



**KENNEWEG PROPERTY
PERSONALBERATUNG**

Auswertung der HR-Studie:

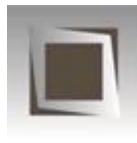
**„HR-Entwicklungen in der Immobilienwirtschaft
2017 am Standort Deutschland“**

Online-Befragungszeitraum:

24. August 2017 bis 22. September 2017



**KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG
...RECRUITING IN REAL ESTATE**



KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG
...RECRUITING IN REAL ESTATE

"HR-Entwicklungen in der Immobilienwirtschaft 2017 am Standort Deutschland"

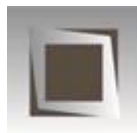
Vom 24. August bis einschließlich 22. September 2017 haben wir auch in diesem Jahr im Vorfeld der diesjährigen EXPO REAL wieder eine Online-Umfrage durchgeführt. 2017 erstmals angelegt als ausführliche HR-Studie - ausschließlich zielgerichtet an HR-Verantwortliche, Geschäftsführer, Vorstände und Partner.

Wir möchten Personalentscheidern der Immobilienwirtschaft mit unserer Studie mehr Transparenz bieten: Wie sind die Erwartungen zur Beschäftigungsentwicklung? Wie sind die Unternehmen aktuell aufgestellt? Welche Profile werden derzeit vorrangig gesucht? Wo gibt es Engpässe im Kandidatenmarkt? Welche Erwartungen werden an Führungskräfte gestellt? Welche Herausforderungen ergeben sich durch die Digitalisierung? Wie stellt sich die Branche auf die Generation Y ein? Diese und viele weitere Fragen werden angesprochen. Auch Einsteiger, Young Professionals, Spezialisten und Führungskräfte erhalten so fundierte Anhaltspunkte zur aktuellen Marktlage und zur Orientierung.

Die Teilnahme an der Umfrage war selbstverständlich anonymisiert. Die Antworten ließen keine Rückschlüsse auf die Teilnehmer als Nutzer und das Unternehmen zu. Insgesamt haben sich 61 Unternehmen aller Bereiche und Größen der Immobilienwirtschaft (mit Ausnahme von Immobilienfinanzierungsinstituten) an der Studie beteiligt. Hierfür möchten wir uns herzlich bedanken. 4 Teilnehmer haben die Umfrage nicht bis zum Ende fertiggestellt. Da diese aber immerhin 4, 5, 6 bzw. 9 von 14 Fachfragen beantwortet hatten, haben wir uns entschieden, auch diese Teilnehmer in der Auswertung zu berücksichtigen.

Einige interessante Ergebnisse vorweg im Einzelnen:

- 57,4 % der teilnehmenden Unternehmen erwarten in den kommenden 12 Monaten eine steigende Beschäftigungsentwicklung im eigenen Hause, weitere 6,6 % sogar stark steigend. 47,5 % spüren dabei den Fachkräftemangel deutlich. Diese Entwicklung, insbesondere auch schon in den vergangenen drei Jahren, bestätigt sich auch in unserem Mandantenkreis. Insbesondere der technische Bereich hat sich klar zum Arbeitnehmermarkt entwickelt. Unsere Studie verdeutlicht den weiter andauernden Trend, dass mit zusammengefasst 31,6 % die größten Schwierigkeiten der Rekrutierung in diesem Segment festzustellen sind. Interessanterweise stellen wir jedoch in Gesprächen mit angehenden Bauingenieuren fest, dass sich dieser Kandidatenkreis oftmals noch gar nicht seiner momentanen Möglichkeiten bewusst ist. Mit einem technischen Studium nicht nur den klassischen Weg als Bauleiter anzutreten, sondern sich auch zum Beispiel in den Bereichen technisches Property Management und technisches Asset Management – noch dazu mit guten Verdienstmöglichkeiten – entwickeln zu können, ist vielen Youngstern so noch nicht bekannt.



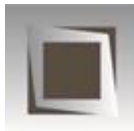
HR-STUDIE

"HR-Entwicklungen in der Immobilienwirtschaft 2017 am Standort Deutschland"

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

Seite 2 von 3

-
- 31,1 % stellen fest, dass Vertragsangebote von ihren Wunschkandidaten nicht mehr ohne Weiteres angenommen werden sondern im Gegenteil Ablehnungen aufgrund von Alternativangeboten sogar zunehmen. Weitere 41 % stimmen dieser Aussage immerhin noch teils-teils zu. Um so bedeutsamer ist es aus unserer Erfahrung, die Gespräche mit Kandidaten sehr intensiv zu führen und frühzeitig eine Bindung aufzubauen.
 - Mehrheitlich 41,5 % haben Schwierigkeiten bei der Rekrutierung berufserfahrener Spezialisten. Auch wir können dies seitens unserer betreuten Mandanten klar bestätigen. Neben Young Professionals suchen Unternehmen insbesondere erfahrene Fachkräfte, die nicht von Anfang an eine Weiterentwicklung in eine Führungsposition anstreben.
 - Bei der Frage wie Unternehmen auf den Fachkräftemangel reagieren steht die Stärkung der Ausbildung im eigenen Unternehmen mit 23 Zustimmungen auf Platz 1. Aus unserer Sicht ist dies sicherlich auch der richtige Weg. In Kandidatengesprächen stellen wir immer wieder fest, dass das Thema der angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten ganz vorne steht. Für die sehr deutliche Mehrheit von 89,5 % der befragten Unternehmen darf Weiterbildung für die Mitarbeiter jedoch nicht nur Selbstzweck sein. Es muss für Unternehmen wie Mitarbeiter auch ein gemeinsamer Mehrwert erkennbar sein. Dann sind Arbeitgeber aus unserer Erfahrung auch durchaus bereit, bei der Unterstützung weiterbildender Maßnahmen ins finanzielle Risiko zu gehen.
 - 20,7 % selten und 56,6 % gar nicht nutzen soziale Netzwerke wie z.B. Facebook, Twitter und YouTube für die externe Kommunikation bei den Themen Rekrutierung und Employer Branding. Immerhin 48,3 % nutzen jedoch regelmäßig Business-Netzwerke wie z.B. XING und LinkedIn. Aus unserer Sicht ist bei Bewerbungsmöglichkeiten beispielsweise über Facebook jedoch die Ernsthaftigkeit potentieller Kandidaten zu hinterfragen. Große Unternehmen mit entsprechender Personalabteilung sehen jedoch oftmals kein Problem in zunehmender Masse im Vergleich zur Klasse von Kandidaten. „Wenn ich über digitale Wege mehr gute Kandidaten ansprechen kann, ist es mir egal, dass ich dadurch auch gleichzeitig mehr uninteressante Masse an Bewerbungen bekomme. Mein Personalteam kann dies gut selektieren“, so schon vor zwei Jahren die Aussage des Personalleiters eines Investors/Dienstleisters mit rd. 500 Mitarbeitern bundesweit.
 - Immerhin 29,3 % und weitere ebenfalls 29,3 % teil/teils bieten ihren Mitarbeitern Maßnahmen im Gesundheitsmanagement wie eigene Fitness-Räume, Sportgemeinschaften oder mobile Masseur an und reagieren so auf die Demographieentwicklung.
 - 70,7 % der teilnehmenden Unternehmen haben keine Strategie zur Karriereentwicklung von Frauen. Aus Gesprächen mit unseren Mandanten stellen wir fest, dass sich Unternehmen zwar durchaus der Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst sind, sich diese Frage jedoch auch zunehmend bei männlichen Mitarbeitern am Beispiel Elternzeit stellt. Dazu präferieren die Unternehmen keine verordnete Quote, sondern bevorzugen die Auswahl ihrer Mitarbeiter nach deren qualitativen Fähigkeiten unabhängig vom Geschlecht.



