



EBZ
Akademie

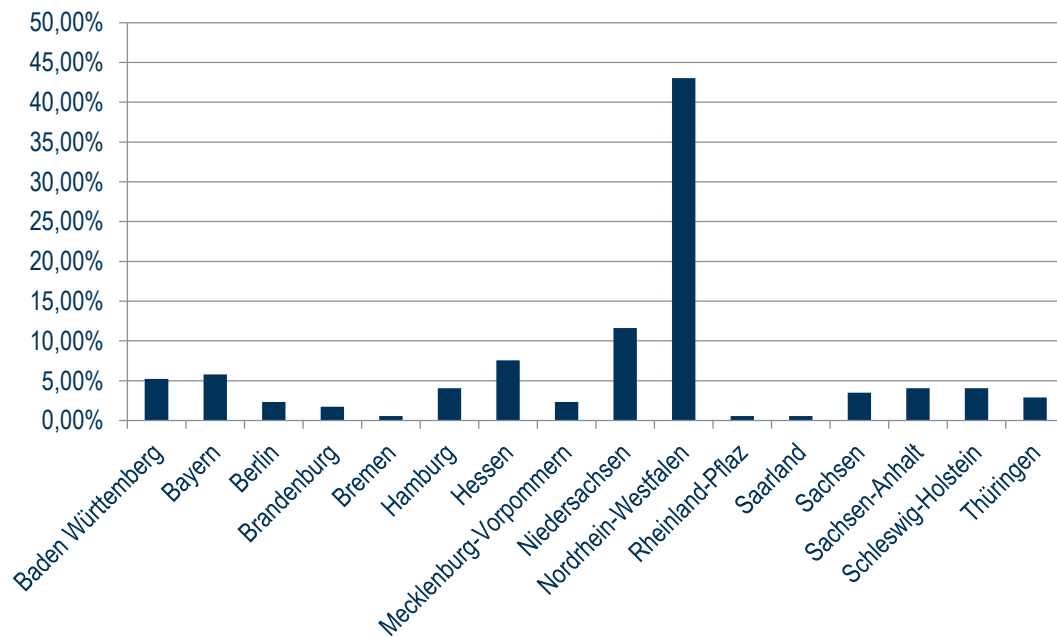
Umfrage zum „Fachkräftemangel in technischen Berufen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft“

Oktober 2017

N = 179

Q2: In welchem Bundesland ist Ihre Hauptniederlassung ansässig?

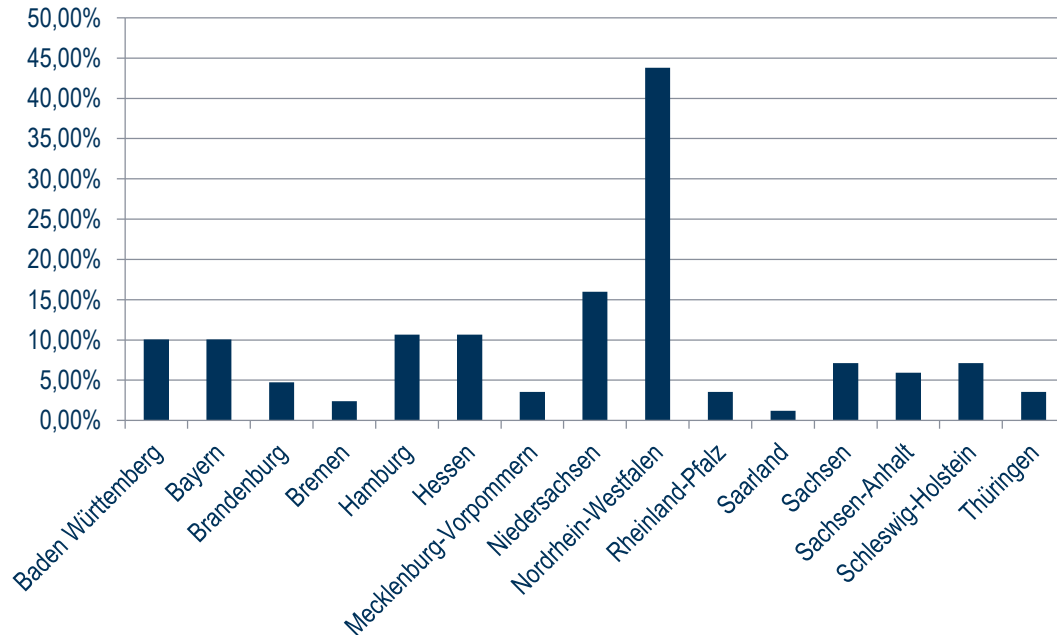
Beantwortet: 172 Übersprungen: 7



Hauptniederlassung	Antworten	
Baden-Württemberg	5,23%	9
Bayern	5,81%	10
Berlin	2,33%	4
Brandenburg	1,74%	3
Bremen	0,58%	1
Hamburg	4,07%	7
Hessen	7,56%	13
Mecklenburg-Vorpommern	2,33%	4
Niedersachsen	11,63%	20
Nordrhein-Westfalen	43,02%	74
Rheinland-Pfalz	0,58%	1
Saarland	0,58%	1
Sachsen	3,49%	6
Sachsen-Anhalt	4,07%	7
Schleswig-Holstein	4,07%	7
Thüringen	2,91%	5
	Beantwortet	172
	Übersprungen	7

Q3: In welchen Bundesländern besitzt oder verwaltet Ihr Unternehmen Wohneinheiten?

Beantwortet: 169 Übersprungen: 10

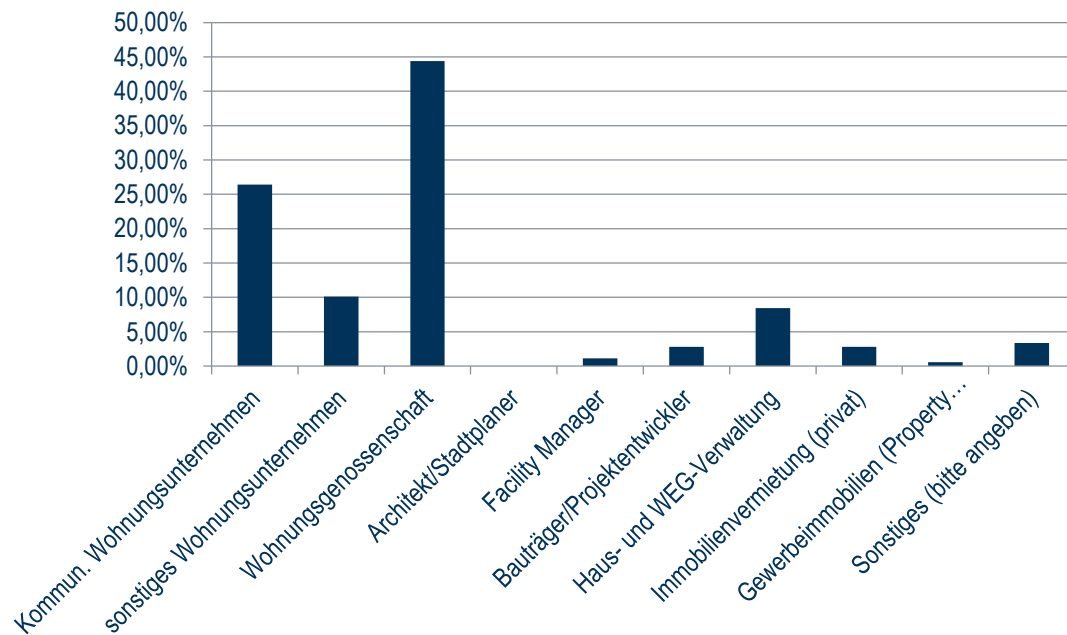


Bundesland	Antworten	
Baden Württemberg	10,06%	17
Bayern	10,06%	17
Brandenburg	4,73%	8
Bremen	2,37%	4
Hamburg	10,65%	18
Hessen	10,65%	18
Mecklenburg-Vorpommern	3,55%	6
Niedersachsen	15,98%	27
Nordrhein-Westfalen	43,79%	74
Rheinland-Pfalz	3,55%	6
Saarland	1,18%	2
Sachsen	7,10%	12
Sachsen-Anhalt	5,92%	10
Schleswig-Holstein	7,10%	12
Thüringen	3,55%	6
	Beantwortet	169
	Übersprungen	10

Q4: Was ist Ihr Hauptgeschäftsfeld?

Beantwortet: 178 Übersprungen: 1

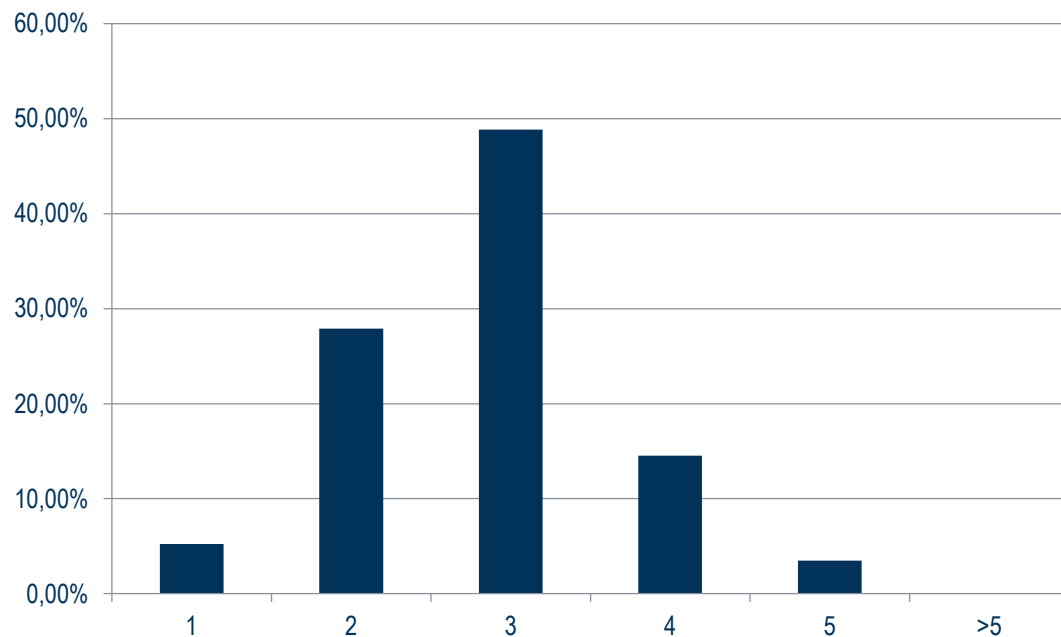
Anmerkung: Die Kategorien „Sonstiges Wohnungsunternehmen“ und „Immobilienvermietung privat“ werden in den nachfolgenden Auswertungen zusammengefasst



Hauptgeschäftsfeld	Antworten	
Kommun. Wohnungsunternehmen	26,40%	47
sonstiges Wohnungsunternehmen	10,11%	18
Wohnungsgenossenschaft	44,38%	79
Architekt/Stadtplaner	0,00%	0
Facility Manager	1,12%	2
Bauträger/Projektentwickler	2,81%	5
Haus- und WEG-Verwaltung	8,43%	15
Immobilienvermietung (privat)	2,81%	5
Gewerbeimmobilien (Property Management)	0,56%	1
Sonstiges (bitte angeben)	3,37%	6
	Beantwortet	178
	Übersprungen	1

Q5: Anzahl der Hierarchiestufen im Unternehmen?

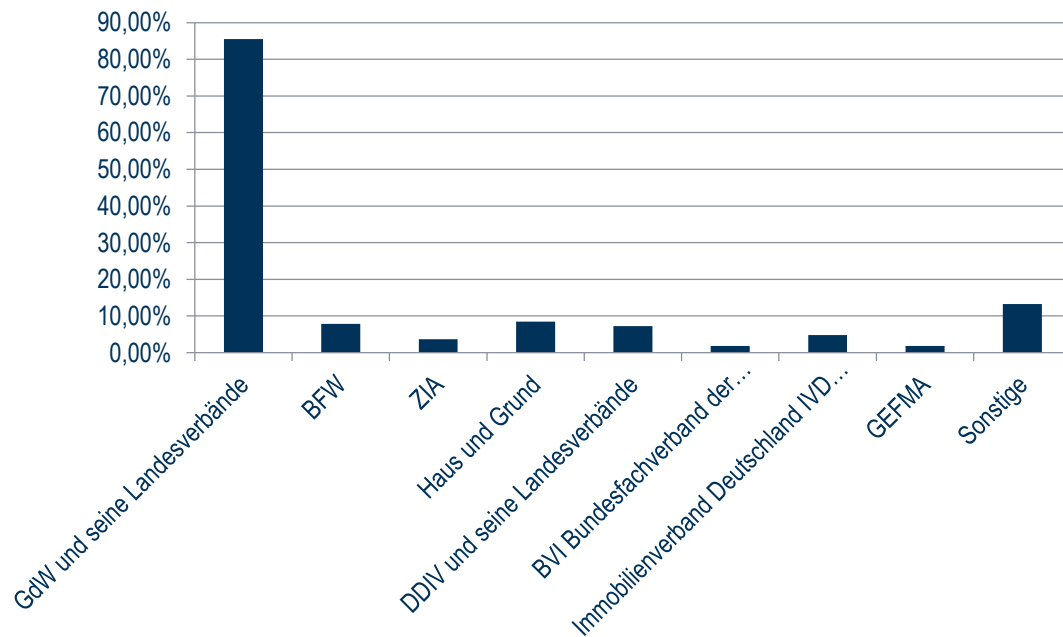
Beantwortet: 172 Übersprungen: 7



Anzahl der Hierarchiestufen	Antworten	
1	5,23%	9
2	27,91%	48
3	48,84%	84
4	14,53%	25
5	3,49%	6
>5	0,00%	0
	Beantwortet	172
	Übersprungen	7

Q6: Verbandszugehörigkeit

Beantwortet: 166 Übersprungen: 13

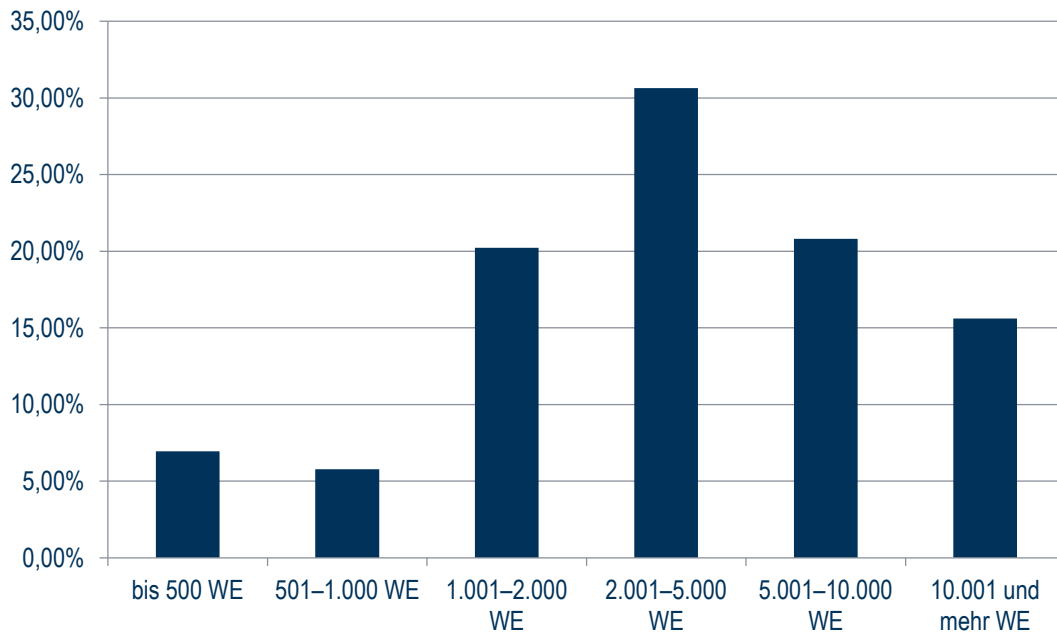


Verbandszugehörigkeit	Antworten	
GdW und seine Landesverbände	85,54%	142
BFW	7,83%	13
ZIA	3,61%	6
Haus und Grund	8,43%	14
DDIV und seine Landesverbände	7,23%	12
BVI Bundesfachverband der Immobilienverwalter e. V.	1,81%	3
Immobilienverband Deutschland IVD Bundesverband der Immobilienberater, Makler, Verwalter und Sachverständigen e.V.	4,82%	8
GEFMA	1,81%	3
Sonstige	13,25%	22
	Beantwortet	166
	Übersprungen	13

Q7: Anzahl der WE im Bestand und/oder Verwaltung:

Beantwortet: 173 Übersprungen: 6

Anmerkung: Die Kategorien „bis 500 WE“ und 501 – 1000 WE“ werden in den nachfolgenden Auswertungen zusammengefasst.



