

# Personalmanagement in der Immobilienwirtschaft

– Ergebnisse einer empirischen Studie –

Frankfurt am Main, 12. November 2009

## Zielsetzung und Methodik

- Initiator der Studie: IREBS Immobilienakademie (Markus Amon)
- Konzeptionelle und methodische Begleitung: Prof. Dr. Wolfgang Jäger (Hochschule RheinMain, Wiesbaden)
- Ziel: Evaluierung des derzeitigen Stands des Personalmanagements in der Immobilienwirtschaft
- Themenbereiche: Kennzahlen/Statistik, Personalorganisation, Personalbeschaffung, Personalmarketing, Personalentwicklung/Talent Management, Demographie/Work-Life-Balance/Gesundheitsmanagement, Bedeutung ausgewählter HR-Themen
- Methodik: Befragung anhand eines standardisierten Online-Fragebogens (in Anlehnung an die „Personalleiterbefragung 2008“, eine branchenübergreifende Studie von Prof. Dr. Jäger und Bertelsmann HR Services)
- Durchführungszeitraum: 9. Oktober bis 6. November 2009 (Durchführung durch die DJM Consulting GmbH, Königstein im Taunus)
- Angeschrieben wurden rund 230 Personalleiter, Human Resources Manager und Personalreferenten aus der Immobilienwirtschaft. Dazu gab es eine Ankündigung in der Immobilien Zeitung.
- Insgesamt nahmen 32 Personen an der Studie teil (Responsequote: ca. 15%).

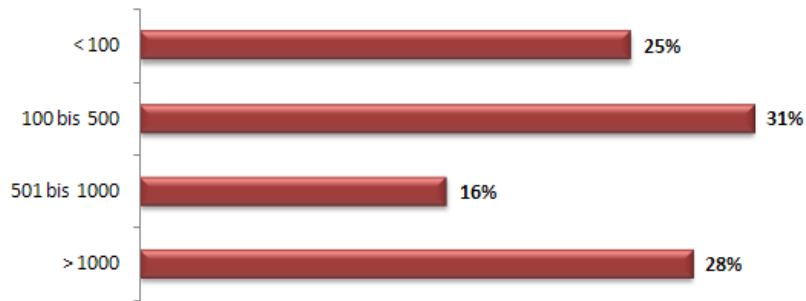
## Kernaussagen

- Die meisten HR-Funktionen sind zentral organisiert. Shared Service Center spielen eine untergeordnete Rolle. Bei mehr als der Hälfte der Unternehmen werden Teile der Personalbeschaffung und der Personalentwicklung extern vergeben (Outtasking/Outsourcing).
- Vier von fünf Unternehmen haben quantitative und/oder qualitative Schwierigkeiten, offene Positionen mit geeigneten Kandidaten zu besetzen (vor allem Spezialisten und Führungskräfte)
- Zwei Drittel der Unternehmen führen eigene Personalmarketing-Aktivitäten durch, für fast ebenso viele ist das Thema Employer Branding von Bedeutung.
- Für ebenfalls zwei Drittel der Unternehmen ist das Thema Talent Management aktuell von großem Interesse, allerdings verfügt nur knapp die Hälfte aller Unternehmen über einen unternehmensweiten Talent-Management-Prozess.
- Generell haben Führungskräfteentwicklung und Talent Management momentan eine sehr hohe Bedeutung bei den Unternehmen der Immobilienwirtschaft.
- Neben diesen Themen wird in den nächsten zwei Jahren auch die Bedeutung des Employer Brandings und des Hochschulmarketings steigen, ebenso das Thema HR Business Partner.
- Genau die Hälfte der Unternehmen beschäftigt sich bereits aktiv mit den Folgen des demographischen Wandels. Work-Life-Balance und betriebliches Gesundheitsmanagement ist in weniger als der Hälfte der Unternehmen der Immobilienwirtschaft ein Thema.

# Teil 1: Statistische Daten

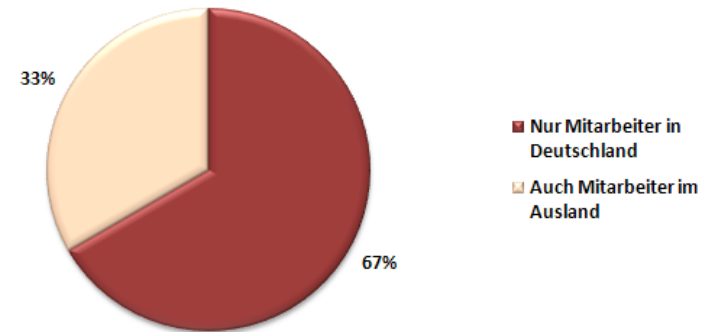
## Statistische Daten

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?



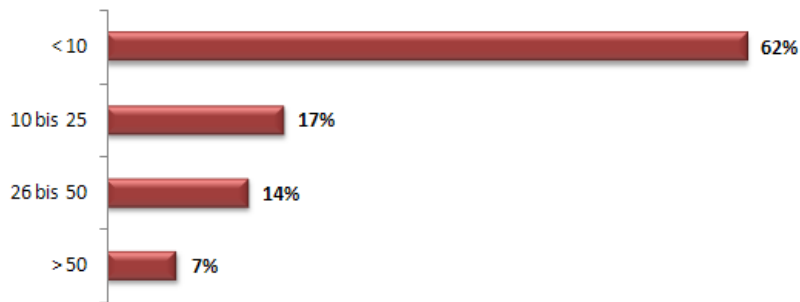
$\bar{x} = 1.963$   $n = 32$

Beschäftigte in D / im Ausland



$n = 30$

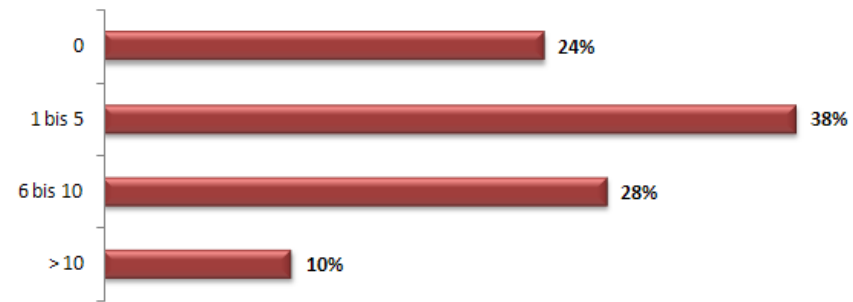
MA in der Personalorganisation / Betreuungsquote



Durchschnittliche Betreuungsquote: 200

$\bar{x} = 21$   $n = 29$

Wie viele Ausbildungsplätze hat Ihr Unternehmen in 2008 Angeboten?

