

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%).

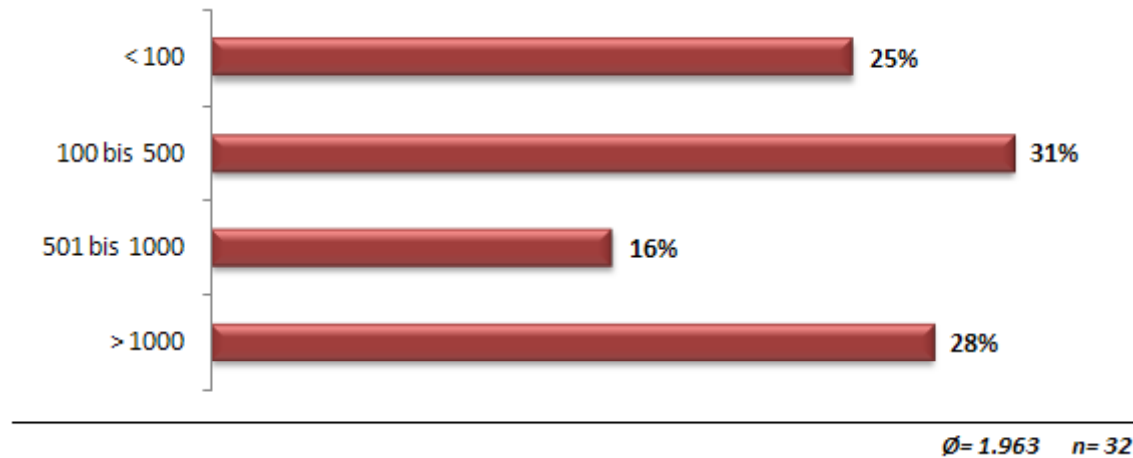
Kernaussagen

- 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

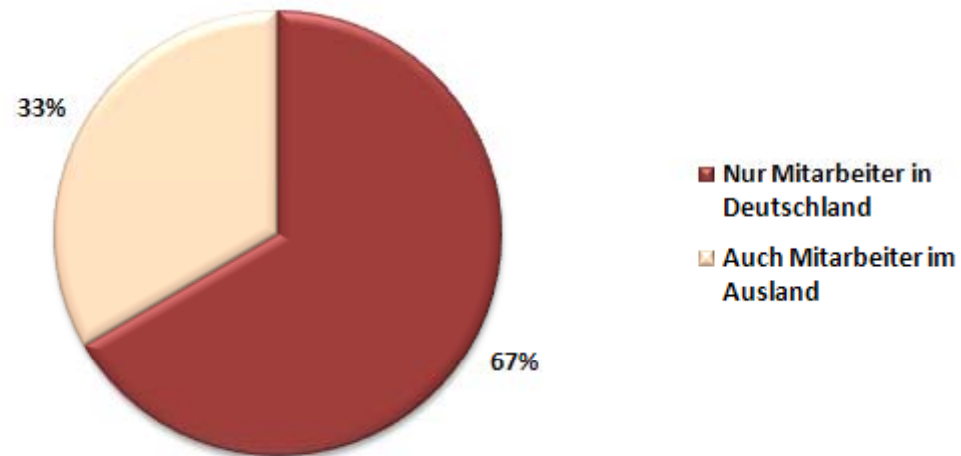
Statistische Daten

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?



Statistische Daten

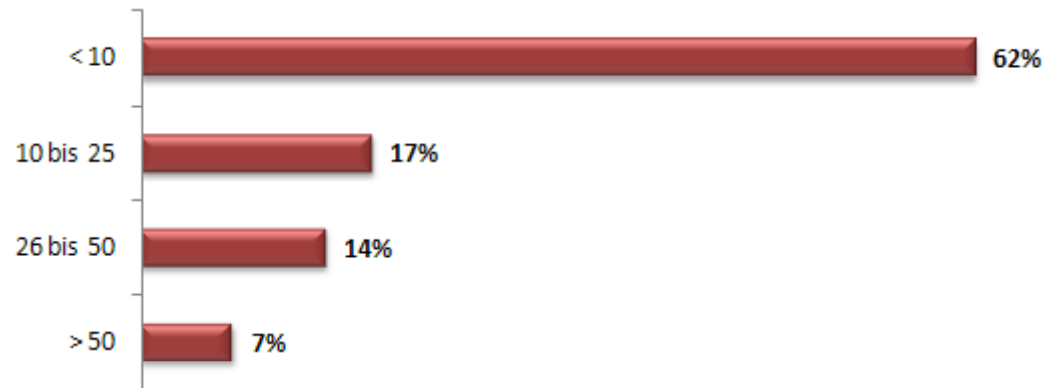
Beschäftigte in D / im Ausland



n= 30

Statistische Daten

MA in der Personalorganisation / Betreuungsquote

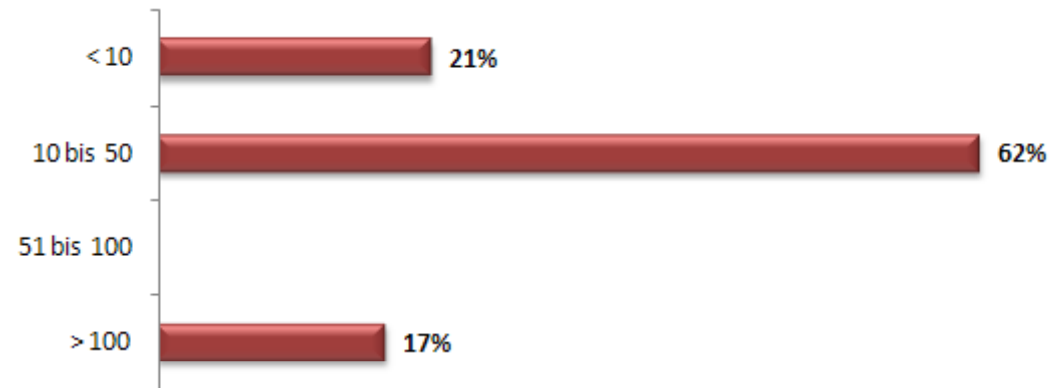


Durchschnittliche Betreuungsquote: 200

Ø= 21 n= 29

Statistische Daten

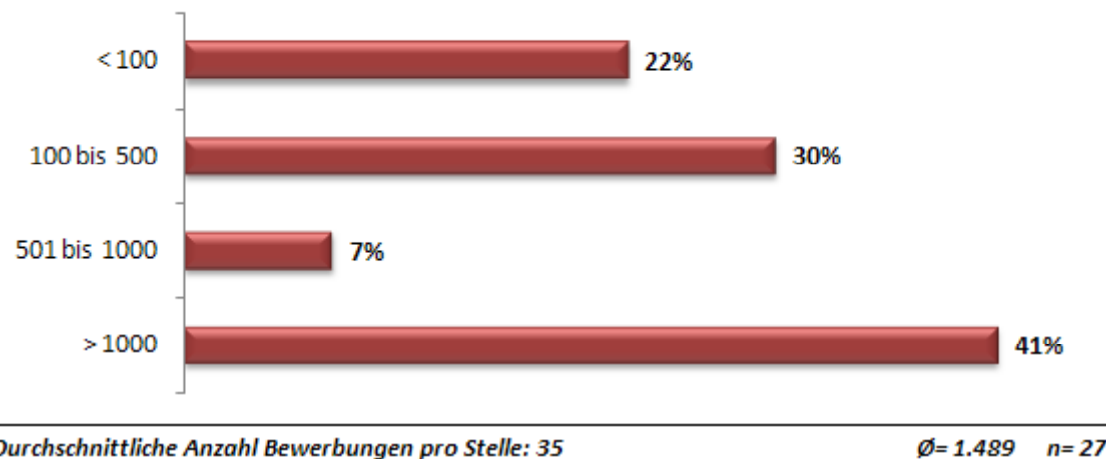
Wie viele Stellen hat ihr Unternehmen in 2008 extern ausgeschrieben?



Ø= 43 n= 29

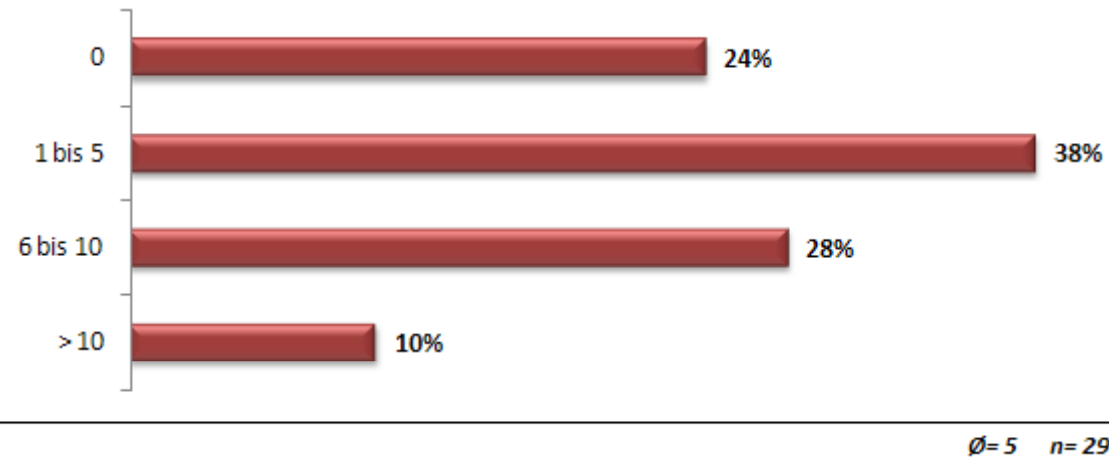
Statistische Daten

Wie viele Bewerbungen hat Ihr Unternehmen in 2008 auf externe Stellenausschreibungen erhalten (keine Initiativbewerbung)?



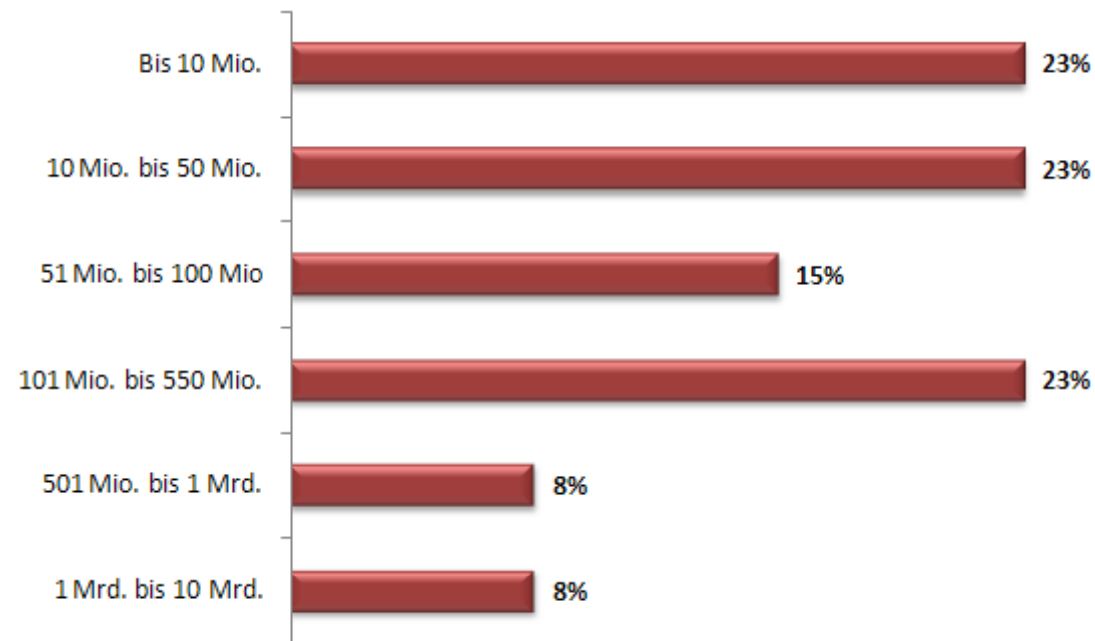
Statistische Daten

Wie viele Ausbildungsplätze hat Ihr Unternehmen in 2008 Angeboten?



Statistische Daten

Welchen Umsatz (in €) erwirtschaftete Ihr Unternehmen in 2008?