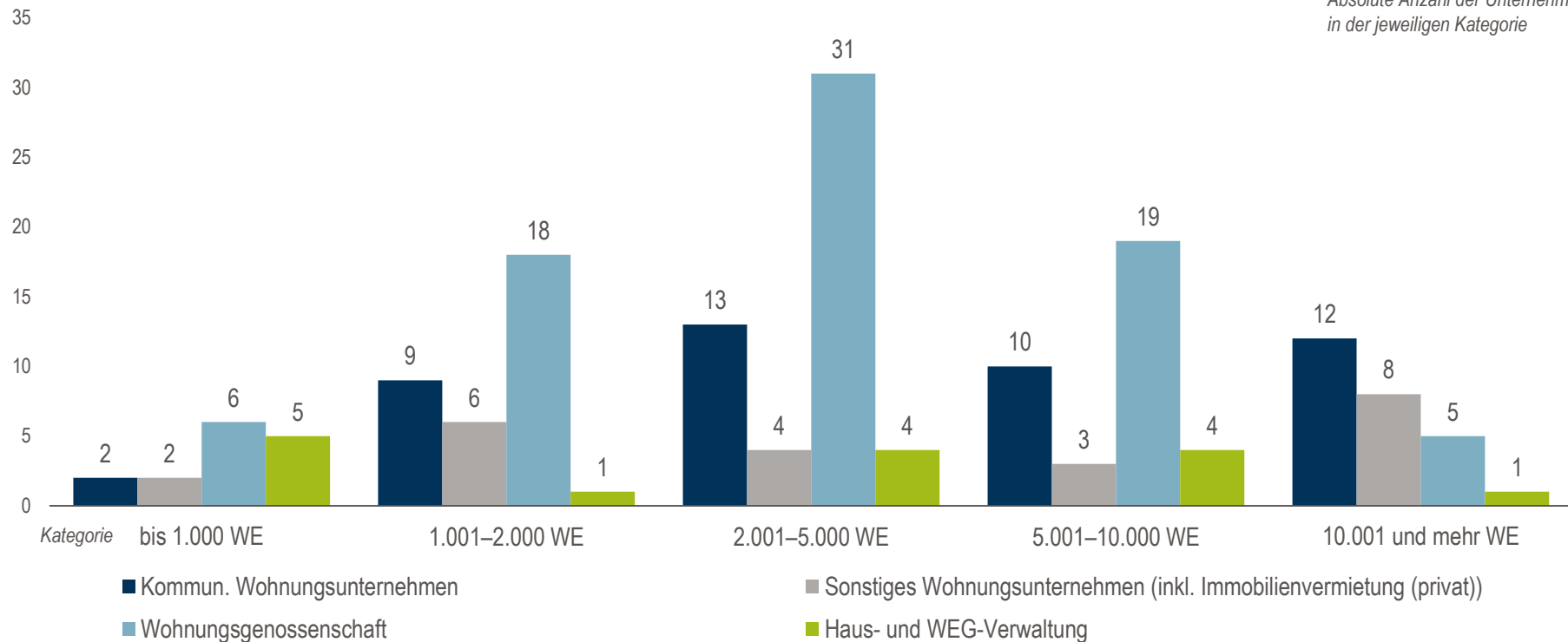
Anzahl der WE-Einheiten	Antworten	
bis 500 WE	6,94%	12
501–1.000 WE	5,78%	10
1.001–2.000 WE	20,23%	35
2.001–5.000 WE	30,64%	53
5.001–10.000 WE	20,81%	36
10.001 und mehr WE	15,61%	27
	Beantwortet	173
	Übersprungen	6

Q7: Anzahl der WE im Bestand und/oder Verwaltung: *Nach Hauptgeschäftsfeld*

		bis 1.000 WE	1.001–2.000 WE	2.001–5.000 WE	5.001–10.000 WE	10.001 und mehr WE	Fehlende Angabe	Gesamt
Kommun. Wohnungsunternehmen	<i>absolut</i>							47
	<i>relativ</i>	4,3%	19,1%	27,7%	21,3%	25,5%	2,1%	100,0%
Sonstiges Wohnungsunternehmen (inkl. Immobilienvermietung (privat))	<i>absolut</i>							23
	<i>relativ</i>	8,7%	26,1%	17,4%	13,0%	34,8%		100,0%
Wohnungsgenossenschaft	<i>absolut</i>							79
	<i>relativ</i>	7,6%	22,8%	39,2%	24,1%	6,3%		100,0%
Facility Manager	<i>absolut</i>							2
	<i>relativ</i>	50,0%					50,0%	100,0%
Bauträger/Projektentwickler	<i>absolut</i>							5
	<i>relativ</i>	60,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	100,0%
Haus- und WEG-Verwaltung	<i>absolut</i>							15
	<i>relativ</i>	33,3%	6,7%	26,7%	26,7%	6,7%		100,0%
Gewerbeimmobilien (Property Management)	<i>absolut</i>							1
	<i>relativ</i>						100,0%	100,0%
Sonstiges	<i>absolut</i>							6
	<i>relativ</i>	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	100,0%
Fehlende Angabe	<i>absolut</i>							1
	<i>relativ</i>						100,0%	100,0%
Summe	<i>absolut</i>							179
	<i>relativ</i>	12,3%	19,6%	29,6%	20,1%	15,1%	3,4%	100,0%

Q7: Anzahl der WE im Bestand und/oder Verwaltung: *Nach Hauptgeschäftsfeld*

*Absolute Anzahl der Unternehmen
in der jeweiligen Kategorie*





Personalrecruiting

Nachfolgeplanung

Personalauswahl

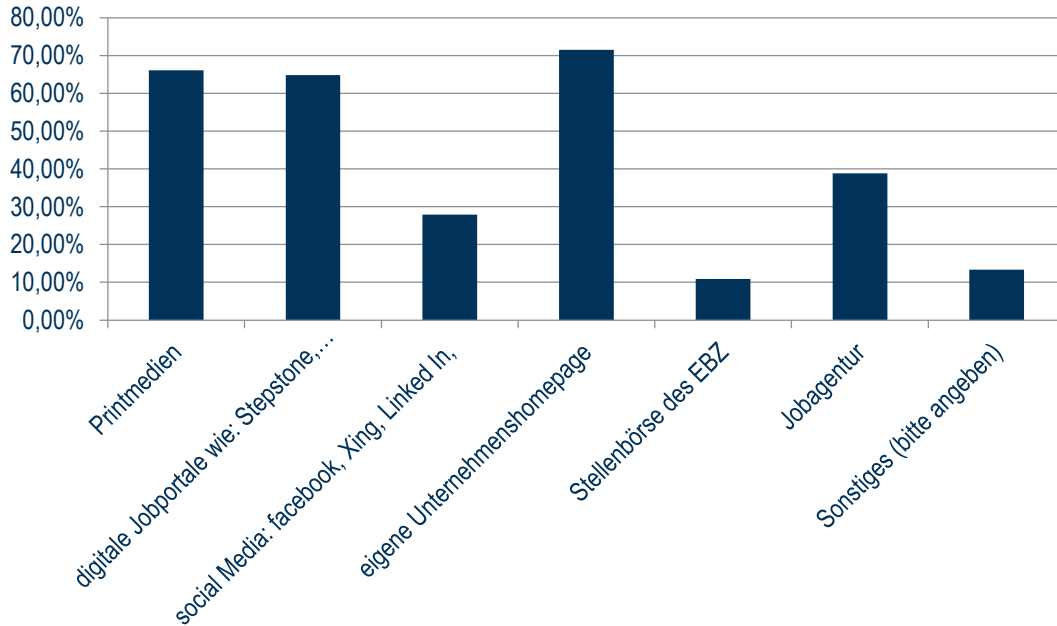
Fachkräftemangel

Stellenvakanzen & Personalbedarf

Beschäftigungsformen & Hochschulkooperationen

Q8: Vakante Stellen im technischen Bereich werden über folgende Informationskanäle ausgeschrieben:

Beantwortet: 165 Übersprungen: 14



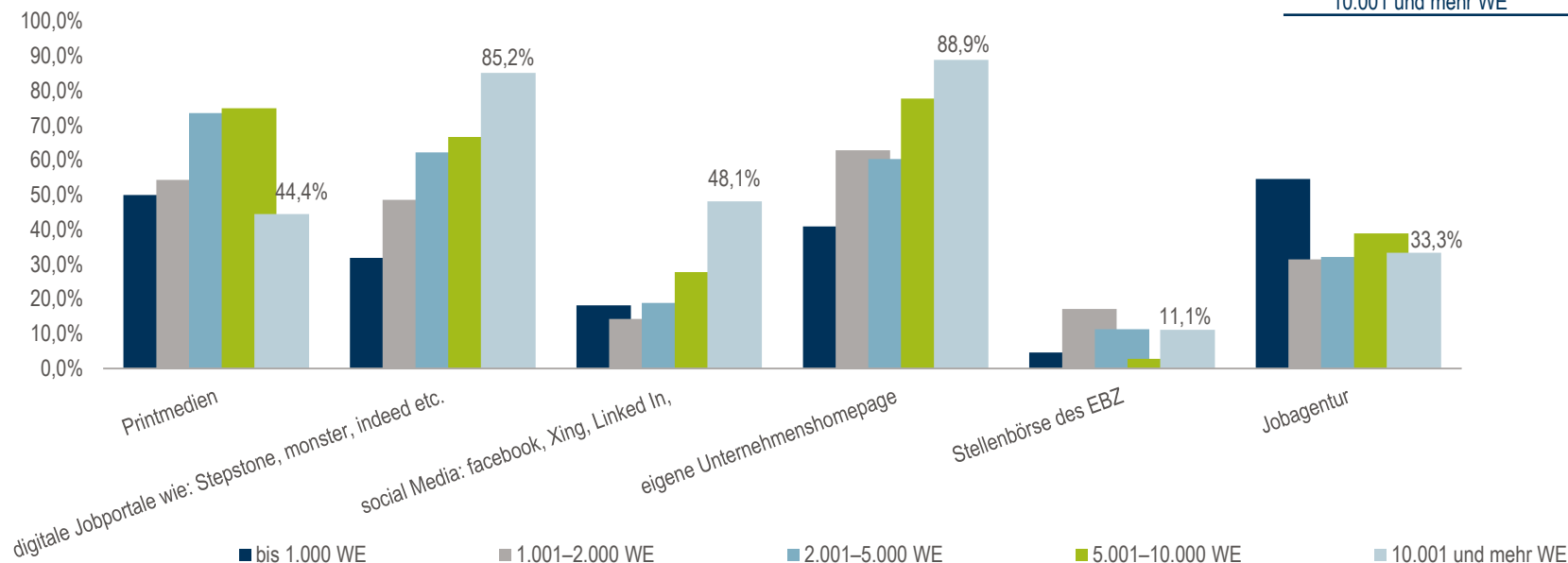
Antwortmöglichkeiten	Antworten	
Printmedien	66,06%	109
digitale Jobportale wie: Stepstone, monster, indeed etc.	64,85%	107
social Media: facebook, Xing, Linked In,	27,88%	46
eigene Unternehmenshomepage	71,52%	118
Stellenbörse des EBZ	10,91%	18
Jobagentur	38,79%	64
Sonstiges (bitte angeben)	13,33%	22
	Beantwortet	165
	Übersprungen	14

Q8: Vakante Stellen im technischen Bereich werden über folgende Informationskanäle ausgeschrieben: *Nach Wohneinheiten*

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

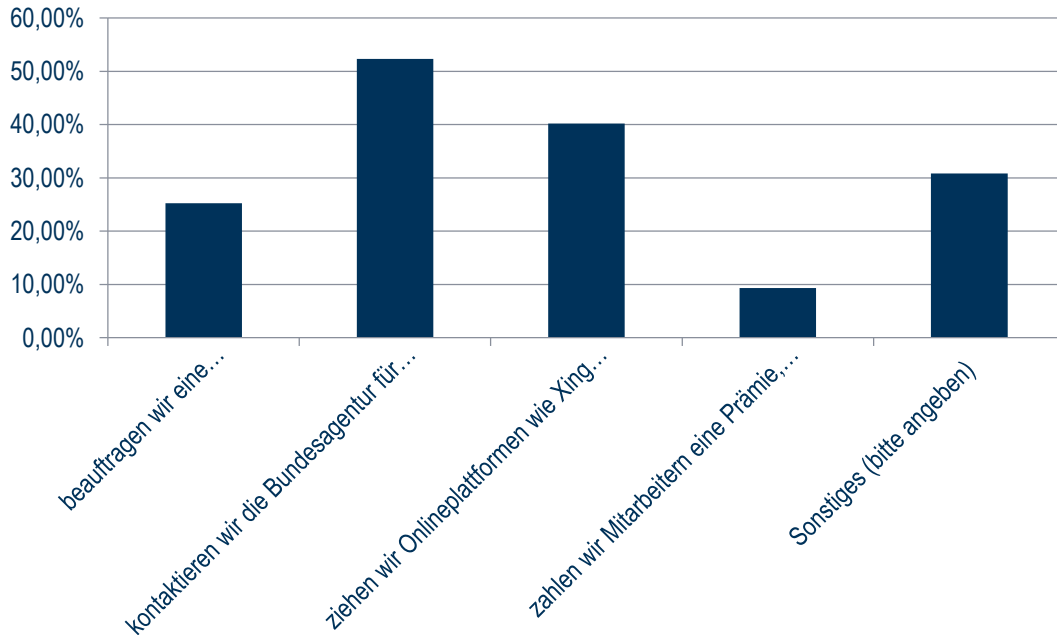
% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27



Q9: Für die Recruiting von Fach- und Führungskräften in technischen Berufen (z.B. Bauleiter, Bauingenieure, Techniker und Architekten):

Beantwortet: 107 Übersprungen: 72



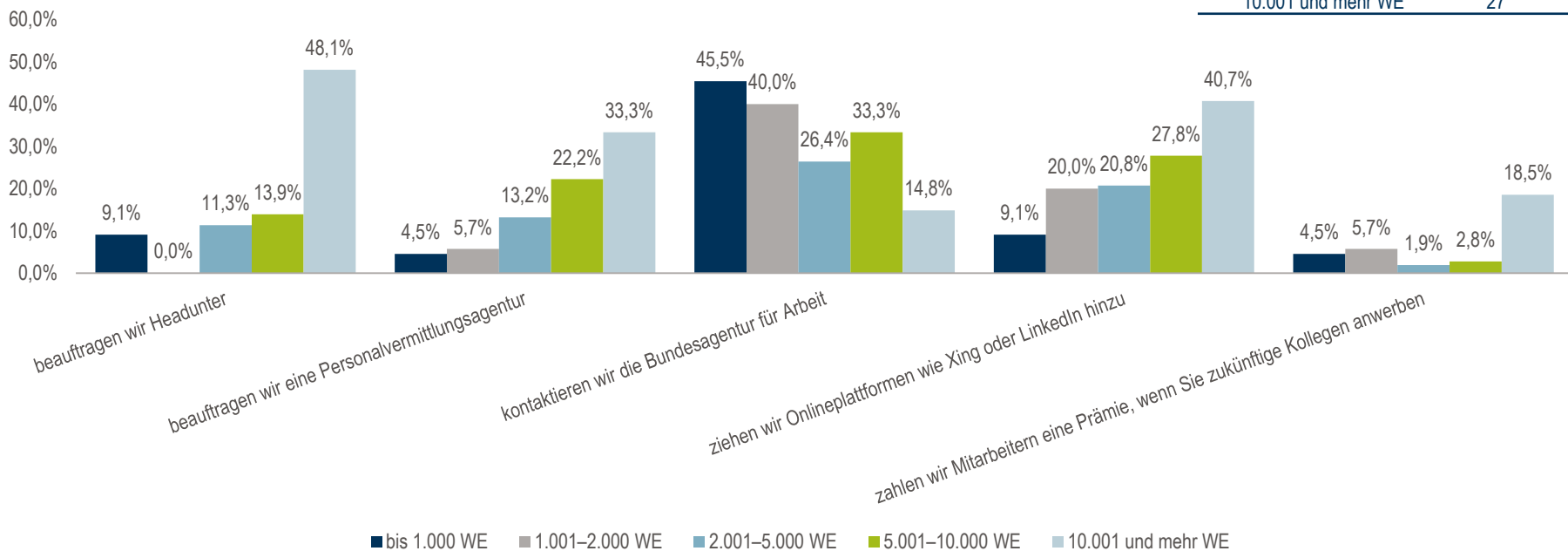
Antwortmöglichkeiten	Antworten	
beauftragen wir Headunter	25,23%	27
beauftragen wir eine Personalvermittlungsagentur	25,23%	27
kontaktieren wir die Bundesagentur für Arbeit	52,34%	56
ziehen wir Onlineplattformen wie Xing oder LinkedIn hinzu	40,19%	43
zahlen wir Mitarbeitern eine Prämie, wenn Sie zukünftige Kollegen anwerben	9,35%	10
Sonstiges (bitte angeben)	30,84%	33
	Beantwortet	107
	Übersprungen	72