HR-STUDIE

"HR-Entwicklungen in der Immobilienwirtschaft 2017 am Standort Deutschland"

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

Seite 3 von 3

- 38,6 % ermöglichen flexible Arbeitsplätze und Home Office, weitere 40,4 % teils/teils. 84,2 % stimmen jedoch der Aussage zu, dass Home Office nicht zu jedem Mitarbeiter und in jede Abteilung passt und erwarten hier auch Verständnis seitens der Mitarbeiter. Wir stellen hierzu fest, dass auch nicht jeder Mitarbeiter in der Lage ist, sich im Home Office selbst zu disziplinieren. Dazu vertreten wir die Auffassung – und dies bestätigen uns auch Unternehmen und Kandidaten, die bereits Home Office-Erfahrung haben –, dass im fachlichen Austausch nichts das persönliche Face-to-Face-Gespräch ersetzt.
- 50,9 % erwarten im Digitalisierungszeitalter keine ständige Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiter. Hier geben wir Unternehmen wie Kandidaten die Empfehlung, diese Frage schon in den Einstellungsgesprächen anzusprechen, um spätere Missverständnisse zu vermeiden.
- Beim Thema Führungskräfteförderung allgemein sind die teilnehmenden Unternehmen zwiespalten: 36,8 % führen eine solche Förderung nicht durch. Mehrheitlich 45,6 % hingegen ja und weitere rd. 17,5 % haben eine solche Förderung in Planung.
- 54,4 % halten es jedoch aufgrund der schnellen Entwicklungen in der Immobilienwirtschaft nicht für möglich, schon bei der Einstellung von Mitarbeitern Karriereplanungen vorzunehmen. 71,9 % erwarten dabei auch eher eine Bedeutungszunahme von Spezialisten-Karrieren im Vergleich zu klassischen hierarchischen Karrieren. Dies können wir aus vielen Gesprächen mit unseren Mandanten auch bestätigen. Vielen – insbesondere jungen – Mitarbeitern geht es dabei leider oftmals nur um den reinen Titel, ohne sich selbst ausführlich und selbstreflektierend mit der Ausübung von Personalverantwortung auseinandergesetzt zu haben.
- Bei den zu leistenden soft skills von Führungskräften liegt die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung mit 52 Zustimmungen an erster Stelle und Entscheidungsfähigkeit mit 50 auf Platz 2. Mit 40 Zustimmungen auf Platz 3 liegt die Wertschätzung des Einzelnen. Gespräche mit Kandidaten, die einen Veränderungswunsch hegen und insbesondere die genannten Kriterien bei ihren Vorgesetzten vermissen, verdeutlichen uns dies ebenfalls.
- 61,4 % gehen zumindest teils/teils von einer kurzfristigen weiteren Steigerung der Gehälter aus, weitere 28,1 % stimmen dieser Aussage ganz zu. Insbesondere Young Professionals mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung dürfen dabei aus unserer Sicht jedoch nicht die Bodenhaftung verlieren. Insbesondere angelsächsisch geprägte Unternehmen sind bereit, überdurchschnittliche Gehälter zu bezahlen. Aus unserer Erfahrung sind dabei jedoch Themen wie Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells und Erwartungen hinsichtlich Work-Life-Balance zu hinterfragen.

Alle ausführlichen Ergebnisse im Detail können Sie den nachfolgenden Seiten entnehmen.

Olaf Kenneweg

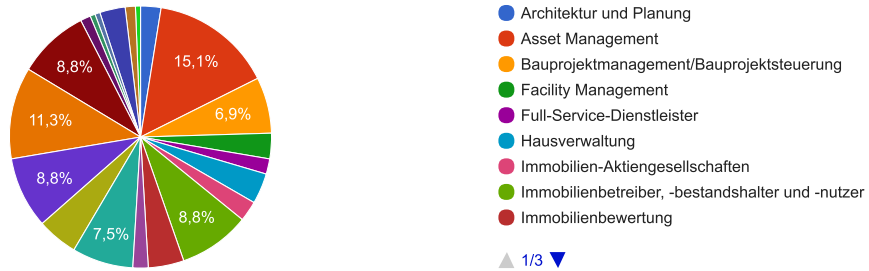
KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

HR-Entwicklungen in der Immobilienwirtschaft 2017 am Standort Deutschland

In welchem Segment ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig bzw. aus welchem Umfeld stammt Ihr Unternehmen?

Mehrfachnennungen sind möglich.

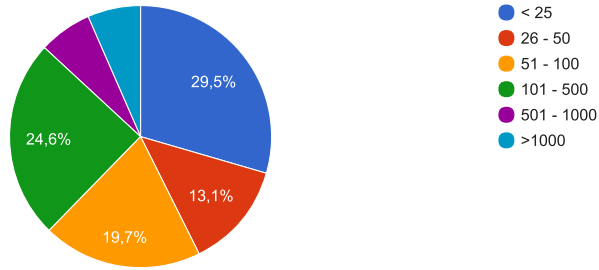
In welchem Segment ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig bzw. aus welchem Umfeld stammt Ihr Unternehmen?



Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
Architektur und Planung	<div style="width: 2.5%;"></div>			2.5%	4
Asset Management	<div style="width: 15.1%;"></div>			15.1%	24
Bauprojektmanagement/Bauprojektsteuerung	<div style="width: 6.9%;"></div>			6.9%	11
Facility Management	<div style="width: 3.1%;"></div>			3.1%	5
Full-Service-Dienstleister	<div style="width: 1.9%;"></div>			1.9%	3
Hausverwaltung	<div style="width: 3.8%;"></div>			3.8%	6
Immobilien-Aktiengesellschaften	<div style="width: 2.5%;"></div>			2.5%	4
Immobilienbetreiber, -bestandshalter und -nutzer	<div style="width: 8.8%;"></div>			8.8%	14
Immobilienbewertung	<div style="width: 4.4%;"></div>			4.4%	7
Immobilienfinanzierungsinstitute				0%	0
Immobilienunternehmen aus Handels-, Dienstleistungs- bzw. Industrieunternehmen	<div style="width: 1.9%;"></div>			1.9%	3
Immobilienvermittlung/Immobilienberatung	<div style="width: 7.5%;"></div>			7.5%	12
Kapitalanlagegesellschaften	<div style="width: 5%;"></div>			5%	8
offene/geschlossene Fonds	<div style="width: 8.8%;"></div>			8.8%	14
Projektentwicklung	<div style="width: 11.3%;"></div>			11.3%	18
Property Management	<div style="width: 8.8%;"></div>			8.8%	14
Rechtsberatung	<div style="width: 1.3%;"></div>			1.3%	2
Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung	<div style="width: 0.6%;"></div>			0.6%	1
Versicherungen/Pensionskassen	<div style="width: 0.6%;"></div>			0.6%	1
WEG-Verwaltung	<div style="width: 3.1%;"></div>			3.1%	5
Wohnungsgesellschaften	<div style="width: 1.3%;"></div>			1.3%	2
Sonstiges	<div style="width: 0.6%;"></div>			0.6%	1
61 Teilnehmer				100%	

Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeiter):

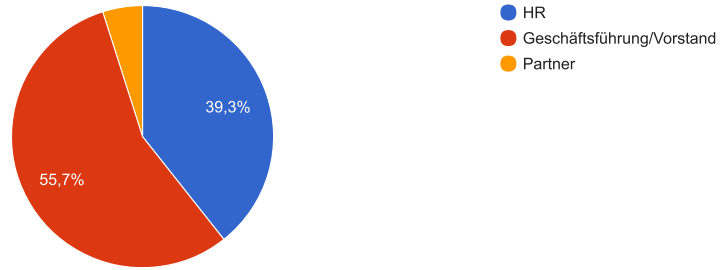
Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeiter):



Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
< 25				29.5%	18
26 - 50				13.1%	8
51 - 100				19.7%	12
101 - 500				24.6%	15
501 - 1000				6.6%	4
>1000				6.6%	4
61 Teilnehmer				100%	

Sind Sie in der HR-Abteilung tätig oder in der Geschäftsführung/Vorstand bzw. als Partner?

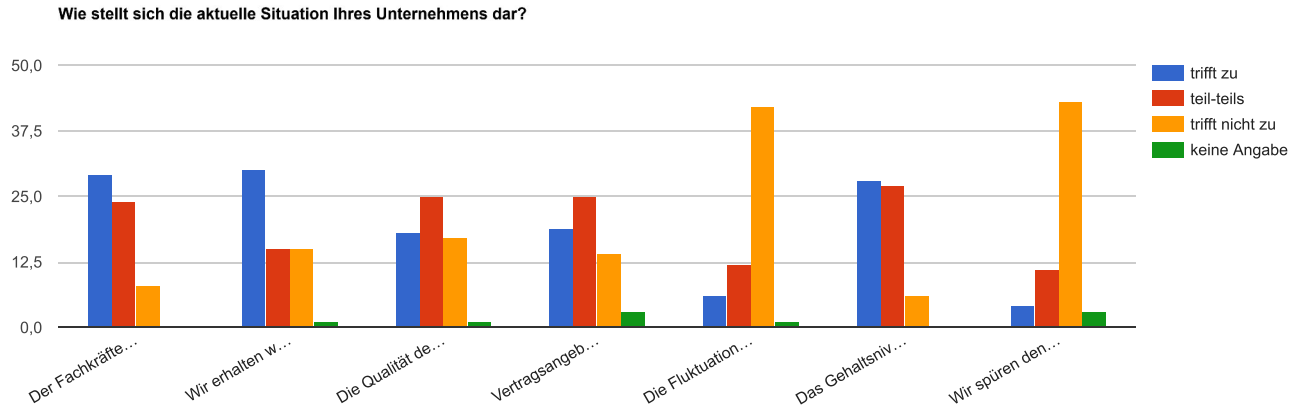
Sind Sie in der HR-Abteilung tätig oder in der Geschäftsführung/Vorstand bzw. als Partner?



Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
HR				39.3%	24
Geschäftsführung/Vorstand				55.7%	34
Partner				4.9%	3
61 Teilnehmer				100%	

Wie stellt sich die aktuelle Situation Ihres Unternehmens dar?

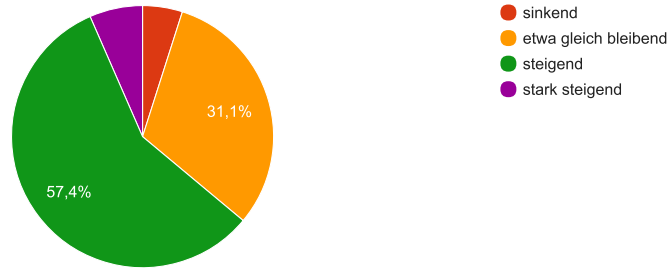
Bitte bewerten Sie die nachfolgenden Statements.



Antwort	trifft zu	teil-teils	trifft nicht zu	keine Angabe	Wert
Der Fachkräftemangel ist bereits deutlich zu spüren.	29 47.5%	24 39.3%	8 13.1%	1 1.6%	1.7 / 4
Wir erhalten weniger aktive Bewerbungen.	30 49.2%	15 24.6%	15 24.6%	1 1.6%	1.8 / 4
Die Qualität der eingehenden Bewerbungen hat abgenommen.	18 29.5%	25 41%	17 27.9%	1 1.6%	2 / 4
Vertragsangebote werden von unseren Wunschkandidaten nicht mehr ohne Weiteres angenommen. Im Gegenteil: Ablehnungen aufgrund von Alternativangeboten nehmen zu.	19 31.1%	25 41%	14 23%	3 4.9%	2 / 4
Die Fluktuation in unserem Unternehmen steigt an.	6 9.8%	12 19.7%	42 68.9%	1 1.6%	2.6 / 4
Das Gehaltsniveau steigt an.	28 45.9%	27 44.3%	6 9.8%	0	1.6 / 4
Wir spüren den Fachkräftemangel nicht und halten die Diskussion darüber für überzogen.	4 6.6%	11 18%	43 70.5%	3 4.9%	2.7 / 4
61 Teilnehmer / 427 Antworten	134	139	145	9	

Erwartung zur Beschäftigungsentwicklung Ihres Unternehmens innerhalb der kommenden 12 Monate:

Erwartung zur Beschäftigungsentwicklung Ihres Unternehmens innerhalb der kommenden 12 Monate:

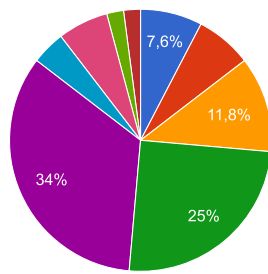


Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
stark sinkend				0%	0
sinkend	<div style="width: 4.9%;"></div>			4.9%	3
etwa gleich bleibend	<div style="width: 31.1%;"></div>			31.1%	19
steigend	<div style="width: 57.4%;"></div>			57.4%	35
stark steigend	<div style="width: 6.6%;"></div>			6.6%	4
keine Angabe				0%	0
61 Teilnehmer				100%	

Auf welcher Ebene haben Sie Rekrutierungsbedarf?