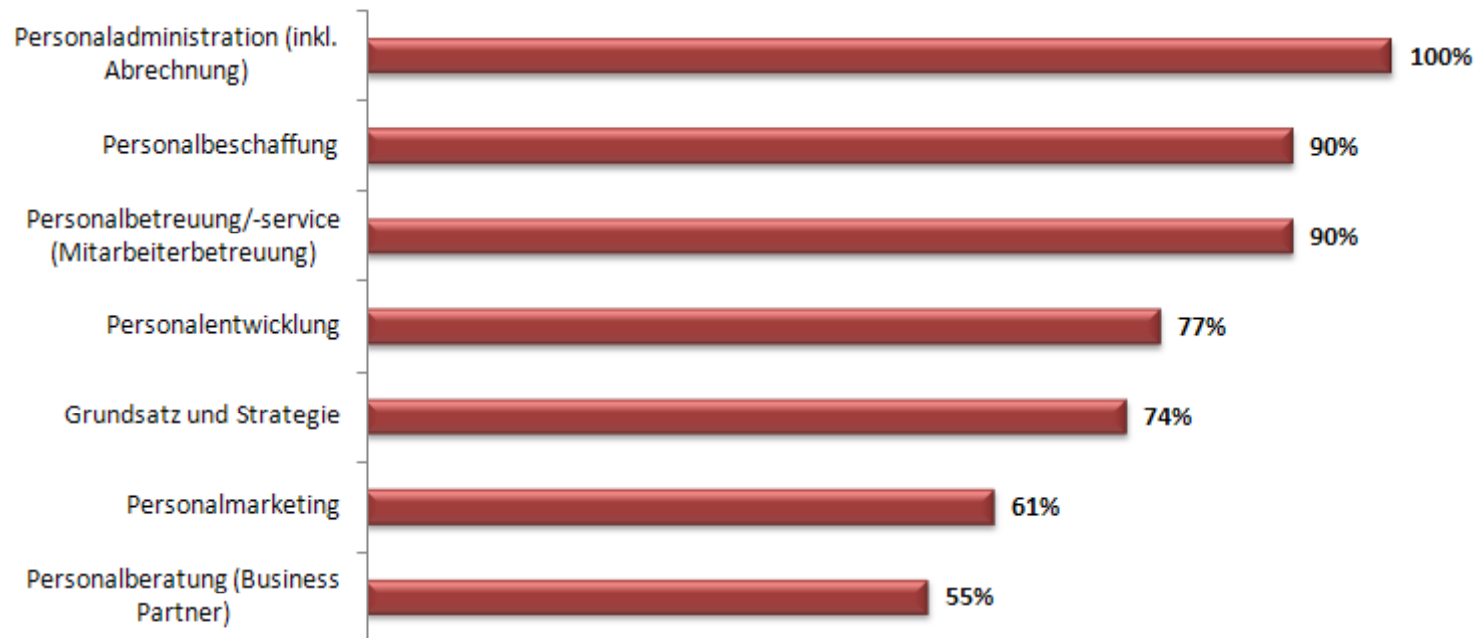


n = 26

Teil 2: Personalorganisation

Personalorganisation

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

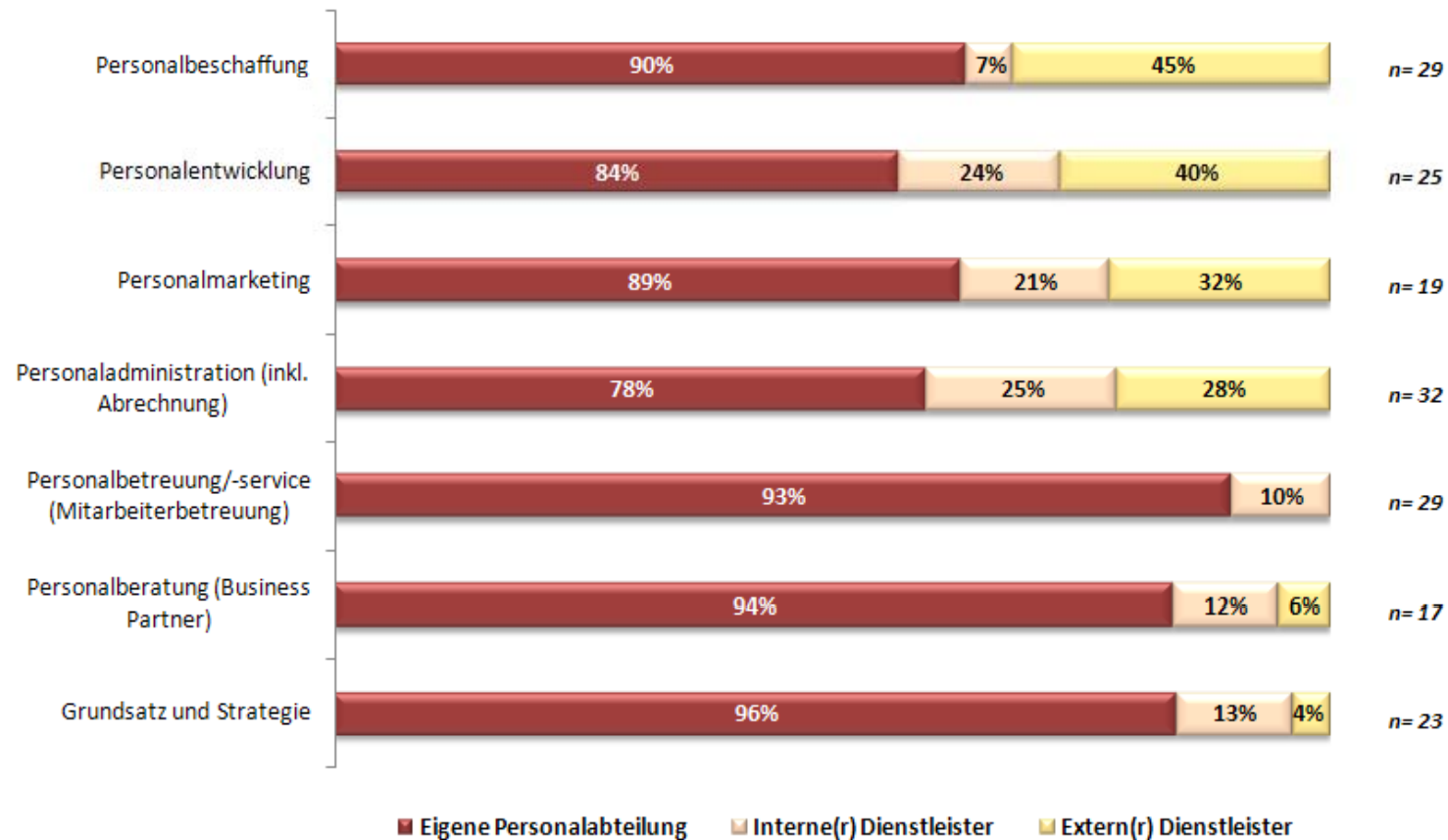


n= 31

Personalorganisation

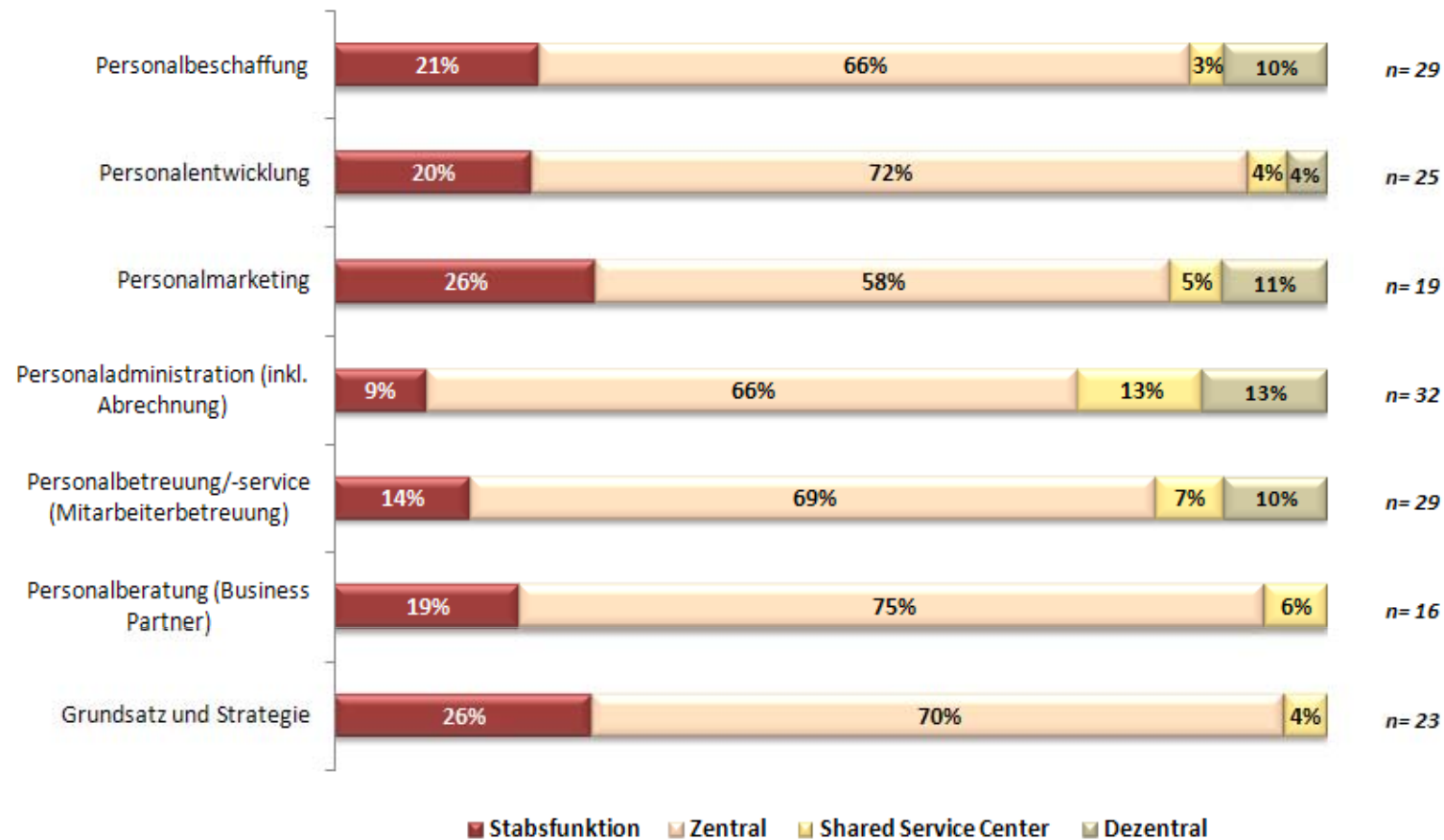
Wer ist in Ihrem Unternehmen an den einzelnen Funktionen der Personalorganisation beteiligt?

- Mehrfachnennung möglich -



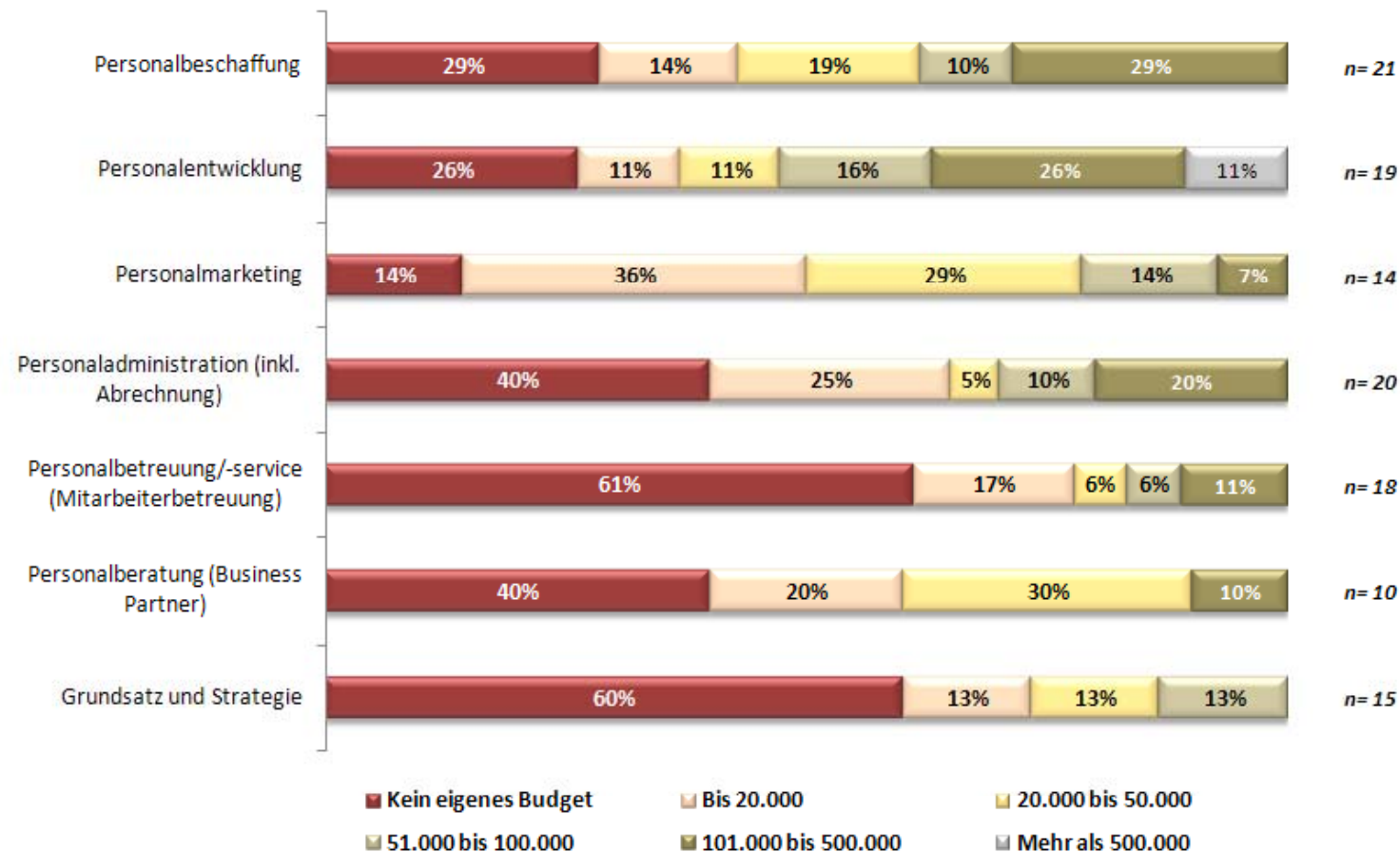
Personalorganisation

In welcher Organisationseinheit erbringen Sie die einzelnen HR-Funktionen?



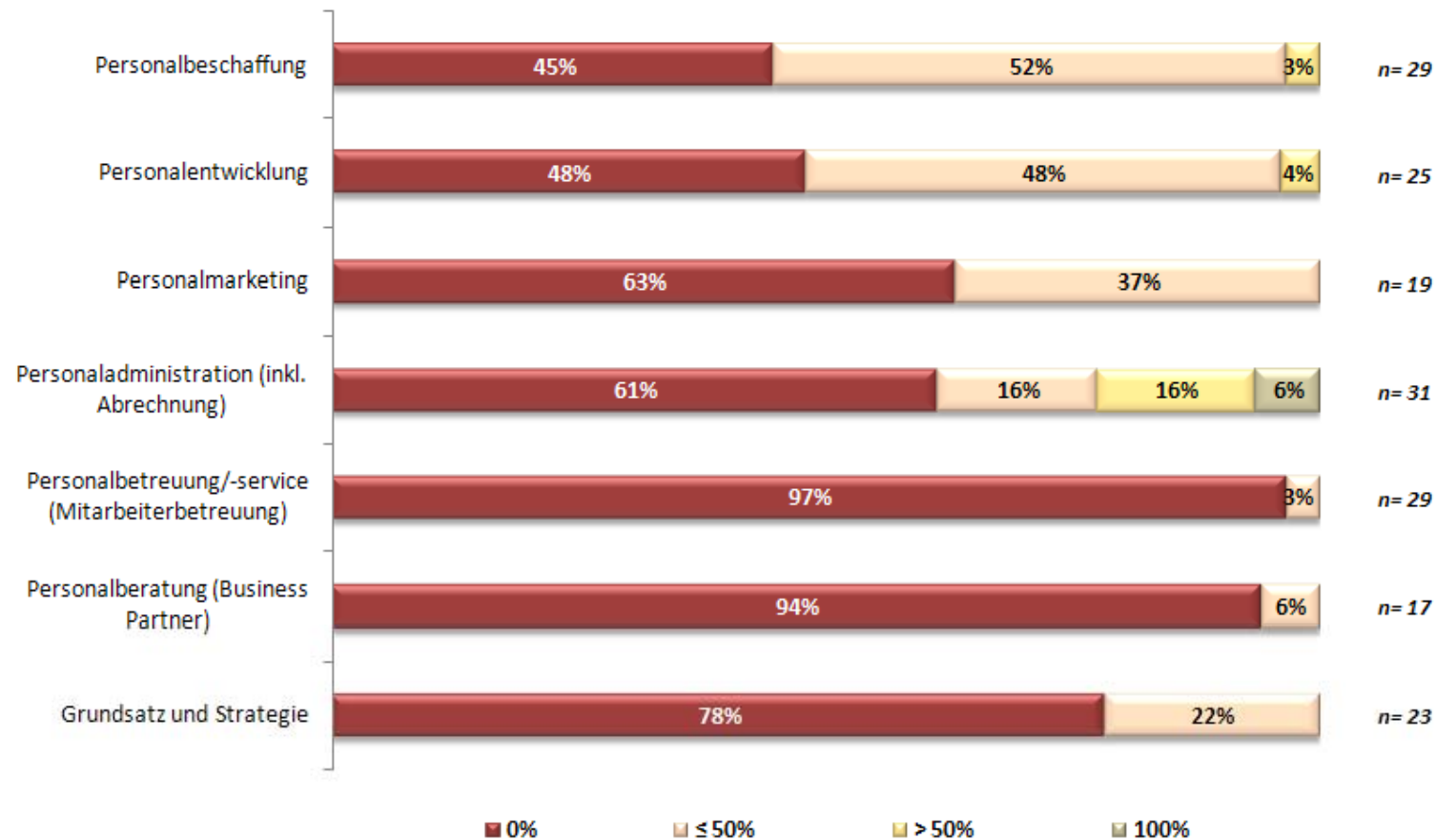
Personalorganisation

Über welches Budget (in €) verfügen die einzelnen HR-Funktionen Ihres Unternehmen in 2008 für externe Dienstleistung?



Personalorganisation

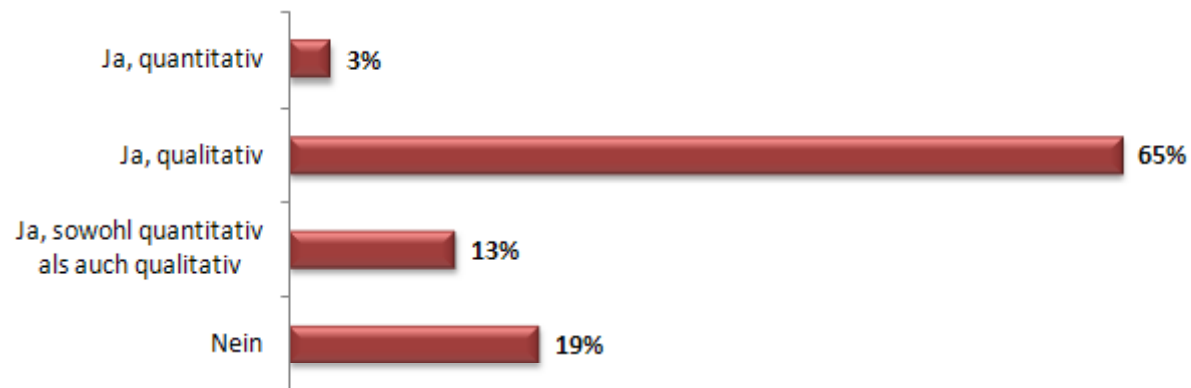
Wie hoch ist der Anteil der Leistungen pro Funktionsbereich, die Sie an Drittunternehmen auslagern (Outsourcing)?