Q9: Für die Recrutierung von Fach- und Führungskräften in technischen Berufen (z.B. Bauleiter, Bauingenieure, Techniker und Architekten): *Nach Wohneinheiten*

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

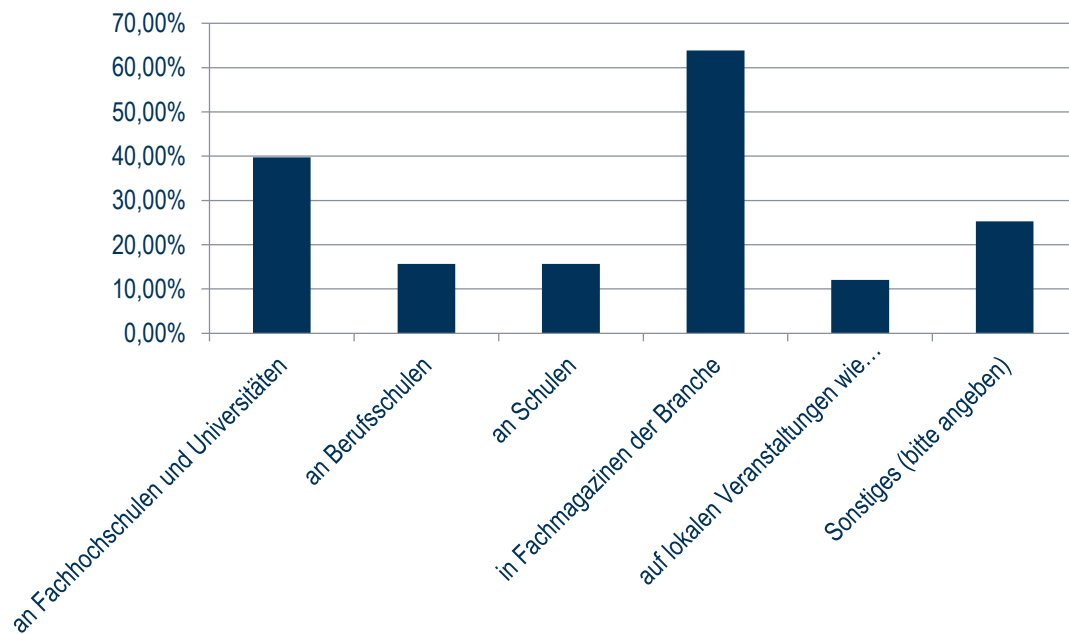
% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27



Q10: Für die Recrutierung von Fach- und Führungskräfte in technischen Berufen präsentieren wir uns:

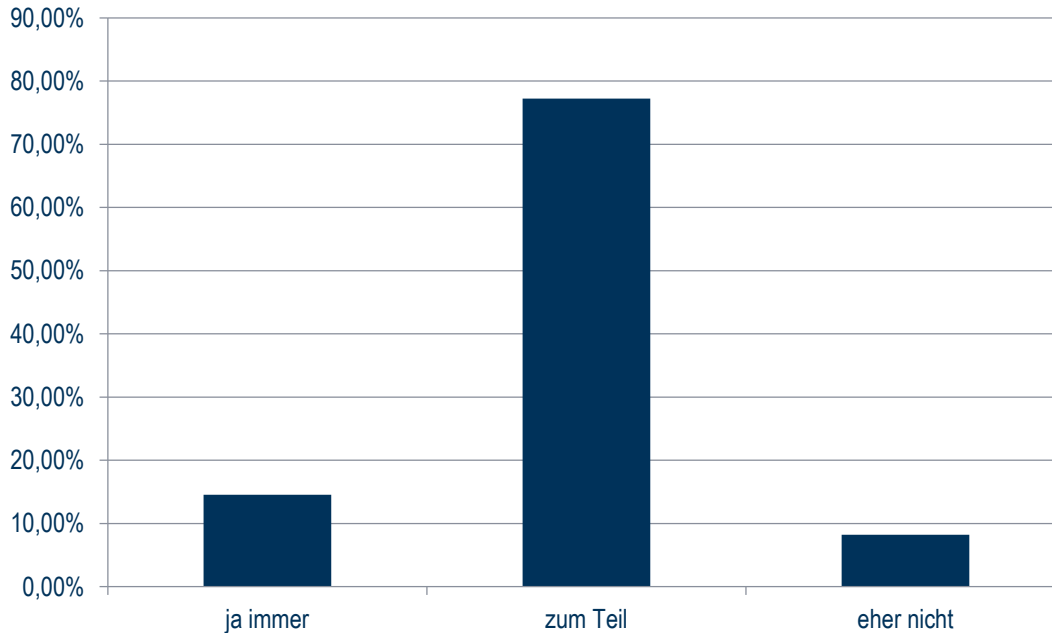
Beantwortet: 83 Übersprungen: 96



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
auf Messen	25,30%	21
an Fachhochschulen und Universitäten	39,76%	33
an Berufsschulen	15,66%	13
an Schulen	15,66%	13
in Fachmagazinen der Branche	63,86%	53
auf lokalen Veranstaltungen wie Straßenfesten	12,05%	10
Sonstiges (bitte angeben)	25,30%	21
	Beantwortet	83
	Übersprungen	96

Q11: In der Recrutierung von Nachwuchskräften im technischen Bereich gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse der Bewerber ein.

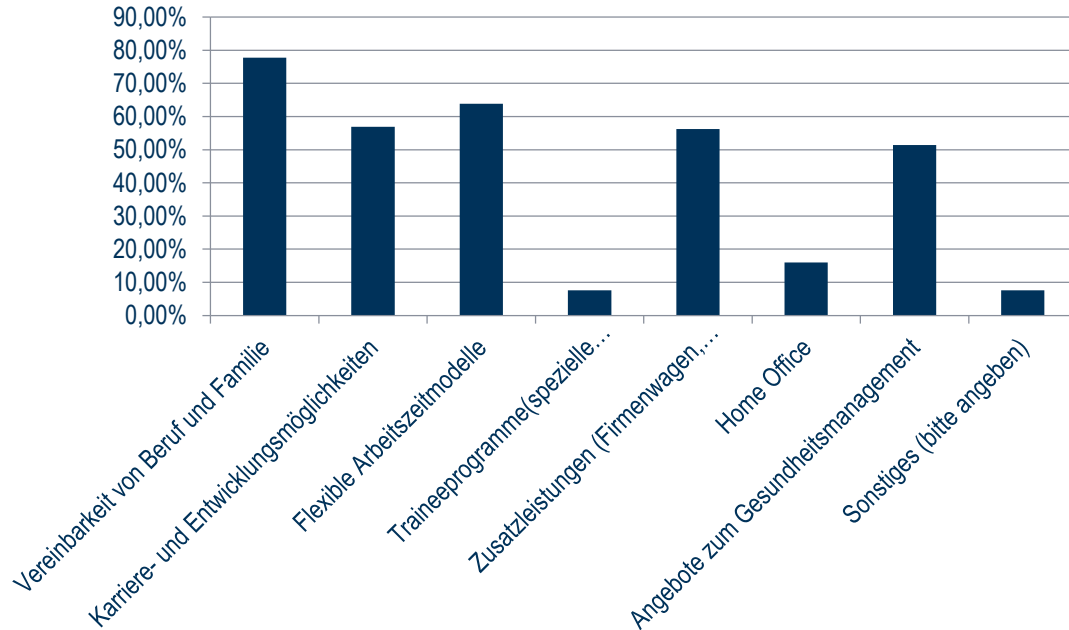
Beantwortet: 158 Übersprungen: 21



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
ja immer	14,56%	23
zum Teil	77,22%	122
eher nicht	8,23%	13
	Beantwortet	158
	Übersprungen	21

Q12: Potenzielle Nachwuchskräfte versuchen wir mit folgenden Argumenten für unser Unternehmen zu gewinnen:

Beantwortet: 144 Übersprungen: 35



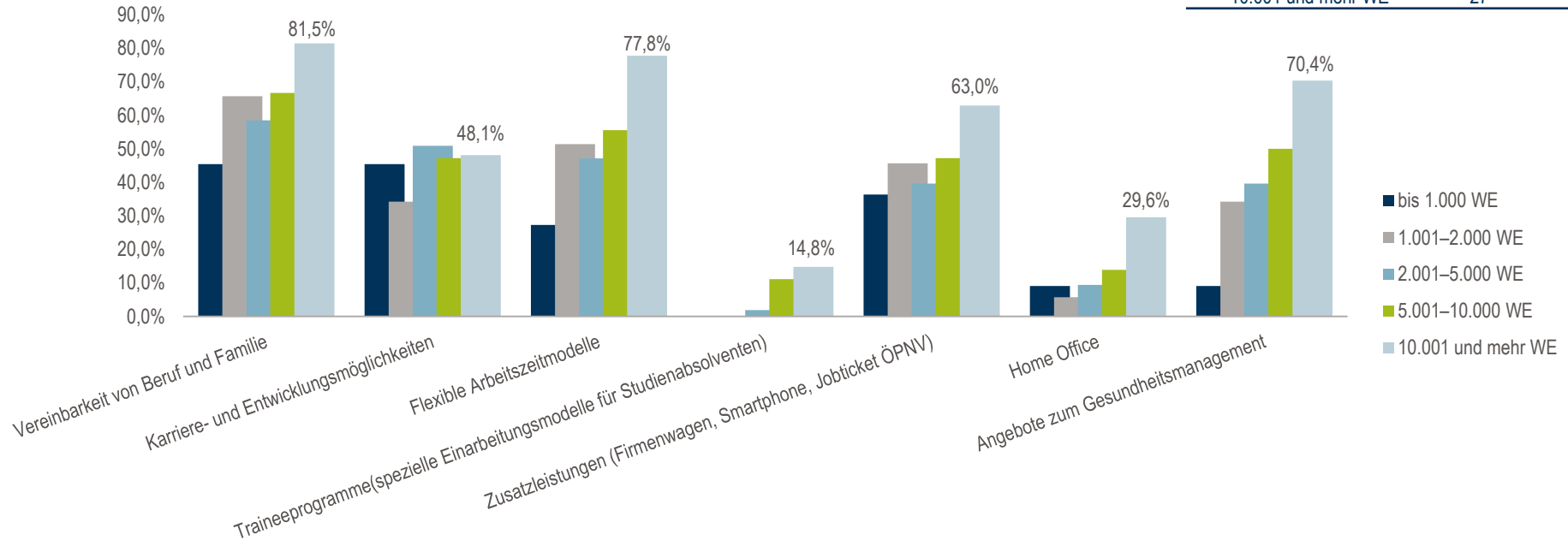
Antwortmöglichkeiten	Antworten	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	77,78%	112
Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten	56,94%	82
Flexible Arbeitszeitmodelle	63,89%	92
Traineeprogramme (spezielle Einarbeitungsmodelle für Studienabsolventen)	7,64%	11
Zusatzleistungen (Firmenwagen, Smartphone, Jobticket ÖPNV)	56,25%	81
Home Office	15,97%	23
Angebote zum Gesundheitsmanagement	51,39%	74
Sonstiges (bitte angeben)	7,64%	11
	Beantwortet	144
	Übersprungen	35

Q12: Potenzielle Nachwuchskräfte versuchen wir mit folgenden Argumenten für unser Unternehmen zu gewinnen: *Nach Wohneinheiten*

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27

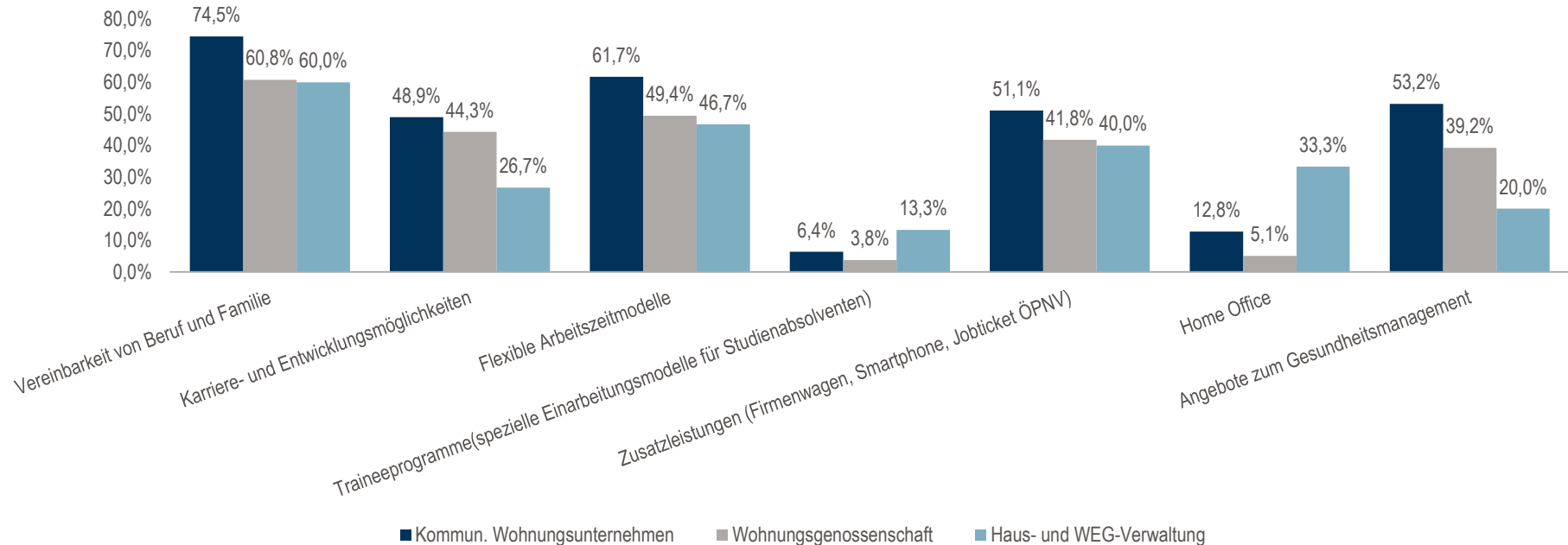


Q12: Potenzielle Nachwuchskräfte versuchen wir mit folgenden Argumenten für unser Unternehmen zu gewinnen: *Nach Hauptgeschäftsfeld*

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

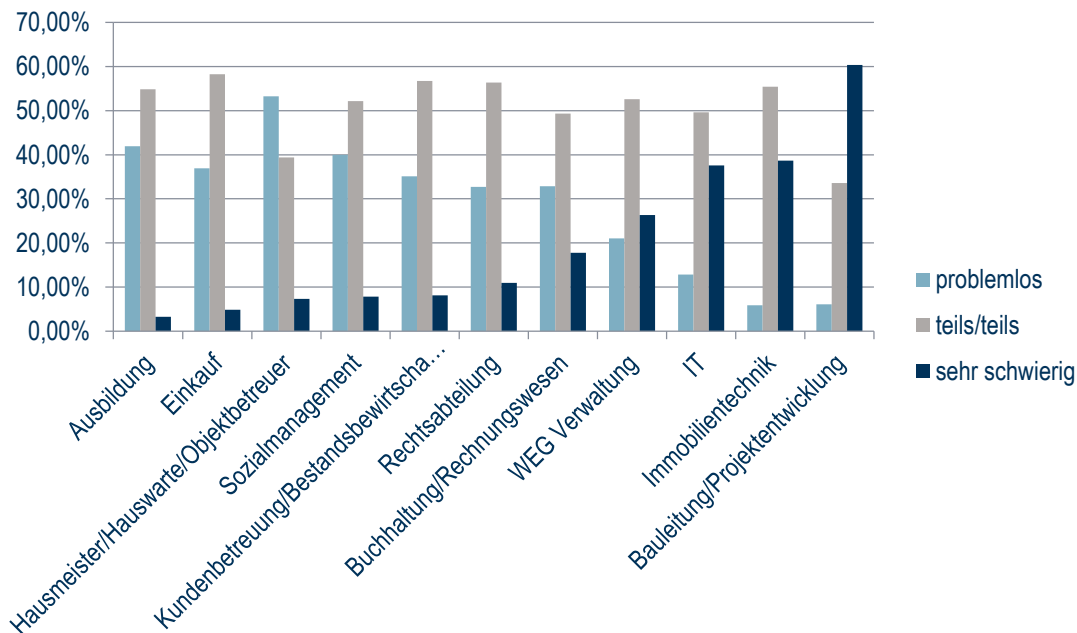
% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
Wohnungsgenossenschaft	79
Kommun. Wohnungsunternehmen	47
Haus- und WEG-Verwaltung	15



Q13: In welchen Themenfeldern sehen Sie die größten Schwierigkeiten in der Personalgewinnung?