Mehrfachnennungen sind möglich.

Auf welcher Ebene haben Sie Rekrutierungsbedarf?



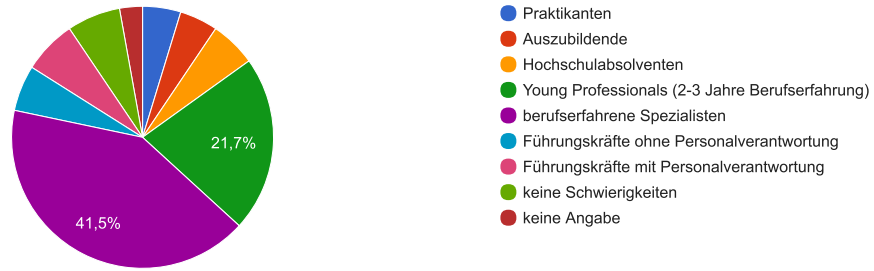
- Stellen für Praktikanten
- Stellen für Auszubildende
- Stellen für Hochschulabsolventen
- Stellen für Young Professionals (2-3 Jahre Berufserfahrung)
- Stellen für berufserfahrene Spezialisten
- Stellen für Führungskräfte ohne Personalverantwortung
- Stellen für Führungskräfte mit Personalverantwortung
- keinen Rekrutierungsbedarf
- keine Angabe

Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
Stellen für Praktikanten	<div style="width: 7.6%;"></div>			7.6%	11
Stellen für Auszubildende	<div style="width: 6.9%;"></div>			6.9%	10
Stellen für Hochschulabsolventen	<div style="width: 11.8%;"></div>			11.8%	17
Stellen für Young Professionals (2-3 Jahre Berufserfahrung)	<div style="width: 25%;"></div>			25%	36
Stellen für berufserfahrene Spezialisten	<div style="width: 34%;"></div>			34%	49
Stellen für Führungskräfte ohne Personalverantwortung	<div style="width: 4.2%;"></div>			4.2%	6
Stellen für Führungskräfte mit Personalverantwortung	<div style="width: 6.3%;"></div>			6.3%	9
keinen Rekrutierungsbedarf	<div style="width: 2.1%;"></div>			2.1%	3
keine Angabe	<div style="width: 2.1%;"></div>			2.1%	3
61 Teilnehmer				100%	

Auf welcher Ebene haben Sie Schwierigkeiten bei der Rekrutierung?

Mehrfachnennungen sind möglich.

Auf welcher Ebene haben Sie Schwierigkeiten bei der Rekrutierung?

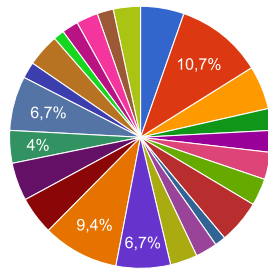


Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
Praktikanten	<div style="width: 4.7%;"></div>			4.7%	5
Auszubildende	<div style="width: 4.7%;"></div>			4.7%	5
Hochschulabsolventen	<div style="width: 5.7%;"></div>			5.7%	6
Young Professionals (2-3 Jahre Berufserfahrung)	<div style="width: 21.7%;"></div>			21.7%	23
berufserfahrene Spezialisten	<div style="width: 41.5%;"></div>			41.5%	44
Führungskräfte ohne Personalverantwortung	<div style="width: 5.7%;"></div>			5.7%	6
Führungskräfte mit Personalverantwortung	<div style="width: 6.6%;"></div>			6.6%	7
keine Schwierigkeiten	<div style="width: 6.6%;"></div>			6.6%	7
keine Angabe	<div style="width: 2.8%;"></div>			2.8%	3
61 Teilnehmer				100%	

In welchen Segmenten stellt sich die Rekrutierung der gewünschten Profile schwieriger dar als in der Vergangenheit?

Mehrfachnennungen sind möglich.

In welchen Segmenten stellt sich die Rekrutierung der gewünschten Profile schwieriger dar als in der Vergangenheit?

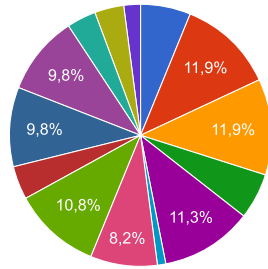


Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
Architekten	<div style="width: 5.4%;"></div>			5.4%	8
Asset Management (kaufmännisch)	<div style="width: 10.7%;"></div>			10.7%	16
Asset Management (technisch)	<div style="width: 5.4%;"></div>			5.4%	8
Betriebskostenabrechnung	<div style="width: 2.7%;"></div>			2.7%	4
Bewertung	<div style="width: 2.7%;"></div>			2.7%	4
Consulting				0%	0
Facility Management	<div style="width: 3.4%;"></div>			3.4%	5
Finanzen	<div style="width: 3.4%;"></div>			3.4%	5
Fondsmanagement/Portfoliomanagement	<div style="width: 5.4%;"></div>			5.4%	8
HR	<div style="width: 1.3%;"></div>			1.3%	2
Hausverwaltung	<div style="width: 2.7%;"></div>			2.7%	4
Marketing				0%	0
Projektakquisition	<div style="width: 3.4%;"></div>			3.4%	5
Projektentwicklung	<div style="width: 6.7%;"></div>			6.7%	10
Projektsteuerung/Projektmanagement (technisch)	<div style="width: 9.4%;"></div>			9.4%	14
Property Management (kaufmännisch)	<div style="width: 4.7%;"></div>			4.7%	7
Property Management (technisch)	<div style="width: 4.7%;"></div>			4.7%	7
Rechtsberatung	<div style="width: 4%;"></div>			4%	6
Rechnungswesen/Controlling	<div style="width: 6.7%;"></div>			6.7%	10
Steuerberatung	<div style="width: 2%;"></div>			2%	3
Vertrieb von Immobilien	<div style="width: 4%;"></div>			4%	6
Vertrieb von Kapitalanlagen	<div style="width: 1.3%;"></div>			1.3%	2
WEG-Verwaltung	<div style="width: 2%;"></div>			2%	3
Sonstige	<div style="width: 2.7%;"></div>			2.7%	4
keine Schwierigkeiten	<div style="width: 2%;"></div>			2%	3
keine Angabe	<div style="width: 3.4%;"></div>			3.4%	5
60 Teilnehmer				100%	

Wie reagiert Ihr Unternehmen auf den Fachkräftemangel?

Mehrfachnennungen sind möglich.

Wie reagiert Ihr Unternehmen auf den Fachkräftemangel?