Teil 3: Personalbeschaffung

Personalbeschaffung

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

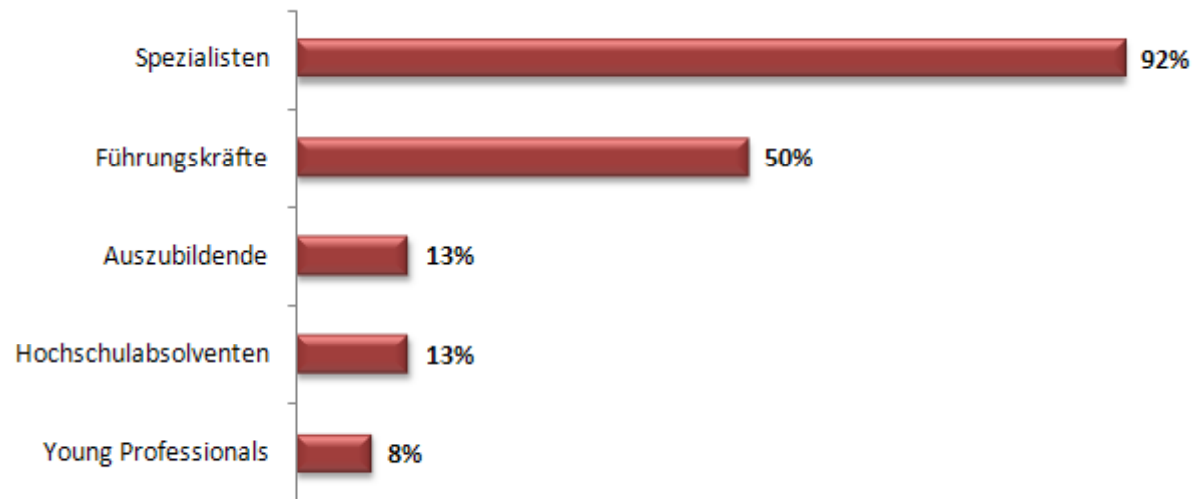


n = 31

Personalbeschaffung

Bei welchen Zielgruppen äußern sich diese Schwierigkeiten am deutlichsten?

- Mehrfachnennung möglich -

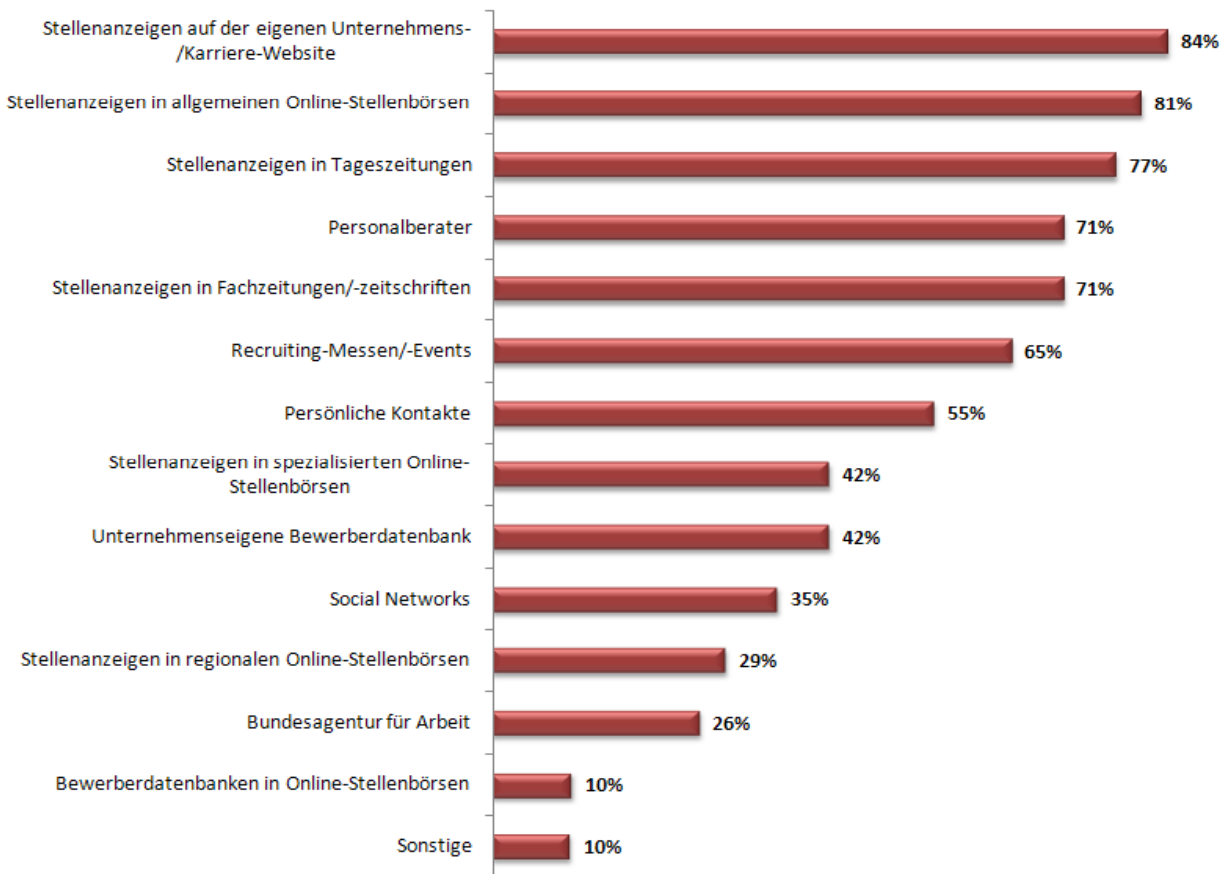


n= 25

Personalbeschaffung

Welche Medien/Kanäle nutzen Sie in Ihrem Unternehmen zur Personalbeschaffung?

- Mehrfachnennung möglich -

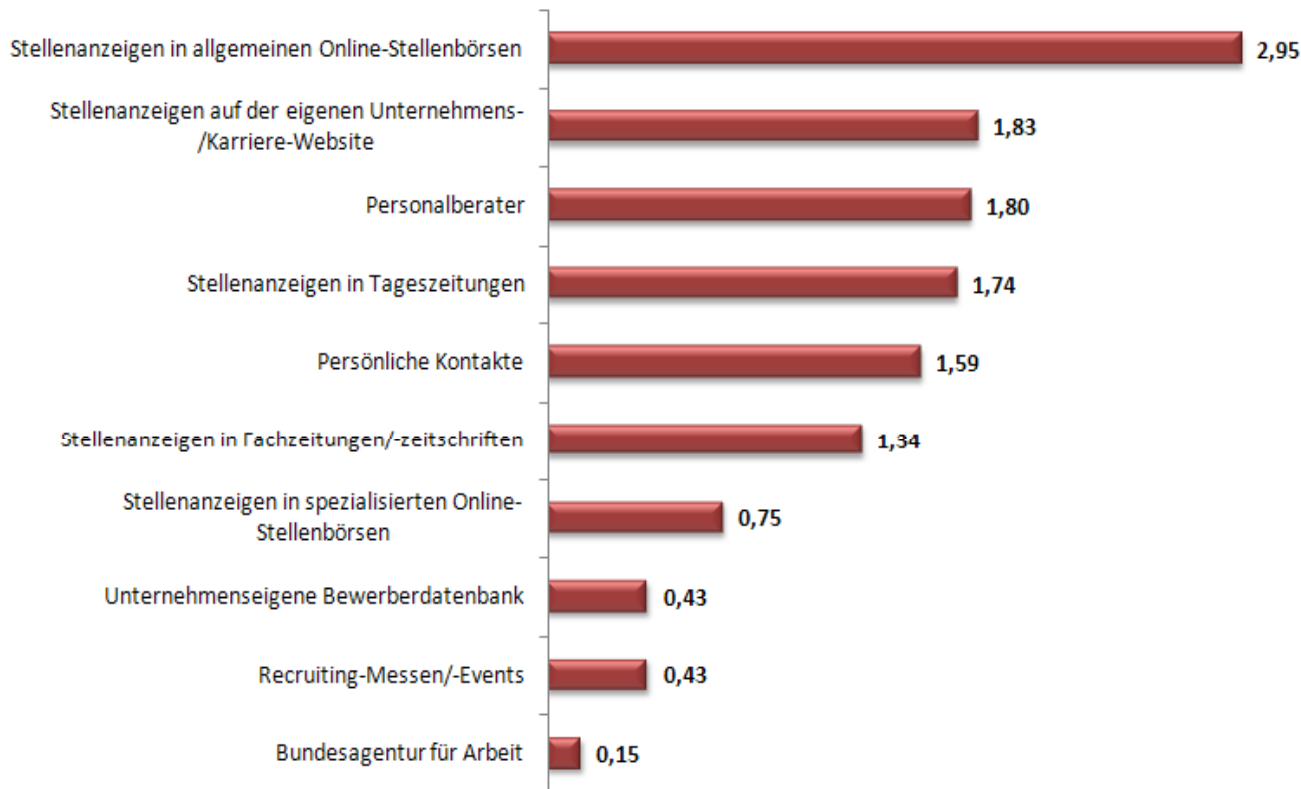


n= 32

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.

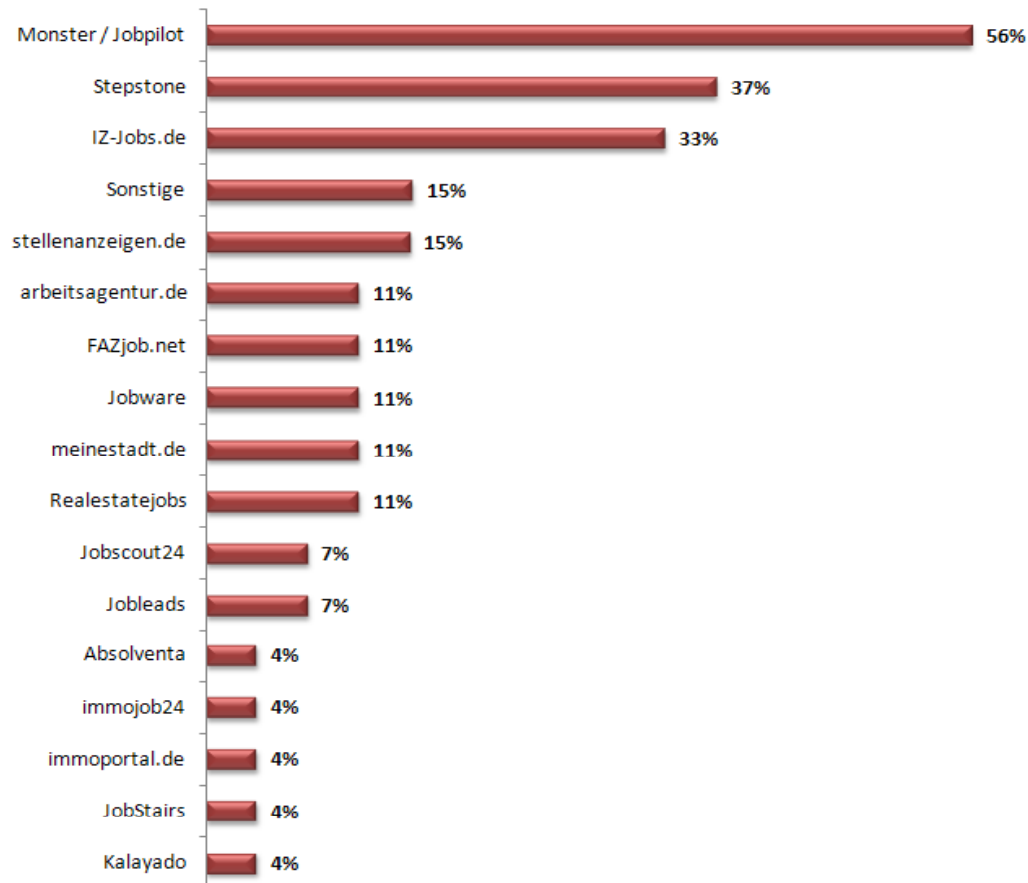


n= 30

Personalbeschaffung

Mit welchen Online-Stellenbörsen und Jobportalen haben Sie Vertragsbeziehungen?

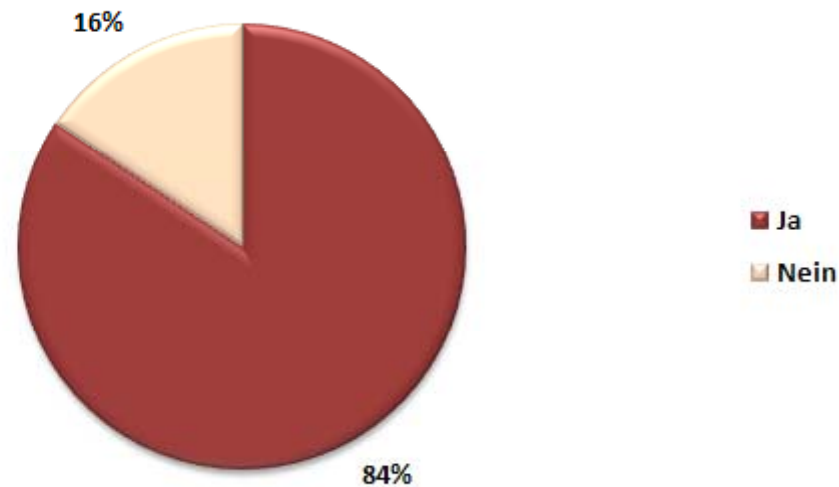
- Mehrfachnennung möglich -



n= 28

Personalbeschaffung

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

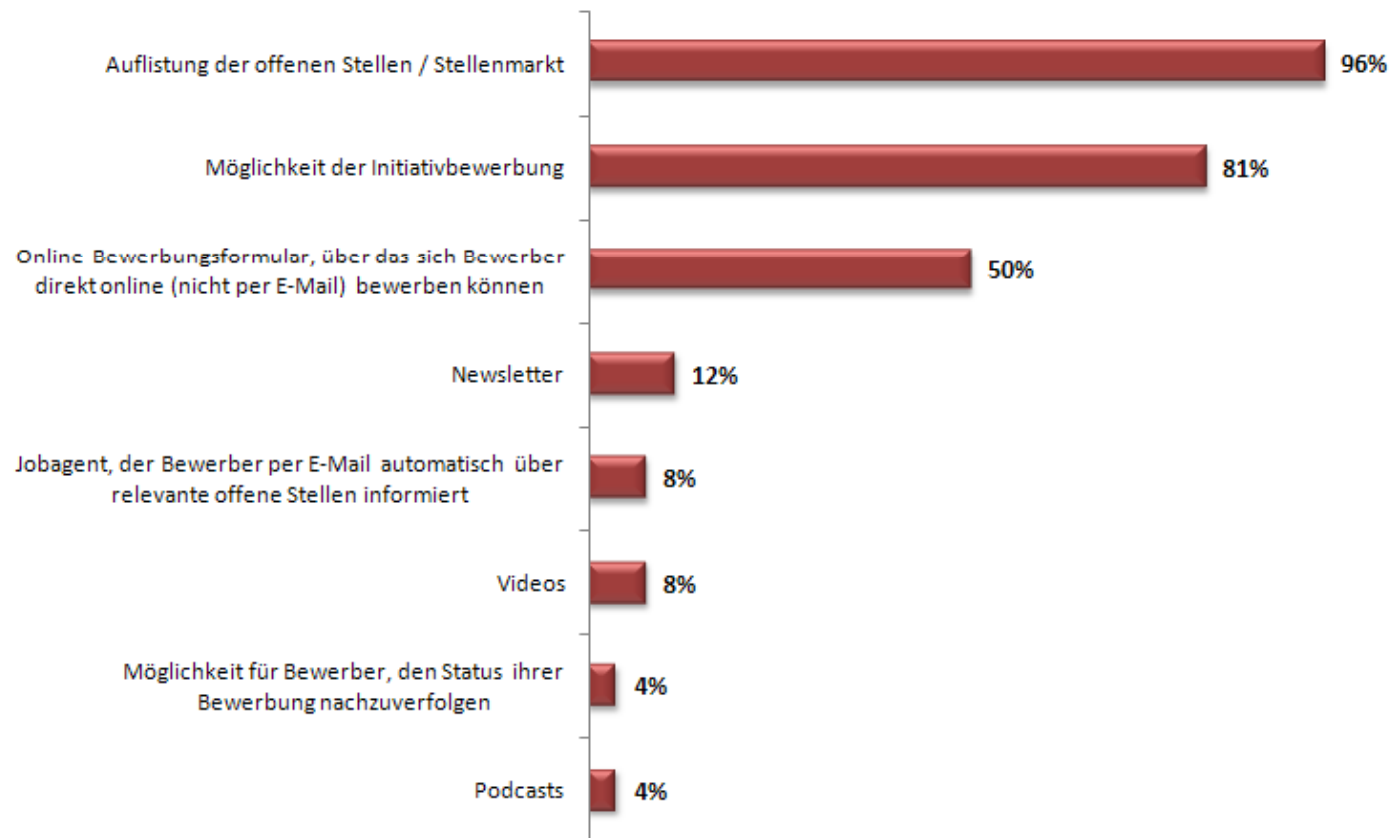


n = 32

Personalbeschaffung

Über welche Funktionalitäten verfügt die Karriere-Website bzw. der Karrierebereich auf Ihrer Unternehmenswebsite?