Beantwortet: 162 Übersprungen: 17



Themenfelder	Sehr schwierig Relativ	Sehr schwierig Absolut
Ausbildung	3,23%	5
Einkauf	4,85%	5
Hausmeister/Hauswarte/Objektbetreuer	7,30%	10
Sozialmanagement	7,83%	9
Kundenbetreuung/Bestands-bewirtschaftung	8,11%	12
Rechtsabteilung	10,91%	12
Buchhaltung/Rechnungswesen	17,76%	27
WEG Verwaltung	26,32%	30
IT	37,59%	50
Immobilientechnik	38,69%	53
Bauleitung/Projektentwicklung	60,40%	90

Q13: In welchen Themenfeldern sehen Sie die größten Schwierigkeiten in der Personalgewinnung?

problemlos = 1,
sehr schwierig = 5

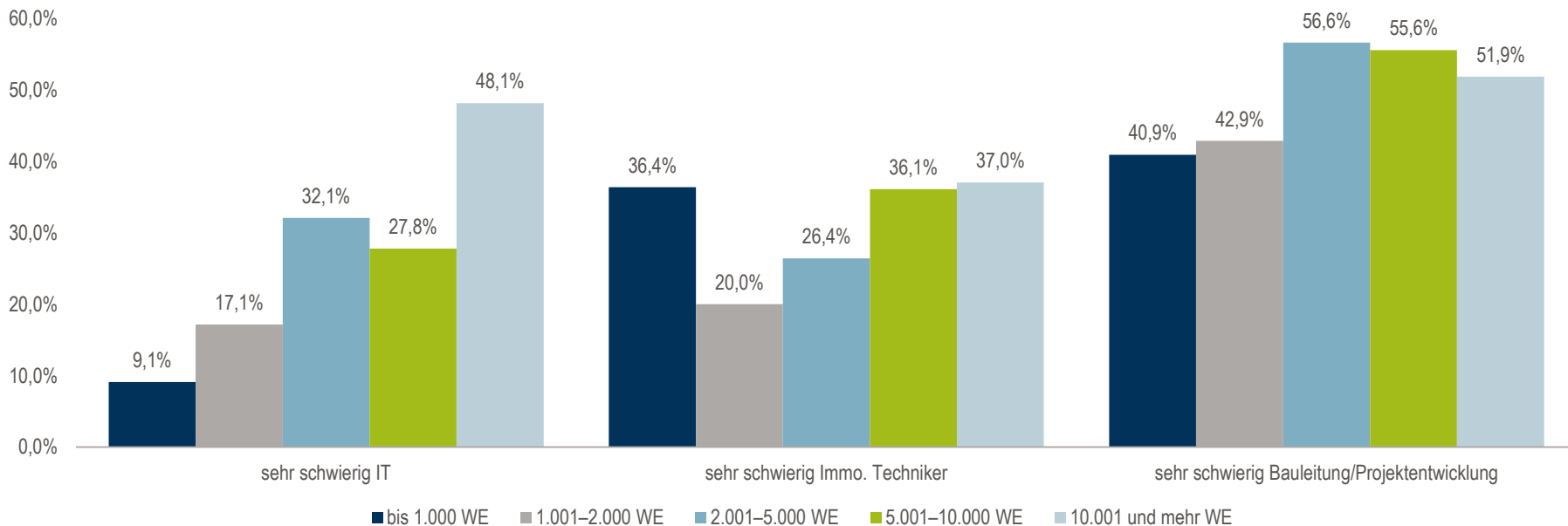
Themenfelder	problemlos		teils/teils		sehr schwierig		Total	Gewichteter Durchschnitt
	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut		
Ausbildung	41,94%	65	54,84%	85	3,23%	5	155	2,23
Einkauf	36,89%	38	58,25%	60	4,85%	5	103	2,36
Hausmeister/Hauswarte/Objektbetreuer	53,28%	73	39,42%	54	7,30%	10	137	2,08
Sozialmanagement	40,00%	46	52,17%	60	7,83%	9	115	2,36
Kundenbetreuung/Bestandsbewirtschaftung	35,14%	52	56,76%	84	8,11%	12	148	2,46
Rechtsabteilung	32,73%	36	56,36%	62	10,91%	12	110	2,56
Buchhaltung/Rechnungswesen	32,89%	50	49,34%	75	17,76%	27	152	2,70
WEG Verwaltung	21,05%	24	52,63%	60	26,32%	30	114	3,11
IT	12,78%	17	49,62%	66	37,59%	50	133	3,50
Immobilientechnik	5,84%	8	55,47%	76	38,69%	53	137	3,66
Bauleitung/Projektentwicklung	6,04%	9	33,56%	50	60,40%	90	149	4,09

Q13: In welchen Themenfeldern sehen Sie die größten Schwierigkeiten in der Personalgewinnung? *Nach Wohneinheiten*

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27

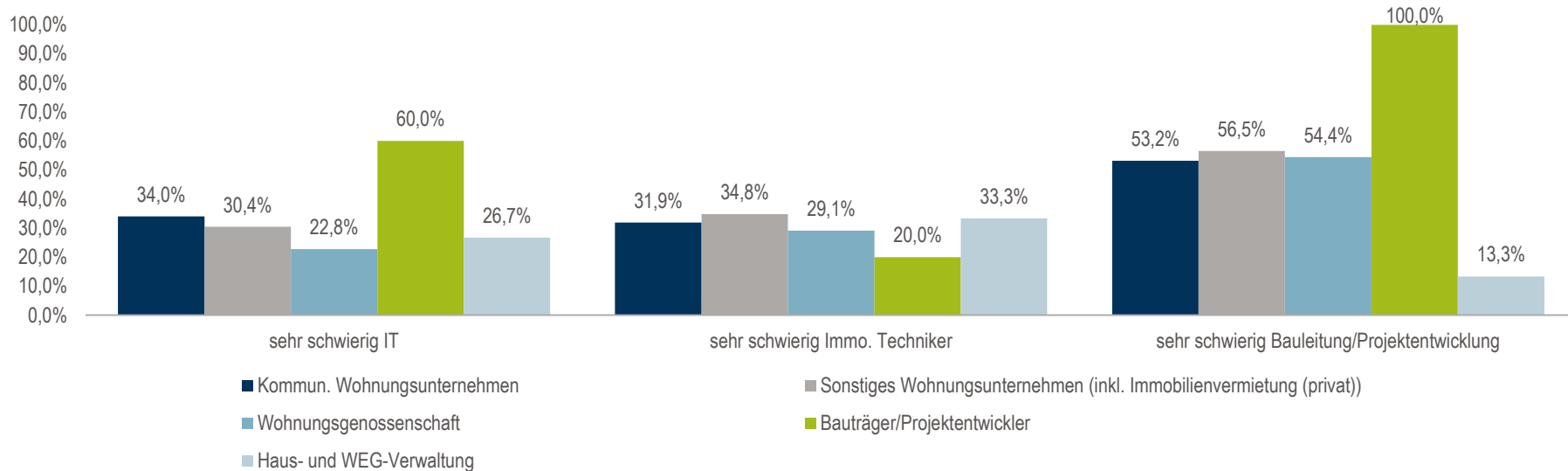


Q13: In welchen Themenfeldern sehen Sie die größten Schwierigkeiten in der Personalgewinnung? *Nach Hauptgeschäftsfeld*

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

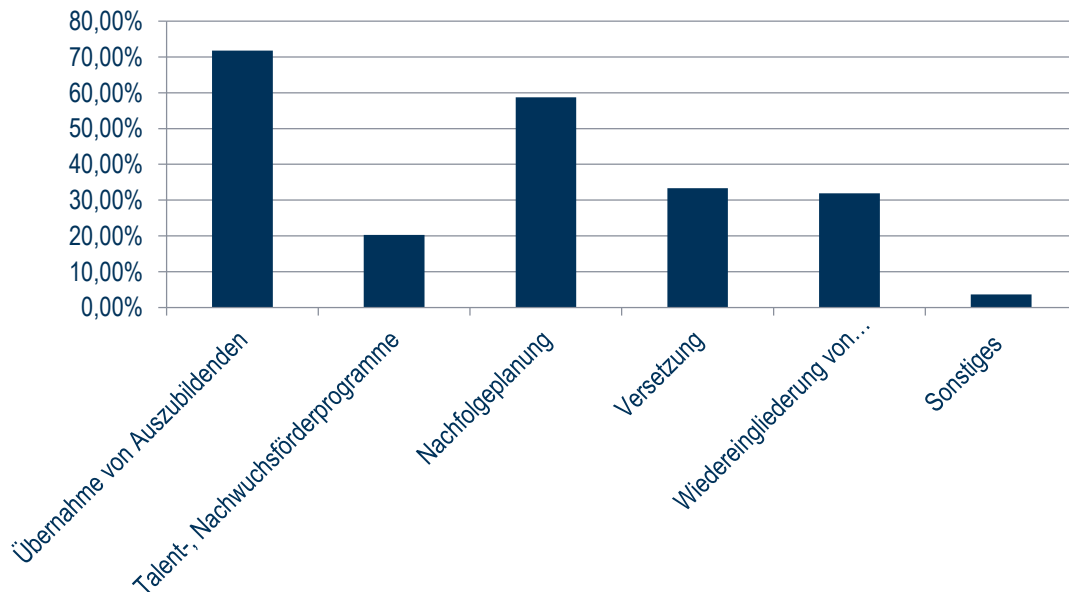
Kategorie	Gesamt N
Wohnungsgenossenschaft	79
Kommun. Wohnungsunternehmen	47
Haus- und WEG-Verwaltung	15
sonstiges Wohnungsunternehmen (inkl. Immo. Vermietung priv.)	24
Bauträger/Projektentwickler	5



Q16: Welche internen Personalbeschaffungsmaßnahmen nutzen Sie zur Rekrutierung von Mitarbeitern im technischen Bereich?

Beantwortet: 138 Übersprungen: 41

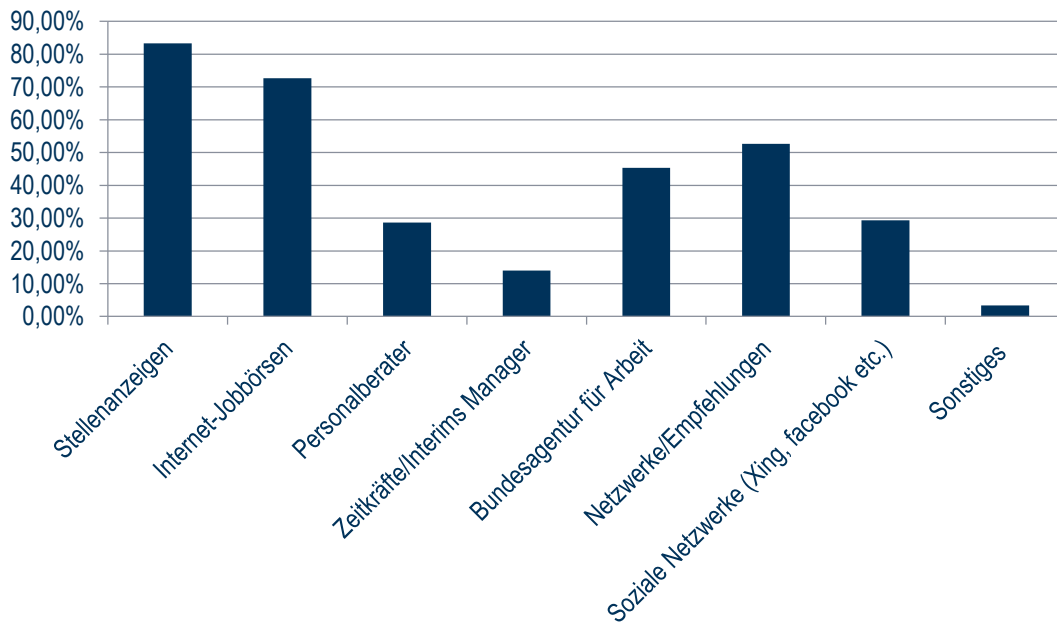
Achtung: Wahrscheinlich wurde die Frage missverstanden. Die Übernahme von Auszubildenden erscheint in diesem Kontext nicht plausibel, da die Mehrheit der Unternehmen im technischen Bereich nicht ausbildet.



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
Übernahme von Auszubildenden	71,74%	99
Talent-, Nachwuchsförderprogramme	20,29%	28
Nachfolgeplanung	58,70%	81
Versetzung	33,33%	46
Wiedereingliederung von Rückkehrern	31,88%	44
Sonstiges	3,62%	5
	Beantwortet	138
	Übersprungen	41

Q17: Welche externen Personalbeschaffungsmaßnahmen nutzen Sie zur Recruiting von Mitarbeitern im technischen Bereich?

Beantwortet: 150 Übersprungen: 29



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
Stellenanzeigen	83,33%	125
Internet-Jobbörsen	72,67%	109
Personalberater	28,67%	43
Zeitkräfte/Interims Manager	14,00%	21
Bundesagentur für Arbeit	45,33%	68
Netzwerke/Empfehlungen	52,67%	79
Soziale Netzwerke (Xing, facebook etc.)	29,33%	44
Sonstiges	3,33%	5
	Beantwortet	150
	Übersprungen	29



Personalrecruiting

Nachfolgeplanung

Personalauswahl

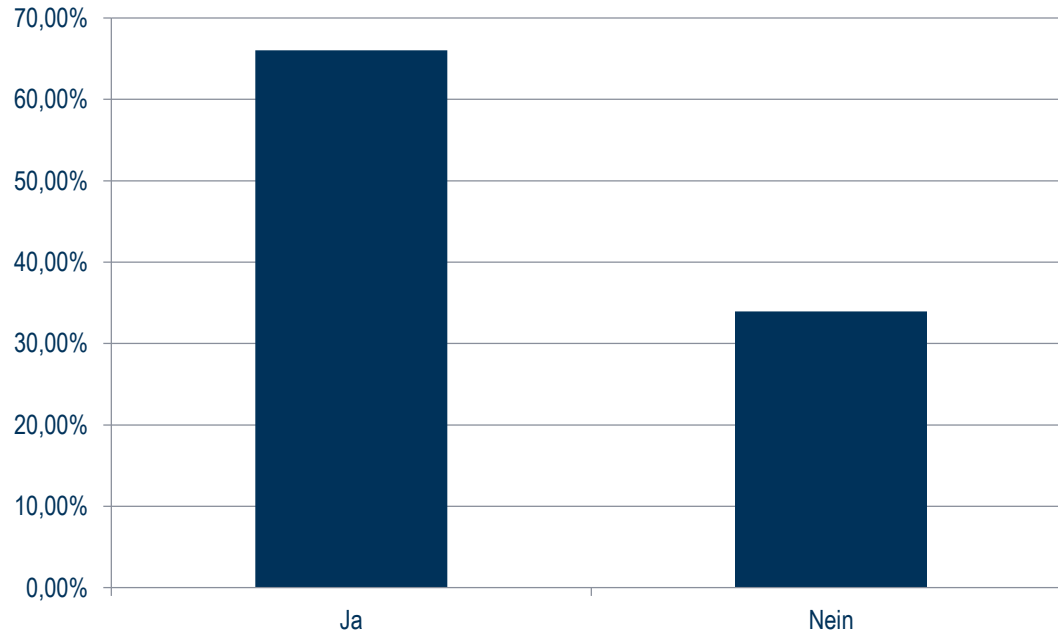
Fachkräftemangel

Stellenvakanzen & Personalbedarf

Beschäftigungsformen & Hochschulkooperationen

Q14: Existiert in Ihrem Unternehmen eine strukturierte Nachfolgeplanung, wenn Mitarbeiter geplant in den Ruhestand gehen oder das Unternehmen wechseln?

