

Klaus Leuchtmann

# Bildungstrends in der Immobilienwirtschaft - Entwicklung der EBZ Business School

AGW - AK Personal und Organisation

Augsburg 9. März 2010

- Das EBZ
- Standortbestimmung Berufliche Bildung in Deutschland
- Demographie I : Personalrekrutierung
- Demographie II: ältere Belegschaften
- EBZ Studie: Quo Vadis Wohnungswirtschaft?
- Zusammenfassung

# Das EBZ

## Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

**Ausbildung**

**Weiterbildung**

**Studium**

**Forschung**



<b>Immobilienkaufmann / frau</b>	<b>Fachtagungen</b>	<b>Immobilien Fachwirt/in (IHK)</b>	<b>Immobilienökonom (GDW)</b> *** <b>Dipl. Wohnungs und Immobilienwirt (EBZ)</b> *** <b>B.A. Real Estate</b> <b>Assistant of Business Administration (EBZ)</b> *** <b>B. A. Business Administration</b> <b>M.A. Real Estate Management</b> <b>Kompaktstudiengänge</b>	<b>Institut für Wohnungswesen, Immobilienwirtschaft, Stadt- und Regionalentwicklung</b> <b>Markt- und Standortanalysen</b> <b>Markt- und Meinungsforschung</b> <b>Kundenzufriedenheitsanalysen</b> <b>Altengerechtes Wohnen</b> <b>Wohnungspolitische Handlungskonzepte – Mietspiegelentwicklung</b> <b>Wissenschaftliche und strategische Beratung</b> <b>Wissenschaftliche Fachbibliothek</b>
<b>Fernunterricht: Immobilienkaufmann/frau</b>	<b>Seminare</b>	<b>Fachkaufmann/ frau für Wohnungs- eigentum (IHK)</b>		
<b>Bochumprüfung und Ergänzungsangebote Berufsschule</b>	<b>Arbeitskreise</b>	<b>Geprüfte/ Gebäude- Energiemanager/ In (EBZ)</b>		
	<b>Führungsforum</b>			
<b>Staatl. geprüfter/e Betriebswirt/in</b>	<b>Inhouse Schulungen</b>	<b>Bilanzbuchhalter (EBZ)</b>		
<b>Immobilienassistent / in</b>				