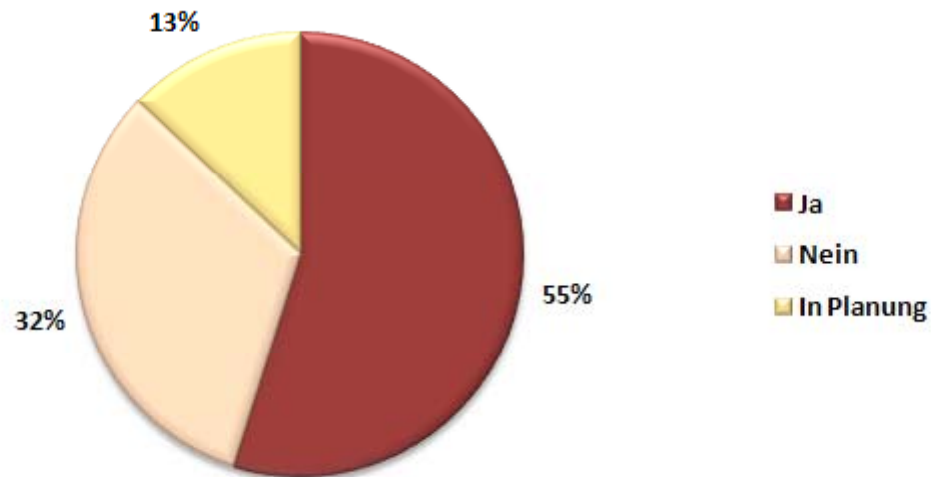
- Mehrfachnennung möglich -



n= 26

Personalbeschaffung

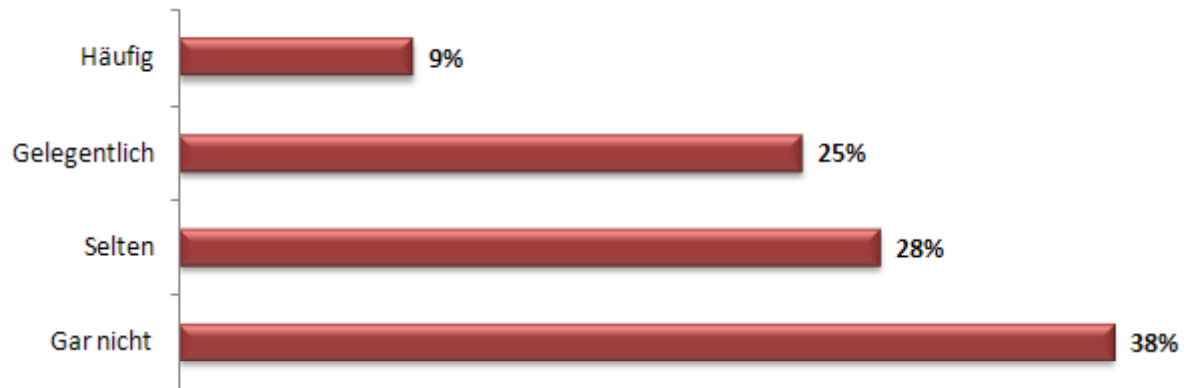
Nutzen Sie in Ihrem Unternehmen ein elektronisches Bewerbermanagementsystem?



n = 31

Personalbeschaffung

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

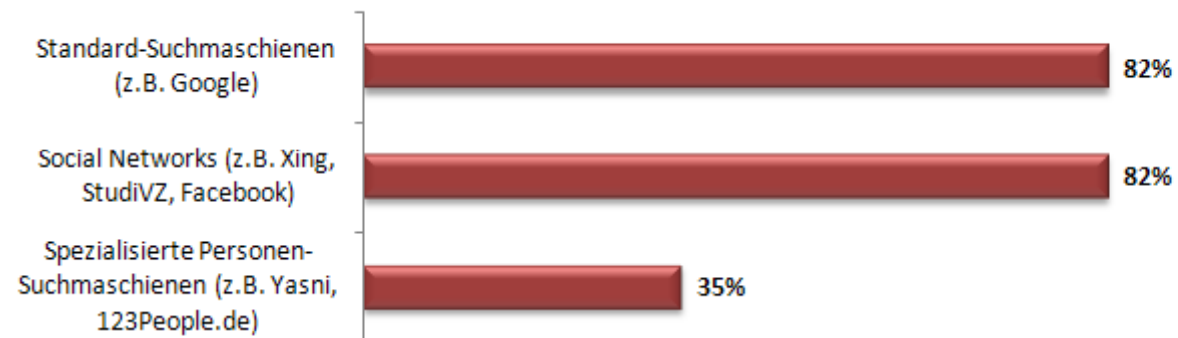


n= 32

Personalbeschaffung

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

- Mehrfachnennung möglich -

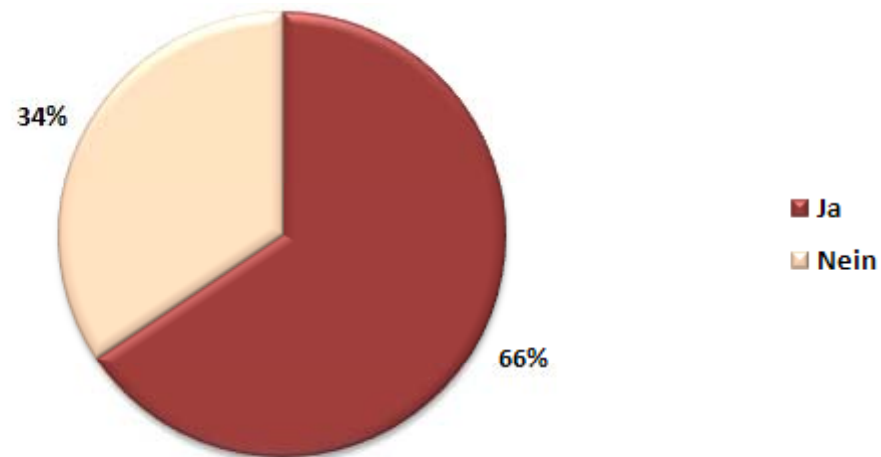


n= 17

Teil 4: Personalmarketing

Personalmarketing

Führt Ihr Unternehmen eigene Personalmarketing-Aktivitäten durch?

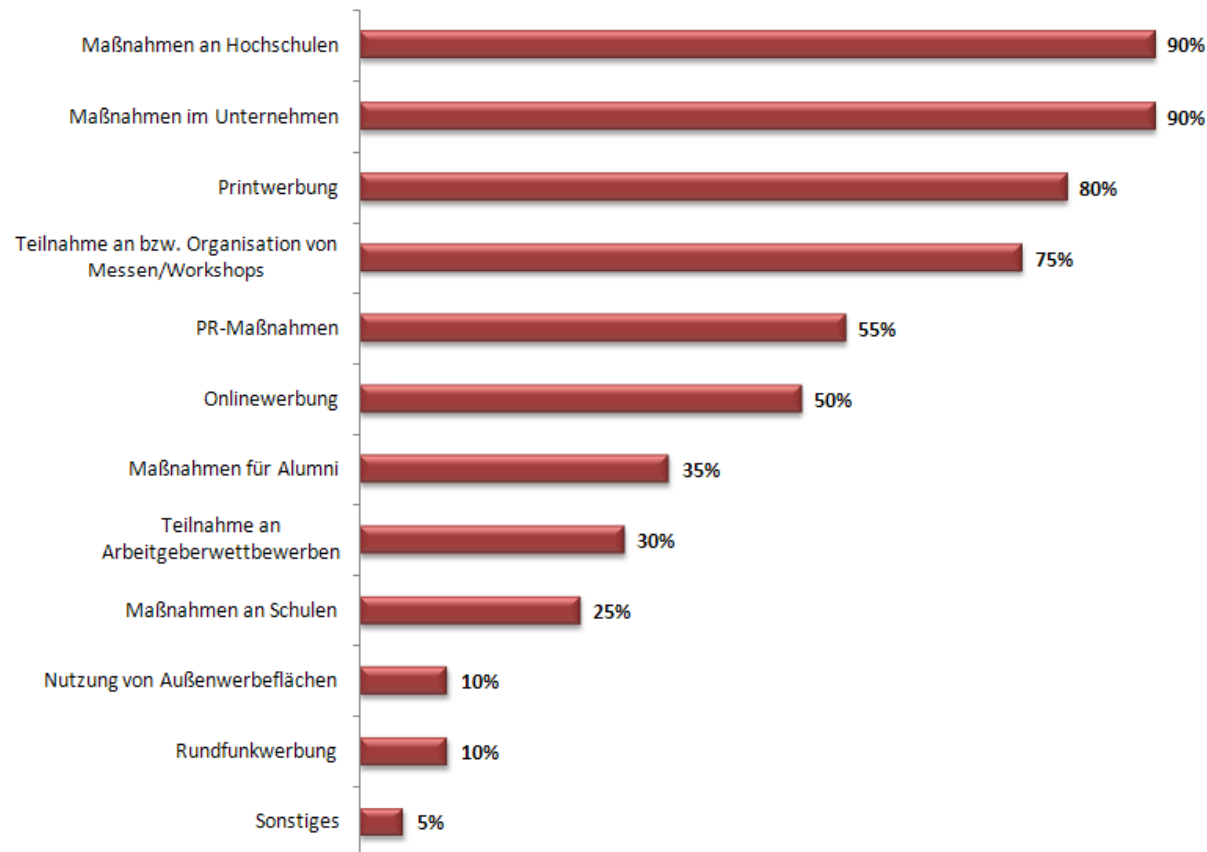


n = 32

Personalmarketing

Welche Personalmarketing-Aktivitäten führen Sie in Ihrem Unternehmen durch?

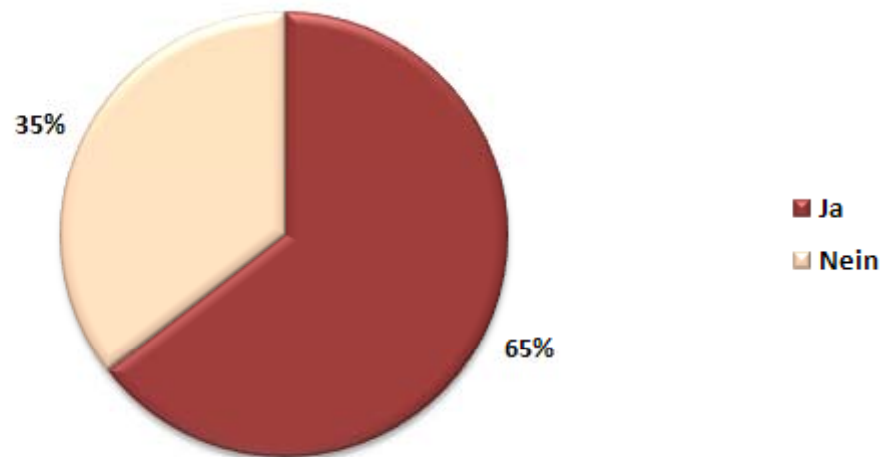
- Mehrfachnennung möglich -



n= 20

Personalmarketing

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

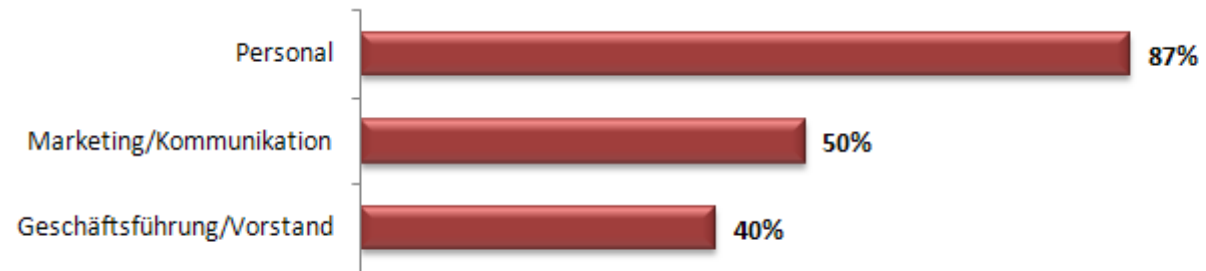


n = 31

Personalmarketing

Welche Bereiche sind bzw. wären in Ihrem Unternehmen federführend für das Thema "Employer Branding" zuständig?

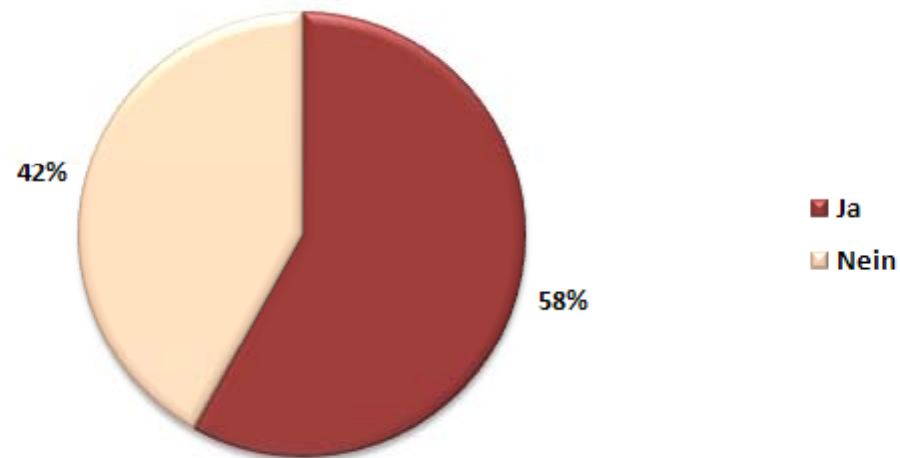
- Mehrfachnennung möglich -



n= 30

Personalmarketing

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

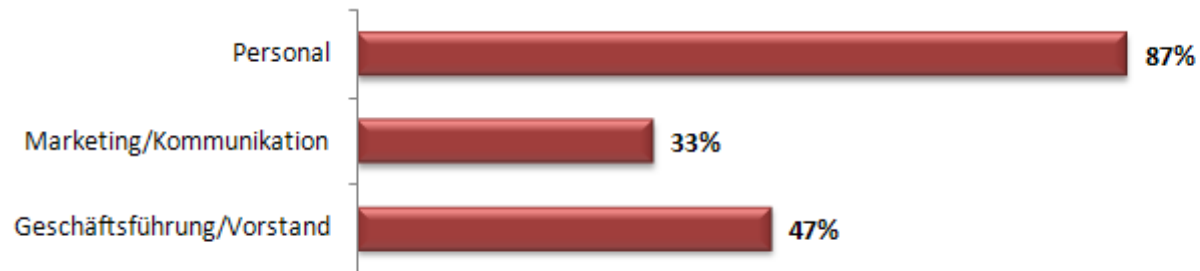


n= 31

Personalmarketing

Welche Bereiche sind bzw. wären in Ihrem Unternehmen federführend für das Thema "PR für HR" zuständig?