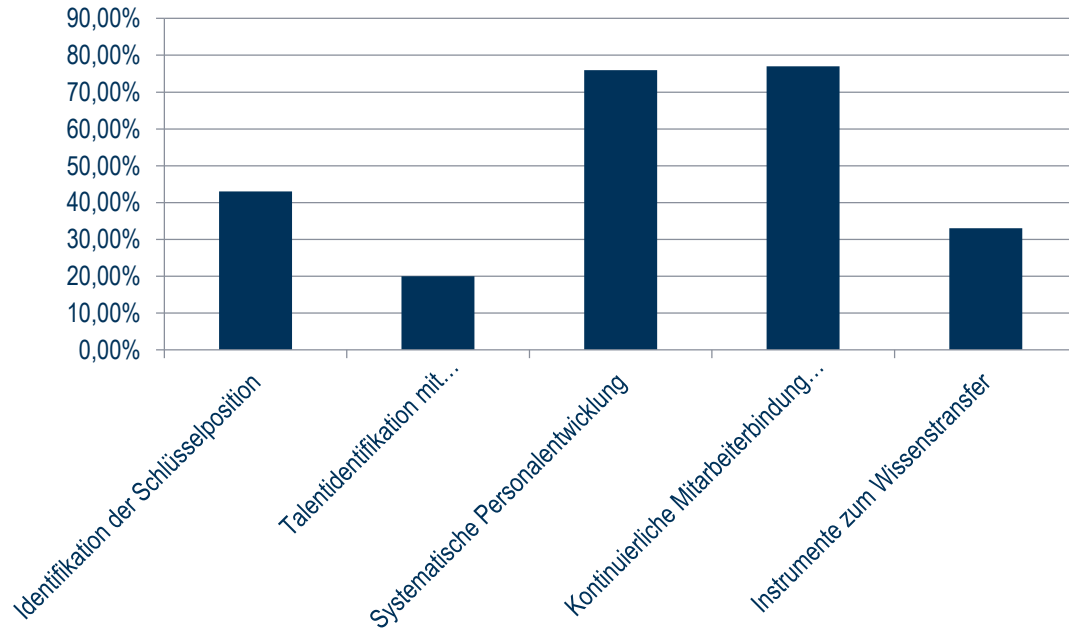
Beantwortet: 159 Übersprungen: 20



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
Ja	66,04%	105
Nein	33,96%	54
	Beantwortet	159
	Übersprungen	20

Q15: Aus welchen Bestandteilen setzt sich die Nachfolgeplanung in Ihrem Unternehmen zusammen?

Beantwortet: 100 Übersprungen: 79



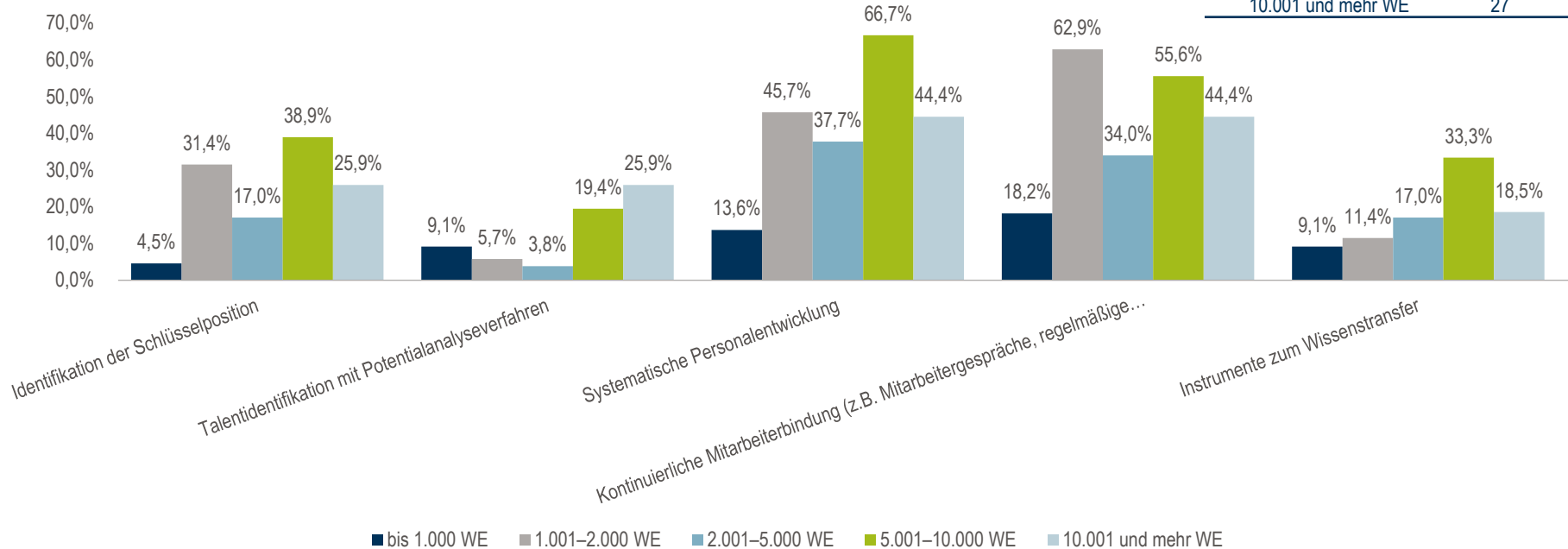
Antwortmöglichkeiten	Antworten	
Identifikation der Schlüsselposition	43,00%	43
Talentidentifikation mit Potentialanalyseverfahren	20,00%	20
Systematische Personalentwicklung	76,00%	76
Kontinuierliche Mitarbeiterbindung (z.B. Mitarbeitergespräche, regelmäßige Gehaltsüberprüfungen)	77,00%	77
Instrumente zum Wissenstransfer	33,00%	33
Sonstiges (bitte angeben)		2
	Beantwortet	100
	Übersprungen	79

Q15: Aus welchen Bestandteilen setzt sich die Nachfolgeplanung in Ihrem Unternehmen zusammen? *Nach Wohneinheiten*

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27





Personalrecruiting

Nachfolgeplanung

Personalauswahl

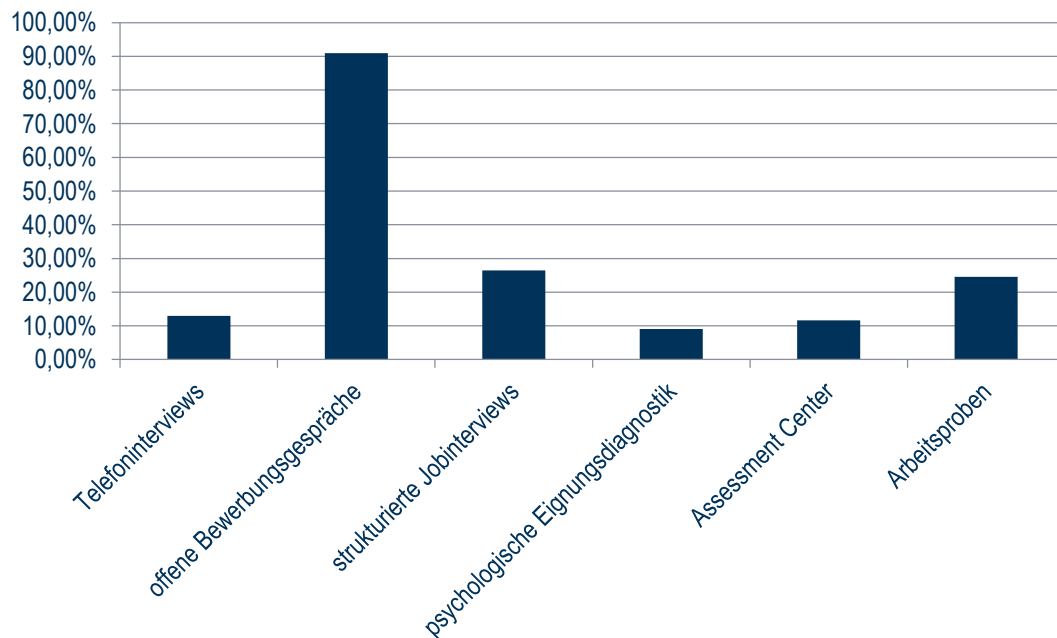
Fachkräftemangel

Stellenvakanzen & Personalbedarf

Beschäftigungsformen & Hochschulkooperationen

Q18: Unsere Personalauswahl erfolgt durch:

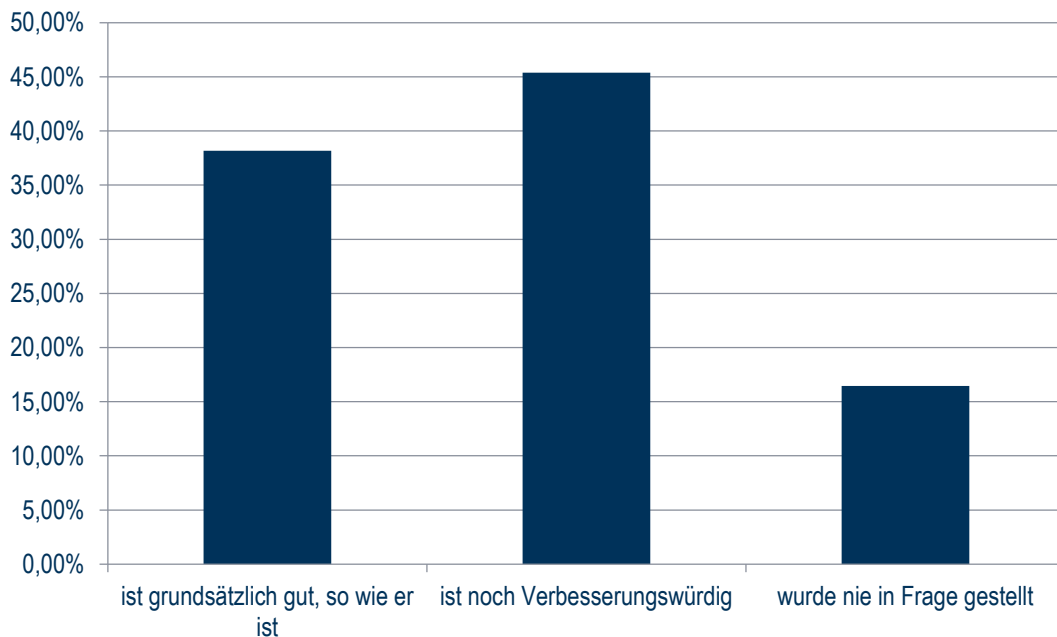
Beantwortet: 155 Übersprungen: 24



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
Telefoninterviews	12,90%	20
offene Bewerbungsgespräche	90,97%	141
strukturierte Jobinterviews	26,45%	41
psychologische Eignungsdiagnostik	9,03%	14
Assessment Center	11,61%	18
Arbeitsproben	24,52%	38
Sonstiges (bitte angeben)	1,29%	2
	Beantwortet	155
	Übersprungen	24

Q19: Unser Auswahlprozess:

Beantwortet: 152 Übersprungen: 27



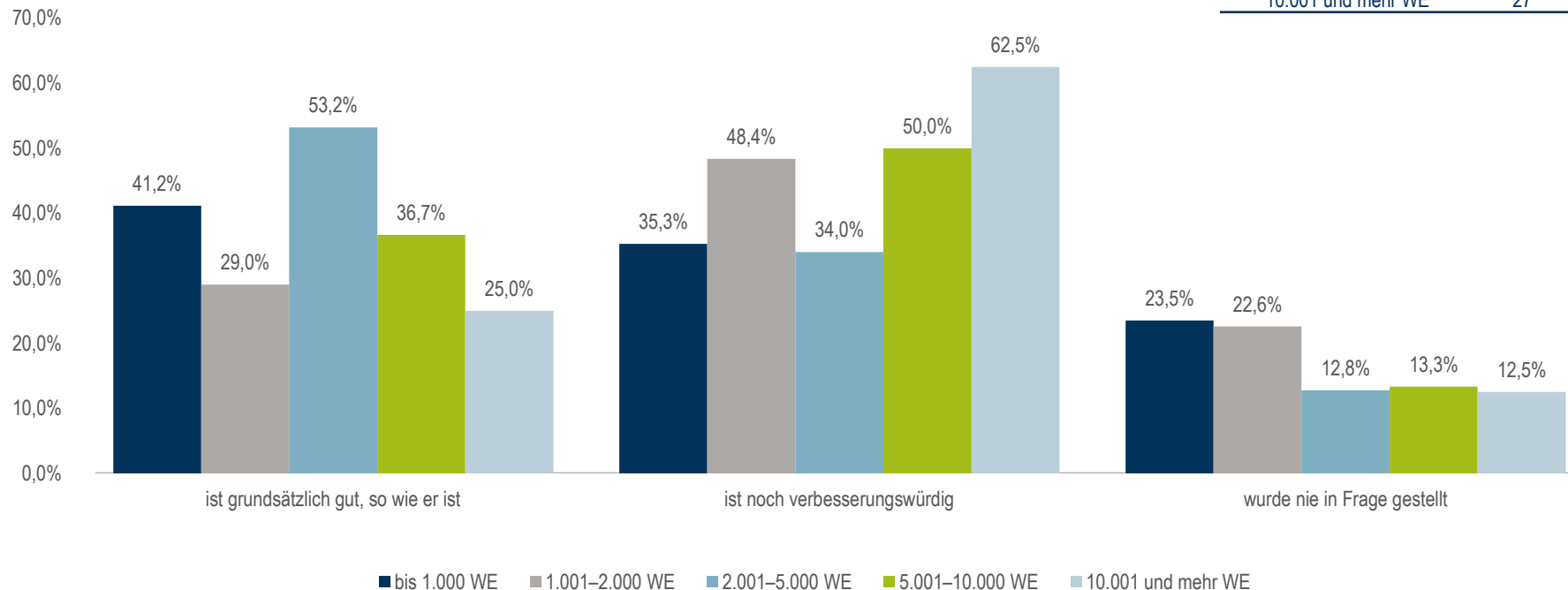
Antwortmöglichkeiten	Antworten	
ist grundsätzlich gut, so wie er ist	38,16%	58
ist noch Verbesserungswürdig	45,39%	69
wurde nie in Frage gestellt	16,45%	25
	Answered	152
	Skipped	27

Q19: Unser Auswahlprozess: *Nach Wohneinheiten*

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27





Personalrecruiting

Nachfolgeplanung

Personalauswahl

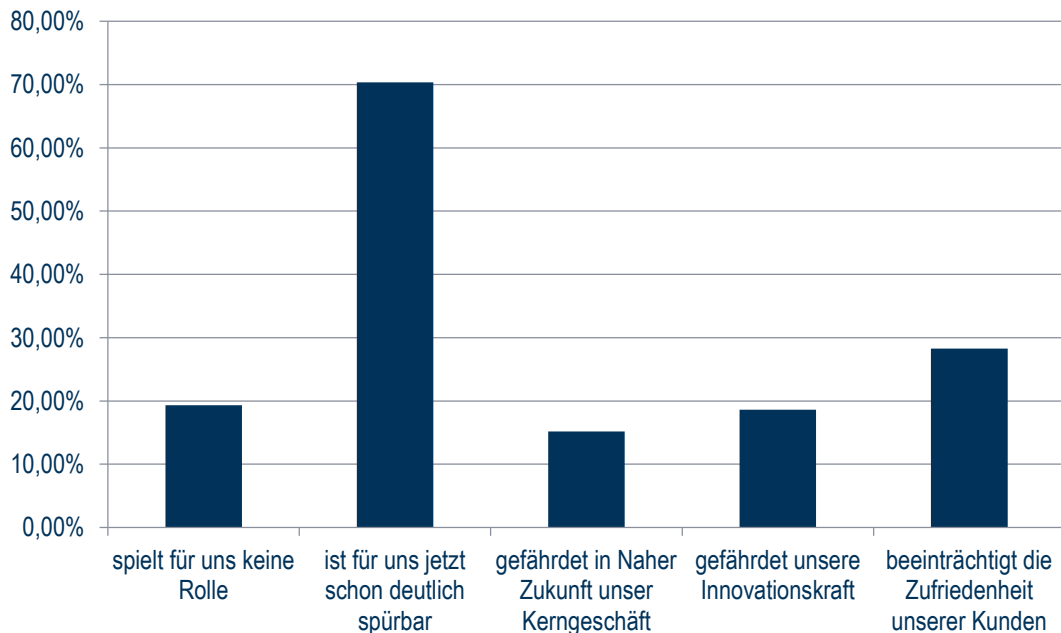
Fachkräftemangel

Stellenvakanzen & Personalbedarf

Beschäftigungsformen & Hochschulkooperationen

Q20: Der Fachkräftemangel im technischen Bereich:

