



Ein attraktiver Arbeitgeber in der Wohnungswirtschaft – Ergebnisse der bundesweiten Studie 2019



Autoren:

Rüdiger Grebe, Leiter EBZ Akademie
T +49 234 9447 503, r.grebe@e-b-z.de

Bianca Skottki, Bildungsreferentin
T +49 234 9447 642, b.skottki@e-b-z.de

Inhalt

	Management Summary	3
1	Arbeitgeberattraktivität – Ein strategisch wichtiges Thema für die Wohnungswirtschaft	4
2	Rahmenbedingungen zur Befragung	5
3	Beschreibung der Stichprobe	6
4	Definitorische Grundlagen	7
4.1	Verständnis eines attraktiven Arbeitgebers	7
4.2	Modell für die Wohnungswirtschaft	8
5	Die Ergebnisse im Überblick	10
6	Handlungsempfehlungen für die Praxis	16
7	Anhang	17
	Literaturverzeichnis	20

Management Summary

Befragungszeitraum: im Zeitraum von Mai-Juli 2019

Anzahl Teilnehmer: 831 Personen aus der Wohnungswirtschaft nahmen teil

Ergebnis: ein Attraktivitätsmodell für die Wohnungswirtschaft
 → besteht aus acht Attraktivitätsfaktoren, die durch jeweils vier Treiber beeinflusst werden



Erkenntnisse aus der Befragung:

Fazit 1: Eine Kultur der Wertschätzung ist der Top-Attraktivitätsfaktor für die Mitarbeiter in der Wohnungswirtschaft.

Fazit 2: Ein Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit und flexible Arbeitszeitmodelle stützen besonders die Attraktivität.

Fazit 3: Bei den dringend benötigten Experten aus anderen Branchen (IT'ler und Bauleiter) kann die Wohnungswirtschaft mit Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitskultur punkten.

Fazit 4: Insbesondere Mitarbeiter, die aus anderen Branchen kommen, haben einen hohen Anspruch an inspirierende Führungskräfte und ein modernes Führungsverständnis. Jüngere Mitarbeiter interessiert ihre persönliche Entwicklung.

Fazit 5: Dynamik, Veränderung und Innovation werden bei den langjährigen Mitarbeitern eher weniger wichtig eingeschätzt. Positiv ist der Wert bei Führungskräften, neuen Mitarbeitern und bei Auszubildenden.

1 Arbeitgeberattraktivität – Ein strategisch wichtiges Thema für die Wohnungswirtschaft¹

Es gibt drei Gründe, warum jedes Wohnungsunternehmen sich mit dem Thema Arbeitgeberattraktivität beschäftigen muss:

1. Verknappung der Fachkräfte am Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt wird zunehmend enger und führt zu Besetzungsschwierigkeiten. Im Jahr 2018 waren bundesweit 36,6 % der offenen Stellen schwer (2017: 36,9 %) und 8,3 % (2017: 7,1 %) unmöglich zu besetzen (InWis 2018). Bis zum Jahr 2040 wird prognostiziert, dass es einen Rückgang des Erwerbspotenzials um 3,7 Millionen geben wird. Dies zeigt die unmittelbare Konsequenz fehlender Fach- und Führungskräfte auf dem Arbeitsmarkt. Schon im Jahr 2013 wurde durch den GdW prognostiziert, dass in den nächsten Jahren ca. 15.422 Stellen fehlen würden (GdW 2013). Der Mangel ist dabei besonders im technischen Bereich spürbar. Diese Entwicklung hat sich weiter zugespitzt, sodass inzwischen jedes zweite Unternehmen der Branche über Rekrutierungsschwierigkeiten bei kaufmännischen und technischen Fachkräften klagt (InWis 2018).

2. Zunahme an Vakanzen im Unternehmen

Der Fachkräftemangel spitzt sich in allen Unternehmen immer weiter zu. Waren bundesweit im Jahr 2017 noch durchschnittlich 120 Stellen in Unternehmen mit mehr als 150 Millionen Euro Jahresumsatz vakant, waren es im Jahr 2018 bereits 138 Stellen (Weitzel et al. 2019). Das ist eine echte Herausforderung, denn fehlende Mitarbeiter schöpfen keine Werte und reduzieren zudem die Wertschöpfung der Kollegen, die die fehlenden Kapazitäten kompensieren müssen. Diese zunehmenden Vakanzen sind in der Wohnungswirtschaft bereits jetzt in den Bereichen Technik, Rechnungswesen und IT spürbar. Branchenerhebungen aus den letzten Jahren bestätigen dies eindrucksvoll (z. B. GdW 2013; Befragung der EBZ Akademie 2017).

3. Steigende Erwartungen der Individuen

Die Kandidaten werden nicht nur quantitativ weniger, sie stellen auch andere Anforderungen an Unternehmen. Zuhilfenahme sind 32 % der Kandidaten optimistisch, dass sie ihren Traumjob finden (Weitzel et al. 2019). Das führt zu einer ausgeprägten Konkurrenz um die besten Talente.

**Haben wir Ihr Interesse an den Studienergebnissen
und dem Whitepaper geweckt?**

Kontaktieren Sie gerne Frau Bianca Skottki unter b.skottki@e-b-z.de,
um Einblick in die Gesamtergebnisse zu erhalten.