- Mehrfachnennung möglich -

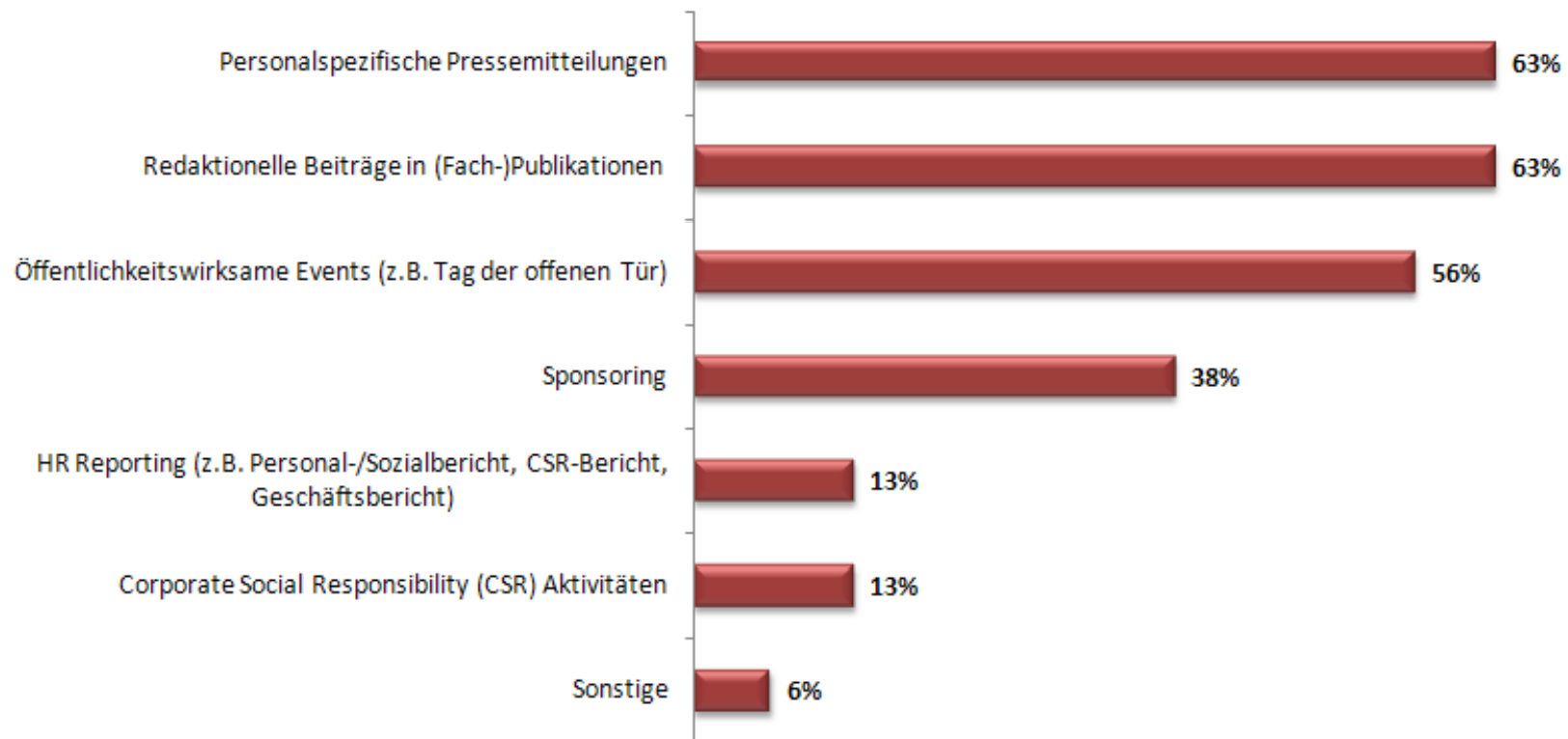


n= 31

Personalmarketing

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

- Mehrfachnennung möglich -



n= 16

Personalmarketing

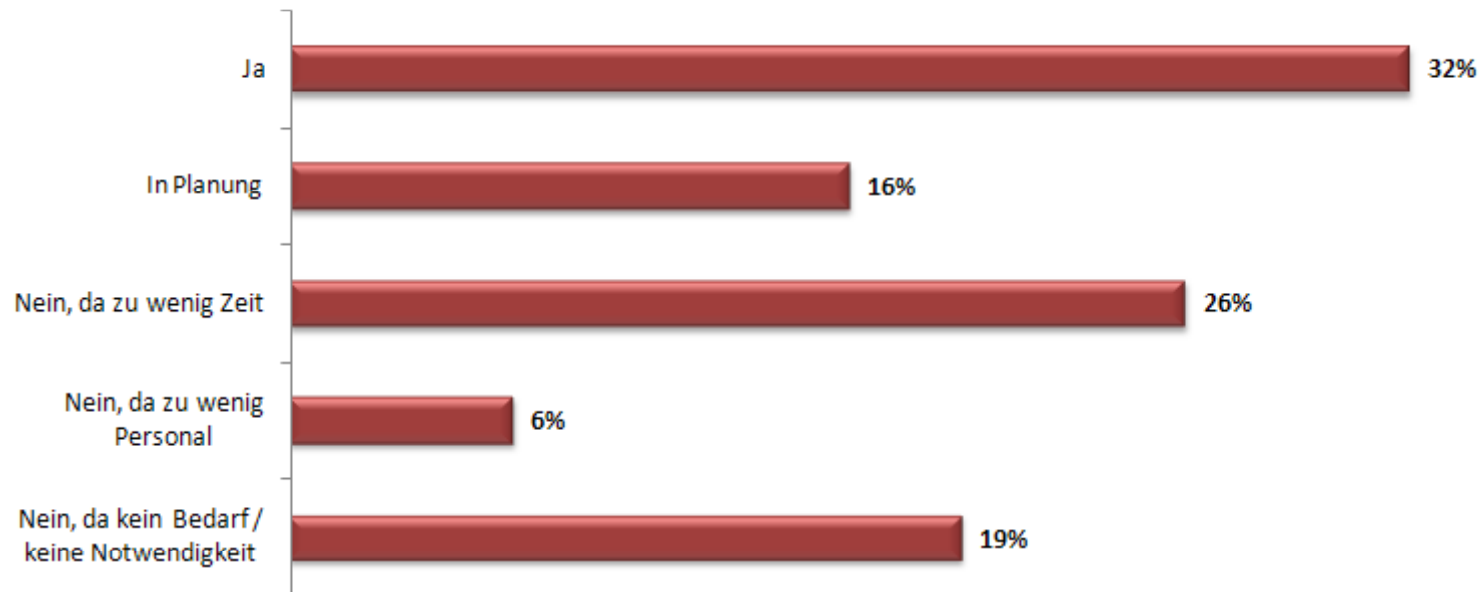
Wie beurteilen Sie grundsätzlich die Zusammenarbeit von Personal- und Kommunikationsbereich in Ihrem Unternehmen?



n= 31

Personalmarketing

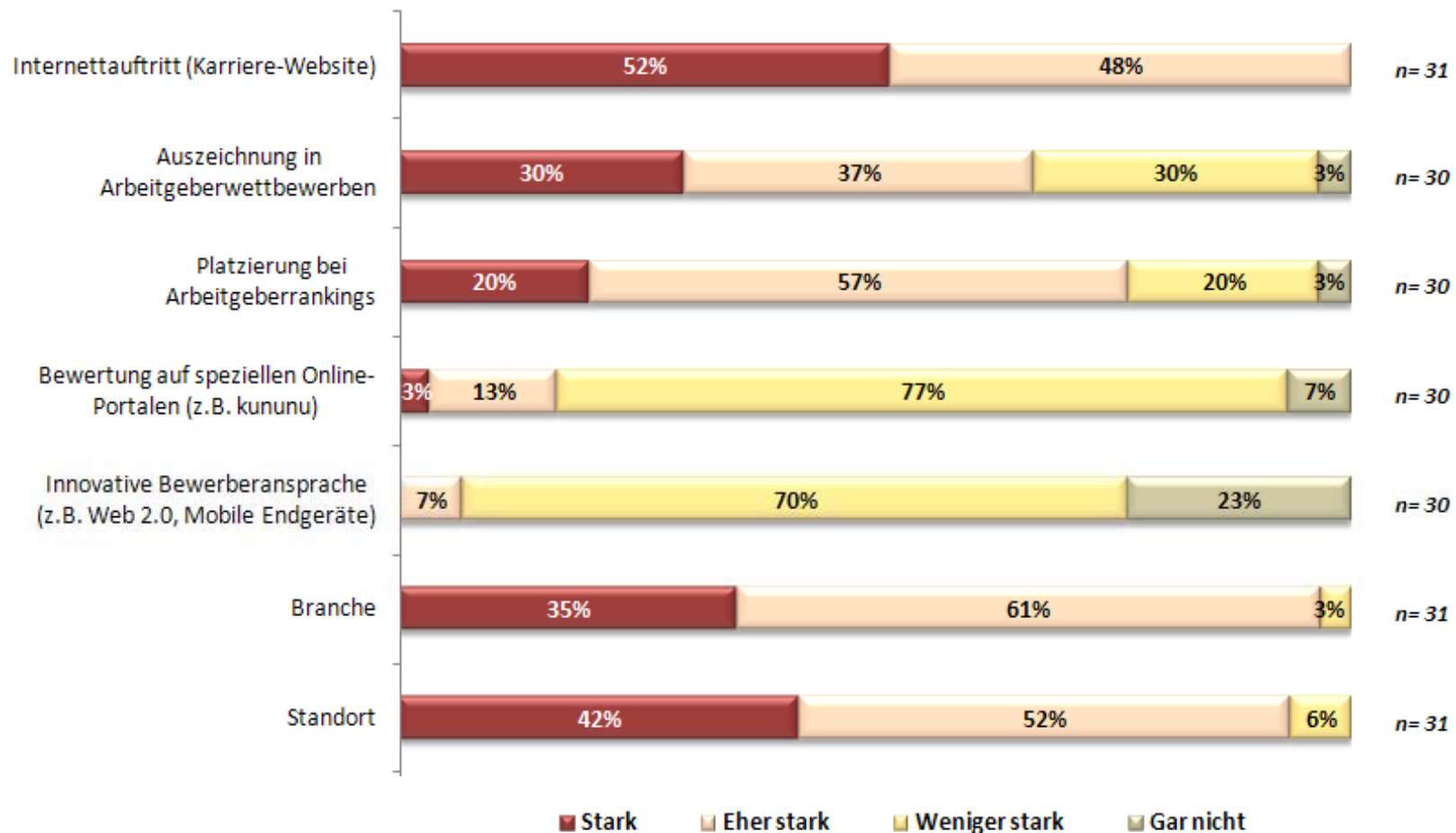
Wird in Ihrem Unternehmen beobachtet, was im Internet (z.B. in Blogs, Foren und Bewertungsportalen) über Sie als Arbeitgeber geschrieben und veröffentlicht wird (Web-Monitoring)?



n= 31

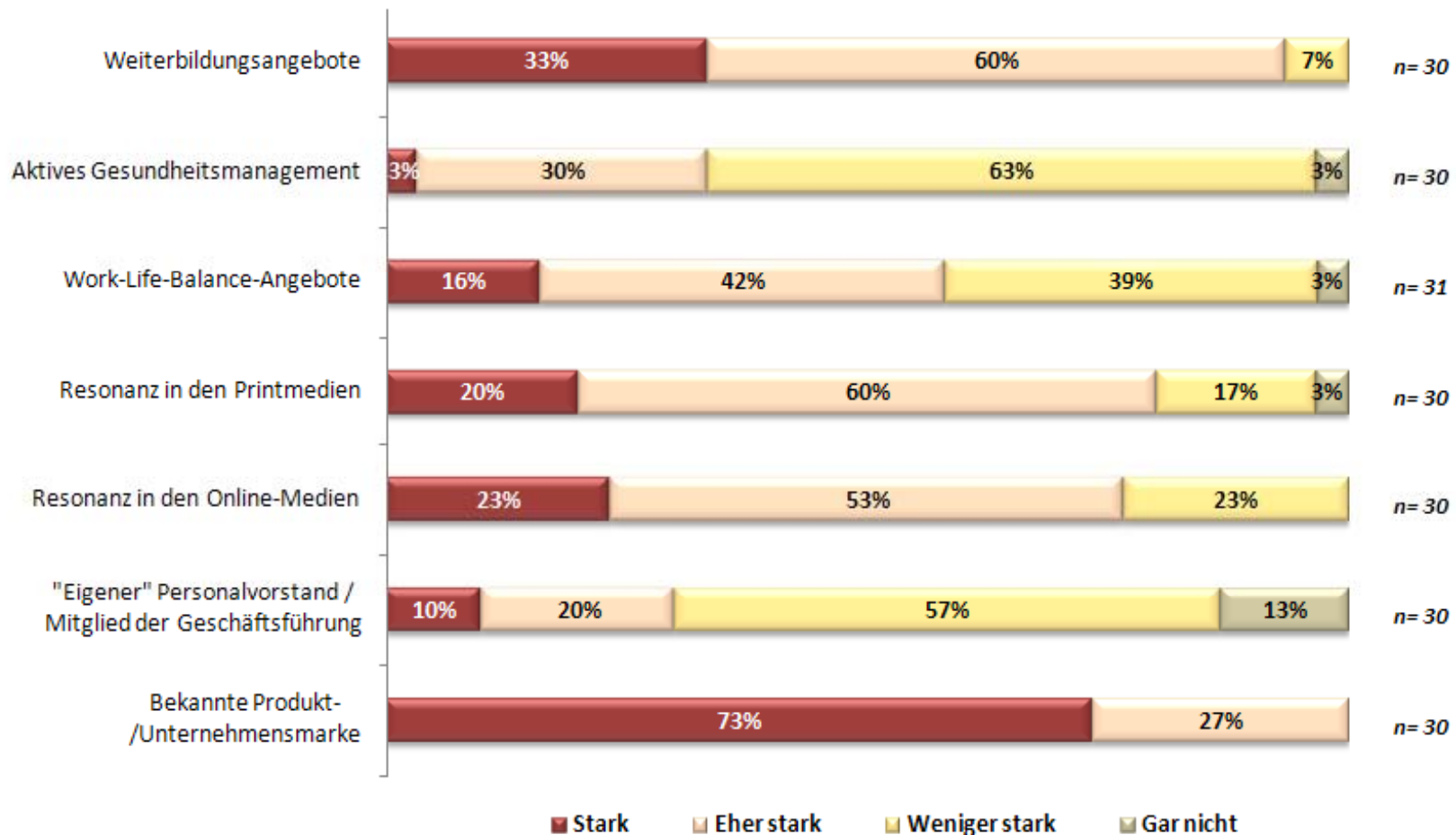
Personalmarketing

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



Personalmarketing

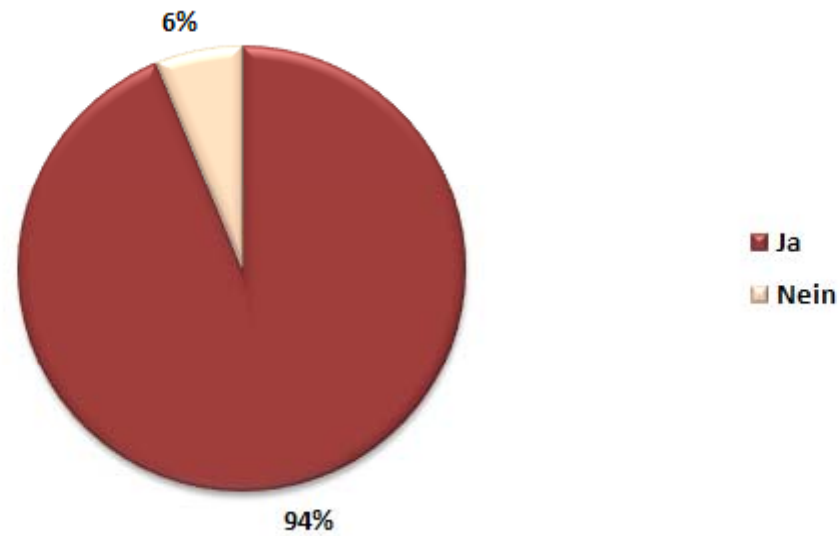
Inwieweit beeinflussen die folgenden Themen Ihrer Meinung nach die Attraktivität eines Arbeitgebers?



Teil 5: Personalentwicklung / Talent Management

Personalentwicklung / Talent Management

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

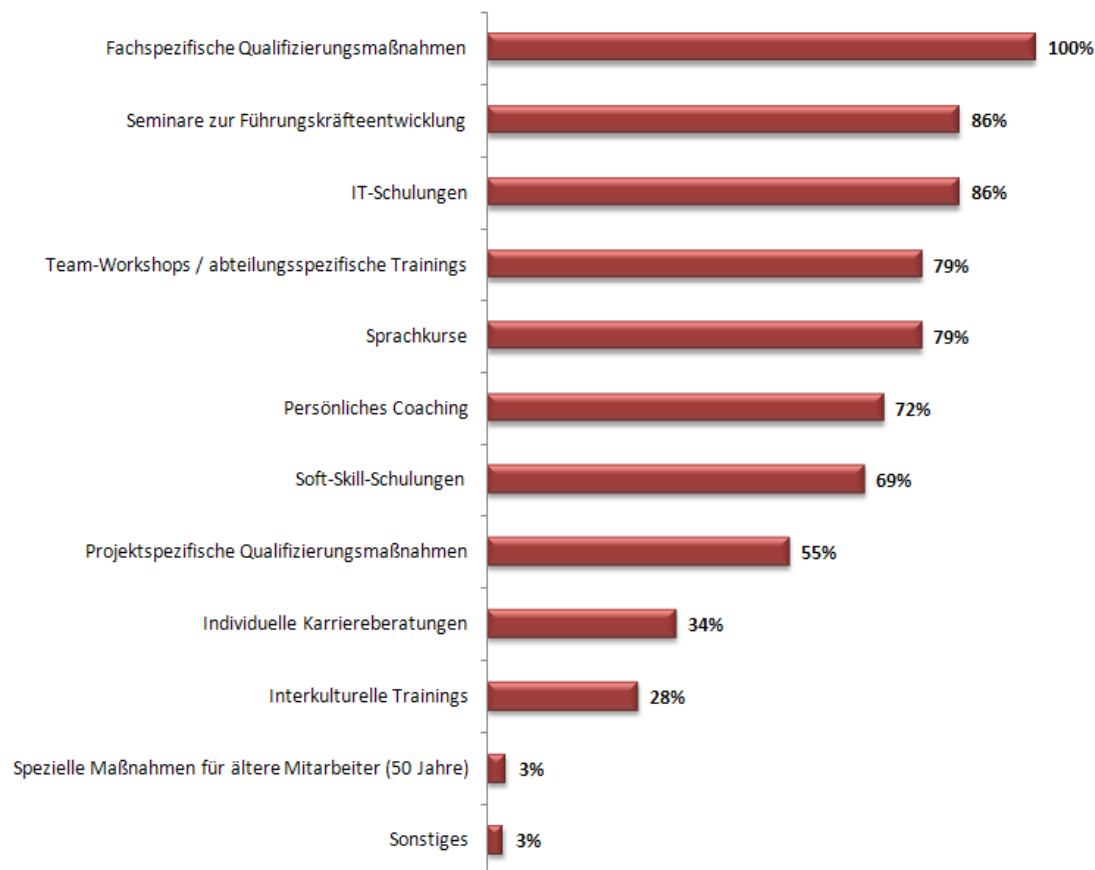


n= 32

Personalentwicklung / Talent Management

Welche Weiterbildungsmaßnahmen werden in Ihrem Unternehmen angeboten?

