitarbeitenden um den „Chef’s Table“. „Maker Spaces“ halten Werkzeuge bereit, um Prototypen zu erstellen und Experimente durchzuführen. Wir arbeiten derzeit in London an der Umsetzung des ersten „WorkResorts“ – für einen Kunden, der Top-Talente anziehen und Mitarbeitende dazu inspirieren möchte, Freigeister zu sein, kreative Lösungen zu finden und einen wichtigen Beitrag zur Unternehmenszukunft zu leisten.



tiefgreifender Wandel ein. Geschäfte werden immer häufiger zum Showroom oder Flagshipstore, in denen Markenwelt und ausgewählte Produkte präsentiert werden. Eingekauft wird dann überwiegend online. „Im Büro erleben Mitarbeitende ähnlich wie in einem Flagshipstore die Marke, in diesem Fall die Arbeitgebermarke. Markenwerte und Unternehmenskultur müssen entsprechend in den Räumlichkeiten spürbar und erlebbar gemacht werden“, so Lütteke.

Personalberaterin Jutta Heusel bestätigt den Trend: „Ein wesentlicher Part für den Wechsel eines Kandidaten ist, wie modern das Büro ist, ob Verständnis für Wellbeing da ist oder nicht. Je mehr, desto besser. Meine Kunden investieren daher bewusst in moderne Büroausstattung, fast alle haben bereits umgebaut oder tun dies jetzt, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten.“

„New Work“ verändert nicht nur deutsche Büros. Auch streng hierarchische Führung hat in der neuen Arbeitswelt ausgedient. Denn hier agieren Mitarbeitende eigenverantwortlicher und mit mehr individueller Freiheit als bisher. Das ruft nach einem neuen Führungsverständnis, für das Fähigkeiten wie Vertrauen, Kommunikationsfähigkeit und Empathie essenziell werden. Viele Unternehmen bieten ihren Führungskräften bereits entsprechende Trainings an. Geschult wird häufig menschenzentrierte Führung, die auf emotionalen Kompetenzen basiert.

DEN BEDARF GIBT ES. Wie Arbeitnehmende in der Immobilienwirtschaft Führung im Arbeitsalltag erleben, dazu hat die EBZ Business School in verschiedenen Branchen nachgefragt. Die Bochumer fanden heraus, dass Befragte aus der Immobilienwirtschaft eine durchschnittlich niedrigere Bindung an ihren Arbeitgeber haben als die befragten Beschäftigten anderer Branchen. Sie erleben ihre Vorgesetzten zudem als weniger fair und ethisch als die Beschäftigten anderer Branchen.

Auch hier reagieren die Immobilienunternehmen bereits auf den Wandel. „Bei Siemens setzen wir auf eine innovative Arbeitswelt, die auf einer vertrauensbasierten Unternehmens- und Führungskultur beruht“, so Tanja Severin.

Der Vermögensverwalter Swiss Life Asset Managers versteht die neue Arbeitswelt als „Vertrauensumgebung“. „Miteinander als Team sowie in der Interaktion zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden in kontinuierlicher Verbindung zu stehen, ist ein wichtiger Baustein unserer Feedback-Kultur, die wir als Unternehmen stetig weiterentwickeln“, sagt hierzu Margareta Rust, Head Talent & Development, u. a. verantwortlich für die Personal- und Führungskräfteentwicklung bei Swiss Life Asset Managers in Deutschland und BEOS.

„Auch die mentale und soziale Gesundheit wirkt sich darauf aus, wie stark sich Mitarbeitende einem Unternehmen zugehörig fühlen. Somit sollten ‚Gesundheit und Wellbeing‘ im Wettbewerb um Talente nicht unterschätzt werden“, weiß Lena Reiß, Head of Health and Wellbeing bei Drees & Sommer. „Über unser ‚Health and Wellbeing Scoring‘ machen wir Faktoren wie Gesundheit und Wohlbefinden messbar und setzen sie in Relation zu Wirtschaftlichkeit. So lässt sich beispielsweise die Produktivität der Mitarbeitenden erfassen und aufzeigen, wie sich die Steigerung des Wohlbefindens ökonomisch auswirkt.“

Hier testet der Immobilienberater bereits im eigenen Haus: „In Frankfurt haben wir das Scoring schon in unseren alten Räumen durchgeführt. Anfang 2024 wiederholen wir es in den neuen Räumlichkeiten in der Hanauer Landstraße, um die Auswirkungen des nach ‚Health and Wellbeing‘-Gesichtspunkten optimierten New-Work-Konzeptes auf die soziale, mentale und physische Gesundheit der Mitarbeitenden zu messen“, so Reiß. «

Yvonne Hoberg, Köln



Links: Drees & Sommer neues Office FFM 2023 – über das „Health and Wellbeing“-Scoring wird Wellbeing messbar gemacht.

Mitte: BEOS-Office in Köln – unterschiedlich gestaltete Think Tanks als wichtige Rückzugsmöglichkeiten.

Rechts: SIEMENS CoWork Wien – innovative Arbeitswelt, die auf vertrauensbasierter Unternehmenskultur beruht.