



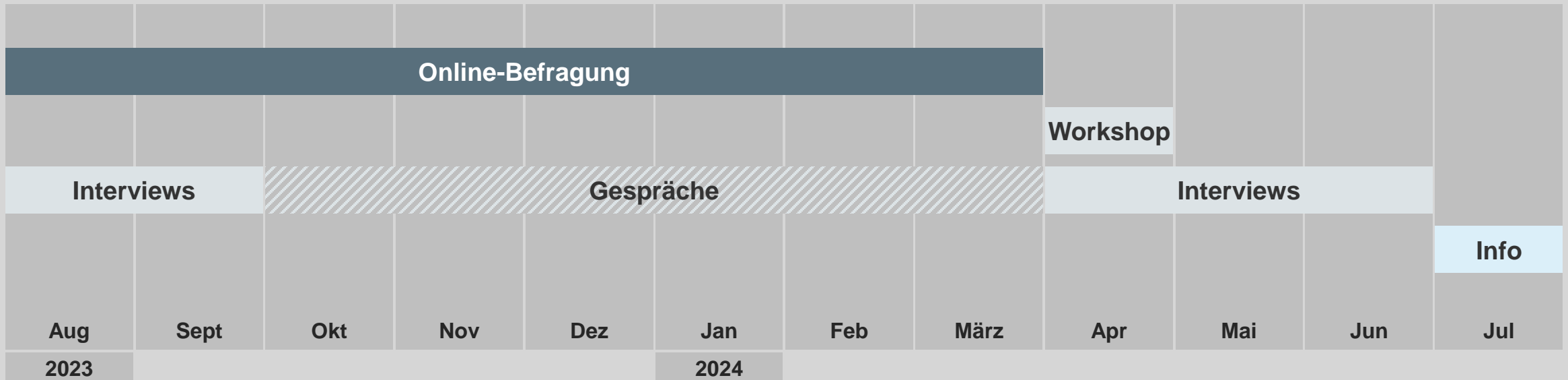
VZI VEREINIGUNG ZÜRCHER
IMMOBILIENUNTERNEHMEN



Donnertag, 4. Juli 2024
HWZ Zürich, Reitergasse 9

Input

1. Erkenntnisse aus der Online-Befragung von aktiven und ehemaligen Bewis

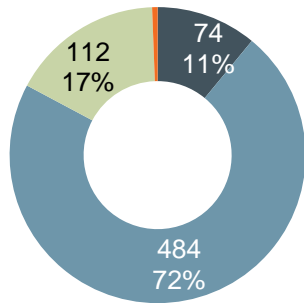


Befragung von aktiven und ehemaligen Bewis

Sample

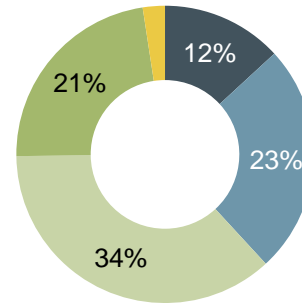
Status (N=674)

■ Zukünftige ■ Aktive ■ Ehemalige ■ Pensionierte



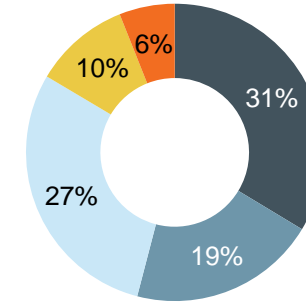
Funktion (N=583)

■ GL ■ Teamleitung ■ Senior ■ Junior ■ in Ausbildung



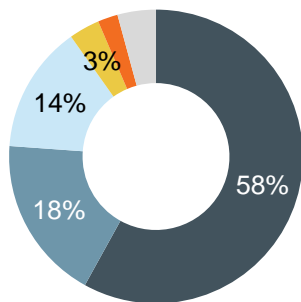
Arbeitgeber (N=431)

■ Inhaber ■ Familie ■ Überreg. ■ Insti ■ Gen'schaft



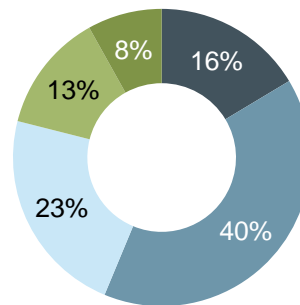
Schwerpunkt (N=591)

■ Wohnen ■ Gewerbe ■ STWE ■ Spezial ■ Gemischt ■ Andere



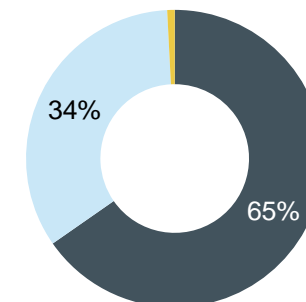
Alter (N=494)

■ bis 24 ■ 25-34 ■ 35-44 ■ 45-54 ■ 55+



Geschlecht (N=493)