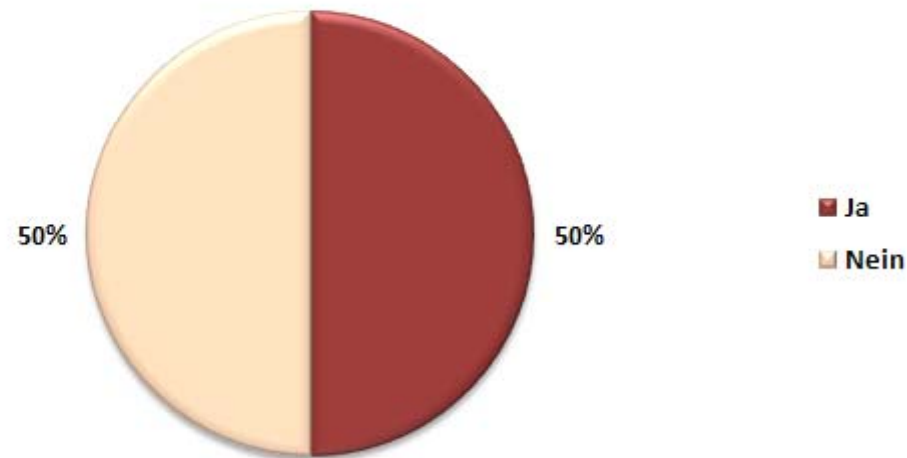
- Mehrfachnennung möglich -



n= 30

Personalentwicklung / Talent Management

Setzen Sie in Ihrem Unternehmen E-Learning/Blended-Learning-Angebote im Rahmen der Weiterbildung ein?

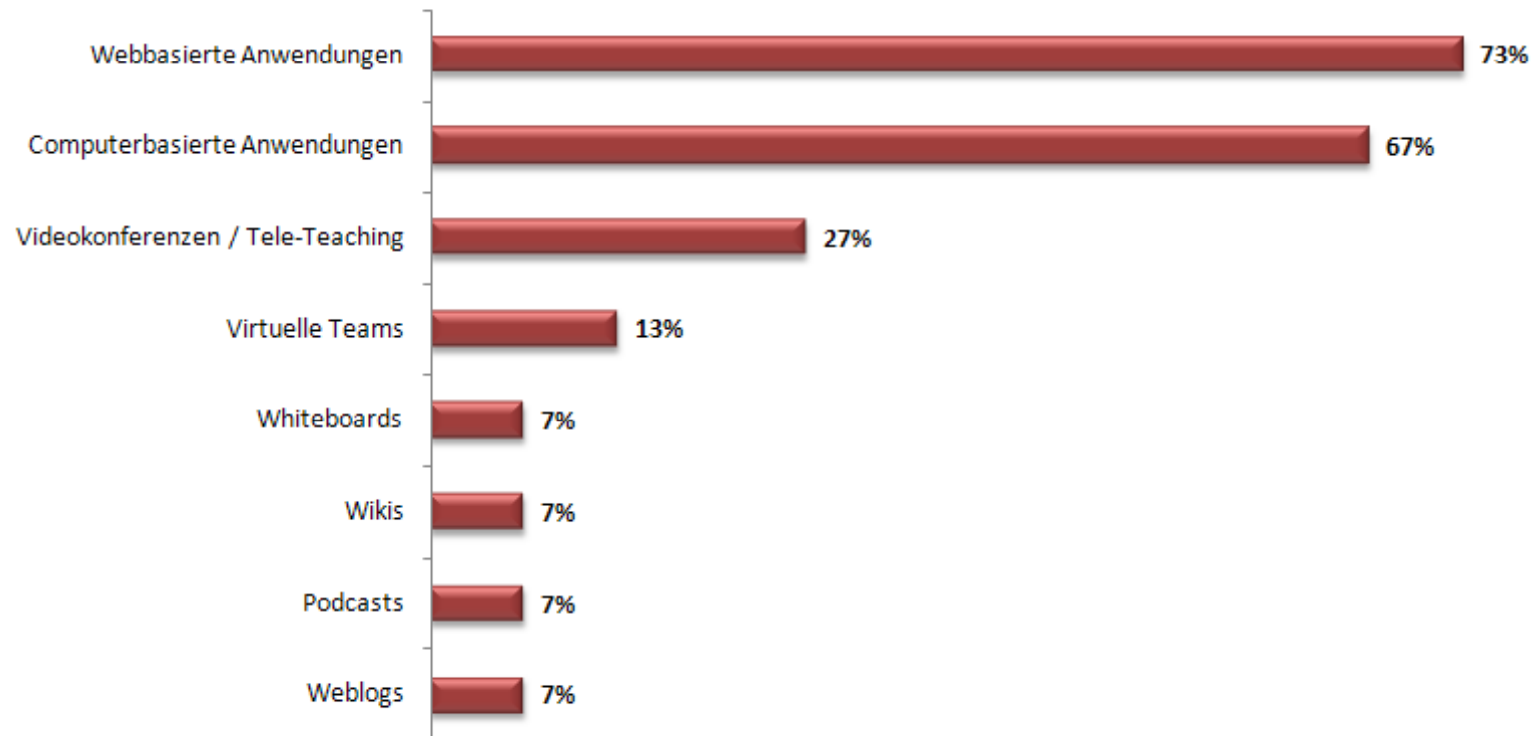


n = 30

Personalentwicklung / Talent Management

Welche Anwendungen kommen im Rahmen Ihres E-Learning/Blended-Learning-Angebots zum Einsatz?

- Mehrfachnennung möglich -

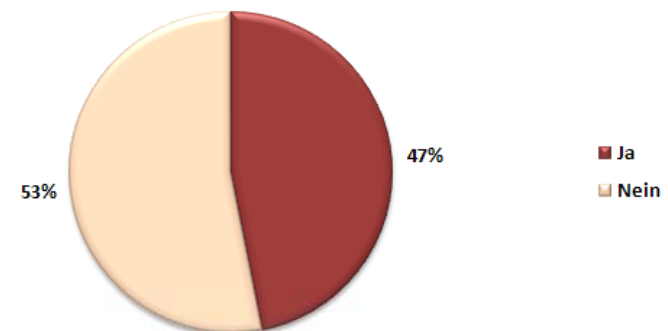
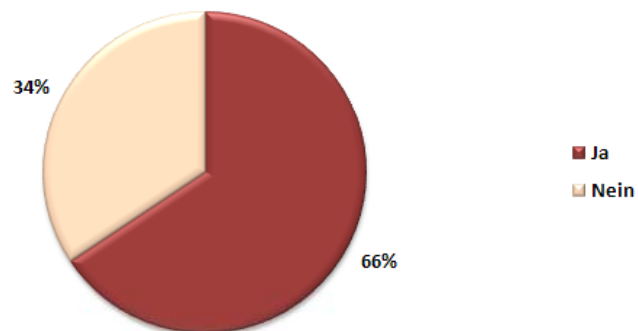


n= 15

Personalentwicklung / Talent Management

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

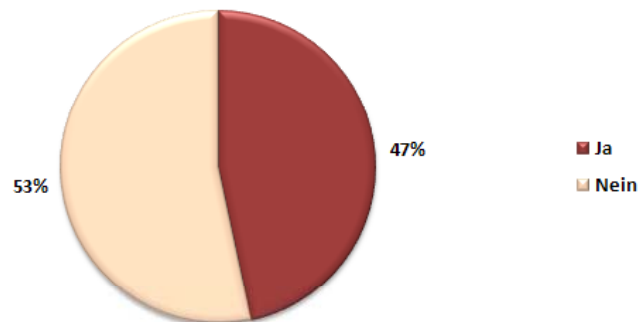
Haben Sie in Ihrer Organisation einen unternehmensweiten Talent-Management-Prozess?



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

n= 32

n= 32

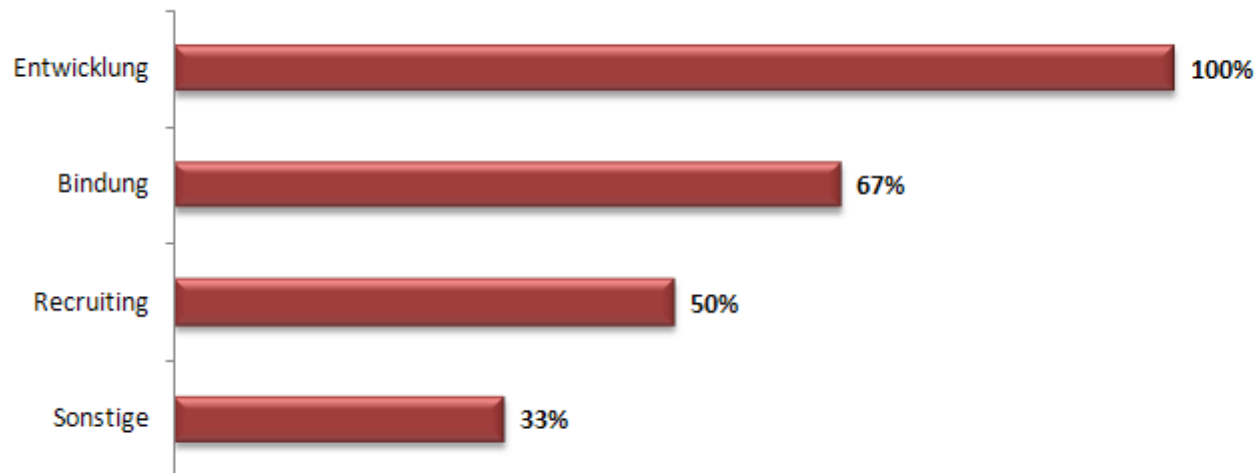


n= 15

Personalentwicklung / Talent Management

Welche Bereiche deckt die Funktion Talent Management in Ihrem Unternehmen ab?

- Mehrfachnennung möglich -

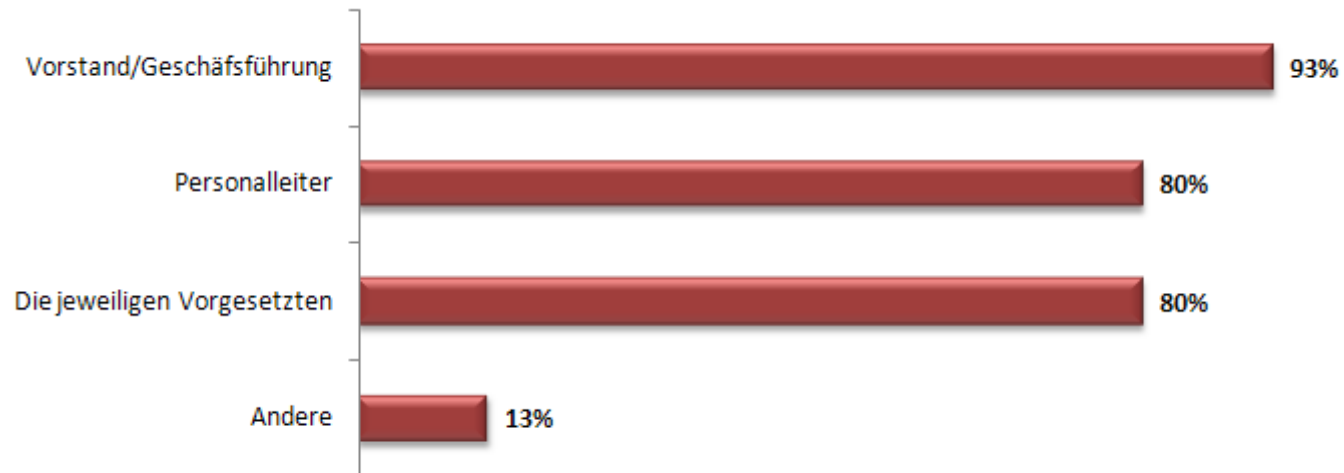


n= 7

Personalentwicklung / Talent Management

Wer diskutiert und bestimmt die "Talente" in Ihrer Organisation?

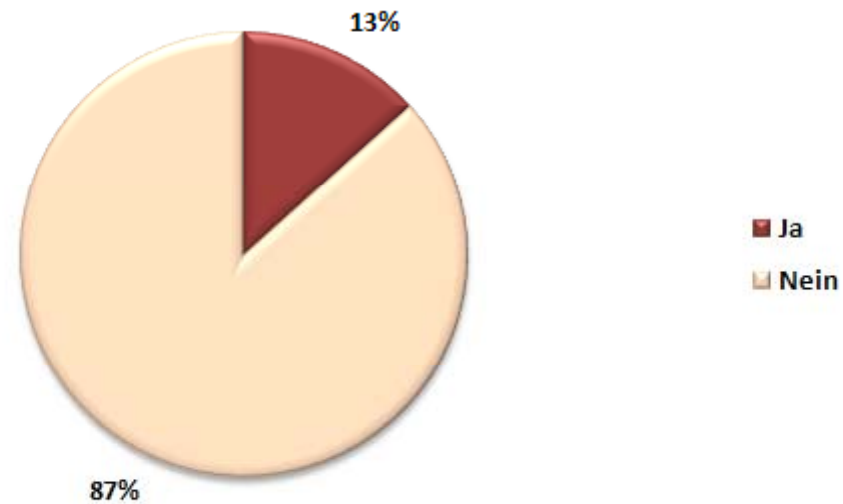
- Mehrfachnennung möglich -



n= 15

Personalentwicklung / Talent Management

Setzen Sie zur Unterstützung des Talent-Management-Prozesses eine Software ein?

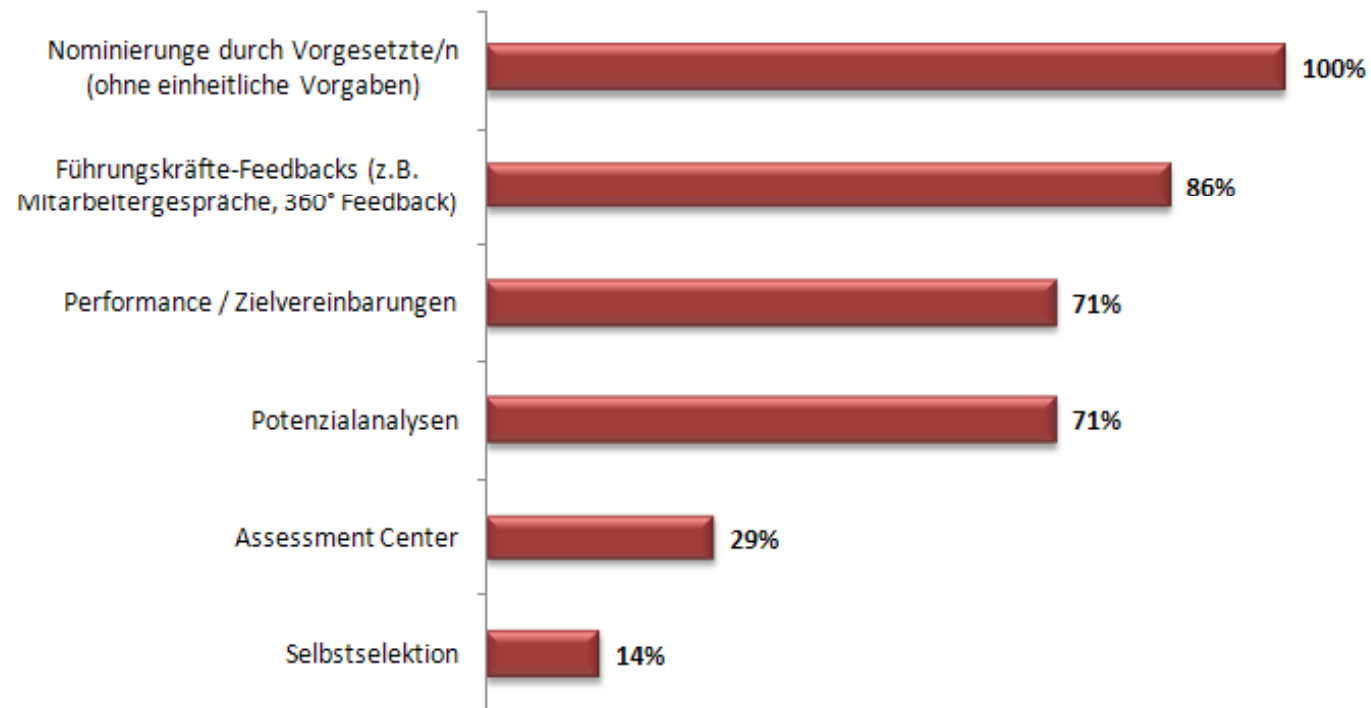


n= 15

Personalentwicklung / Talent Management

Nach welchen Kriterien werden derzeit die Talente in Ihrem Unternehmen identifiziert?