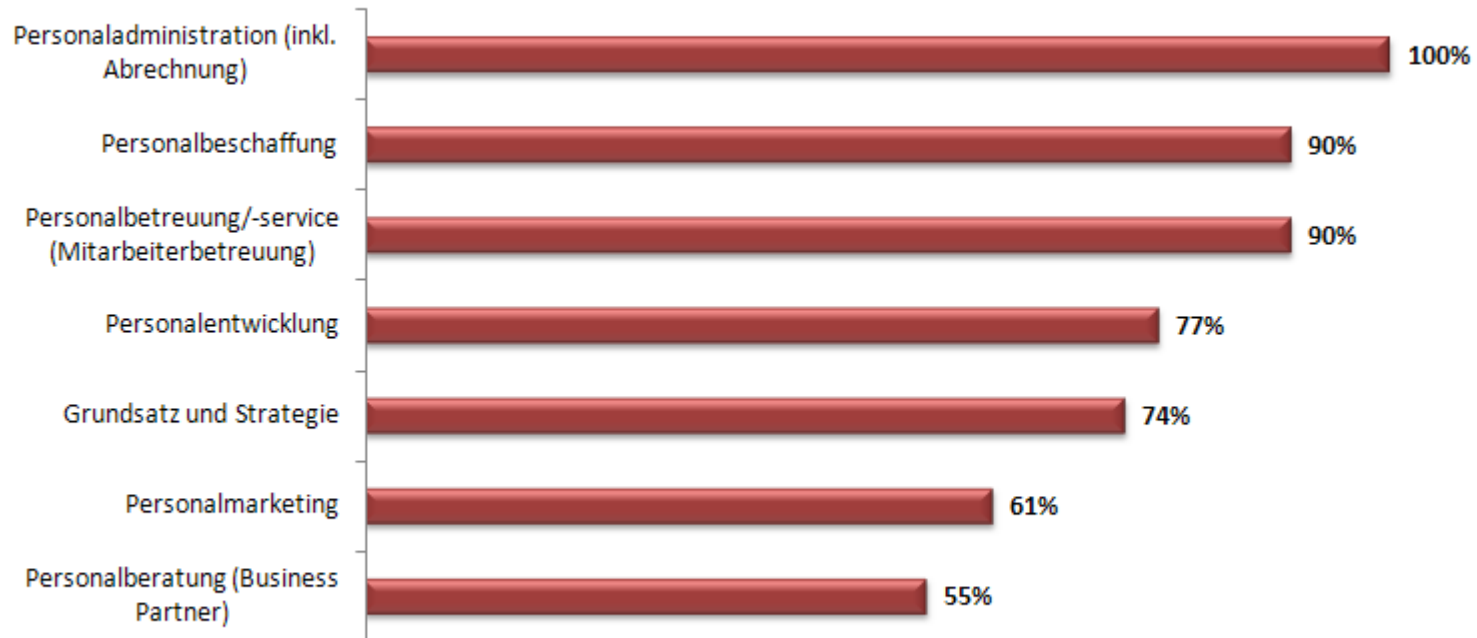


$\bar{x} = 5$   $n = 29$

# Teil 2: Personalorganisation

## Personalorganisation

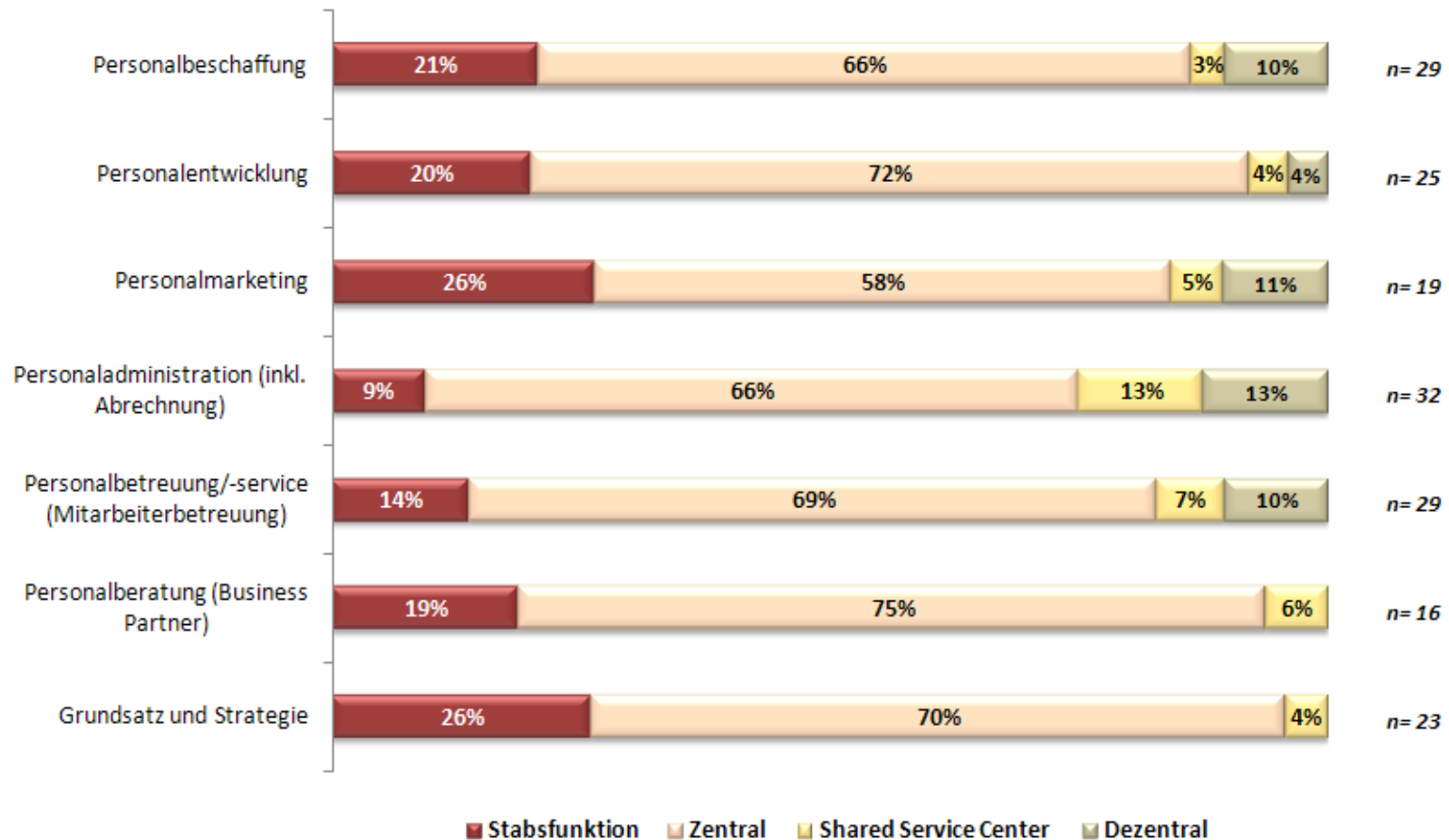
Welche der folgenden HR-Funktionen gibt es in Ihrem Unternehmen?



n= 31

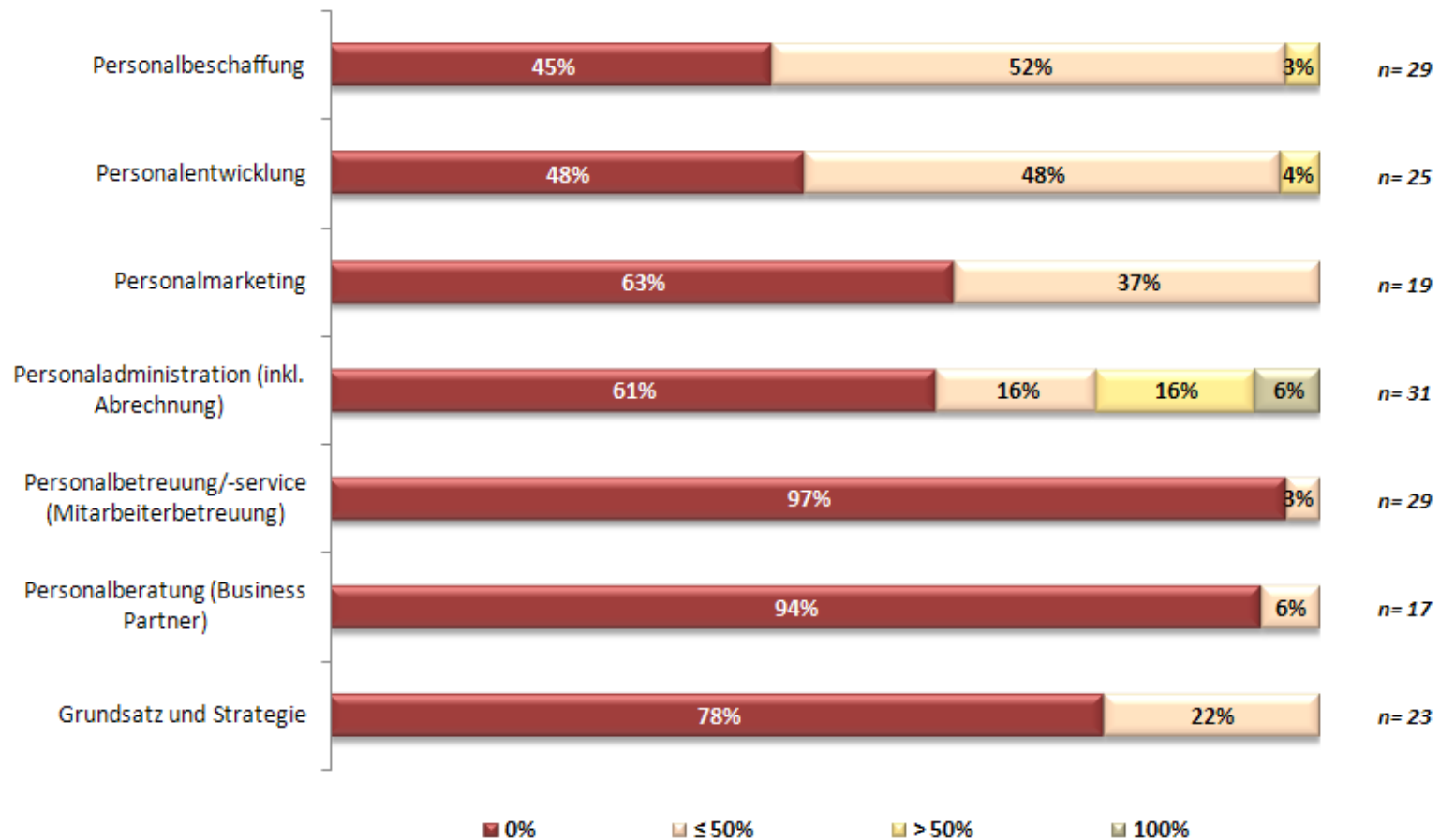
# Personalorganisation

In welcher Organisationseinheit erbringen Sie die einzelnen HR-Funktionen?



## Personalorganisation

Wie hoch ist der Anteil der Leistungen pro Funktionsbereich, die Sie an Drittunternehmen auslagern (Outsourcing)?