■ Frau ■ Mann ■ Andere

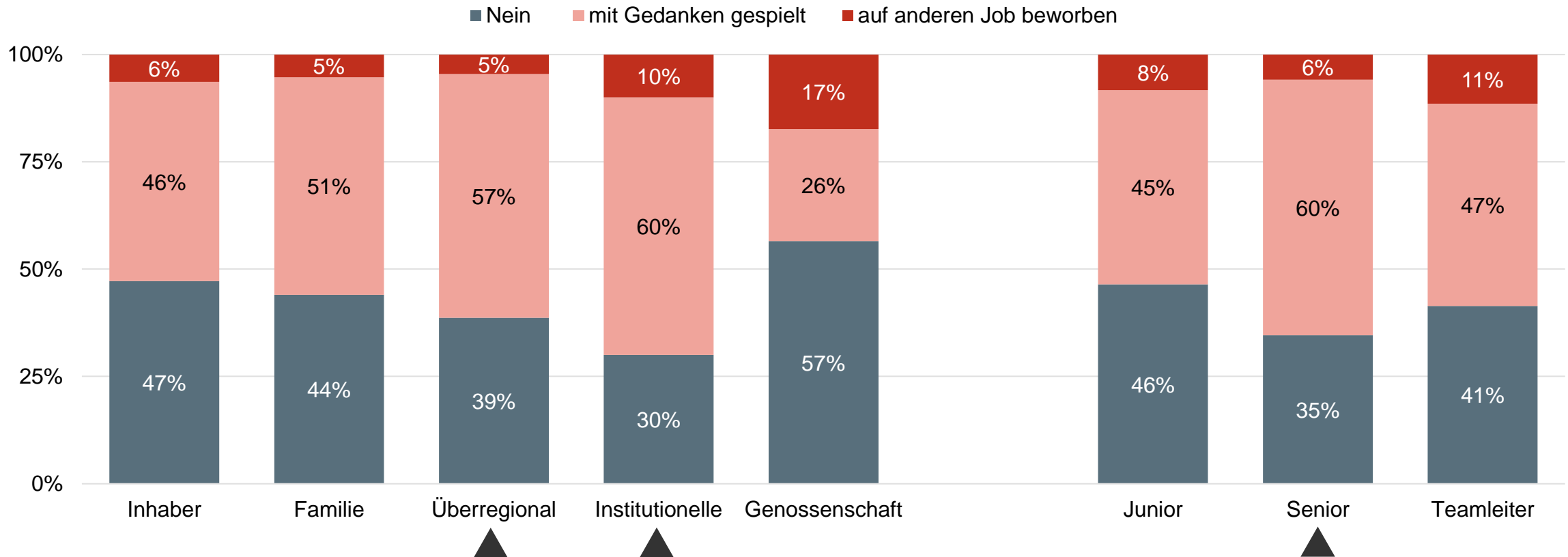


Befragung von aktiven und ehemaligen Bewis

Aktive: «Haben Sie sich im letzten halben Jahr überlegt, nicht mehr als Bewi zu arbeiten?»

Die Mehrheit der aktiven Bewis spielt mit dem Gedanken, etwas anderes zu machen oder ist auf Jobsuche. Am meisten zweifeln Seniors und Bewis bei überregionalen Verwaltungen und Institutionellen mit eigener Bewirtschaftung.

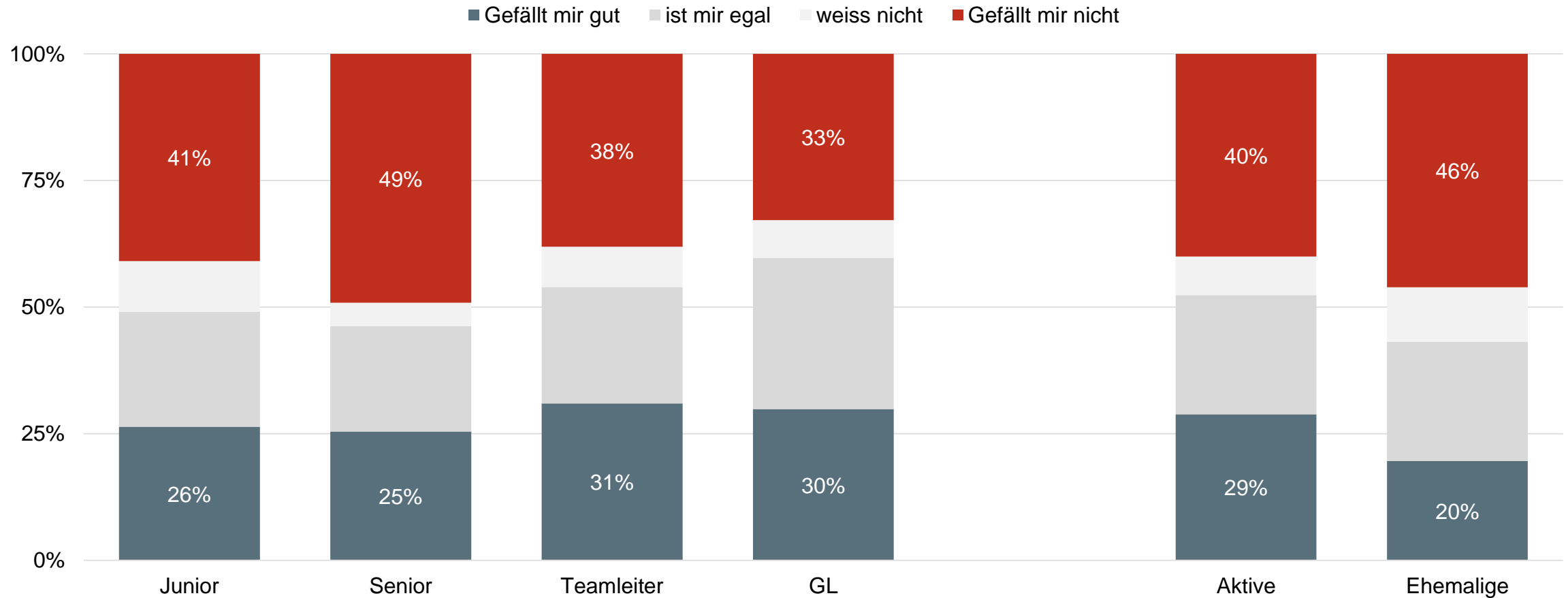
Aktive (N=341)