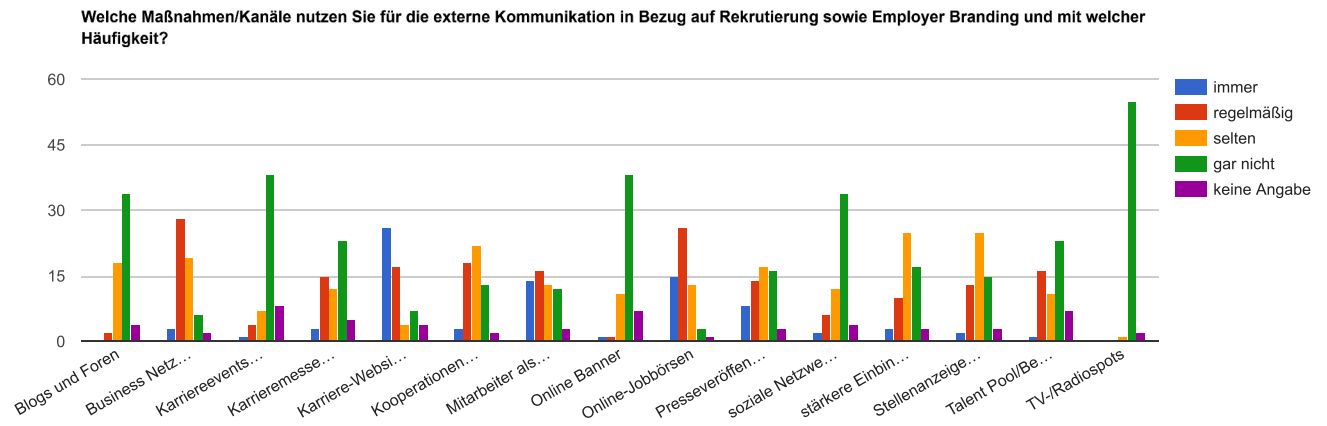


- Das Budget für das Personalmarketing wird erhöht.
- Die Arbeitgeberattraktivität hat hohe Aufmerksam...
- Die Ausbildung im Unternehmen wird gestärkt.
- Die Kompetenzen für Employer Branding und H...
- Wir arbeiten verstärkt an der Arbeitgeberattraktivi...
- Wir haben eine erarbeitete Employer-Branding-S...
- Wir holen verstärkt externe Kompetenz durch Pe...
- Wir optimieren unsere digitale Kommunikationsst...
- Wir recherchieren aktiv in externen Bewerberdat...

▲ 1/2 ▼

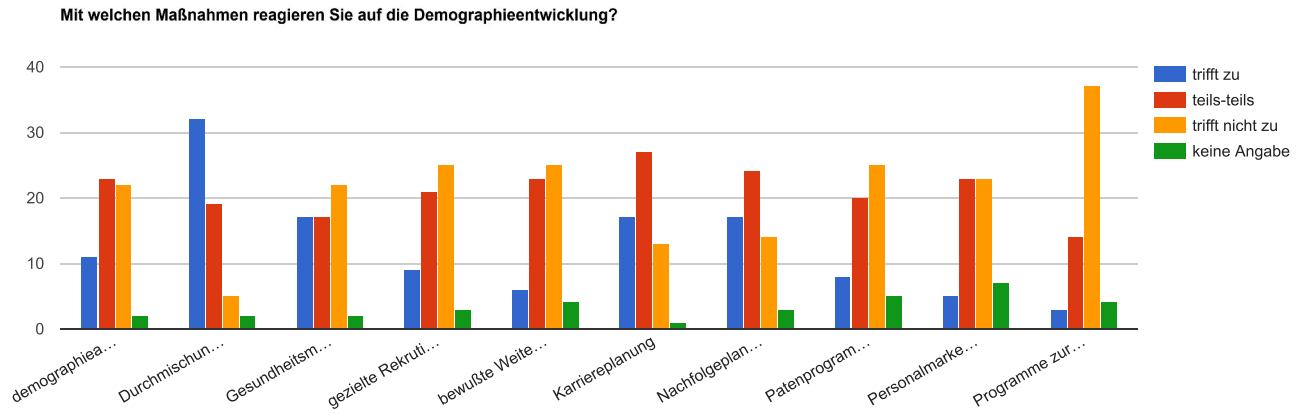
Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
Das Budget für das Personalmarketing wird erhöht.	<div style="width: 6.2%;"></div>			6.2%	12
Die Arbeitgeberattraktivität hat hohe Aufmerksamkeit auf Vorstands-/GF-/Partner-Ebene	<div style="width: 11.9%;"></div>			11.9%	23
Die Ausbildung im Unternehmen wird gestärkt.	<div style="width: 11.9%;"></div>			11.9%	23
Die Kompetenzen für Employer Branding und HR-Recruiting werden gestärkt.	<div style="width: 10.8%;"></div>			10.8%	21
Wir arbeiten verstärkt an der Arbeitgeberattraktivität inhouse.	<div style="width: 11.3%;"></div>			11.3%	22
Wir haben eine erarbeitete Employer-Branding-Strategie.	<div style="width: 1.0%;"></div>			1.0%	2
Wir holen verstärkt externe Kompetenz durch Personalberater ins Boot.	<div style="width: 8.2%;"></div>			8.2%	16
Wir optimieren unsere digitale Kommunikationsstrategie.	<div style="width: 10.8%;"></div>			10.8%	21
Wir recherchieren aktiv in externen Bewerberdatenbanken (z.B. bei IZ-Jobs.de oder Stepstone).	<div style="width: 4.1%;"></div>			4.1%	8
Wir sehen Business Netzwerke als potentielle Bewerberdatenbanken und nutzen diese aktiv (z.B. XING oder LinkedIn).	<div style="width: 9.8%;"></div>			9.8%	19
Wir überdenken unsere Recruiting-Prozesse sowie und -Instrumente und verbessern sie.	<div style="width: 9.8%;"></div>			9.8%	19
Wir verstärken unsere Ressourcen im Employer-Branding und dem HR-Recruiting.	<div style="width: 3.6%;"></div>			3.6%	7
keinerlei zusätzliche Maßnahmen	<div style="width: 3.6%;"></div>			3.6%	7
keine Angabe	<div style="width: 2.1%;"></div>			2.1%	4
59 Teilnehmer				100%	

Welche Maßnahmen/Kanäle nutzen Sie für die externe Kommunikation in Bezug auf Rekrutierung sowie Employer Branding und mit welcher Häufigkeit?