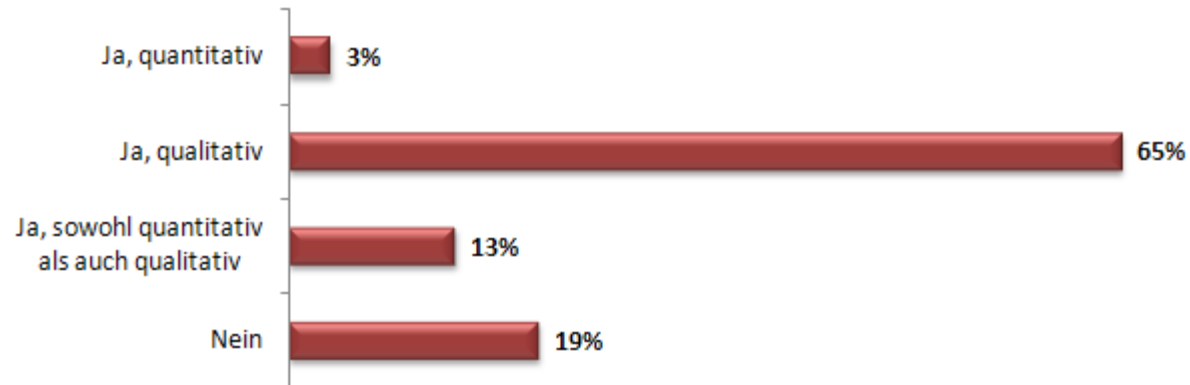


# Teil 3:

## Personalbeschaffung

## Personalbeschaffung

**Haben Sie in Ihrem Unternehmen Schwierigkeiten, offene Positionen mit geeigneten Kandidaten zu besetzen?**

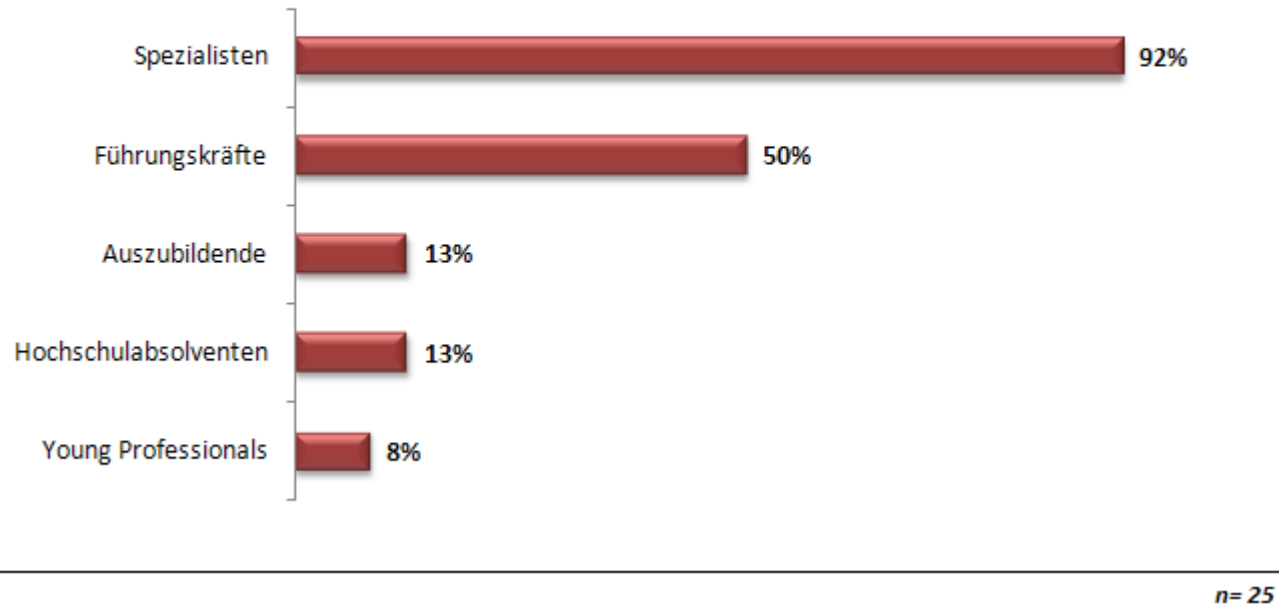


*n= 31*

## Personalbeschaffung

**Bei welchen Zielgruppen äußern sich diese Schwierigkeiten am deutlichsten?**

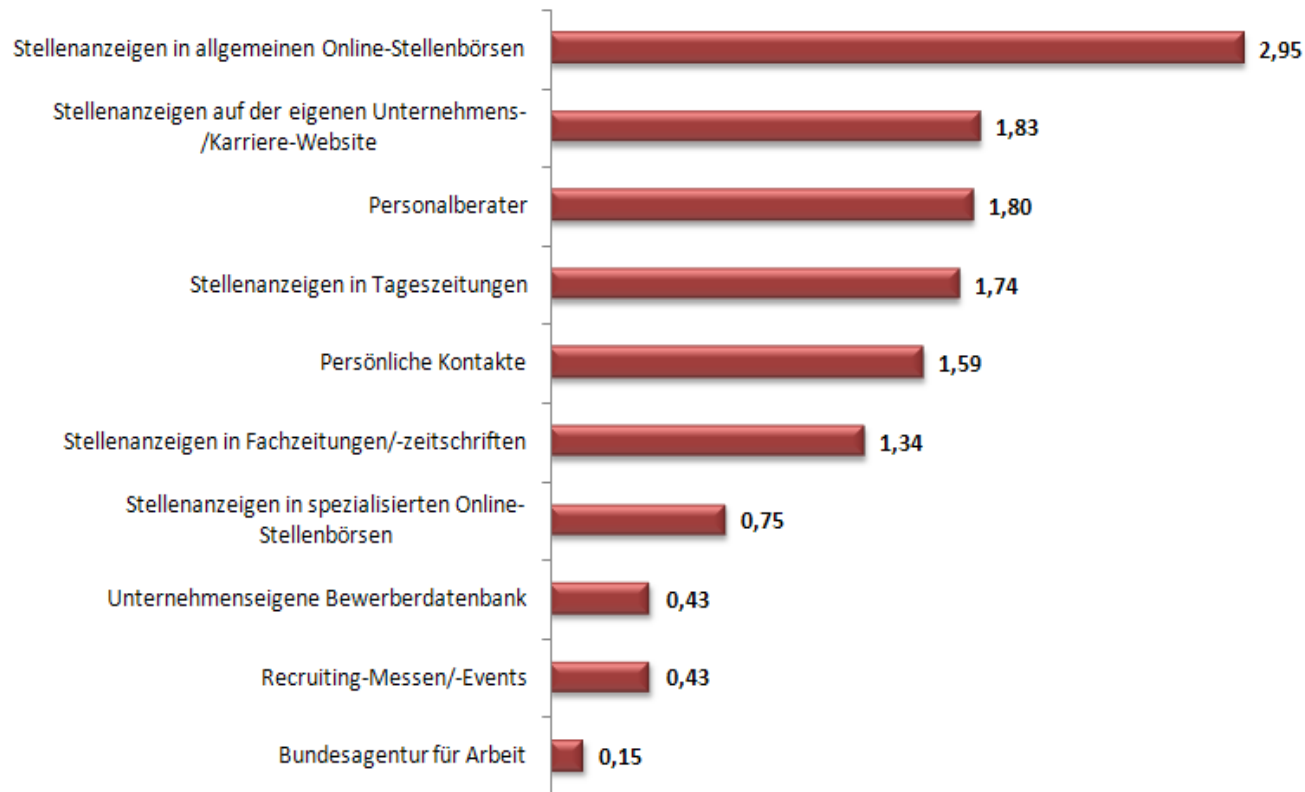
*- Mehrfachnennung möglich -*



## Personalbeschaffung

**Welches sind für Ihr Unternehmen die drei effektivsten Rekrutierungskanäle (Anzahl der Bewerbungen im Verhältnis zur Anzahl der Einstellungen)?**

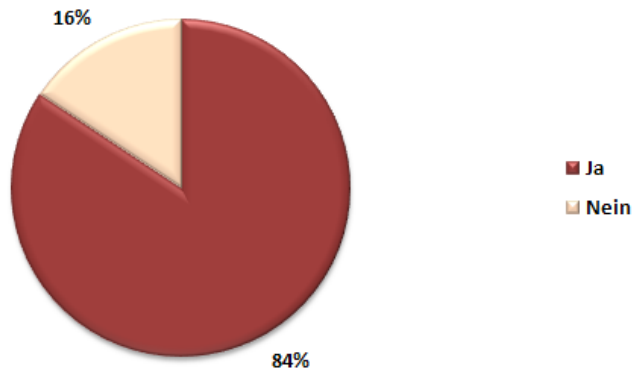
*Je nach Platzierung wurden Punkte vergeben. 1. Platz: 14 Pkt., 2. Platz: 13 Pkt., 3. Platz: 12 Pkt., Keine Platzierung: 0 Pkt. Dargestellt sind hier die jeweiligen Durchschnittswerte.*



n= 30

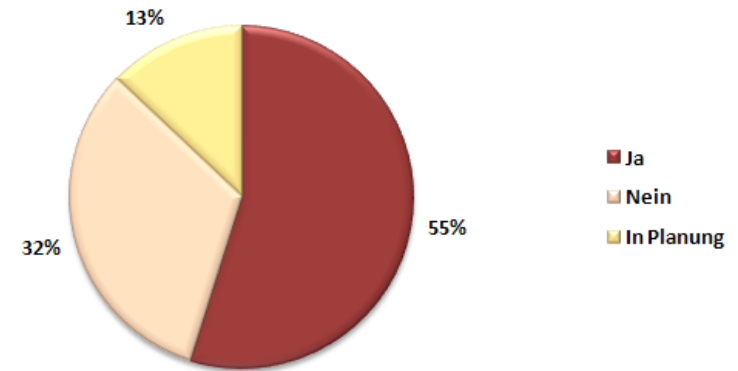
## Personalbeschaffung

Verfügt Ihr Unternehmen über eine eigene Karriere-Website bzw. einen Karrierebereich auf der Unternehmenswebsite?



n= 32

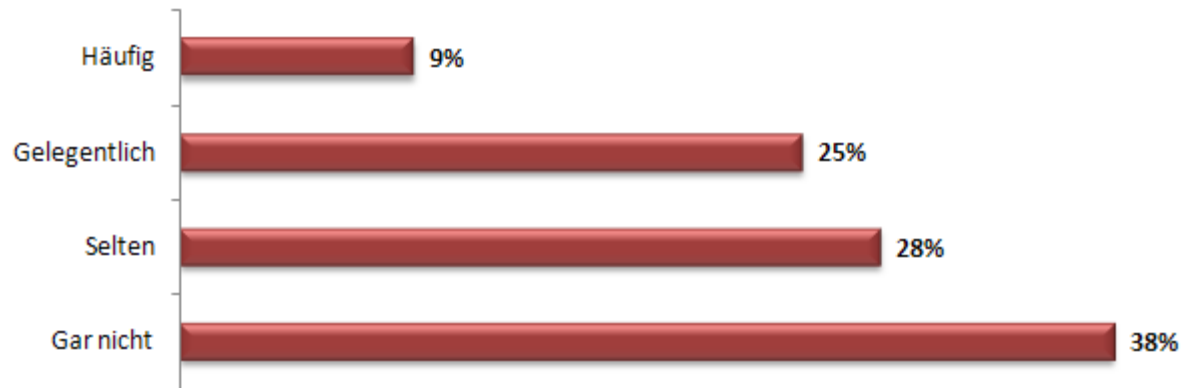
Nutzen Sie in Ihrem Unternehmen ein elektronisches Bewerbermanagementsystem?



n= 31

## Personalbeschaffung

Suchen Sie aktiv nach Informationen über Bewerber im Internet ("Background Checking")?