Befragung von aktiven und ehemaligen Bewis

Einschätzungen: Die grossen Portfolios bekommen – selbst in der GL – keine guten Noten

Grosse Portfolios (N=476)

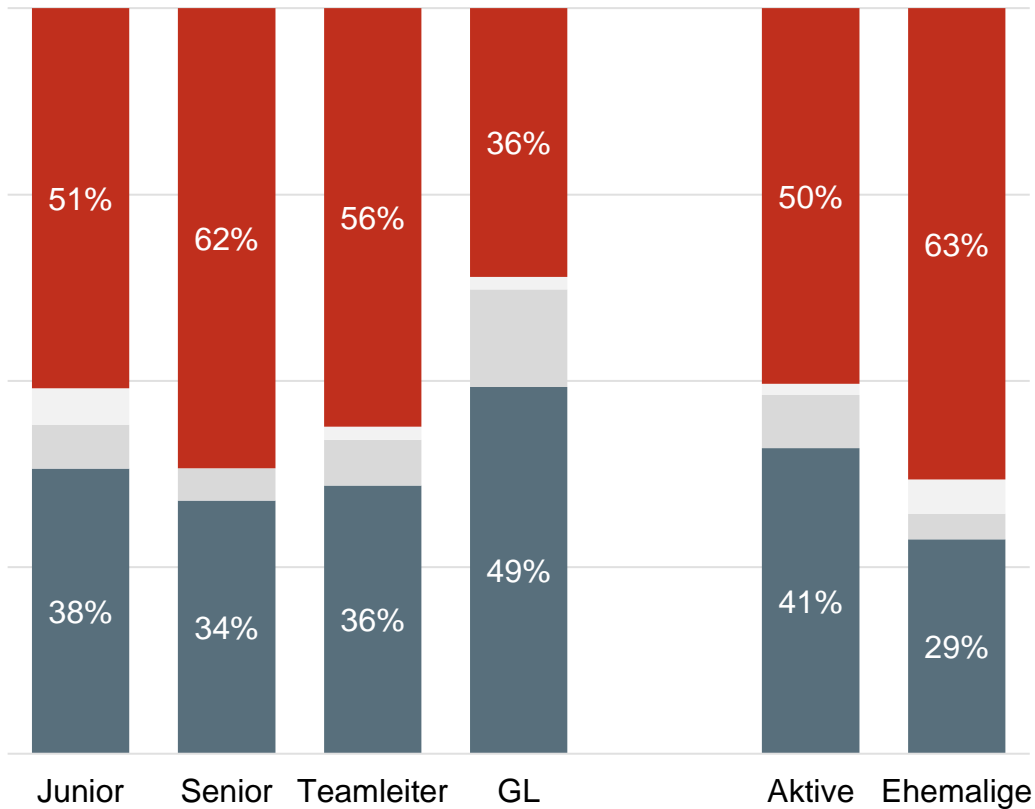


Befragung von aktiven und ehemaligen Bewis

Diagnosen: Die Belastung ist für alle schwierig, Seniors sind besonders unter Druck