Antwort	immer	regelmäßig	selten	gar nicht	keine Angabe	Wert
Blogs und Foren		2 3.4%	18 31%	34 58.6%	4 6.9%	3.7 / 5
Business Netzwerke (z.B. XING und LinkedIn)	3 5.2%	28 48.3%	19 32.8%	6 10.3%	2 3.4%	2.6 / 5
Karriereevents im eigenen Unternehmen	1 1.7%	4 6.9%	7 12.1%	38 65.5%	8 13.8%	3.8 / 5
Karrieremessen (Universitäten, IZ-Karriereförderung, EXPO REAL-CareerDay u.a.)	3 5.2%	15 25.9%	12 20.7%	23 39.7%	5 8.6%	3.2 / 5
Karriere-Website des Unternehmens	26 44.8%	17 29.3%	4 6.9%	7 12.1%	4 6.9%	2.1 / 5
Kooperationen mit Universitäten	3 5.2%	18 31%	22 37.9%	13 22.4%	2 3.4%	2.9 / 5
Mitarbeiter als Botschafter unseres Unternehmens	14 24.1%	16 27.6%	13 22.4%	12 20.7%	3 5.2%	2.6 / 5
Online Banner	1 1.7%	1 1.7%	11 19%	38 65.5%	7 12.1%	3.8 / 5
Online-Jobbörsen	15 25.9%	26 44.8%	13 22.4%	3 5.2%	1 1.7%	2.1 / 5
Presseveröffentlichungen von Unternehmensnews in Onlinemedien/-Newslettern	8 13.8%	14 24.1%	17 29.3%	16 27.6%	3 5.2%	2.9 / 5
soziale Netzwerke (z.B. Facebook, Twitter und Youtube)	2 3.4%	6 10.3%	12 20.7%	34 58.6%	4 6.9%	3.6 / 5
stärkere Einbindung von externen Personalberatern als Unternehmenskommunikatoren	3 5.2%	10 17.2%	25 43.1%	17 29.3%	3 5.2%	3.1 / 5
Stellenanzeigen in Printmedien	2 3.4%	13 22.4%	25 43.1%	15 25.9%	3 5.2%	3.1 / 5
Talent Pool/Bewerberpool	1 1.7%	16 27.6%	11 19%	23 39.7%	7 12.1%	3.3 / 5
TV-/Radiospots			1 1.7%	55 94.8%	2 3.4%	4 / 5
58 Teilnehmer / 870 Antworten	82	186	210	334	58	

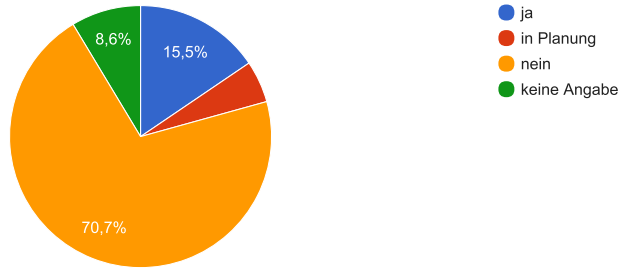
Mit welchen Maßnahmen reagieren Sie auf die Demographieentwicklung?



Antwort	trifft zu	teils-teils	trifft nicht zu	keine Angabe	Wert
demographieausgerichtete Personalplanung	11 19%	23 39.7%	22 37.9%	2 3.4%	2.3 / 4
Durchmischung der Teams mit jungen und erfahrenen Mitarbeitern	32 55.2%	19 32.8%	5 8.6%	2 3.4%	1.6 / 4
Gesundheitsmanagement	17 29.3%	17 29.3%	22 37.9%	2 3.4%	2.2 / 4
gezielte Rekrutierung von z.B. Frauen und älteren Arbeitnehmern	9 15.5%	21 36.2%	25 43.1%	3 5.2%	2.4 / 4
bewußte Weiterbildung älterer Mitarbeiter	6 10.3%	23 39.7%	25 43.1%	4 6.9%	2.5 / 4
Karriereplanung	17 29.3%	27 46.6%	13 22.4%	1 1.7%	2 / 4
Nachfolgeplanung	17 29.3%	24 41.4%	14 24.1%	3 5.2%	2.1 / 4
Patentprogramme für jüngere Mitarbeiter	8 13.8%	20 34.5%	25 43.1%	5 8.6%	2.5 / 4
Personalmarketing	5 8.6%	23 39.7%	23 39.7%	7 12.1%	2.6 / 4
Programme zur Förderung von Frauen	3 5.2%	14 24.1%	37 63.8%	4 6.9%	2.7 / 4
58 Teilnehmer / 580 Antworten	125	211	211	33	

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine ausgearbeitete Strategie zur Karriereentwicklung von Frauen?

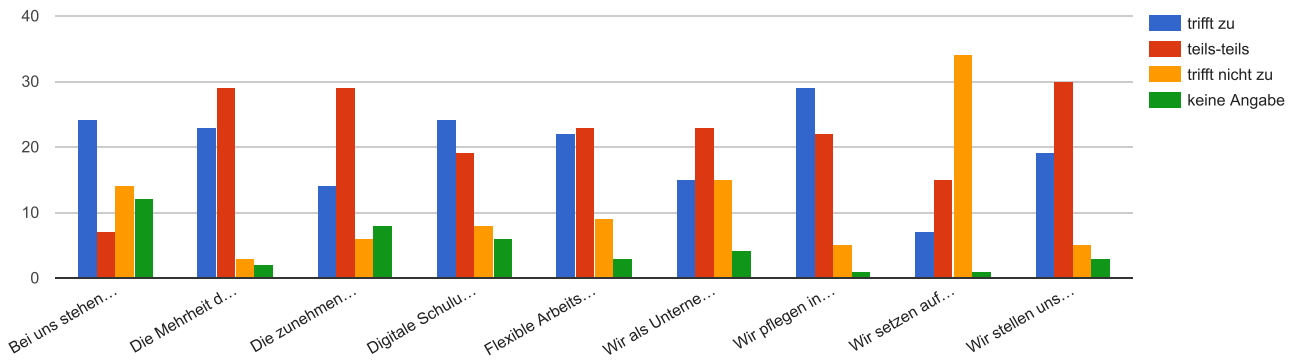
Gibt es in Ihrem Unternehmen eine ausgearbeitete Strategie zur Karriereentwicklung von Frauen?



Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
ja				15,5%	9
in Planung				5,2%	3
nein				70,7%	41
keine Angabe				8,6%	5
58 Teilnehmer				100%	

Stichwort Digitalisierung: Bitte bewerten Sie die nachfolgenden Statements.

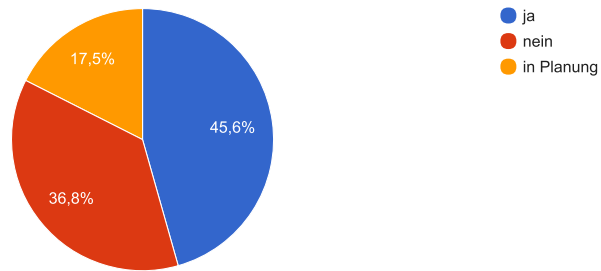
Stichwort Digitalisierung: Bitte bewerten Sie die nachfolgenden Statements.