Beantwortet: 145 Übersprungen: 34



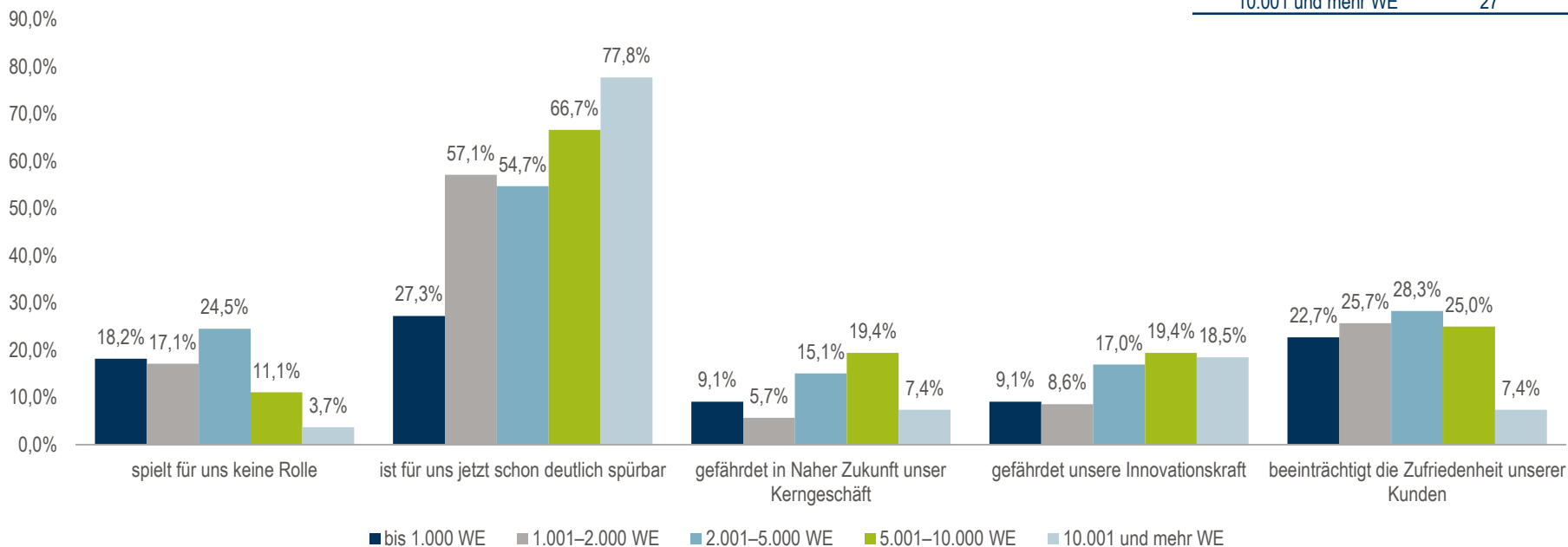
Antwortmöglichkeiten	Antworten	
spielt für uns keine Rolle	19,31%	28
ist für uns jetzt schon deutlich spürbar	70,34%	102
gefährdet in naher Zukunft unser Kerngeschäft	15,17%	22
gefährdet unsere Innovationskraft	18,62%	27
beeinträchtigt die Zufriedenheit unserer Kunden	28,28%	41
Freie Nennungen		9
	Beantwortet	145
	Übersprungen	34

Q20: Der Fachkräftemangel im technischen Bereich:

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

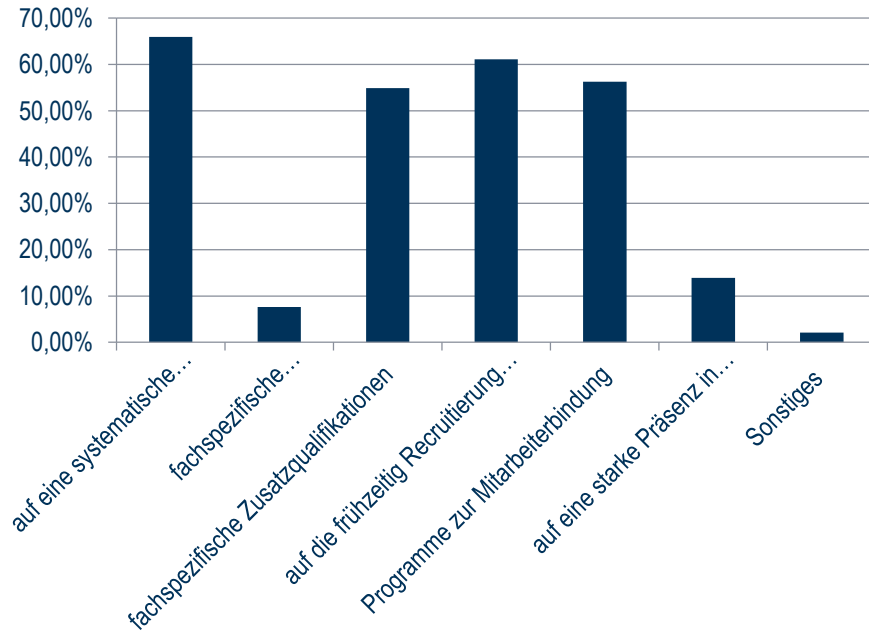
% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27



Q21: Als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel im technischen Bereich setzen wir:

Beantwortet: 144 Übersprungen: 35

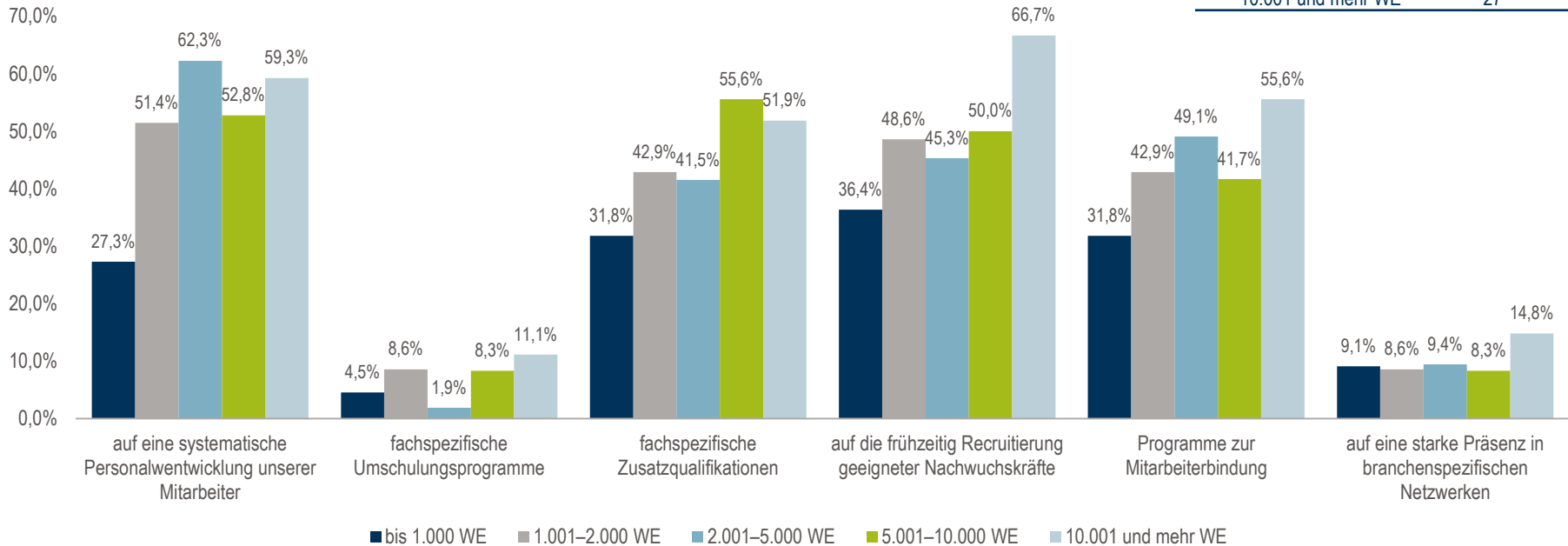


Antwortmöglichkeiten	Antworten	
auf eine systematische Personalentwicklung unserer Mitarbeiter	65,97%	95
fachspezifische Umschulungsprogramme	7,64%	11
fachspezifische Zusatzqualifikationen	54,86%	79
auf die frühzeitig Rekrutierung geeigneter Nachwuchskräfte	61,11%	88
Programme zur Mitarbeiterbindung	56,25%	81
auf eine starke Präsenz in branchenspezifischen Netzwerken	13,89%	20
Sonstiges	2,08%	3
	Beantwortet	144
	Übersprungen	35

Q21: Als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel im technischen Bereich setzen wir:

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie
% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27





Personalrecruiting

Nachfolgeplanung

Personalauswahl

Fachkräftemangel

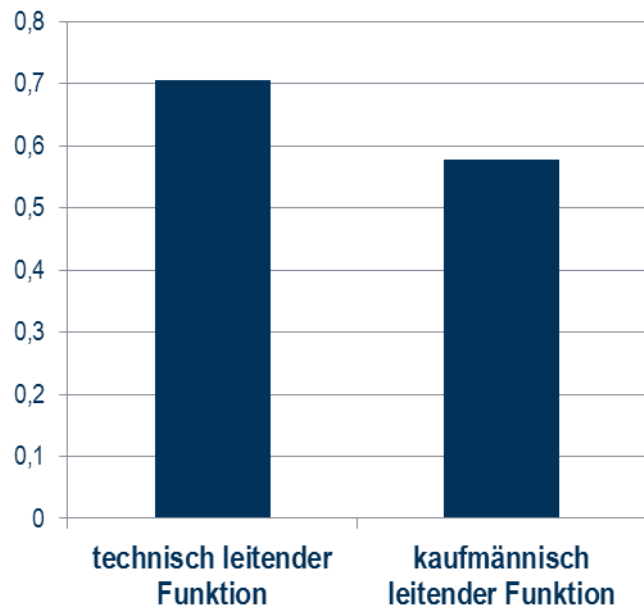
Stellenvakanzen & Personalbedarf

Beschäftigungsformen & Hochschulkooperationen

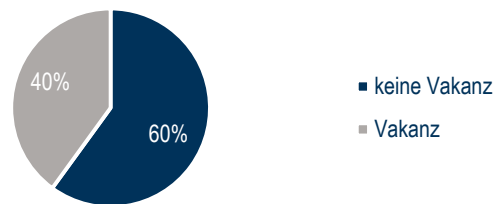
Q22: Anzahl vakanter Stellen in:

Beantwortet: 105 Übersprungen: 74

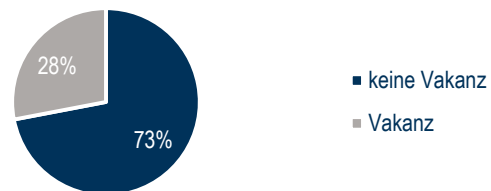
Durchschnittliche Anzahl vakanter Stellen



Stellenvakanz in technisch leitender Funktion

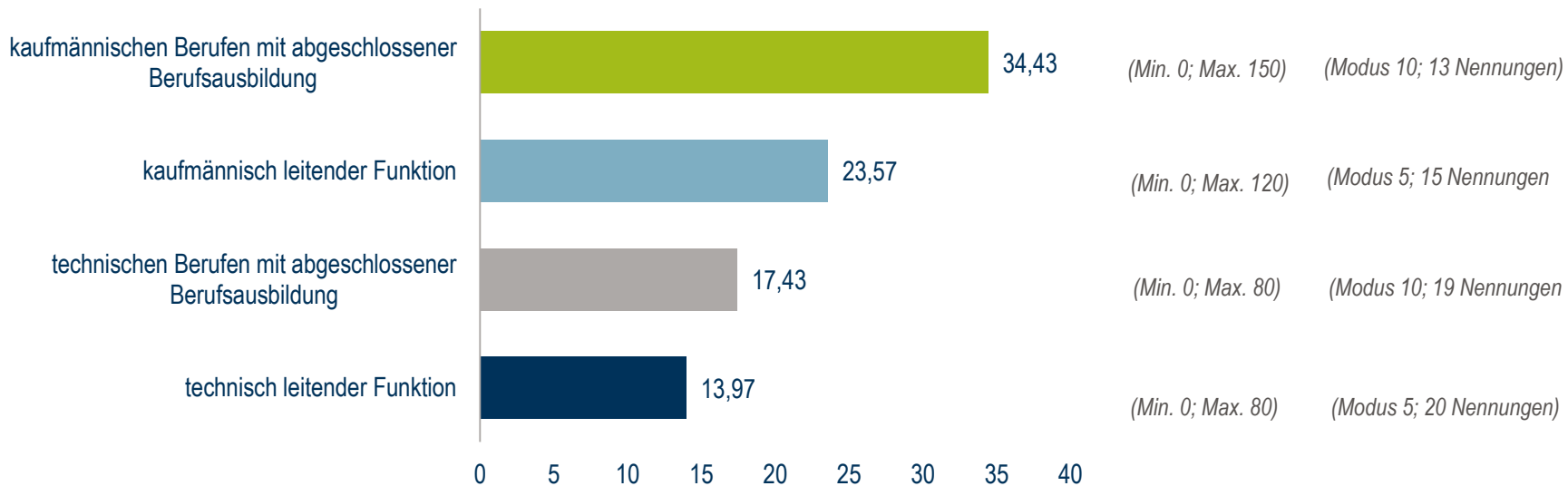


Stellenvakanz in kaufm. leitender Funktion



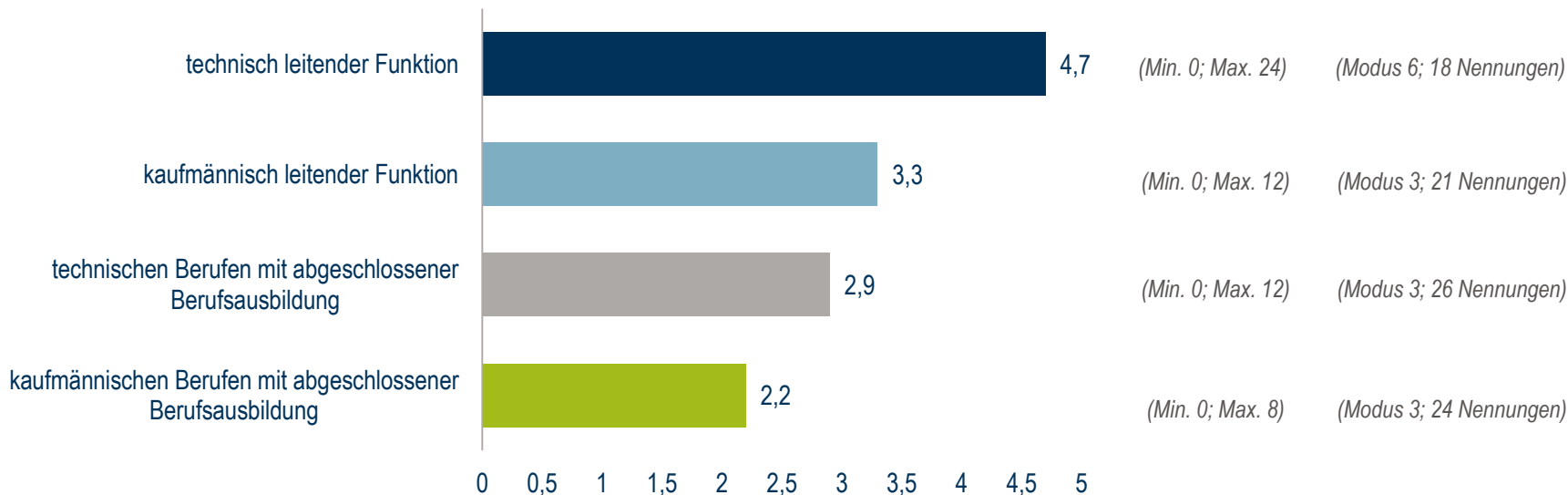
Q23: Geschätzte durchschnittliche Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung in:

Beantwortet: 82 Übersprungen: 97



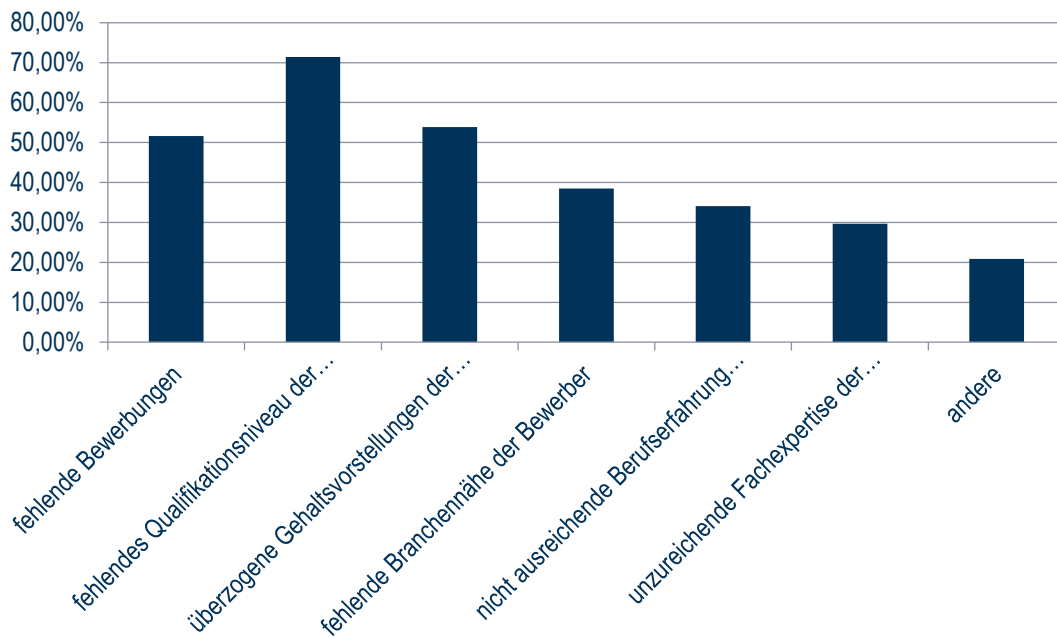
Q24: Geschätzte durchschnittliche Dauer (in Monaten) der Stellenvakanz in:

Beantwortet: 76 Übersprungen: 102



Q25: Gründe für Stellenvakanz in technisch leitender Funktion:

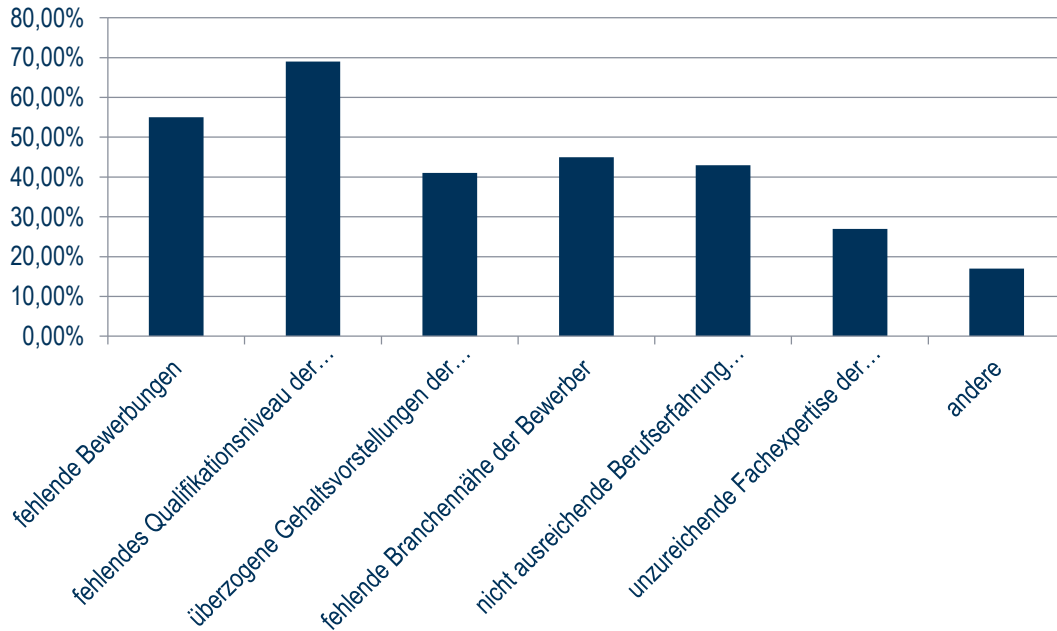
Beantwortet: 91 Übersprungen: 88



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
fehlende Bewerbungen	51,65%	47
fehlendes Qualifikationsniveau der Bewerber	71,43%	65
überzogene Gehaltsvorstellungen der Bewerber	53,85%	49
fehlende Branchennähe der Bewerber	38,46%	35
nicht ausreichende Berufserfahrung der Bewerber	34,07%	31
unzureichende Fachexpertise der Bewerber	29,67%	27
andere	20,88%	19
	Beantwortet	91
	Übersprungen	88

Q26: Gründe für Stellenvakanz in technischen Berufen mit abgeschlossener Berufsausbildung:

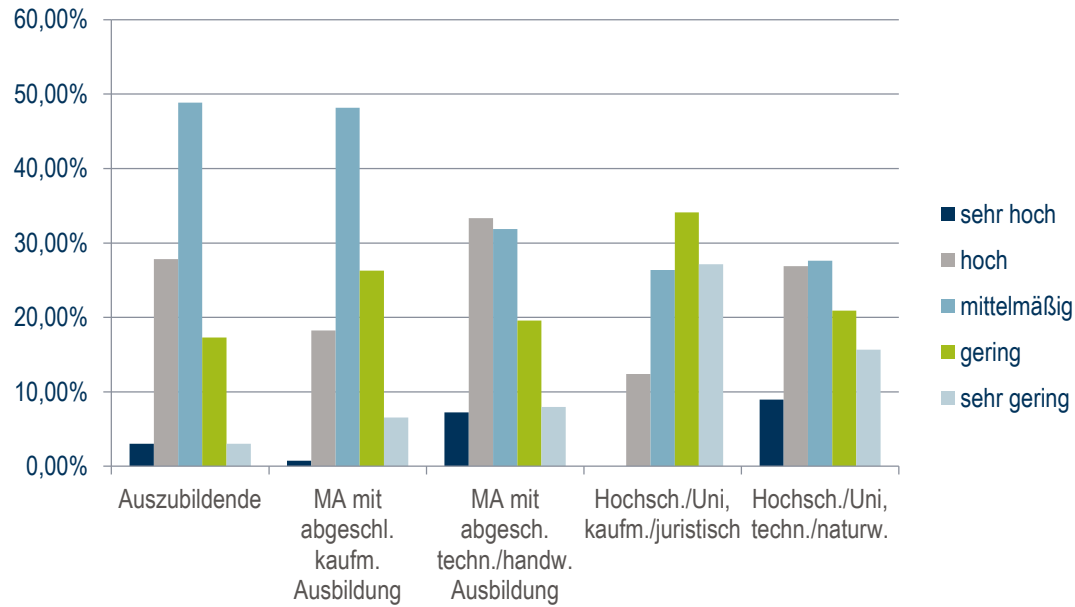
Beantwortet: 100 Übersprungen: 79



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
fehlende Bewerbungen	55,00%	55
fehlendes Qualifikationsniveau der Bewerber	69,00%	69
überzogene Gehaltsvorstellungen der Bewerber	41,00%	41
fehlende Branchennähe der Bewerber	45,00%	45
nicht ausreichende Berufserfahrung der Bewerber	43,00%	43
unzureichende Fachexpertise der Bewerber	27,00%	27
andere	17,00%	17
	Beantwortet	100
	Übersprungen	79

Q27: Bitte schätzen Sie Ihren Personalbedarf für die nachfolgend aufgeführte Segmente bis Ende 2020 ein.

Beantwortet: 139 Übersprungen: 40



	sehr hoch		hoch		Total
Auszubildende	3,01%	4	27,82%	37	133
MA mit abgeschl. kaufm. Ausbildung	0,73%	1	18,25%	25	137
MA mit abgeschl. techn./handw. Ausbildung	7,25%	10	33,33%	46	138
Fach-/Hochschulabsolventen, kaufm./juristisch	0,00%	0	12,40%	16	129
Fach-/Hochschulabsolventen, techn./naturw.	8,96%	12	26,87%	36	134
			Beantwortet		139
			Übersprungen		40

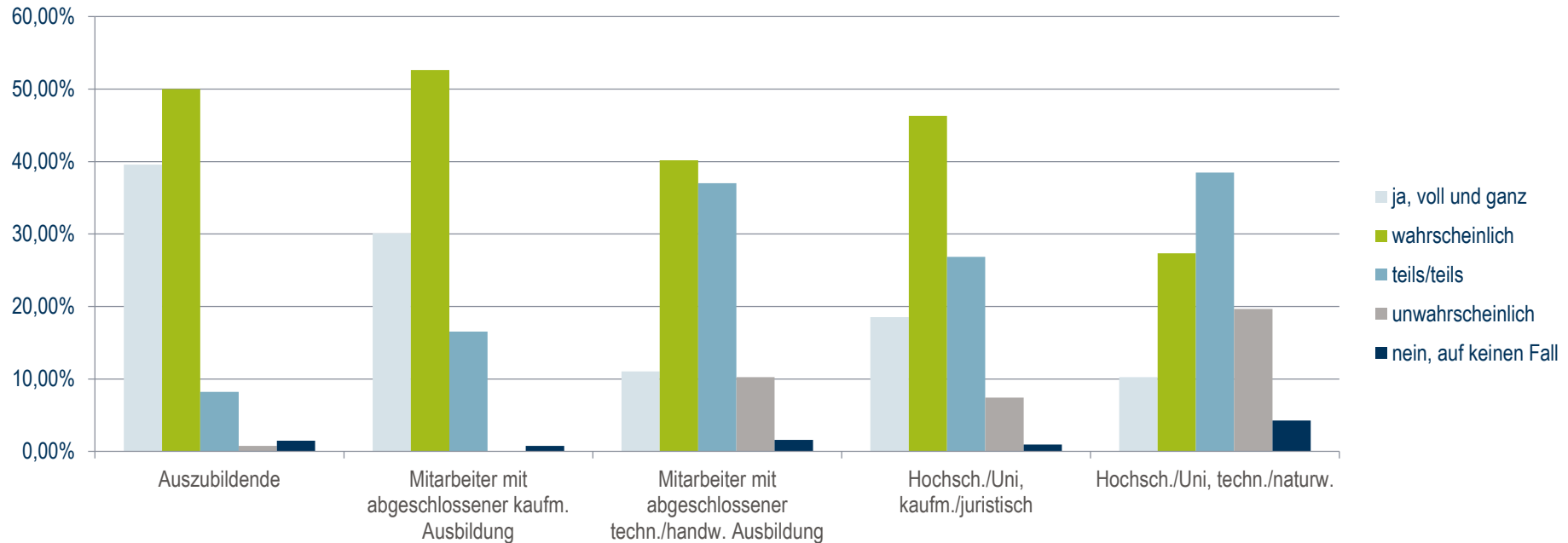
Q27: Bitte schätzen Sie Ihren Personalbedarf für die nachfolgend aufgeführte Segmente bis Ende 2020 ein.

Beantwortet: 139 Übersprungen: 40

	sehr hoch		hoch		mittelmäßig		gering		sehr gering		Total
Auszubildende	3,01%	4	27,82%	37	48,87%	65	17,29%	23	3,01%	4	133
MA mit abgeschl. kaufm. Ausbildung	0,73%	1	18,25%	25	48,18%	66	26,28%	36	6,57%	9	137
MA mit abgesch. techn./handw. Ausbildung	7,25%	10	33,33%	46	31,88%	44	19,57%	27	7,97%	11	138
Hochsch./Uni, kaufm./juristisch	0,00%	0	12,40%	16	26,36%	34	34,11%	44	27,13%	35	129
Hochsch./Uni, techn./naturw.	8,96%	12	26,87%	36	27,61%	37	20,90%	28	15,67%	21	134
									Beantwortet		139
									Übersprungen		40

Q28: Erwarten Sie, Ihren zukünftigen Personalbedarf in den folgenden Segmenten decken zu können?

Beantwortet: 139 Übersprungen: 40



Q28: Erwarten Sie, Ihren zukünftigen Personalbedarf in den folgenden Segmenten decken zu können?

Beantwortet: 137 Übersprungen: 42

	ja, voll und ganz		wahrscheinlich		teils/teils		unwahrscheinlich		nein, auf keinen Fall		Total
Auszubildende	39,55%	53	50,00%	67	8,21%	11	0,75%	1	1,49%	2	134
Mitarbeiter mit abgeschlossener kaufm. Ausbildung	30,08%	40	52,63%	70	16,54%	22	0,00%	0	0,75%	1	133
Mitarbeiter mit abgeschlossener techn./handw. Ausbildung	11,02%	14	40,16%	51	37,01%	47	10,24%	13	1,57%	2	127
Hochsch./Uni, kaufm./juristisch	18,52%	20	46,30%	50	26,85%	29	7,41%	8	0,93%	1	108
Hochsch./Uni, techn./naturw.	10,26%	12	27,35%	32	38,46%	45	19,66%	23	4,27%	5	117
									Beantwortet		137
									Übersprungen		42



Personalrecruiting

Nachfolgeplanung

Personalauswahl

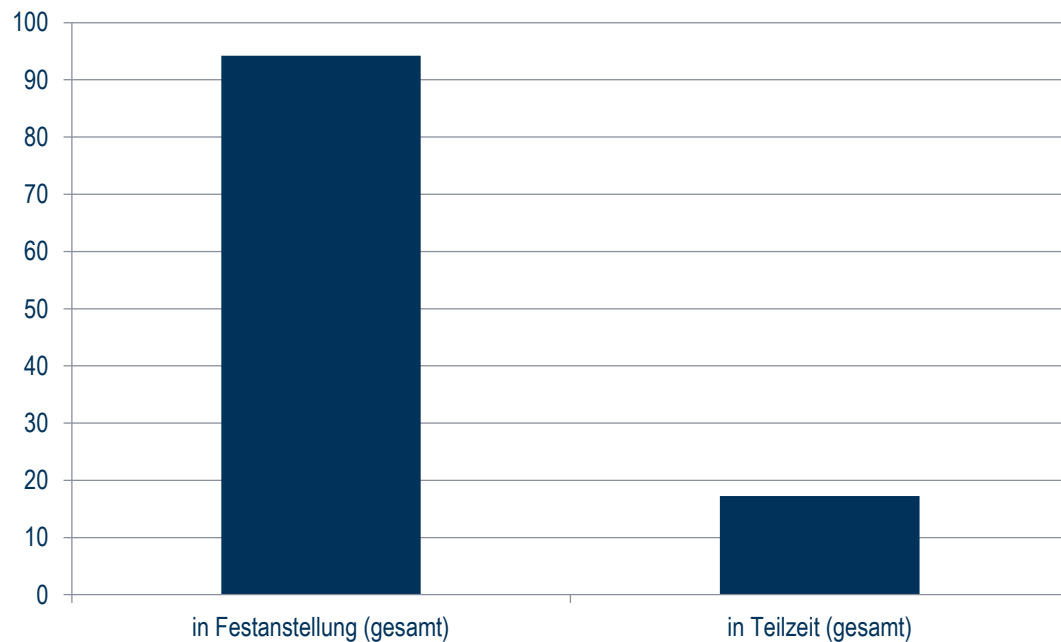
Fachkräftemangel

Stellenvakanzen & Personalbedarf

Beschäftigungsformen & Hochschulkooperationen

Q29: Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter in:

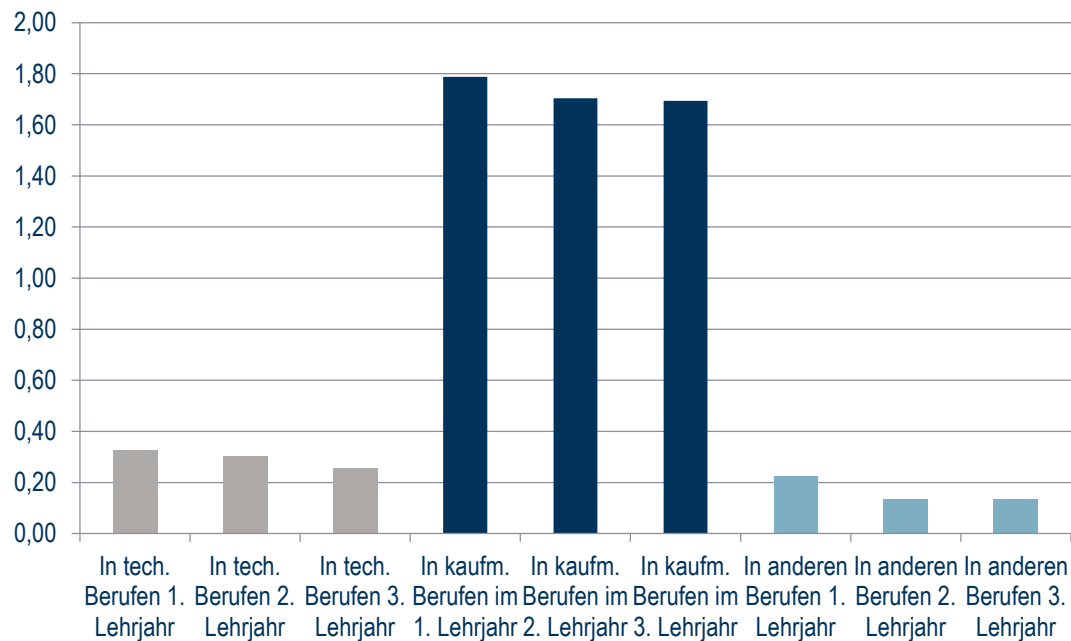
Beantwortet: 127 Übersprungen: 52



Antwortmöglichkeiten	Mittelwert	Gesamt N	Antworten	
in Festanstellung (gesamt)	94,2	11963	100,00%	127
in Teilzeit (gesamt)	17,2	2019	92,13%	117
			Beantwortet	127
			Übersprungen	52

Q30: Anzahl der der Auszubildenden nach Lehrjahr und Fachbereich:

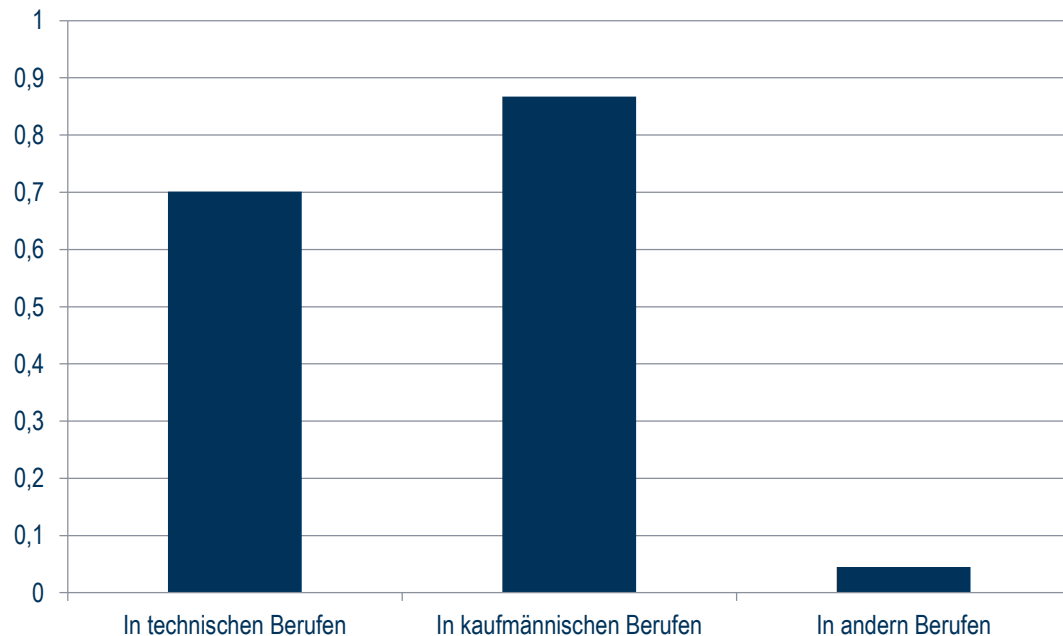
Beantwortet: 121 Übersprungen: 58



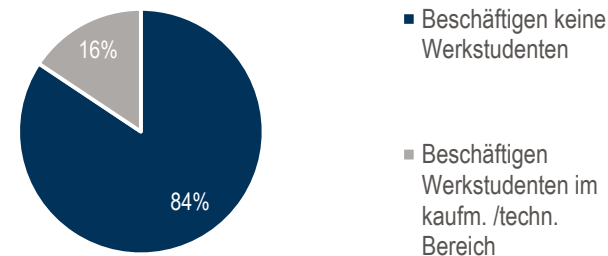
Antwortmöglichkeiten	Mittelwert	Gesamt N	Antworten	
In tech. Berufen 1. Lehrjahr	0,33	19	47,93%	58
In tech. Berufen 2. Lehrjahr	0,31	18	48,76%	59
In tech. Berufen 3. Lehrjahr	0,26	15	47,93%	58
In kaufm. Berufen im 1. Lehrjahr	1,79	177	81,82%	99
In kaufm. Berufen im 2. Lehrjahr	1,70	167	80,99%	98
In kaufm. Berufen im 3. Lehrjahr	1,69	166	80,99%	98
In anderen Berufen 1. Lehrjahr	0,23	12	43,80%	53
In anderen Berufen 2. Lehrjahr	0,13	7	42,98%	52
In anderen Berufen 3. Lehrjahr	0,14	7	42,15%	51
Beantwortet				121
Übersprungen				58

Q31: Anzahl der beschäftigten Werkstudenten/studentischen Aushilfskräfte:

Beantwortet: 91 Übersprungen: 88

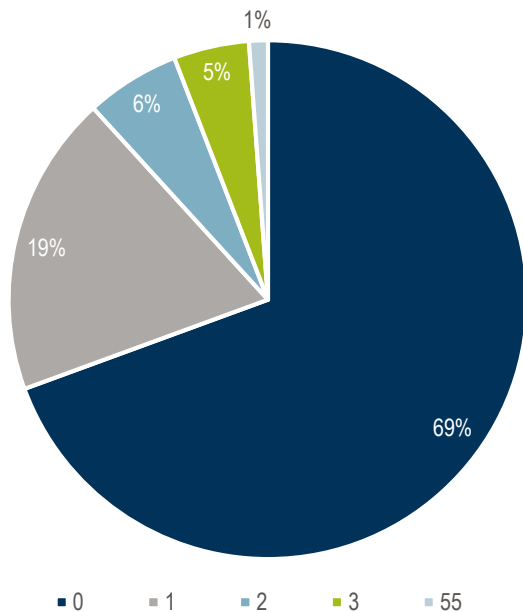


Antwortmöglichkeiten	Mittelwert	Gesamt N	Antworten	
In technischen Berufen	0,70	61	95,60%	87
In kaufmännischen Berufen	0,87	72	91,21%	83
In andern Berufen	0,04	3	73,63%	67
			Beantwortet	91
			Übersprungen	88



Q32: Anzahl in Auftrag gegebener Bachelor- oder Masterarbeiten:

Beantwortet: 85 Übersprungen: 94

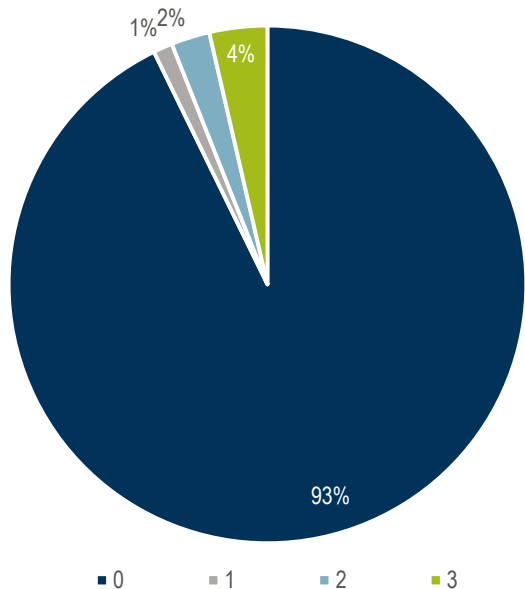


Anzahl in Auftrag gegebener Abschlussarbeiten	Anzahl Unternehmen
0	59
1	16
2	5
3	4
55	1

Anmerkung: Das Unternehmen mit 55 in Auftrag gegebener Abschlussarbeiten ist aus dem Bereich des Facility Managements und hat ca. 2500 Mitarbeiter.

Q33: Anzahl ausgeschriebener Bachelor- oder Masterarbeiten:

Beantwortet: 82 Übersprungen: 97

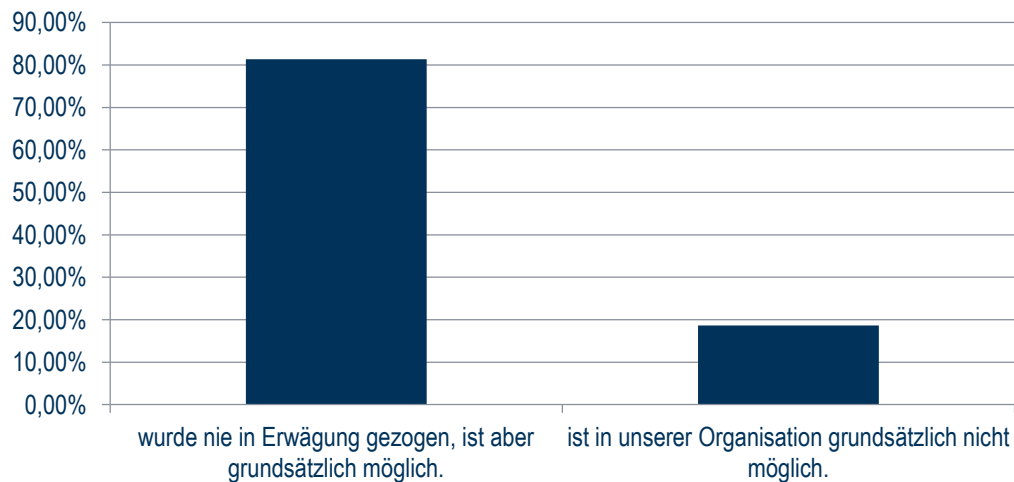


Anzahl in Auftrag ausgeschriebener Abschlussarbeiten	Anzahl Unternehmen
0	77
1	1
2	2
3	3

Anmerkung: Einige Unternehmen haben explizit darauf verwiesen, dass Sie Abschlussarbeiten generell nicht ausschreiben, sondern diese nur im Rahmen einer Werkstudententätigkeit ermöglichen/anbieten.

Q34: Die Vergabe von Bachelor- oder Masterarbeiten...

Beantwortet: 91 Übersprungen: 88



Antwortmöglichkeiten	Antworten	
wurde nie in Erwägung gezogen, ist aber grundsätzlich möglich.	81,32%	74
ist in unserer Organisation grundsätzlich nicht möglich.	18,68%	17
Wenn nicht möglich, warum?		14

Q35: Kooperieren Sie mit Universitäten oder Hochschulen aus Ihrem Umfeld? Wenn ja, mit welchen?

Anmerkung: Ungekürzte Angaben; freies Antwortfeld

Berufsakademie Sachsen

DHBW

DHBW Stuttgart

DHGE Gera/Eienach

Duale Hochschule Baden-Württemberg

EBZ-Bochum

Fachhochschule + Universität Hannover

Fachhochschule des Mittelstandes (FHM)

Fachhochschule Lübeck

FH Bernburg

FH Flensburg / Uni-Flensburg

FH Kiel

FH Münster

FH Potsdam

HAWK

HNE Eberswalde

Hochschule Kempten. Hochschule Augsburg

HRW Bottrop

HS Neubrandenburg

HS-OWL Detmold & HS-Minden

HTWG und Uni

Jade-Uni OL, Jacobs-Uni HB, EBZ

MLU Halle-Wittenberg

Otto von Guericke Universität und FH Magdeburg Stendal

Technische Universität Erfurt

TH Georg-Simon-Ohm

TU Braunschweig

TU Darmstadt

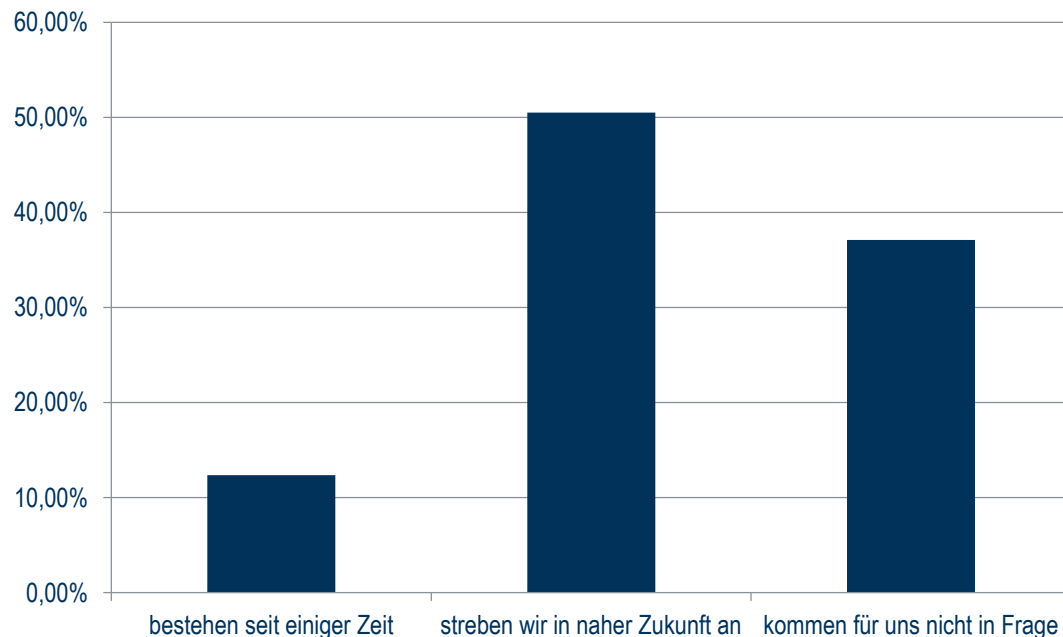
Universität Karlsruhe und Stuttgart

Universität Siegen

WH Gelsenkirchen, HWR Berlin, DHBW Mannheim, TU Kaiserslautern, TU Dortmund, FH Aachen, Hochschule Biberach, THM

Q36: Kooperationen mit Hochschulen zur Rekrutierung von Fach- und Führungskräften in technischen Berufen (z.B. Bauleiter, Bauingenieure, Techniker, Architekten etc.)

Beantwortet: 97 Übersprungen: 82



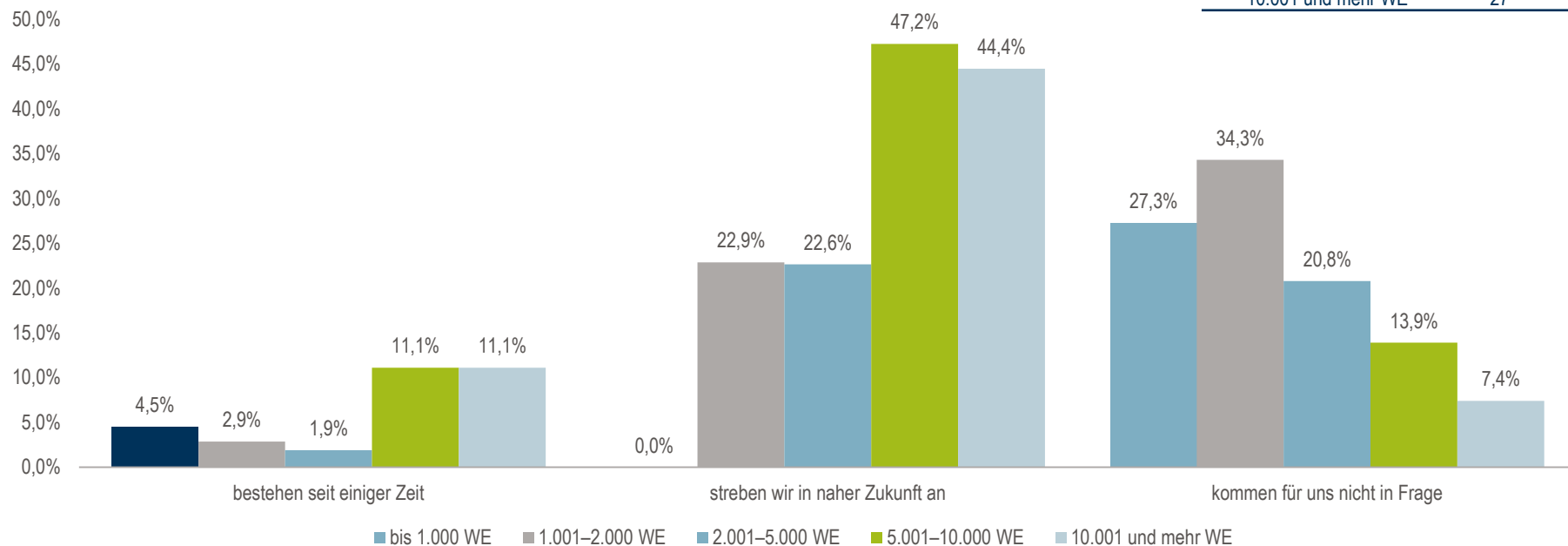
Antwortmöglichkeiten	Antworten	
bestehen seit einiger Zeit	12,37%	12
streben wir in naher Zukunft an	50,52%	49
kommen für uns nicht in Frage	37,11%	36
	Beantwortet	97
	Übersprungen	82

Q36: Kooperationen mit Hochschulen zur Rekrutierung von Fach- und Führungskräften in technischen Berufen (z.B. Bauleiter, Bauingenieure, Techniker, Architekten etc.)

Gesamt N = Absolute Anzahl innerhalb der Kategorie

% Wert = bezogen auf Gesamt-N der Kategorie

Kategorie	Gesamt N
bis 1.000 WE	22
1.001-2.000 WE	35
2.001-5.000 WE	53
5.001-10.000 WE	36
10.001 und mehr WE	27



Beratung & Personalentwicklung: Ihre Ansprechpartner an der EBZ Akademie



Rüdiger Grebe

Bereichsleiter EBZ Akademie

Beratung
Personal- und Organisationsentwicklung

Tel.: +49 234 9447 503

Mail: r.grebe@e-b-z.de



Elke Nippold-Rothes

Senior Beraterin

Beratung/Training/Coaching
Personal- und Organisationsentwicklung

Tel.: +49 (0) 152/01639960

Mail: e.nippold-rothes@e-b-z.de



Sami Stein

Junior Berater

M.Sc. Wirtschaftspsychologie

Beratung/Training
Personalentwicklung

Tel.: +49 234 9447 574

Mail: s.stein@e-b-z.de



Pascal Hendricks

Junior Berater

M.Sc. Wirtschaftspsychologie

Beratung/Training
Personalentwicklung

Tel.: +49 234 9447 587

Mail: p.hendricks@e-b-z.de