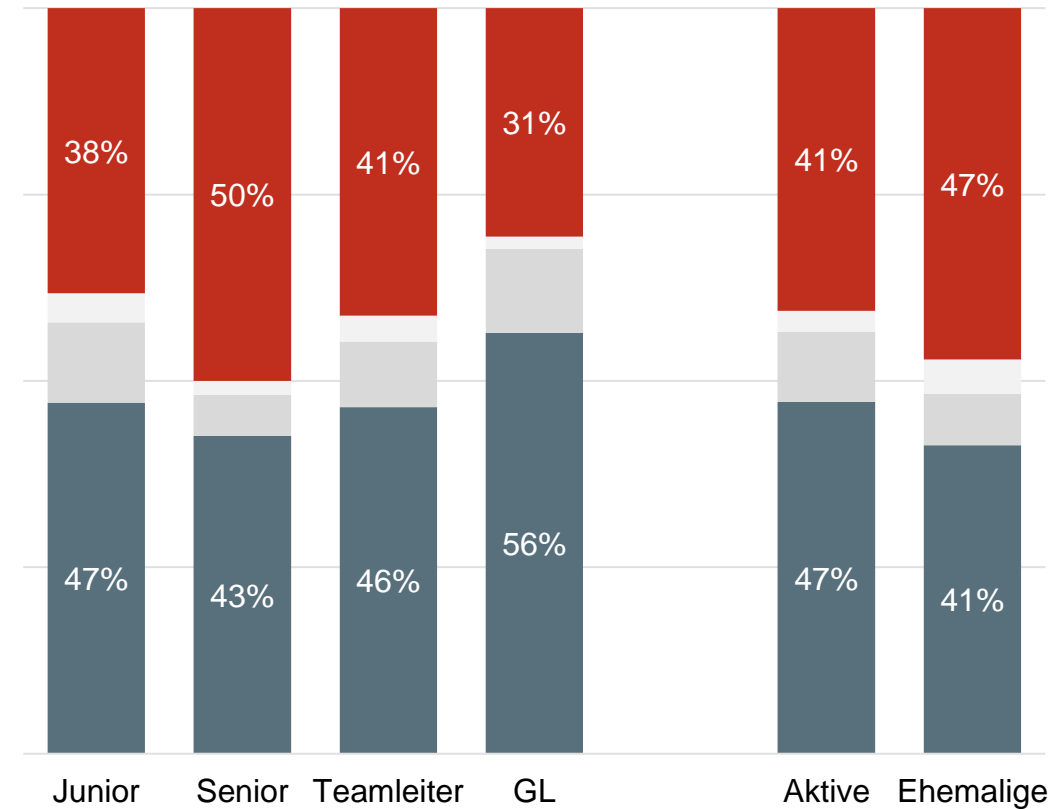
Umgang mit Arbeitsbelastung (N=439)

■ Funktioniert gut ■ ist mir egal ■ weiss nicht ■ Funktioniert nicht gut



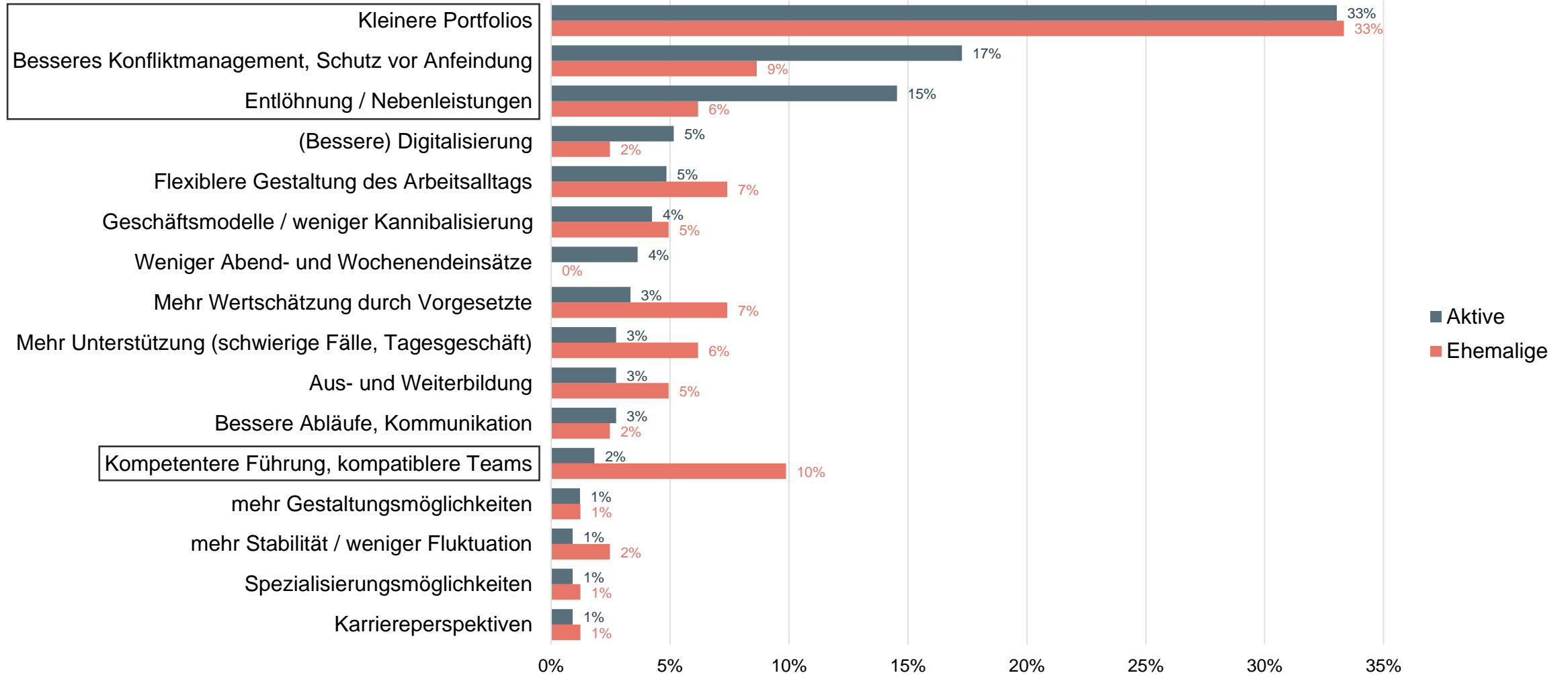
Umgang mit emotionaler Belastung (N=440)