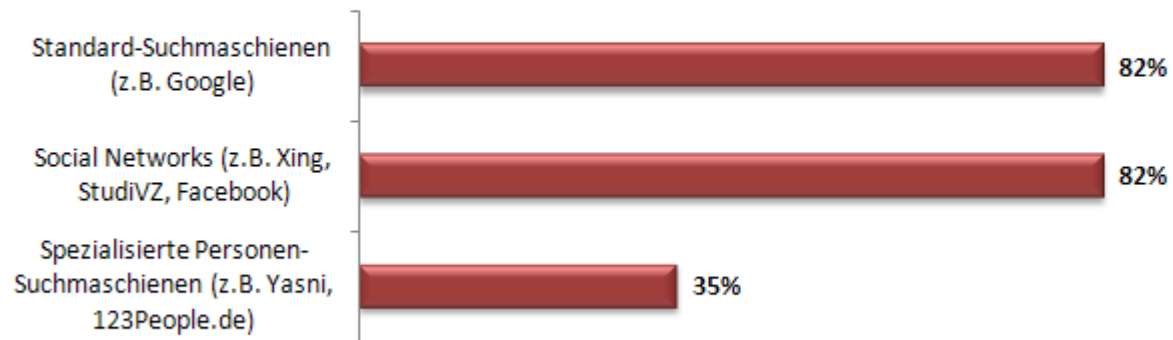


*n* = 32

## Personalbeschaffung

**Welche Online-Angebote und -Portale nutzen Sie, um zusätzliche Informationen über Bewerber zu finden?**

*- Mehrfachnennung möglich -*

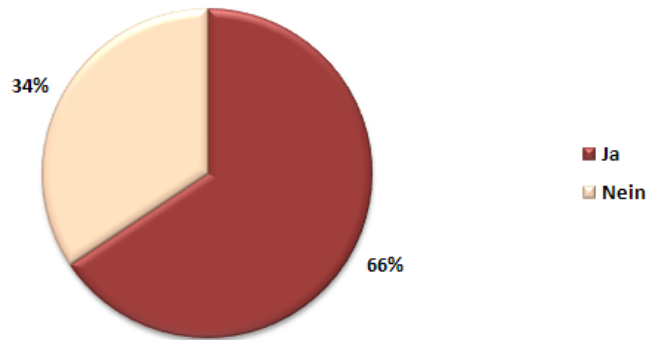


*n= 17*

# Teil 4: Personalmarketing

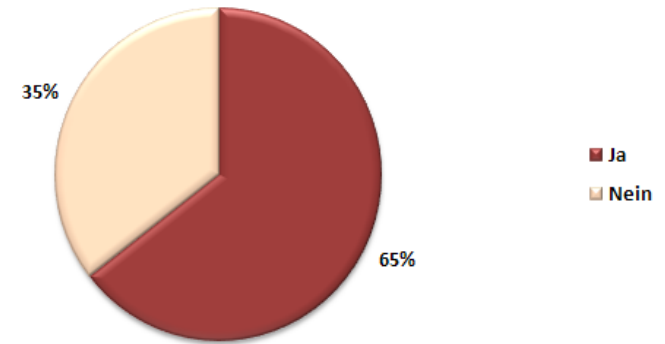
## Personalmarketing

Führt Ihr Unternehmen eigene Personalmarketing-Aktivitäten durch?



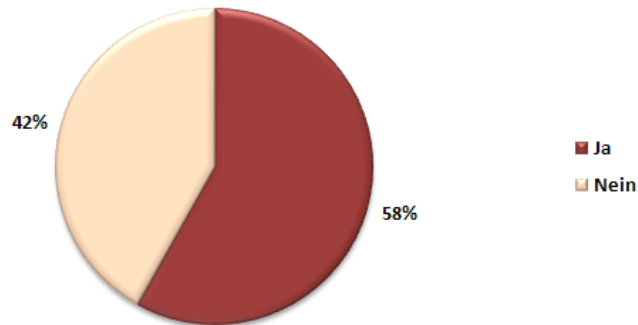
n= 32

Ist das Thema "Employer Branding" derzeit für Ihr Unternehmen von Bedeutung?



n= 31

Ist das Thema Personalkommunikation ("PR für HR") derzeit für Ihr Unternehmen von Bedeutung?

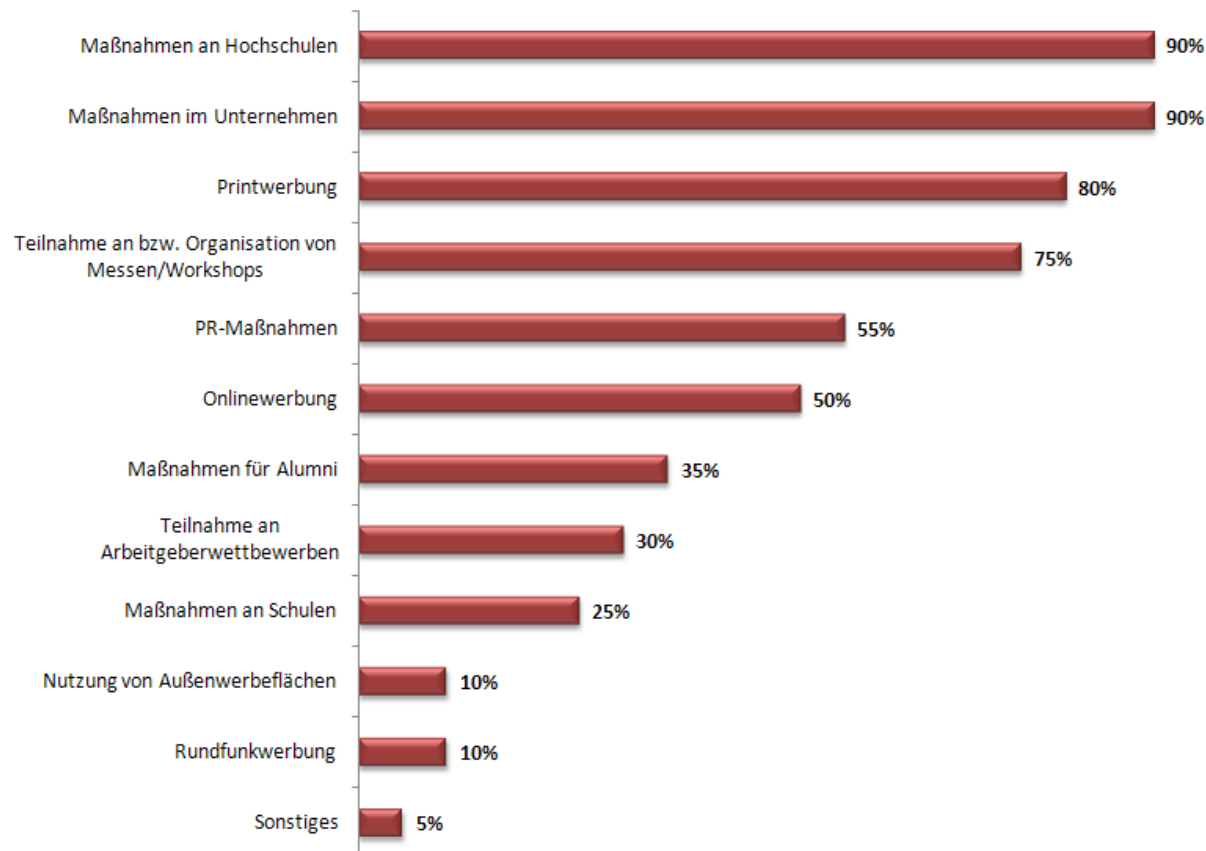


n= 31

# Personalmarketing

Welche Personalmarketing-Aktivitäten führen Sie in Ihrem Unternehmen durch?