- Mehrfachnennung möglich -

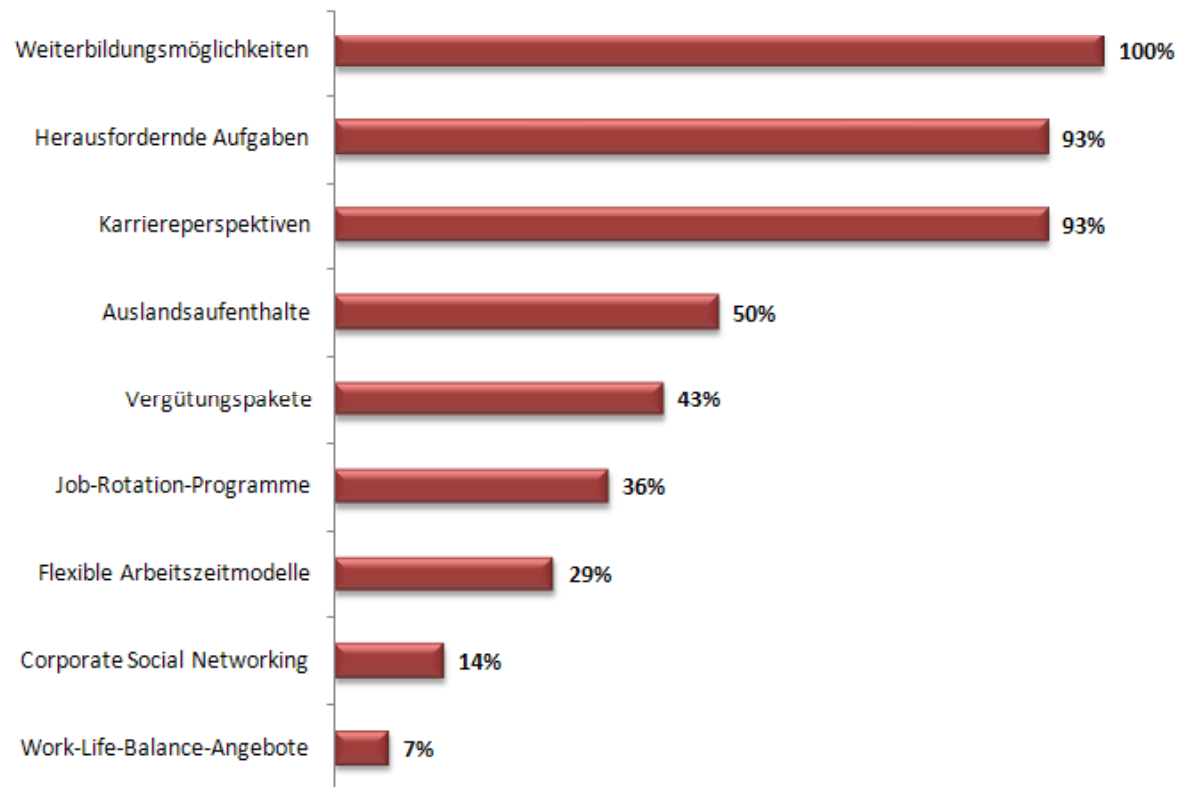


n= 15

Personalentwicklung / Talent Management

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

- Mehrfachnennung möglich -

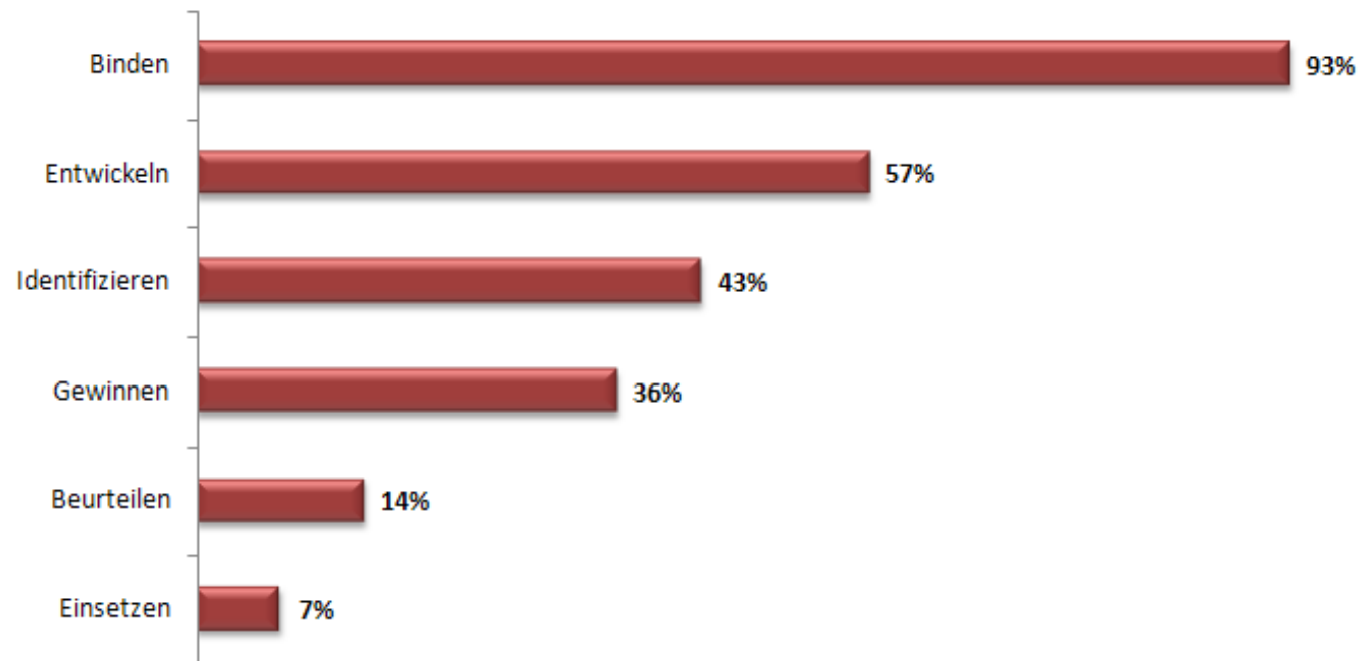


n= 15

Personalentwicklung / Talent Management

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

- Mehrfachnennung möglich -

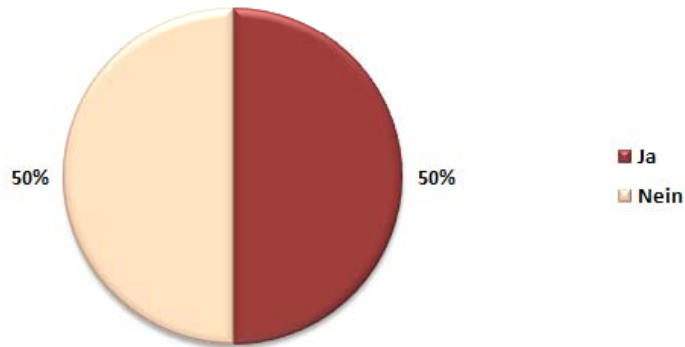


n= 15

Teil 6: Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

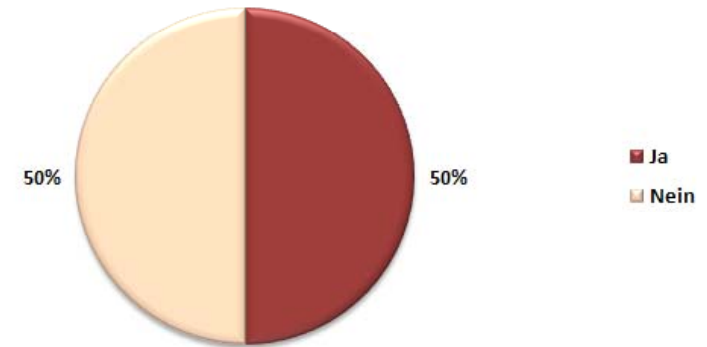
Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

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?

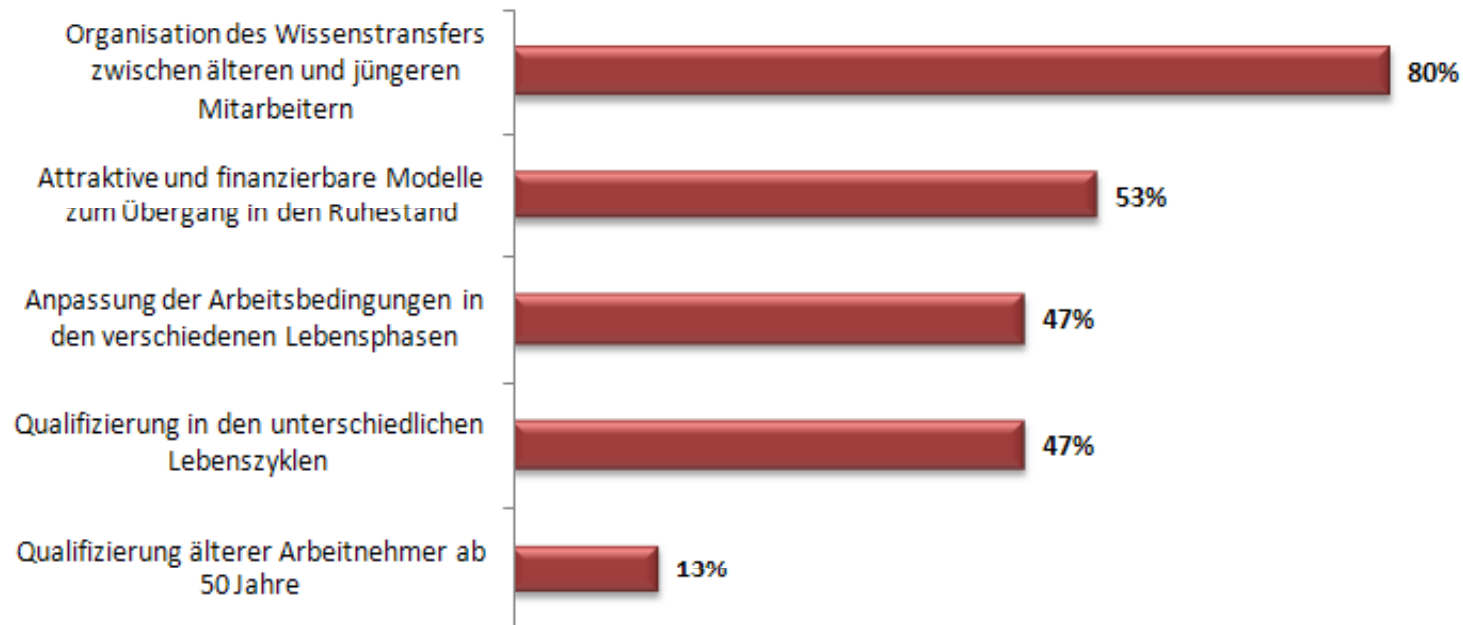


n= 32

Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

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

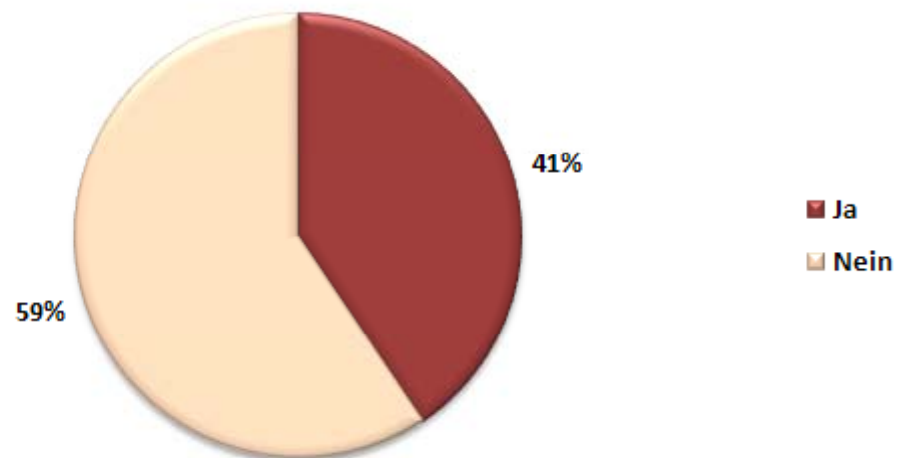
- Mehrfachnennung möglich -



n= 16

Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

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

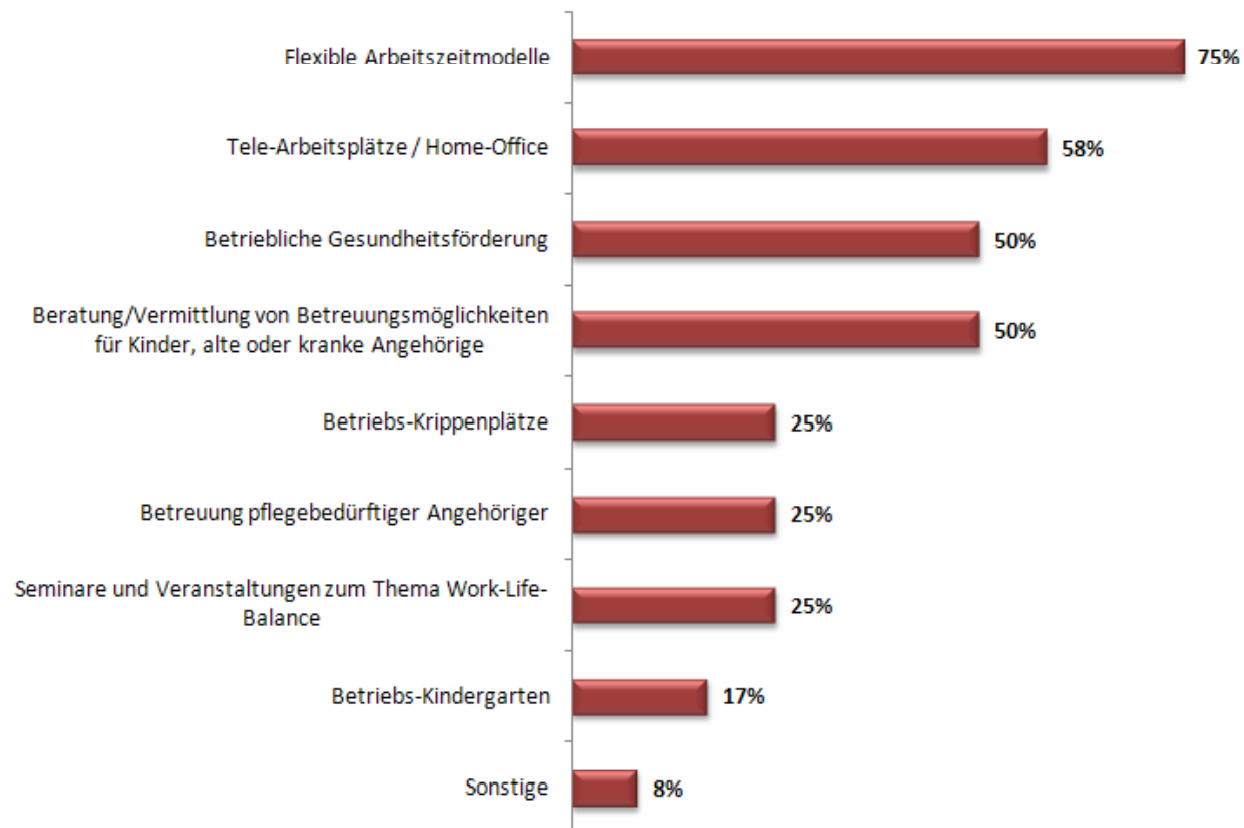


n= 32

Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

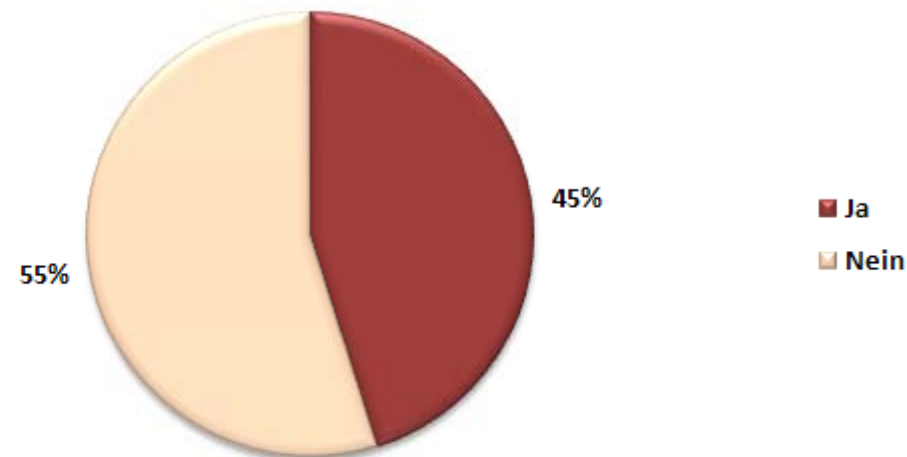
Welche spezifischen Work-Life-Balance-Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen angeboten?