■ Funktioniert gut ■ ist mir egal ■ weiss nicht ■ Funktioniert nicht gut



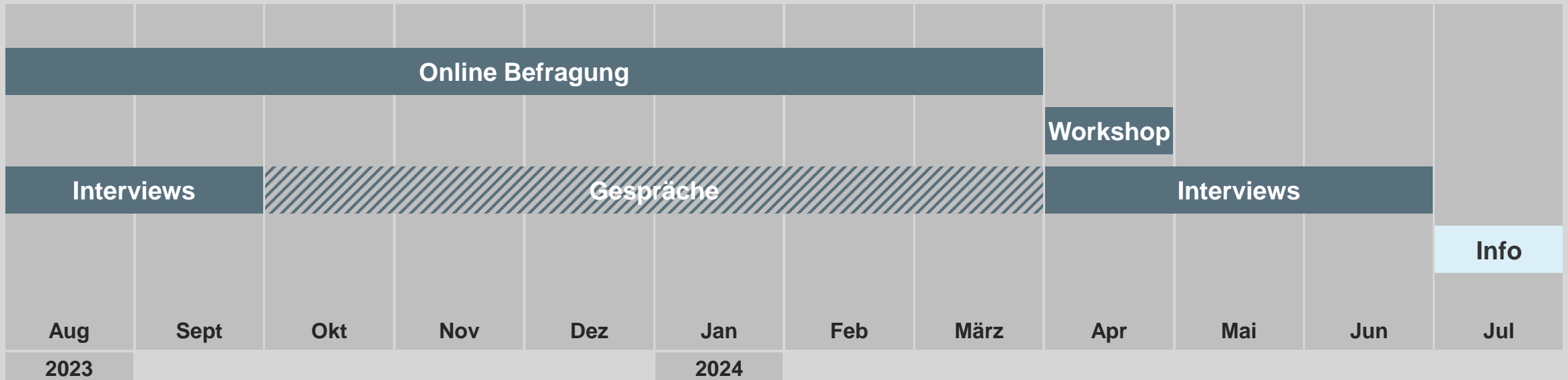
Befragung von aktiven und ehemaligen Bewis

Diagnosen: «Was müsste sich aus Ihrer Sicht ändern, damit der Bewi-Job attraktiver wird?»