- Mehrfachnennung möglich -

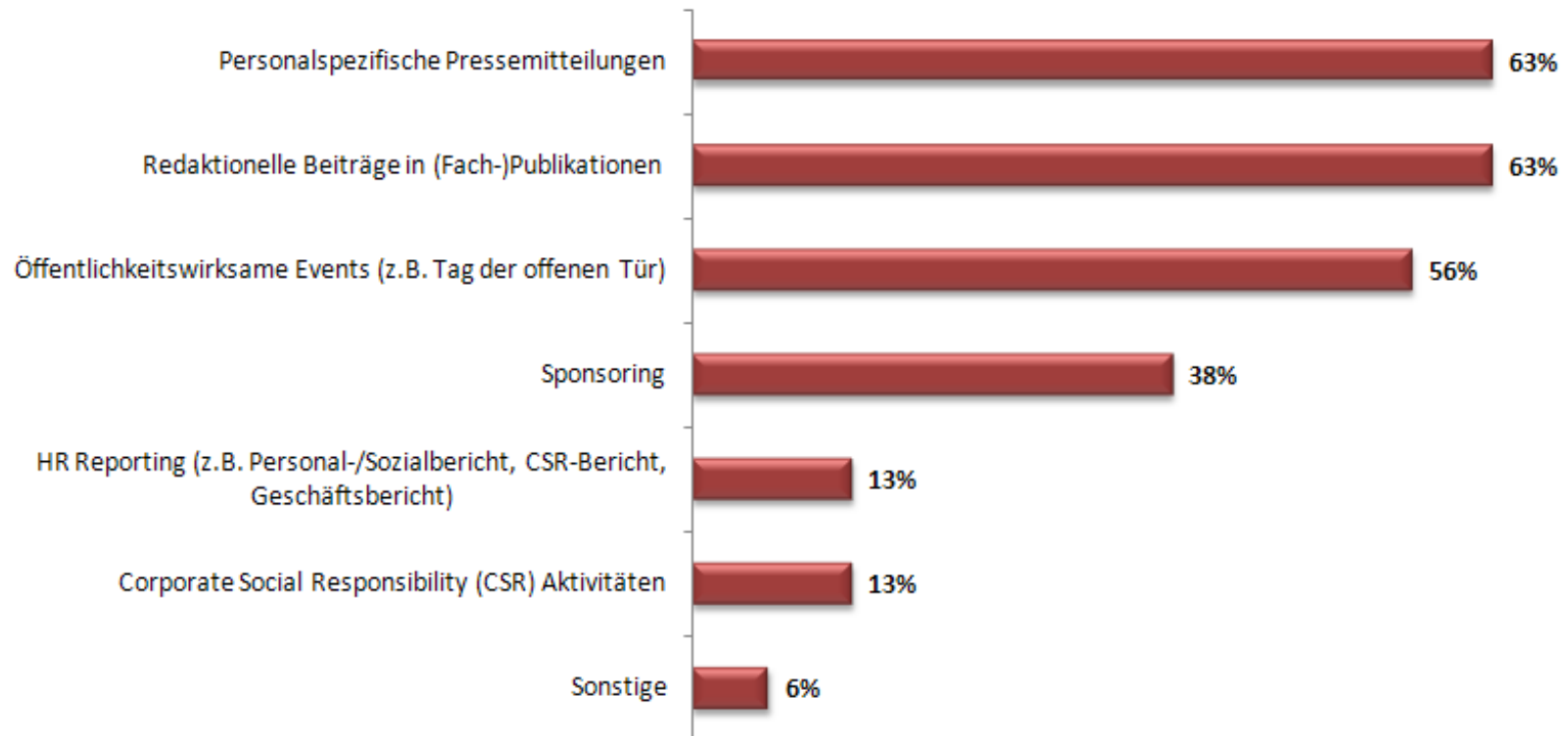


n= 20

## Personalmarketing

**Welche PR-Aktivitäten führen Sie im Personalbereich Ihres Unternehmens durch?**

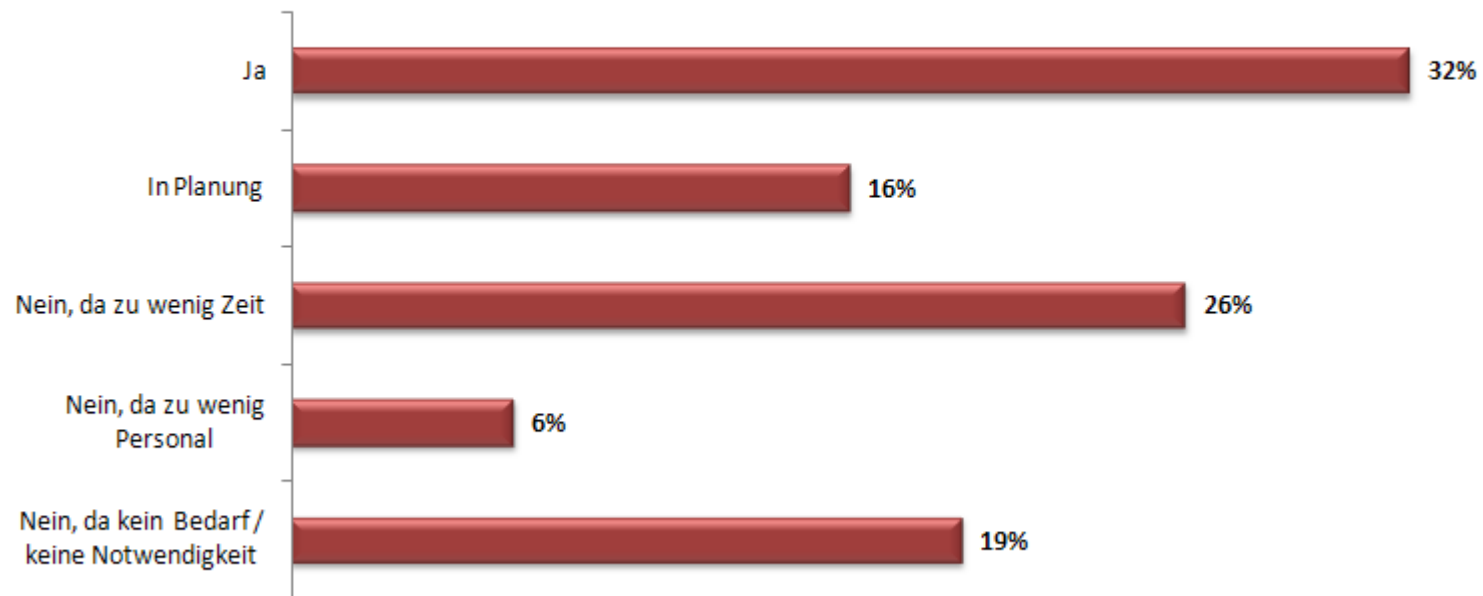
- Mehrfachnennung möglich -



n= 16

## Personalmarketing

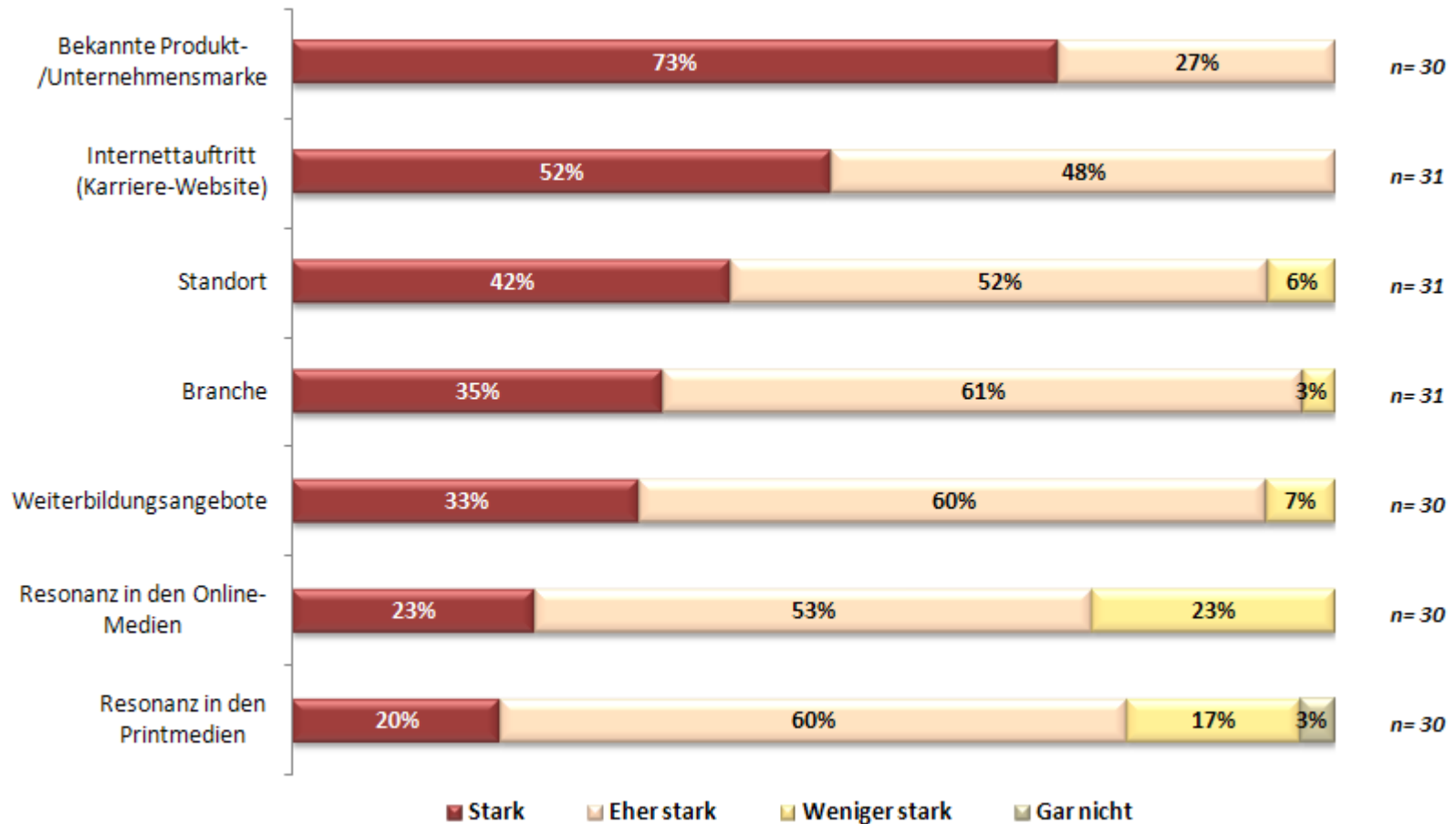
Wird in Ihrem Unternehmen beobachtet, was im Internet (z.B. in Blogs, Foren und Bewertungsportalen) über Sie als Arbeitgeber geschrieben und veröffentlicht wird (Web-Monitoring)?



n= 31

# Personalmarketing

Inwieweit beeinflussen die folgenden Themen Ihrer Meinung nach die Attraktivität eines Arbeitgebers?

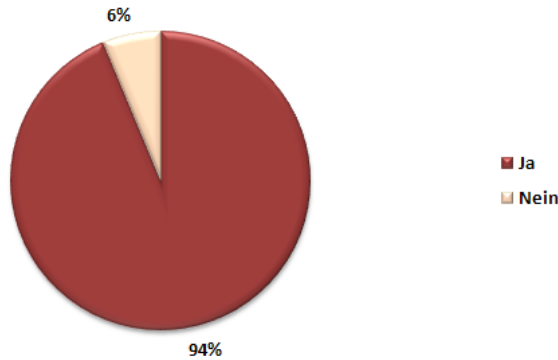


# Teil 5:

## Personalentwicklung / Talent Management

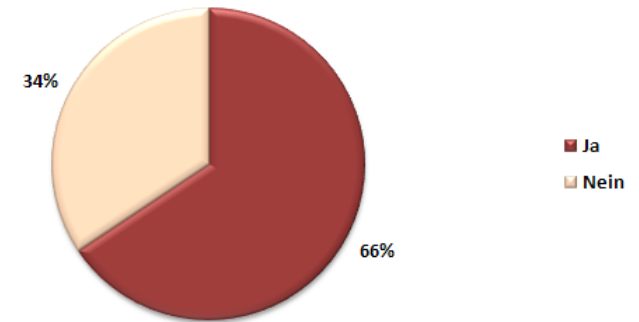
# Personalentwicklung / Talent Management

Bieten Sie den Mitarbeitern/Führungskräften in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zur Weiterbildung an?



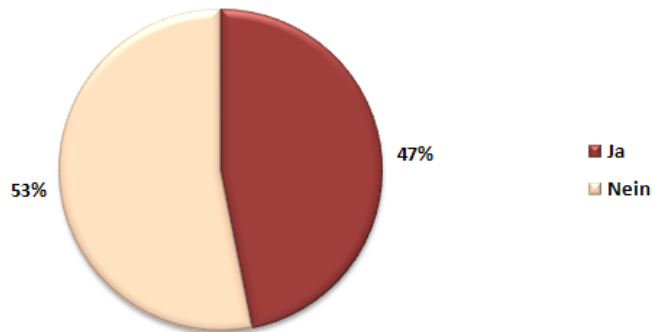
n= 32

Ist das Thema "Talent Management" derzeit für Ihr Unternehmen von Bedeutung?



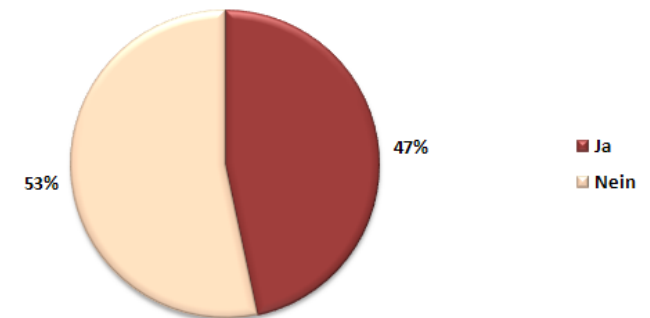
n= 32

Haben Sie in Ihrer Organisation einen unternehmensweiten Talent-Management-Prozess?



n= 32

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine eigenständige Funktion, die sich mit Talent Management beschäftigt?