Antwort	trifft zu	teils-teils	trifft nicht zu	keine Angabe	Wert
Bei uns stehen Digitalisierung auf der einen Seite und Burnout sowie erhöhte Fehlzeiten auf der anderen nicht im Zusammenhang.	24 42.1%	7 12.3%	14 24.6%	12 21.1%	2.2 / 4
Die Mehrheit der Mitarbeiter in unserem Unternehmen nehmen es als Erleichterung wahr, wenn Prozesse digitalisiert werden.	23 40.4%	29 50.9%	3 5.3%	2 3.5%	1.7 / 4
Die zunehmende Digitalisierung bietet für uns im HR-Bereich nur Vorteile.	14 24.6%	29 50.9%	6 10.5%	8 14%	2.1 / 4
Digitale Schulungen werden gefördert.	24 42.1%	19 33.3%	8 14%	6 10.5%	1.9 / 4
Flexible Arbeitsplätze und Home Office werden in unserem Unternehmen ermöglicht.	22 38.6%	23 40.4%	9 15.8%	3 5.3%	1.9 / 4
Wir als Unternehmen sind uns der Herausforderung des "digitalen Stresses" bewusst (aufgrund permanenter Erreichbarkeit, Beschleunigung der Arbeit, Informationsflut etc.) und erarbeiten Maßnahmen, um diesen zu reduzieren.	15 26.3%	23 40.4%	15 26.3%	4 7%	2.1 / 4
Wir pflegen in unserem Unternehmen nicht die Kultur der ständigen Erreichbarkeit auch im Privatleben.	29 50.9%	22 38.6%	5 8.8%	1 1.8%	1.6 / 4
Wir setzen auf einen rein digitalen Bewerbungsprozess.	7 12.3%	15 26.3%	34 59.6%	1 1.8%	2.5 / 4
Wir stellen uns dem digitalen Handlungsdruck.	19 33.3%	30 52.6%	5 8.8%	3 5.3%	1.9 / 4
57 Teilnehmer / 513 Antworten	177	197	99	40	

Führen Sie in Ihrem Unternehmen eine gezielte Führungskräfteförderung durch?

Führen Sie in Ihrem Unternehmen eine gezielte Führungskräfteförderung durch?

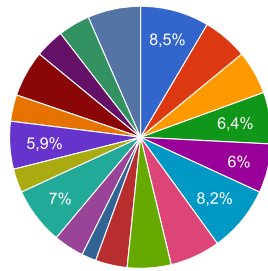


Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
ja				45.6%	26
nein				36.8%	21
in Planung				17.5%	10
57 Teilnehmer				100%	

Was sind die soft skills, die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen zunehmend leisten müssen?

Mehrfachnennungen sind möglich.

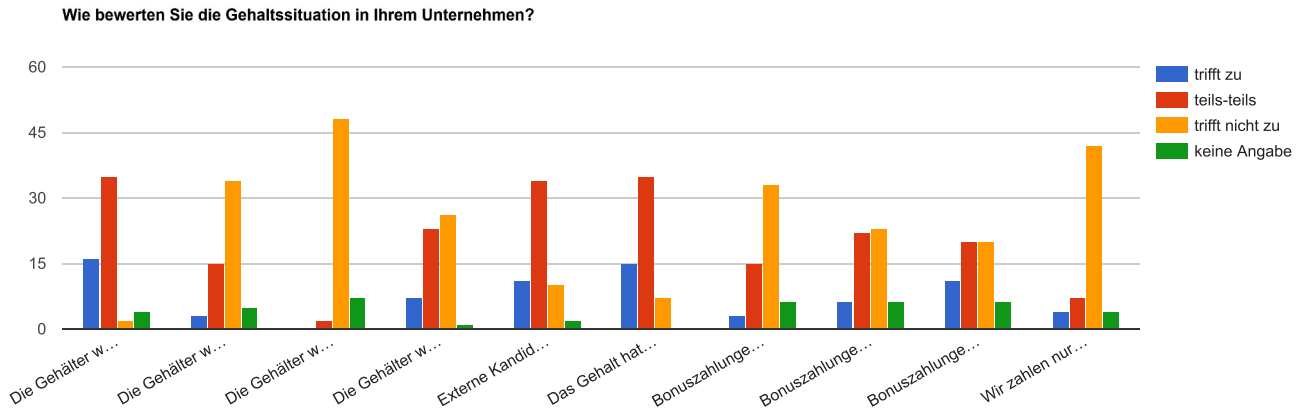
Was sind die soft skills, die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen zunehmend leisten müssen?



- Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung
 - Change Management
 - Durchsetzungsfähigkeit
 - Empathie
 - Engagement und Commitment
 - Entscheidungsfähigkeit
 - Feedbackkompetenz
 - Flexibilität
 - Förderung kontinuierlichen Lernens der Mitarbeiter
- ▲ 1/3 ▼

Antwort	0%	50%	100%	Prozent	Anzahl
Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung	<div style="width: 8.5%;"></div>			8.5%	52
Change Management	<div style="width: 5.6%;"></div>			5.6%	34
Durchsetzungsfähigkeit	<div style="width: 5.4%;"></div>			5.4%	33
Empathie	<div style="width: 6.4%;"></div>			6.4%	39
Engagement und Commitment	<div style="width: 6%;"></div>			6%	37
Entscheidungsfähigkeit	<div style="width: 8.2%;"></div>			8.2%	50
Feedbackkompetenz	<div style="width: 6.2%;"></div>			6.2%	38
Flexibilität	<div style="width: 5.4%;"></div>			5.4%	33
Förderung kontinuierlichen Lernens der Mitarbeiter	<div style="width: 3.9%;"></div>			3.9%	24
intellektuelle Förderung der Mitarbeiter	<div style="width: 1.8%;"></div>			1.8%	11
Lernbereitschaft	<div style="width: 3.8%;"></div>			3.8%	23
Mitarbeitermotivation	<div style="width: 7%;"></div>			7%	43
Neugierde	<div style="width: 2.9%;"></div>			2.9%	18
offene Kommunikation/open door policy	<div style="width: 5.9%;"></div>			5.9%	36
Projektmanagement	<div style="width: 3.3%;"></div>			3.3%	20
Teamorientierung	<div style="width: 5.7%;"></div>			5.7%	35
Vermittlung von Kommunikation und Visionen	<div style="width: 3.6%;"></div>			3.6%	22
Vernetzung	<div style="width: 3.9%;"></div>			3.9%	24
Wertschätzung des Einzelnen	<div style="width: 6.5%;"></div>			6.5%	40
keine Angabe				0%	0
57 Teilnehmer				100%	