Input

2. Konsolidierte Erkenntnisse aus der Befragung, dem Workshop und den Interviews



Erkenntnisse

Es gibt strukturelle Herausforderungen, an denen wir wenig ändern können

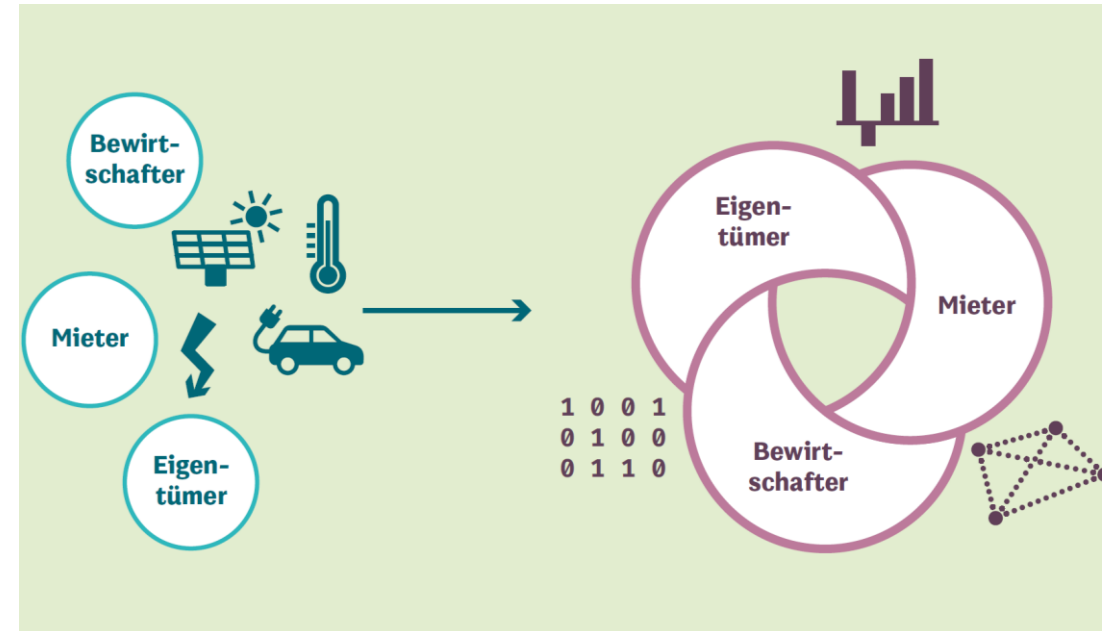
- Die grossen (oft bunt zusammengewürfelte) Portfolios werden nicht verschwinden.
- Zur hohen Arbeitsbelastung kommt eine hohe emotionale Belastung – auch dank dem Mieterverband und ex-Bewis im Asset-Mikromanagement.
- Die tiefen Margen werden sich kaum erholen, das Feilschen um Basispunkte wird den Wettbewerb weiter prägen.
- Die «Gen-Z»-Ansprüche werden kaum ändern: Neben der Work-Life-Balance braucht es viel Wertschätzung.



Erkenntnisse

Es gibt organisatorische Herausforderungen, die gute Führungskräfte lösen könn(t)en

- Prozesse können vereinfacht und standardisiert, Digitalisierungs-Leichen oder -Zombies entsorgt und ineffiziente Systeme ersetzt werden.
- Führungskompetenzen können gefördert, Führungskräfte besser unterstützt und Führungsaufgaben klarer definiert werden.
- Teams (und Portfolios) können sorgfältiger zusammengestellt, Talente (und Quereinsteiger) aktiver gefördert und Fluktuationen proaktiver gemanagt werden.
- Bei (institutionellen) Mandaten können Rollen und Aufgaben klarer definiert werden, es kann mehr ins Konfliktmanagement (Mieter, AM) investiert werden.



Erkenntnisse

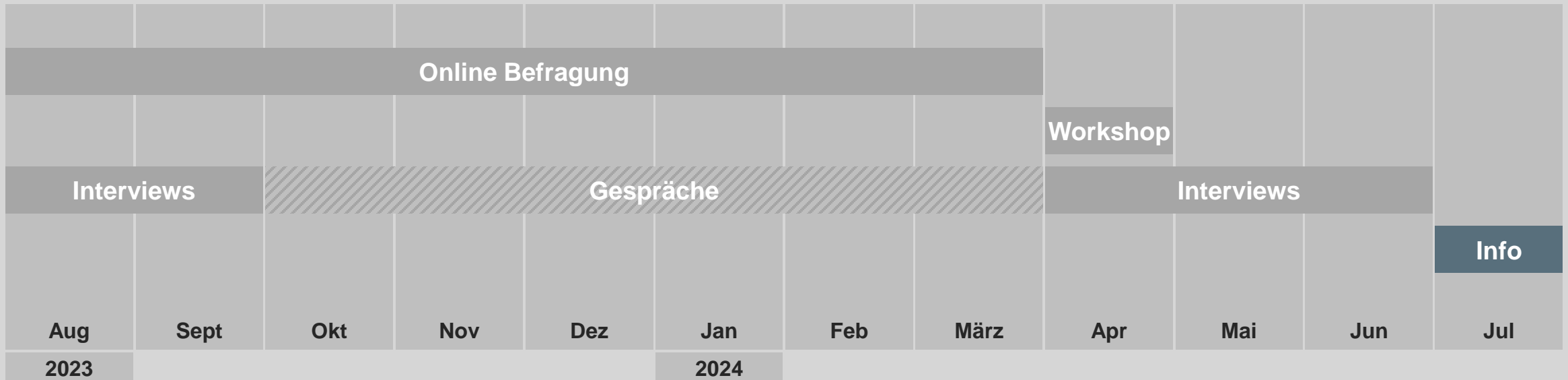
Unterschiedliche Geschäftsmodelle (und Märkte) brauchen unterschiedliche Bewi-Typen

- Viele kleinere SVIT-Mitglieder haben Geschäftsmodelle, in denen sich erfahrene Bewi-Allrounder um alle anfallenden Geschäfte kümmern. Allrounder brauchen ein effizientes Support-System mit Junior-Bewis, Sachbearbeitern und Springern – und/oder digitalisierten Abläufen und einer effizienten IT.
- Viele grössere SVIT-Mitglieder haben Geschäftsmodelle, in denen Aufgaben auf spezialisierte Teams verteilt werden. Gerade im Insti-Geschäft werden häufig Fachexperten mit anderen Werdegängen und Kompetenzen eingesetzt.