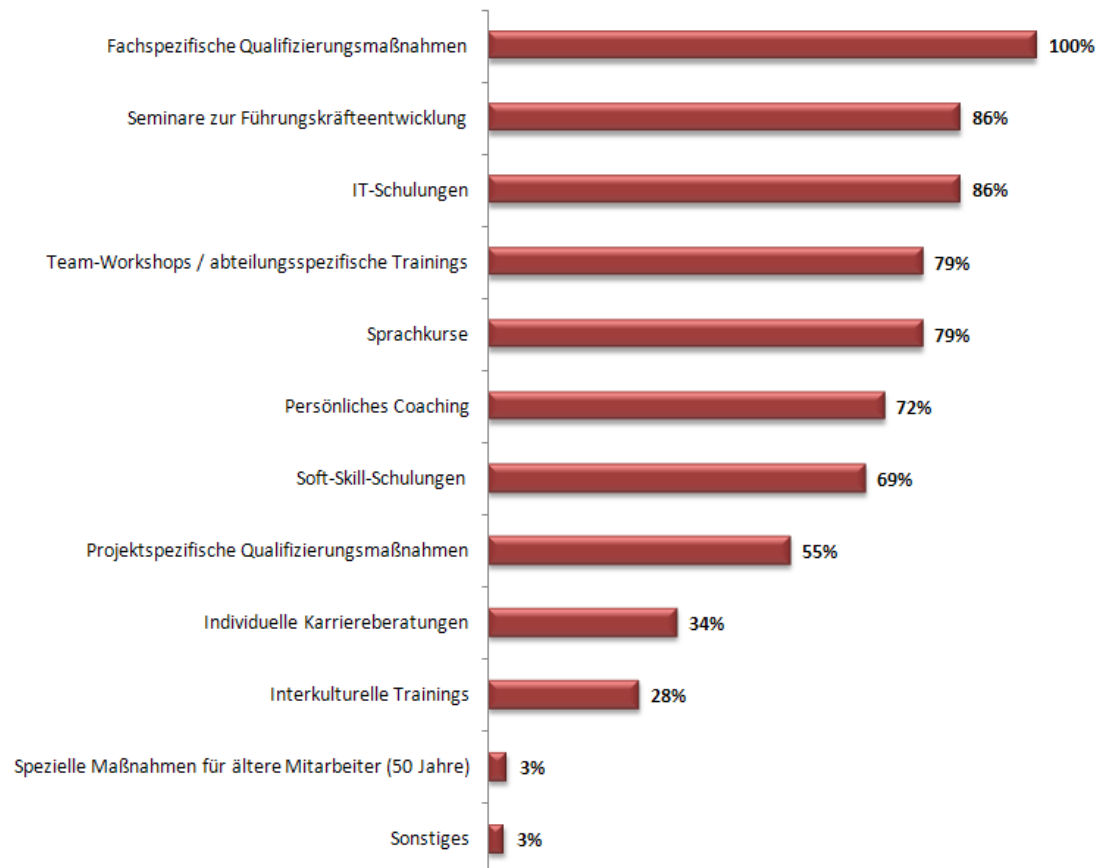


n= 15

## Personalentwicklung / Talent Management

Welche Weiterbildungsmaßnahmen werden in Ihrem Unternehmen angeboten?

- Mehrfachnennung möglich -

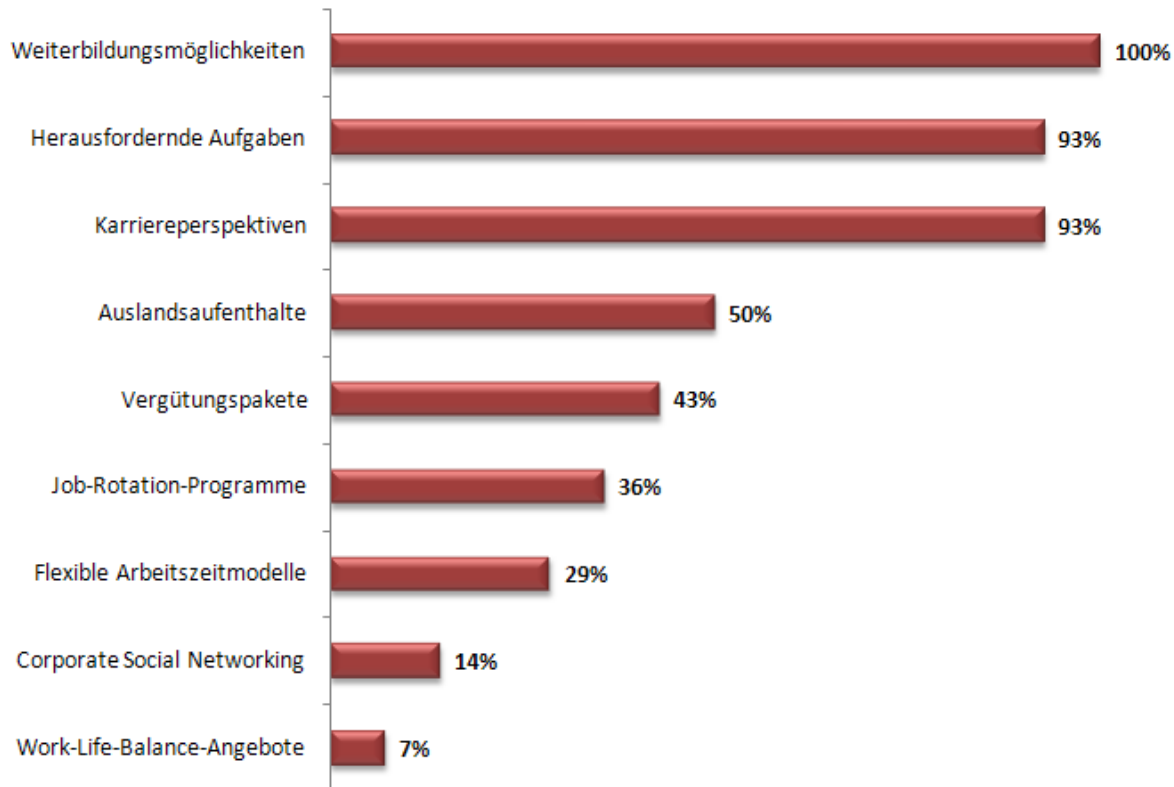


n=30

## Personalentwicklung / Talent Management

Mit welchen Mitteln versuchen Sie derzeit, Talente an Ihr Unternehmen zu binden?

- Mehrfachnennung möglich -

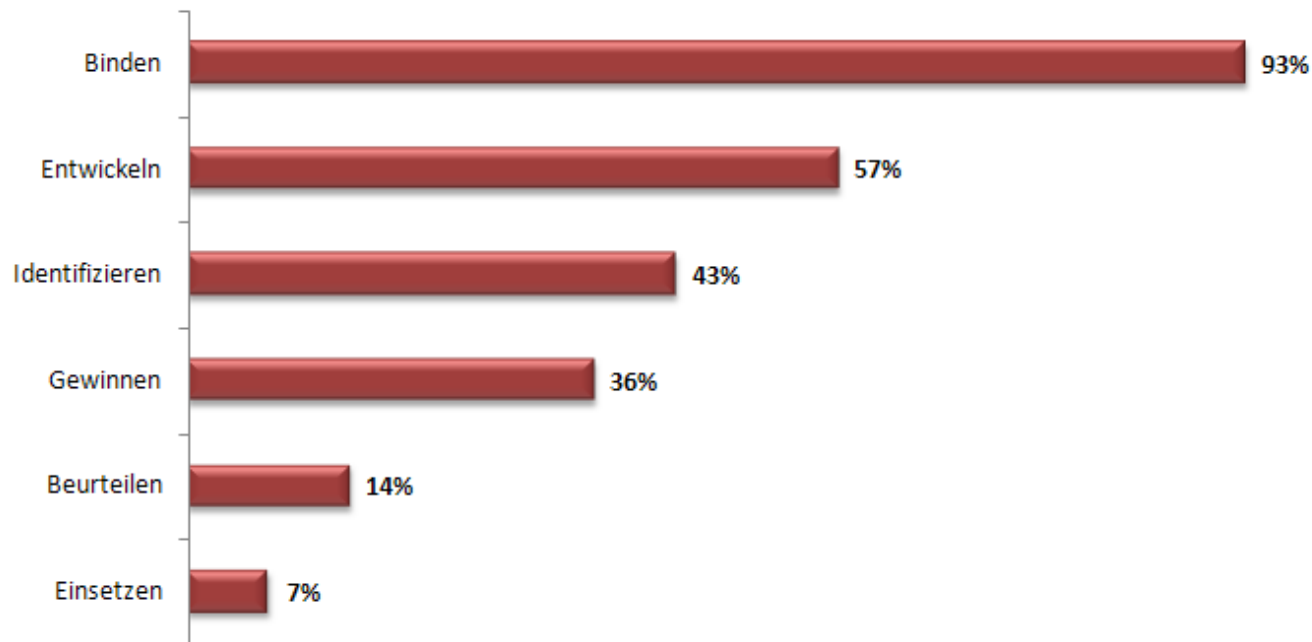


n= 15

## Personalentwicklung / Talent Management

Wo sehen Sie in den nächsten zwei Jahren die größten Herausforderungen in Ihrem Talent-Management-Prozess?

- Mehrfachnennung möglich -



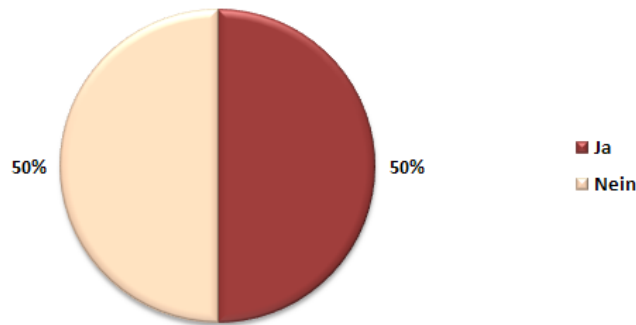
n= 15

# Teil 6:

## Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

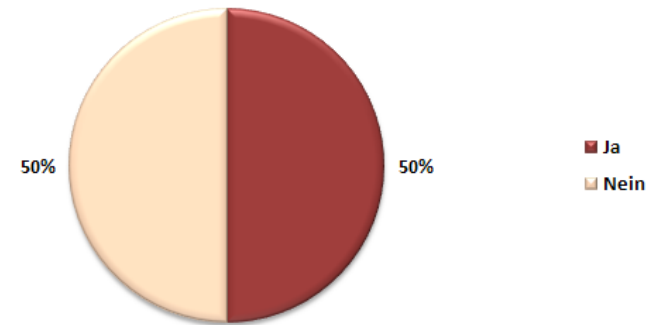
# Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

Beschäftigt sich Ihr Unternehmen derzeit aktiv mit den Folgen des demographischen Wandels?



