

# Dr. Hans-Michael Brey: Zukunftsorientierte Personalentwicklung – Mitarbeiter wollen nicht nur gefordert, sondern auch gefördert werden

„Wohnen wird immer komplizierter“ Zukunftsorientierte Personalentwicklung ist ein strategischer Erfolgsfaktor. Dr. Hans-Michael Brey, geschäftsführender Vorstand BBA – Akademie der Immobilienwirtschaft e.V., Berlin beleuchtet in einer dreiteiligen Serie die Bildungsanforderungen in einer globalisierten/technisierten Welt für Unternehmen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Lesen Sie Teil 2: Mitarbeiter wollen nicht nur gefordert, sondern auch gefördert werden



Die meisten Akteure der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft denken beim Thema „Demographie“ primär noch an die Möglichkeit, dass die Wohnungsnachfrage sinkt oder sich nach Maßgabe der Alterung verändern wird. Das ist jedoch zu kurz gegriffen! Alterung bedeutet auch, dass die Zahl der Erwerbsfähigen früher und schneller sinken wird als die Zahl der Einwohner. Die daraus resultierenden Konsequenzen dürfen insbesondere durch die Wohnungswirtschaft nicht unterschätzt werden, da das Einsparpotenzial durch vermehrten Kapitaleinsatz - im Gegensatz zur Industrie - sehr begrenzt ist. In der Wohnungswirtschaft entscheidet primär der Mensch über den Erfolg oder Misserfolg des Unternehmens.

Qualifikation wird immer noch häufig missverstanden: Man durchläuft erfolgreich eine Ausbildung und ist damit für den Rest seines Lebens qualifiziert. Welch' ein Irrtum! Qualifikation ist längst nicht mehr ein Ergebnis bzw. das Ende eines Prozesses. Qualifikation muss heute vielmehr als ein immer währender Prozess verstanden werden. Stetiges und modulares Qualifizieren in Teilbereichen wird deshalb noch stärker an Bedeutung gewinnen, entsprechende (Weiter-)Bildungsangebote werden deshalb von den High Potentials bereits heute vehement eingefordert. Leistungsträger wollen nicht nur gefordert, sondern auch gefördert werden. Sie verlangen nach einer persönlichen und beruflichen Entwicklungsperspektive. Auch wenn sich die Wohnungswirtschaft in den letzten Jahren stark professionalisiert hat, ist Qualifizierung nicht per se und für alle Bedarfe eine Frage universitärer Ausbildung. Für nicht wenige Teilbereiche der Wohnungswirtschaft ist eine technische oder kaufmännische (akademische) Ausbildung hilfreich. Neben dem Akademiker wird es also weiterhin den Facharbeiter geben, der Meister seines Fachgebietes ist. Beide Ausbildungsgänge werden sich - so wie in der Vergangenheit - auch in Zukunft zum Wohle des jeweiligen Unternehmens erfolgreich ergänzen. Hinzu kommt, dass Absolventen beide Bereiche sich modular weiter qualifizieren müssen. Kennzeichnend für eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung ist das Erkennen der Potenziale, über die jeder Mitarbeiter verfügt, das Fördern ihrer Motivation und das zielgerichtete Ausbauen ihrer vorhandenen Qualifikation – und zwar Abteilungsübergreifend. In der Vielfalt der Mitarbeiter liegen Wertschöp-

*In der August-Ausgabe lesen Sie den Teil 3 - Auch die Akademien werden sich weiter professionalisieren müssen*

**Dr. Hans-Michael Brey,**  
Foto BBA

*Per KLINK zum Teil 1  
Dr. Hans-Michael Brey: Zukunftsorientierte Personalentwicklung - Mitarbeiter sind entscheidend für den Erfolg eines Wohnungsunternehmens*

fungspotentiale, die es im Sinne der Unternehmensstrategie zu heben gilt. Diese Vielfalt kann sich sowohl auf die Herkunft, das Alter als auch das Geschlecht beziehen. In erster Linie ergibt sie sich jedoch aus den persönlichen Kompetenzen, eigenen Sichtweisen und Erfahrungen. Eine Fachwirtausbildung ebenso wie eine akademische Ausbildung wird immer seltener das Ende der Ausbildungsbiografie sein. Ein strategisches Personalentwicklungskonzept sieht deshalb langfristig angelegte Maßnahmen vor, mit denen die Qualifikation jedes einzelnen Mitarbeiters systematisch verbessert wird, um ihn auf die künftigen Anforderungen bestmöglich vorzubereiten.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass eine jede Generation das „Lebenslange Lernen“ immer wieder neu erlernen muss. Das ist kein Hexenwerk, sollte aber von jedem einzelnen als persönliche Aufgabe angenommen werden, um sich selbst und das Unternehmen gleichermaßen im gesellschaftlichen Wettbewerb erfolgreich zu positionieren. Hierbei muss mit den einschlägigen Vorurteilen, die sich in der Volksweisheit bündelt „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr“ in Teilen aufgeräumt werden. Der Lernprozess verändert sich sicherlich im Laufe des Lebens, aber die Bereitschaft zu lernen, ist durch nichts zu ersetzen. Entscheidend ist, dass die Unternehmen wie die Gesellschaft zu akzeptieren lernen, dass gleichermaßen junge wie ältere Mitarbeiter benötigt werden.

**Dr. Hans-Michael Brey**

*geschäftsführender Vorstand BBA  
– Akademie der Immobilienwirtschaft e.V., Berlin*

  
**STOLPUNDFRIENDS**  
Vernetztes Immobilienmarketing seit 1989

## Image aufwerten?

Zeigen Sie, was in Ihnen steckt! Vernetzte Gesamtkonzepte von **STOLPUNDFRIENDS** rücken Ihre Stärken ins rechte Licht – aufmerksamkeitsstark, wirkungsvoll und wertsteigernd.

Weitere Informationen finden Sie auf:  
**[www.stolpundfriends.de](http://www.stolpundfriends.de)**