Input

3. Unterschiedliche Jobprofile, Karrierepfade und Rekrutierungspools für unterschiedliche Geschäftsmodelle



«Bewirtschaftung» entflechten

Die Bewirtschaftung kann in unterschiedliche Aufgabenbereiche segmentiert werden

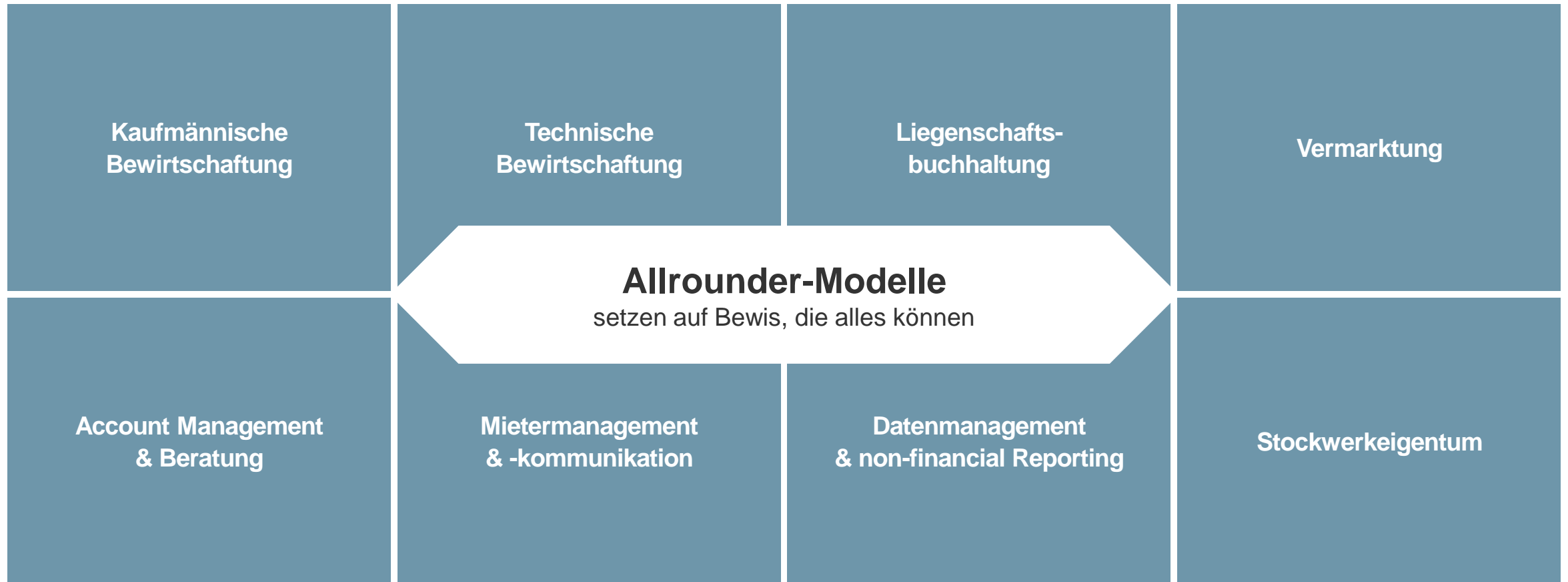
Die Aufgabenbereiche bündeln Aktivitäten, die spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern. Ob und wie die einzelnen Aufgaben in einem Unternehmen verteilt werden, hängt vom Geschäftsmodell für die Bewirtschaftung ab.



«Bewirtschaftung» entflechten

Die Bewirtschaftung kann in unterschiedliche Aufgabenbereiche segmentiert werden

Die Aufgabenbereiche bündeln Aktivitäten, die spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern. Ob und wie die einzelnen Aufgaben in einem Unternehmen verteilt werden, hängt vom Geschäftsmodell für die Bewirtschaftung ab.



«Bewirtschaftung» entflechten

Die Bewirtschaftung kann in unterschiedliche Aufgabenbereiche segmentiert werden

Die Aufgabenbereiche bündeln Aktivitäten, die spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern. Ob und wie die einzelnen Aufgaben in einem Unternehmen verteilt werden, hängt vom Geschäftsmodell für die Bewirtschaftung ab.



Nachfrage, Angebot und Support

Vier Bewi-Profile für einen entspannteren Umgang mit grossen Portfolios

Je nach Geschäftsmodell brauchen Bewis unterschiedliche Kompetenzen und Profile, jedes Profil hat eigene Anforderungen.



Allrounder Bewis werden von Juniors, Sachbearbeitern usw. unterstützt.

Ein Supportsystem reduziert den Frust mit grossen Portfolios, wenn Support-Positionen laufend richtig besetzt werden können.