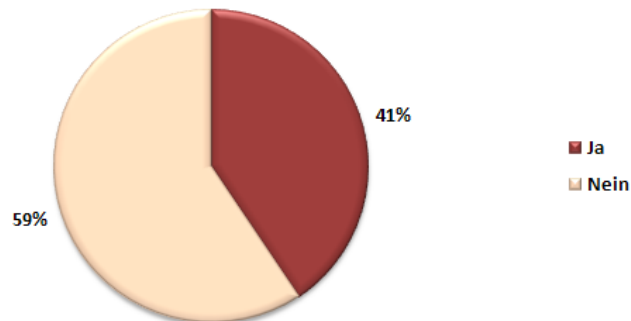
n= 32

Führen Sie bereits heute gezielte Maßnahmen durch, um den Folgen des demographischen Wandels vorzubeugen?



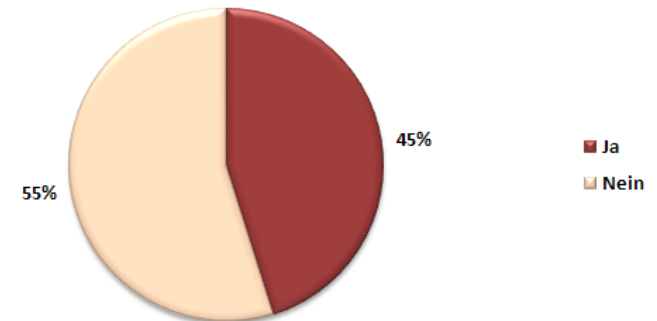
n= 32

Gibt es in Ihrem Unternehmen spezifische Work-Life-Balance-Angebote?



n= 32

Gibt es in Ihrem Unternehmen spezifische Angebote zur Gesundheitsförderung?

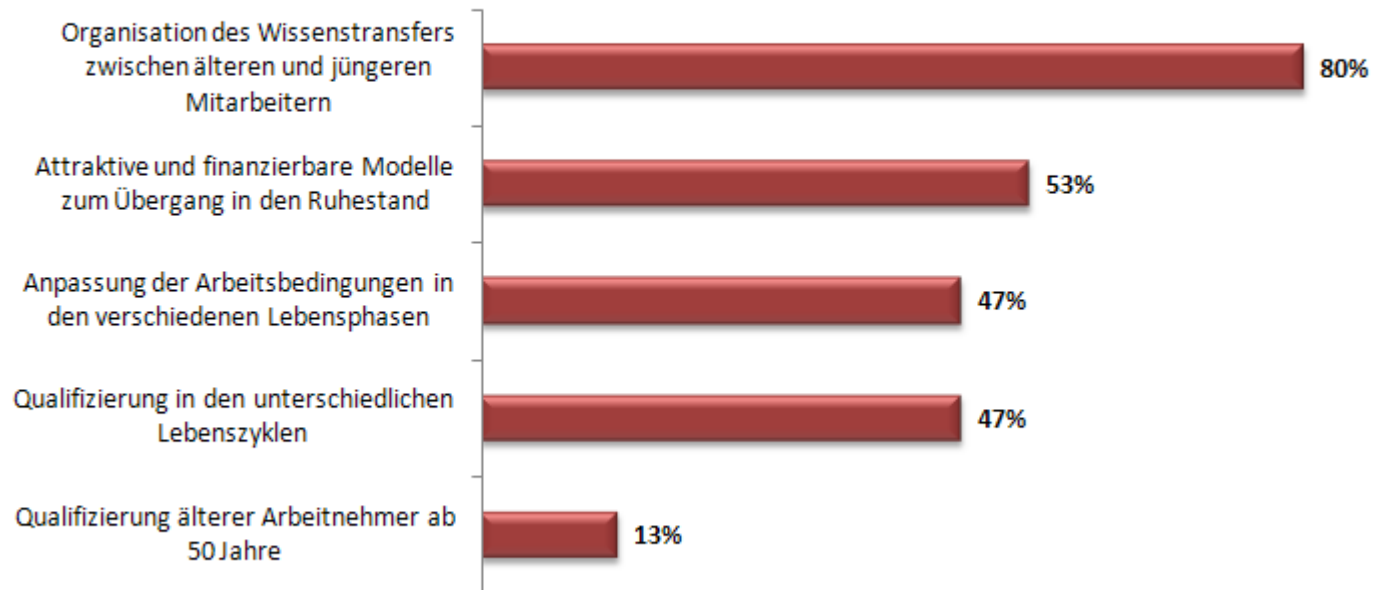


n= 31

## Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

Auf welchen Feldern des "Demographiemagements" ist Ihr Unternehmen aktiv?

- Mehrfachnennung möglich -

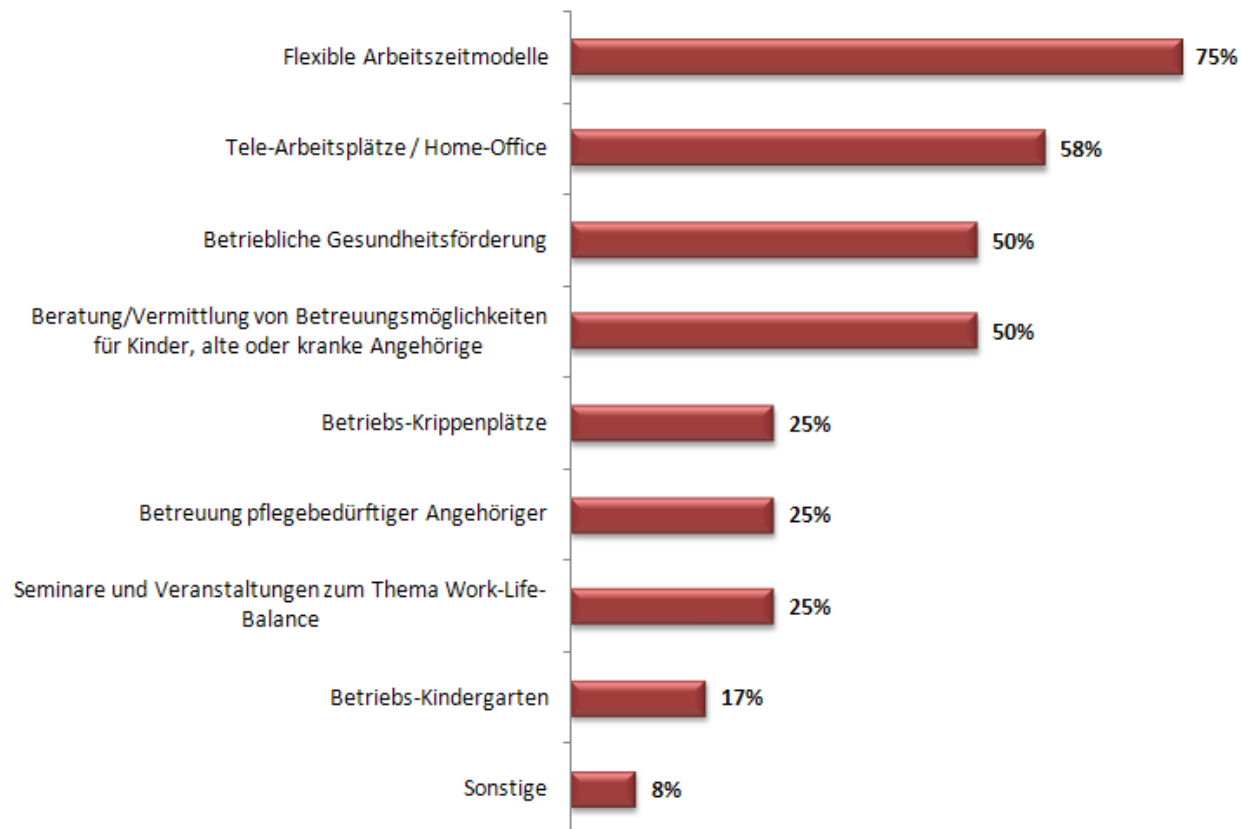


n= 16

## Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

Welche spezifischen Work-Life-Balance-Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen angeboten?

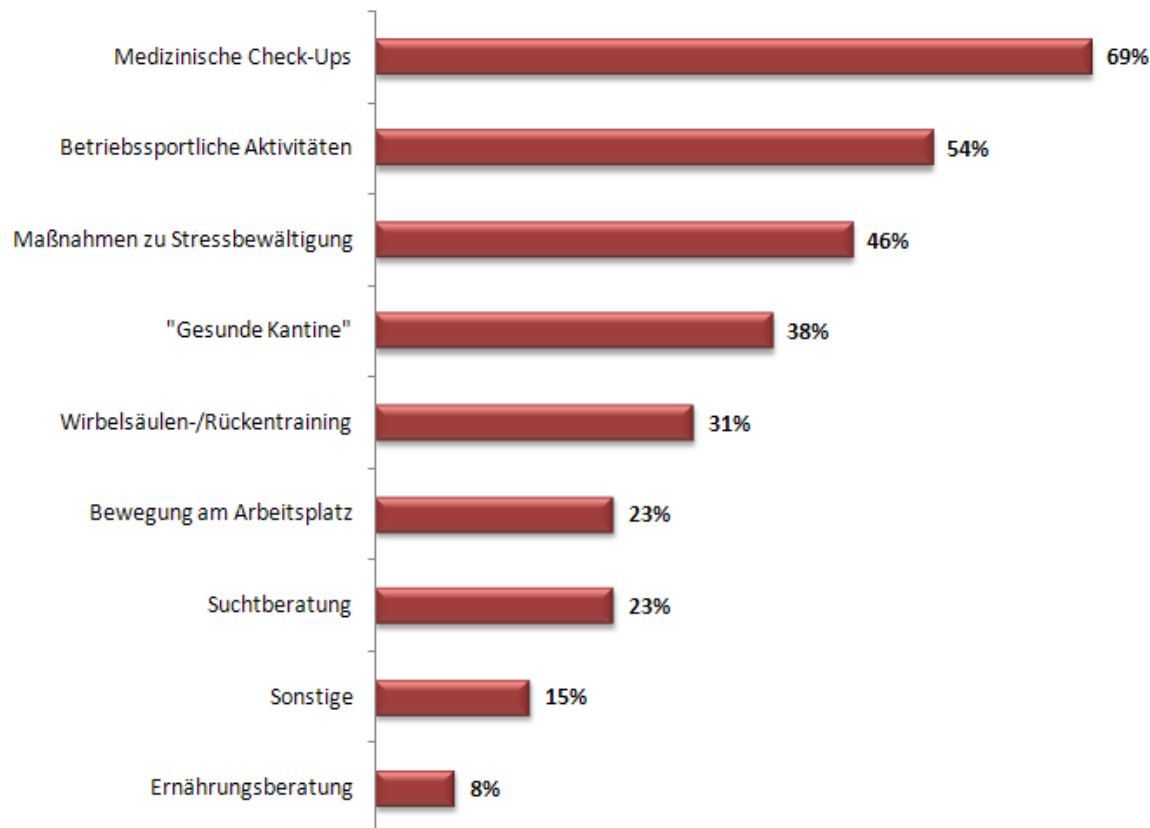
- Mehrfachnennung möglich -



## Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

Welche spezifischen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden in Ihrem Unternehmen angeboten?