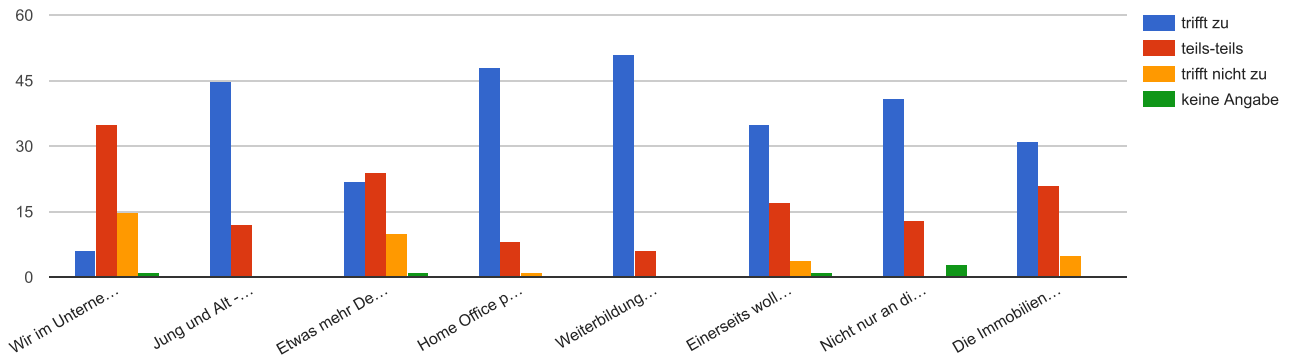
Wie bewerten Sie die Gehaltssituation in Ihrem Unternehmen?



Antwort	trifft zu	teils-teils	trifft nicht zu	keine Angabe	Wert
Die Gehälter werden kurzfristig weiter steigen.	16 28.1%	35 61.4%	2 3.5%	4 7%	1.9 / 4
Die Gehälter werden mittelfristig stagnieren.	3 5.3%	15 26.3%	34 59.6%	5 8.8%	2.7 / 4
Die Gehälter werden langfristig wieder fallen.		2 3.5%	48 84.2%	7 12.3%	3.1 / 4
Die Gehälter werden zunehmend transparenter.	7 12.3%	23 40.4%	26 45.6%	1 1.8%	2.4 / 4
Externe Kandidaten sind nur zu höheren Gehältern als die der eigenen Mitarbeiter zu bekommen. Dies führt zu einer entsprechenden Gehaltsanpassung der vorhandenen Mitarbeiter.	11 19.3%	34 59.6%	10 17.5%	2 3.5%	2.1 / 4
Das Gehalt hat bei einer Neueinstellung für den Kandidaten nicht Priorität 1.	15 26.3%	35 61.4%	7 12.3%		1.9 / 4
Bonuszahlungen werden zukünftig im Verhältnis zum Fixgehalt steigen und mittelfristig zwischen 30 und 50 % des Gesamtpakets ausmachen.	3 5.3%	15 26.3%	33 57.9%	6 10.5%	2.7 / 4
Bonuszahlungen werden zukünftig im Verhältnis zum Fixgehalt steigen und mittelfristig zwischen 15 und 30 % des Gesamtpakets ausmachen.	6 10.5%	22 38.6%	23 40.4%	6 10.5%	2.5 / 4
Bonuszahlungen werden zukünftig im Verhältnis zum Fixgehalt steigen und mittelfristig bis zu 15 % des Gesamtpakets ausmachen.	11 19.3%	20 35.1%	20 35.1%	6 10.5%	2.4 / 4
Wir zahlen nur Fixgehälter und keine Boni.	4 7%	7 12.3%	42 73.7%	4 7%	2.8 / 4
57 Teilnehmer / 570 Antworten	76	208	245	41	

Die Generation Y: Die neue Generation an Bewerbern und Mitarbeitern in der Immobilienwirtschaft tritt immer selbstbewußter auf und hat ganz klare Vorstellungen hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten, Weiterbildungen und Karriereperspektiven. Wie bewerten Sie dies aus Sicht Ihres Unternehmens?

Die Generation Y: Die neue Generation an Bewerbern und Mitarbeitern in der Immobilienwirtschaft tritt immer selbstbewußter auf und hat ganz klare Vorstellungen hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten, Weiterbildungen und Karriereperspektiven. Wie bewerten Sie dies aus Sicht Ihres Unternehmens?



Antwort	trifft zu	teils-teils	trifft nicht zu	keine Angabe	Wert
Wir im Unternehmen begrüßen dies. Da können die altgedienten Mitarbeiter sich etwas abschauen.	6 10.5%	35 61.4%	15 26.3%	1 1.8%	2.2 / 4
Jung und Alt - die Mischung macht's. Beide Seiten können so voneinander partizipieren.	45 78.9%	12 21.1%			1.2 / 4
Etwas mehr Demut täte den Youngstern von den Universitäten und in den Unternehmen ganz gut. Es wird auch eines Tages wieder schlechtere Zeiten geben.	22 38.6%	24 42.1%	10 17.5%	1 1.8%	1.8 / 4
Home Office paßt nicht zu jedem Mitarbeiter und in jede Abteilung. Dies Verständnis muß seitens der Mitarbeiter da sein.	48 84.2%	8 14%	1 1.8%		1.2 / 4
Weiterbildung nicht zum Selbstzweck. Es muß für Mitarbeiter und Unternehmen ein gemeinsamer Mehrwert erkennbar sein.	51 89.5%	6 10.5%			1.1 / 4
Einerseits wollen alle flache Hierachien, andererseits aber schon mit 3 Jahren Berufserfahrung Teamleiter werden. Dies ist nicht darstellbar.	35 61.4%	17 29.8%	4 7%	1 1.8%	1.5 / 4
Nicht nur an die klassische hierarchische Karriere denken. Auch die Spezialisten-Karriere ohne Personalverantwortung nimmt an Bedeutung zu.	41 71.9%	13 22.8%		3 5.3%	1.4 / 4
Die Immobilienwirtschaft entwickelt sich enorm schnell. Es gibt immer wieder Marktveränderungen. Da sind detaillierte Karrierepläne nicht schon bei der Einstellung möglich.	31 54.4%	21 36.8%	5 8.8%		1.5 / 4
57 Teilnehmer / 456 Antworten	279	136	35	6	

Kontakt

Olaf Kenneweg

**KENNEWEG PROPERTY
PERSONALBERATUNG**

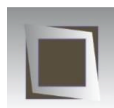
Hansaring 61

50670 Köln

Fon: +49 221 17061944

E-Mail: kenneweg@kenneweg-property.de

www.kenneweg-property.de



KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

...RECRUITING IN REAL ESTATE

KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG

Auswertung der HR-Studie:

„HR-Entwicklungen in der Immobilienwirtschaft 2017 am Standort Deutschland“

Wichtiger Hinweis: Diese Studie ist geschützt und dient ausschließlich der persönlichen Verwendung. Eine Verwendung darüber hinaus sowie eine Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken ist ausschließlich nur mit ausdrücklicher Genehmigung der KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG erlaubt.

© 2017 / KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG



**KENNEWEG PROPERTY PERSONALBERATUNG
...RECRUITING IN REAL ESTATE**