- Mehrfachnennung möglich -



Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

Gibt es in Ihrem Unternehmen spezifische Angebote zur Gesundheitsförderung?

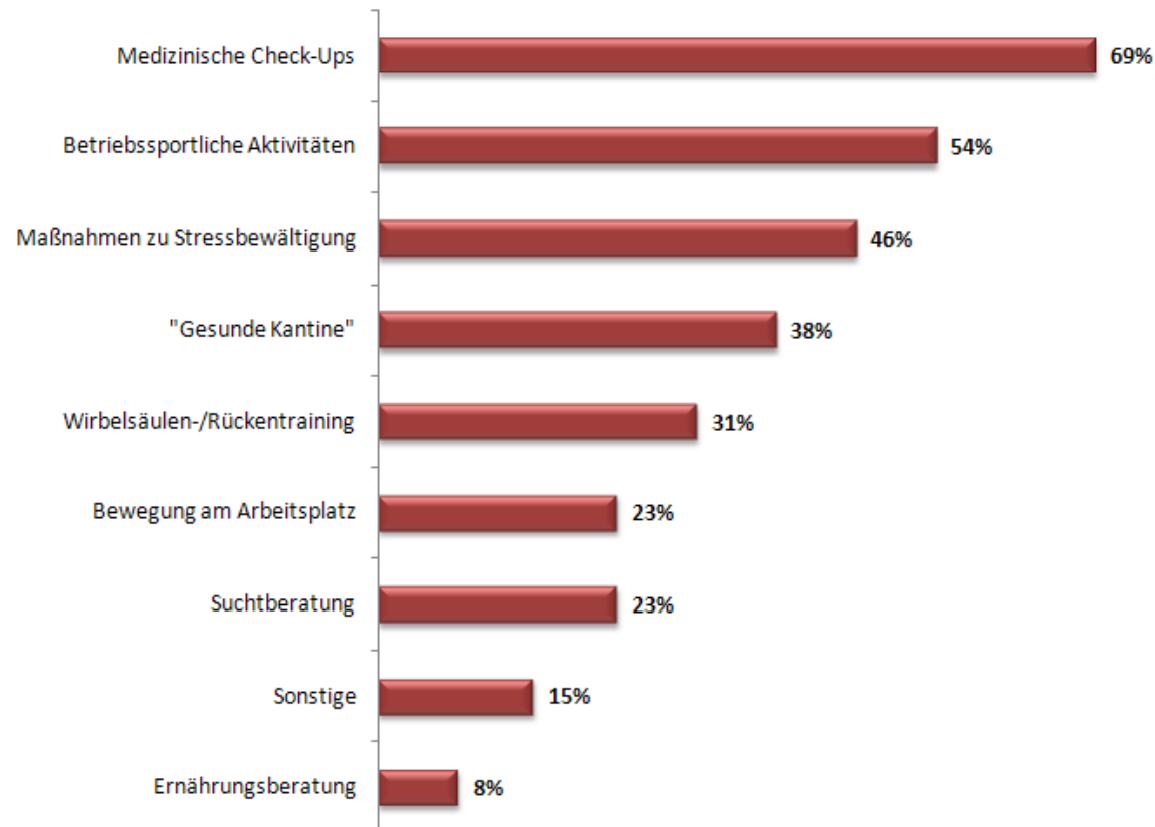


n = 31

Demographie, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement

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

- Mehrfachnennung möglich -

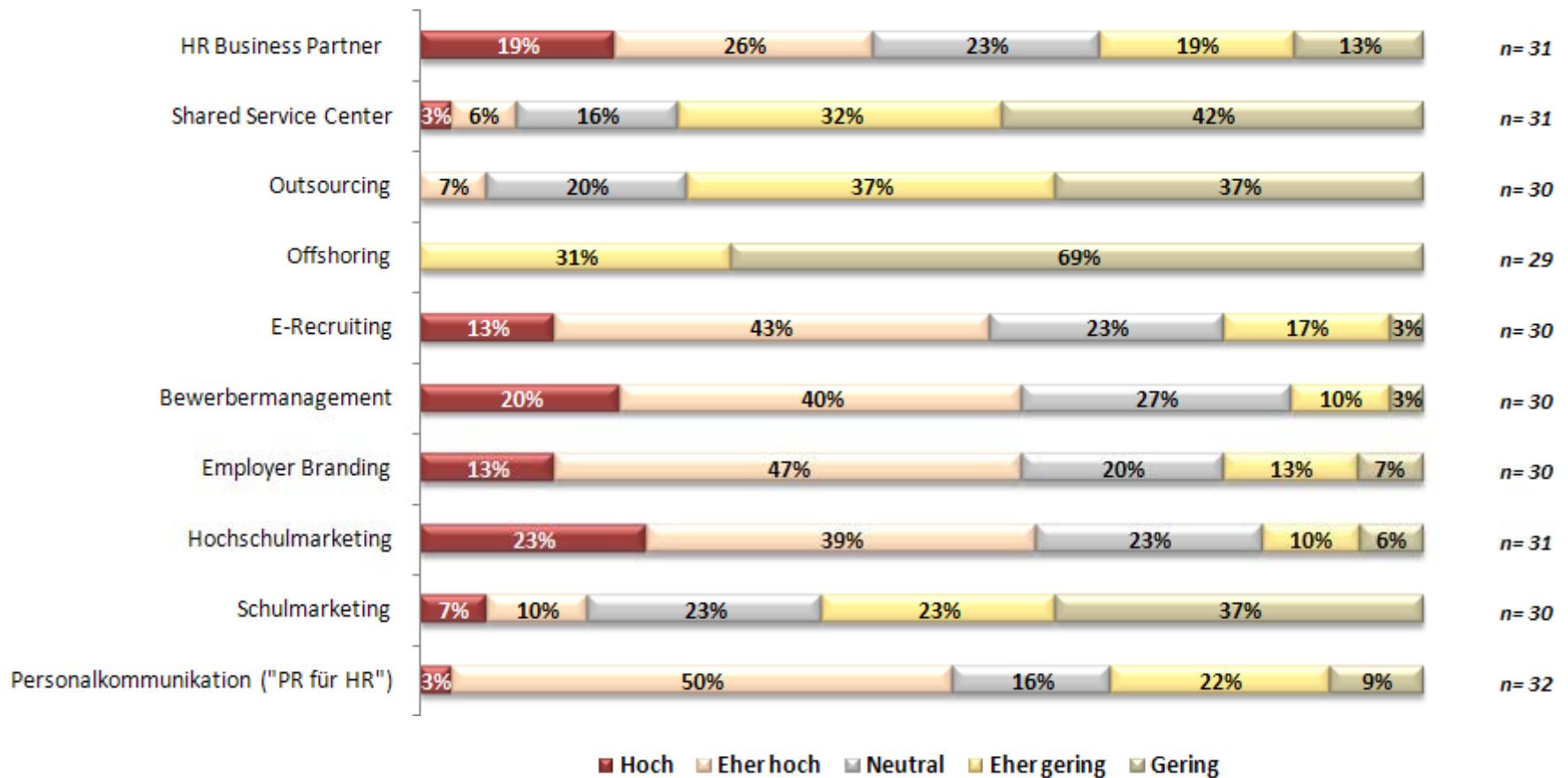


n= 14

Teil 7: Bedeutung ausgewählter HR-Themen

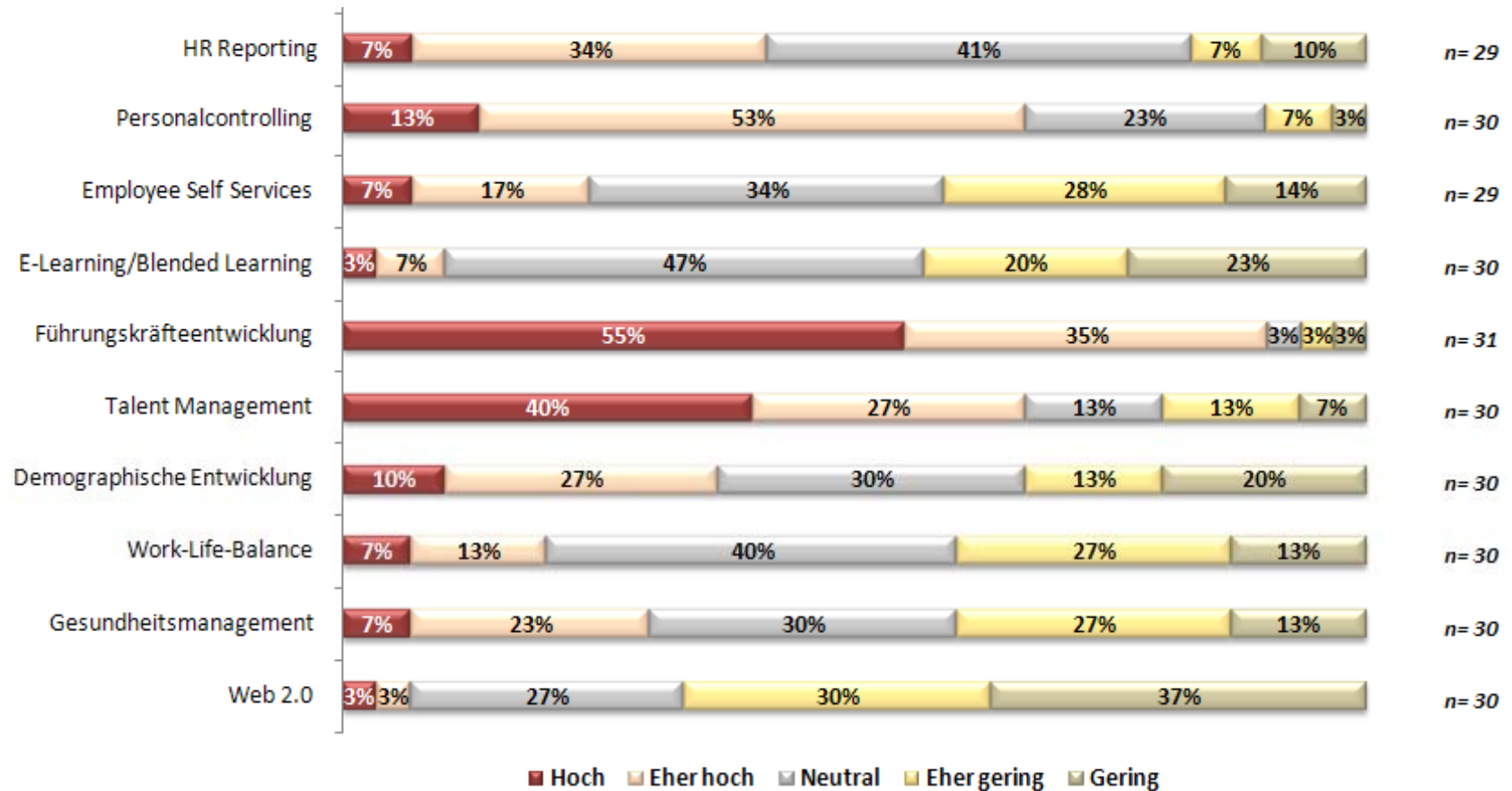
Bedeutung ausgewählter HR-Themen

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



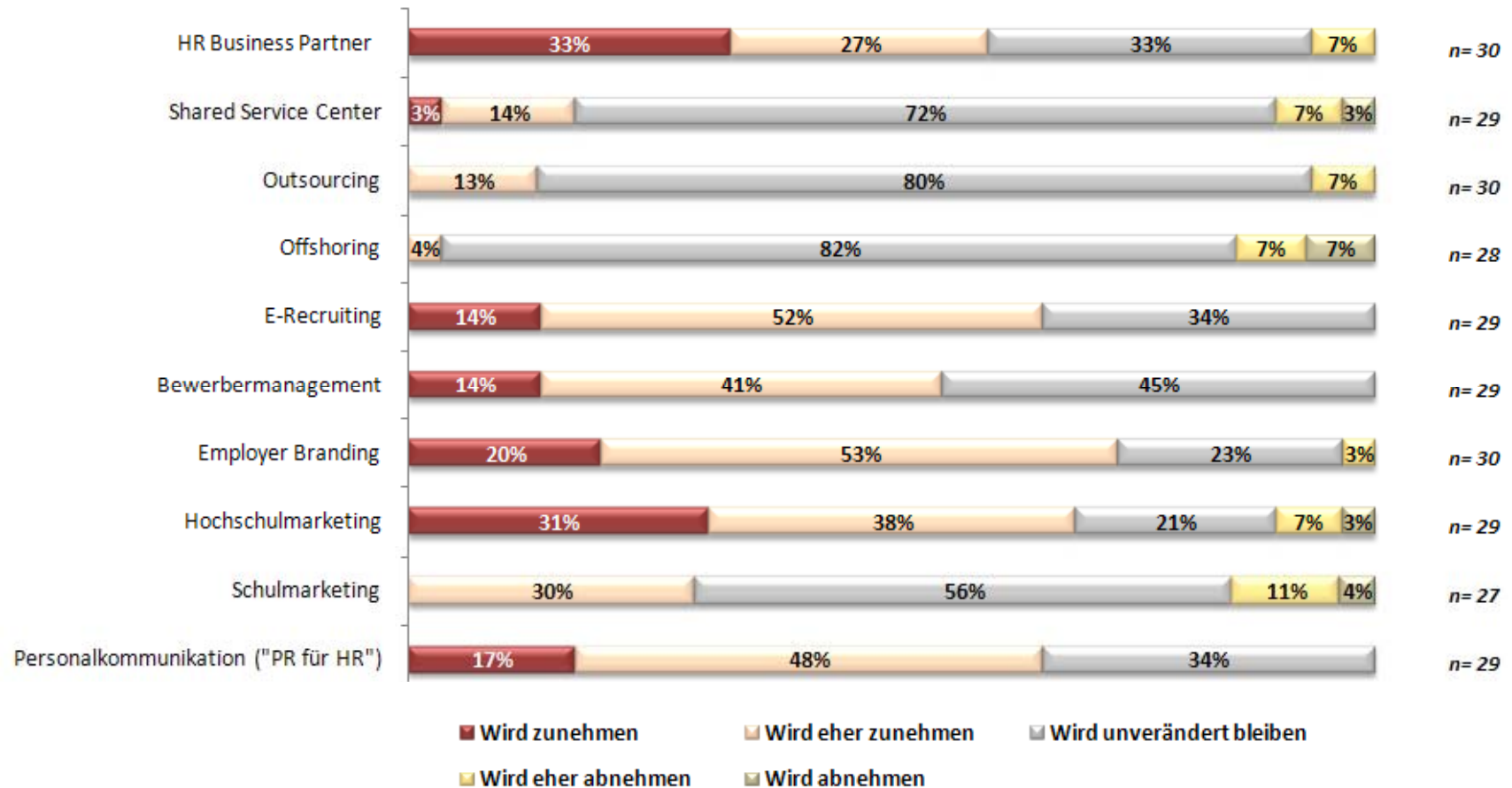
Bedeutung ausgewählter HR-Themen

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



Bedeutung ausgewählter HR-Themen

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



Bedeutung ausgewählter HR-Themen

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