- Mehrfachnennung möglich -



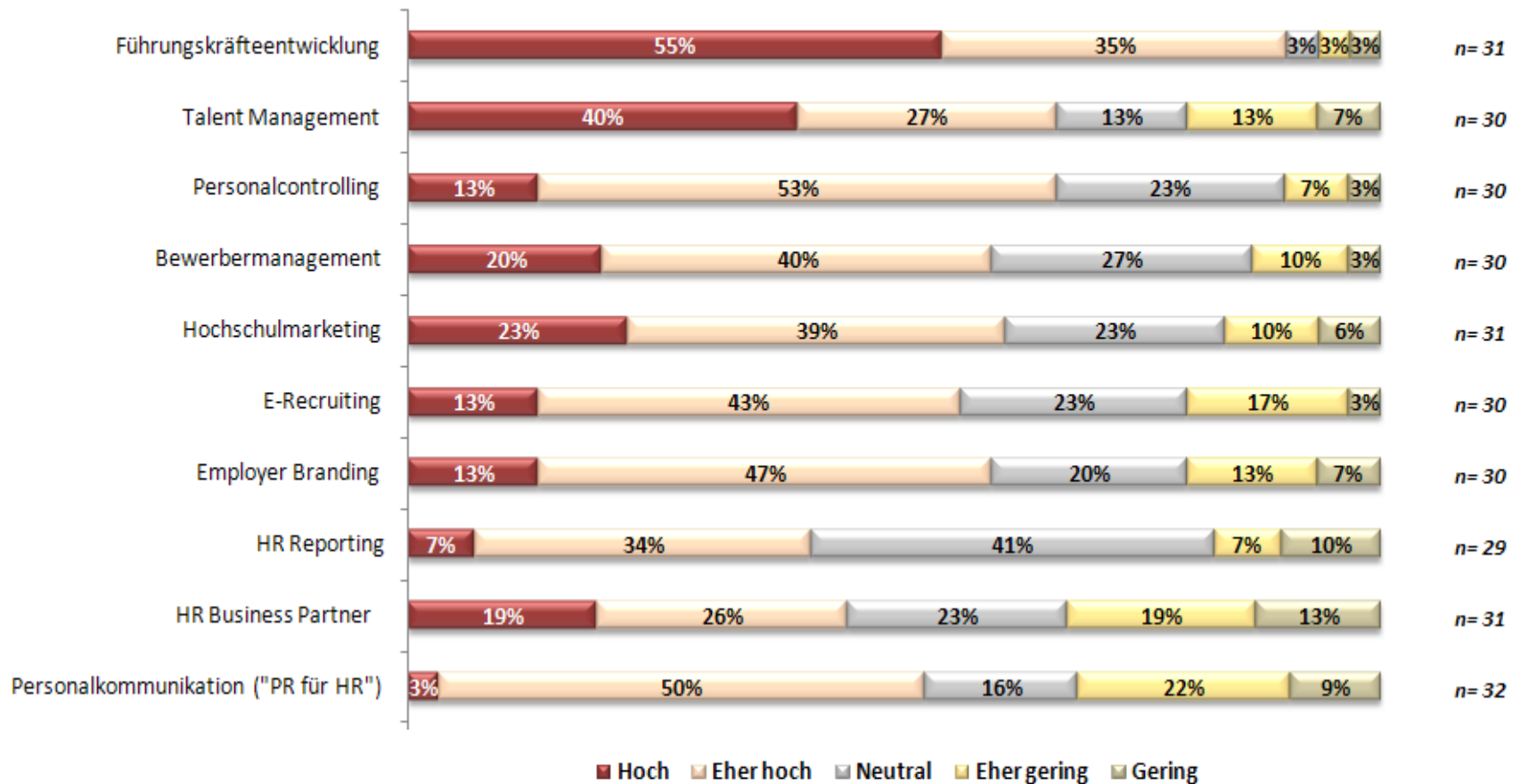
n= 14

# Teil 7:

## Bedeutung ausgewählter HR-Themen

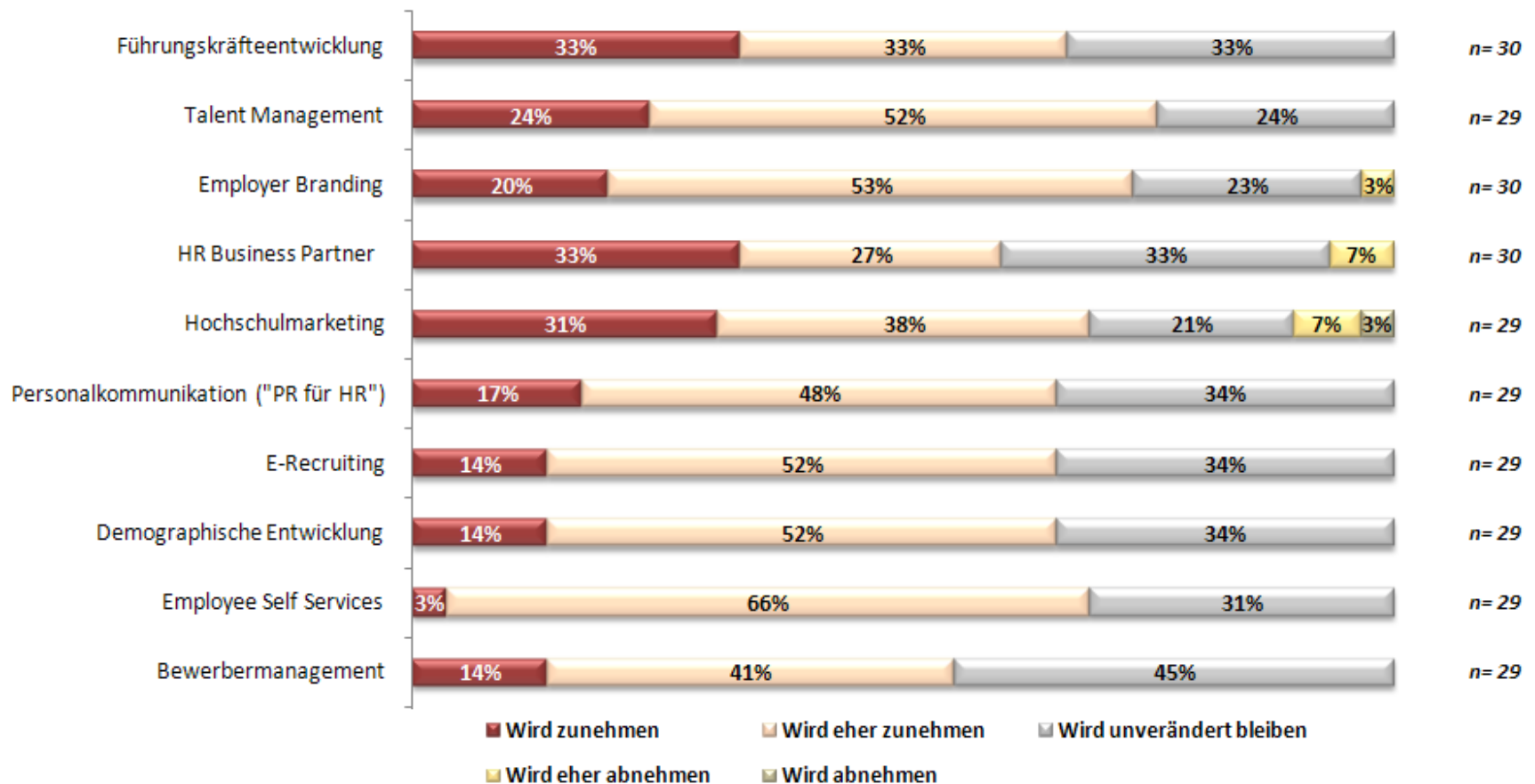
## Bedeutung ausgewählter HR-Themen (aktuell)

Welche Bedeutung haben folgende HR-Themen aktuell für Ihr Unternehmen?



## Bedeutung ausgewählter HR-Themen (zukünftig)

Wie wird sich Ihrer Meinung nach die Bedeutung der folgenden HR-Themen in Ihrem Unternehmen in den nächsten zwei Jahren entwickeln?



## Kontakt

Prof. Dr. Wolfgang Jäger  
Hochschule RheinMain  
Studiengang Media Management  
Unter den Eichen 5  
65195 Wiesbaden  
Tel.: 06 11 / 94 95-21 40  
Fax: 06 11 / 94 95-21 42  
E-Mail: [wolfgang.jaeger@hs-rm.de](mailto:wolfgang.jaeger@hs-rm.de)

Prof. Dr. Wolfgang Jäger  
DJM Consulting GmbH  
Limburger Straße 50  
61462 Königstein im Taunus  
Tel.: 0 61 74 / 93 62-0  
Fax: 0 61 74 / 93 62-11  
E-Mail: [w.jaeger@djm.de](mailto:w.jaeger@djm.de)