Erfolgsfaktoren:

- Attraktive Job-Profile und Karriere-pfade für Support-Positionen
- Sattelfeste Bewis mit Führungs-kompetenzen
- Ein Rekrutierungspool mit Wieder- und Quereinsteigern



Digitale Bewis werden durch klare Prozesse, integrierte Systeme und KI unterstützt.

Die Digitalisierung reduziert den Frust mit grossen Portfolios, wenn das Tagesgeschäft in digitalen Prozessen abgebildet werden kann.

Erfolgsfaktoren:

- Robuste Prozesse, integrierte und effiziente digitale IT und Systeme
- Sattelfeste und prozessorientierte Bewis mit digitalen Kompetenzen
- Ein Rekrutierungspool mit technologie-affinen und prozessorientierten Bewis



Spezialisierte Bewis arbeiten in Teams mit anderen spezialisierten Bewis.

Spezialisierungen reduzieren den Frust mit grossen Portfolios, wenn Kompetenzen sinnvoll kombiniert werden können.

Erfolgsfaktoren:

- Attraktive Job-Profile und Karriere-pfade für spezialisierte Bewis
- Teamfähige Bewis mit komplementären Kompetenzen
- Ein Rekrutierungspool mit spezialisierten Bewis



Integrierte Bewis erledigen ausgewählte Aufgaben in Teams von Fachspezialisten.

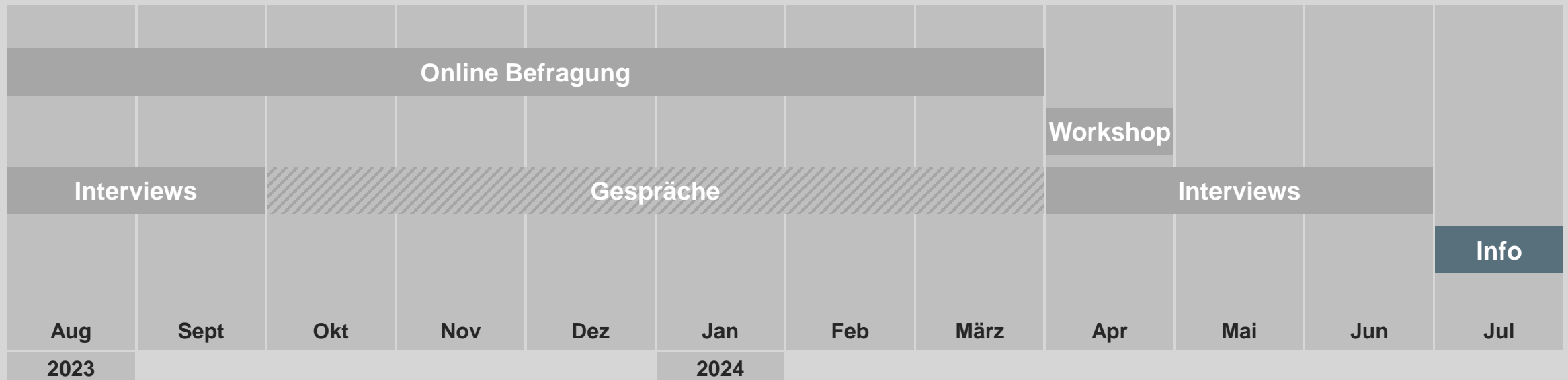
Ein eng definierter Fokus reduziert den Frust mit grossen Portfolios, wenn die Rolle von Bewis klar umrissen werden.

Erfolgsfaktoren:

- Attraktive Job-Profile und Karriere-pfade für Bewirtschaftungsspezialisten
- Sattelfeste Bewis, die mit anderen Fachexperten zusammenarbeiten
- Ein Rekrutierungspool mit erfahrenen Fachexperten aus FHs und Unis

Panel

Handlungsansätze für den Arbeits- und Fachkräftemangel: Positionierungs- und Rekrutierungsoptionen



Panel

Wer macht was, wo braucht es neue Ansätze und Initiativen?

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- **Béatrice Schaeppi**, Schaeppi Grundstücke
- **Wolfgang Stiebellehner**, SwissLife
- **Andrea Wegmüller**, Zug Estates

Themen

- Woher kommen qualifizierte Sachbearbeiter/Springer?
- Woher kommen digital kompetente Bewis?
- Woher kommen spezialisierte Bewis?
- Wer definiert Kompetenzen und Spezialisierungen?



Allrounder Bewis werden von Juniors, Sachbearbeitern usw. unterstützt.



Digitale Bewis werden durch klare Prozesse, integrierte Systeme und KI unterstützt.



Spezialisierte Bewis arbeiten in Teams mit anderen spezialisierten Bewis.



Integrierte Bewis erledigen ausgewählte Aufgaben in Teams von Fachspezialisten.

**Kaufmännische
Bewirtschaftung**

**Technische
Bewirtschaftung**

**Liegenschafts-
buchhaltung**

Vermarktung

**Account Management
& Beratung**

**Mietermanagement
& -kommunikation**

**Datenmanagement
& non-financial Reporting**

Stockwerkeigentum