### EBZ Service GmbH

Gästehaus, Catering, Tagungs- und Konferenzzentrum

# Das EBZ



# Schuljahr 2009 / 2010: 1278 Auszubildende am Berufskolleg

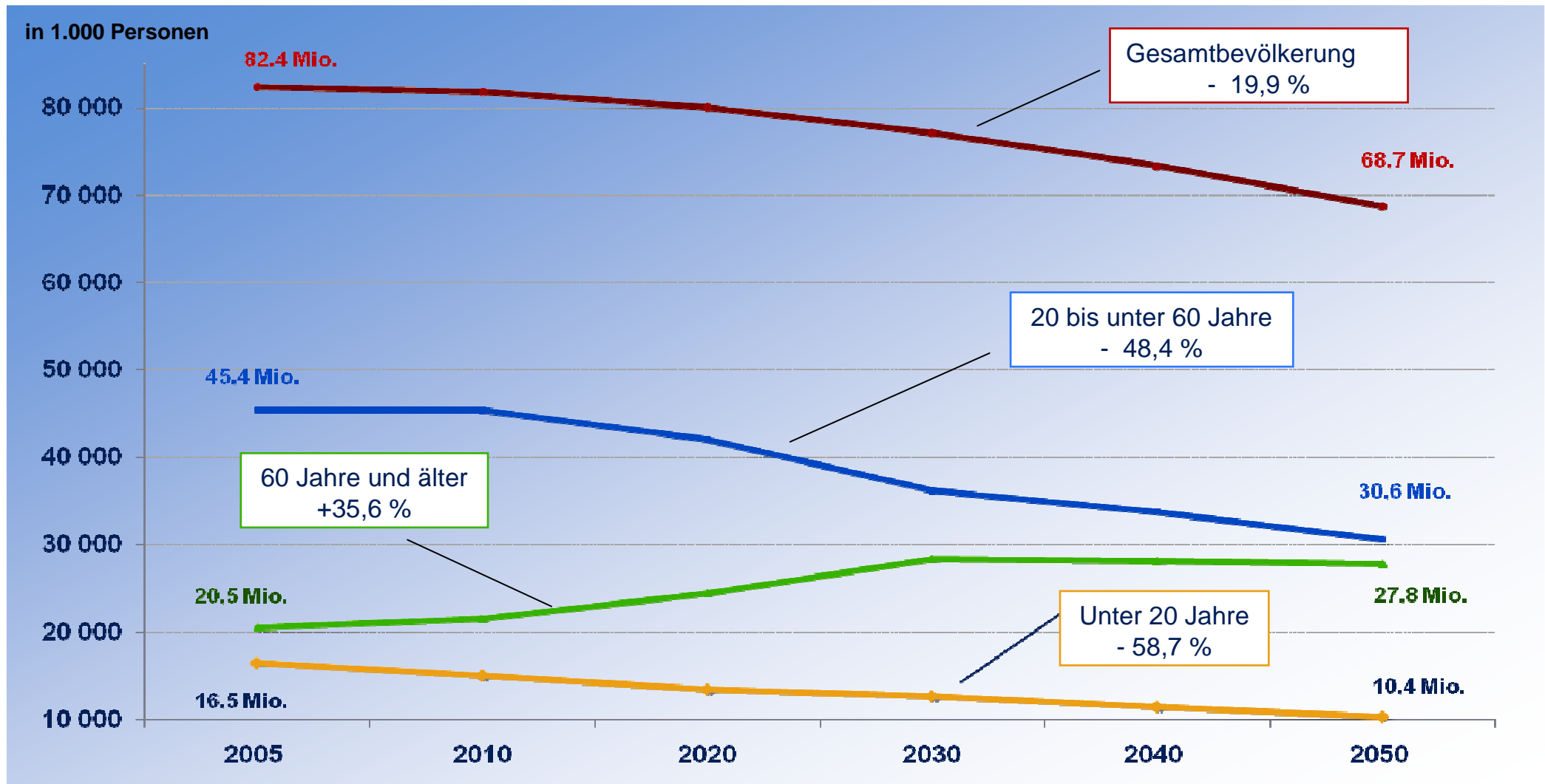


# Das EBZ



# Bevölkerungsentwicklung Deutschland 2005 – 2050

## Variante 1 – W1 „Untergrenze“



# Personalentwicklung

Studie: 2020 fehlen Millionen Arbeitskräfte - Arbeitsmarkt - FOCUS Online - Windows Internet ...

http://www.focus.de/jobs/arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt | Branchen & Trends | Bewerbung | Jo


06.05.08, 08:56 | ★★☆☆☆ | 16 Kommentare | Artikel merken

## Studie

### 2020 fehlen Millionen Arbeitskräfte

**In Deutschland könnten bis 2020 einer Studie zufolge Millionen von Arbeitskräften fehlen. Das Land steuere „auf einen bedrohlichen Engpass am Arbeitsmarkt zu“.**

Der Arbeitskräftemangel, die zu geringe Zahl von Hochschulabsolventen und der Mangel an Ingenieuren seien das größte Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung, sagte der Deutschland-Chef der Unternehmensberatung McKinsey, Frank Mattern.



2020 könnten 6,1 Millionen Arbeitskräfte fehlen

Wie die „Welt“ am Dienstag berichtet, geht McKinsey in seiner Zukunftsstudie „Deutschland 2020“ von zwei Szenarien aus. Wächst die Wirtschaft in Deutschland jährlich um drei Prozent, dann würden 6,1 Millionen Arbeitskräfte fehlen. Wächst sie um 1,7 Prozent jährlich, müssten 2,5 Millionen offene Stellen besetzt werden. Die Regierung rechnet für 2008 mit einem Wachstum von 1,7 Prozent, für 2009 nur von 1,2 Prozent.

Google-Anzeige

**Gehalt Ingenieure**  
Schneller Gehaltsvergleich Bundesweite Statistiken online  
www.GehaltsBerater.de

MEHR JOBS  
 Service  Co

JOB-SCHNELLS

FAZjob.NET auf Ihren Traumjob  
Berufsfeld:   
Einstiegsebene:

TURBO FÜR DIE

- Business-Knigge
- Feedback
- Headhunter
- Kreativtechniker
- Networking
- Recruiting
- Selbstmarketing
- Stimmtraining



# Personalentwicklung

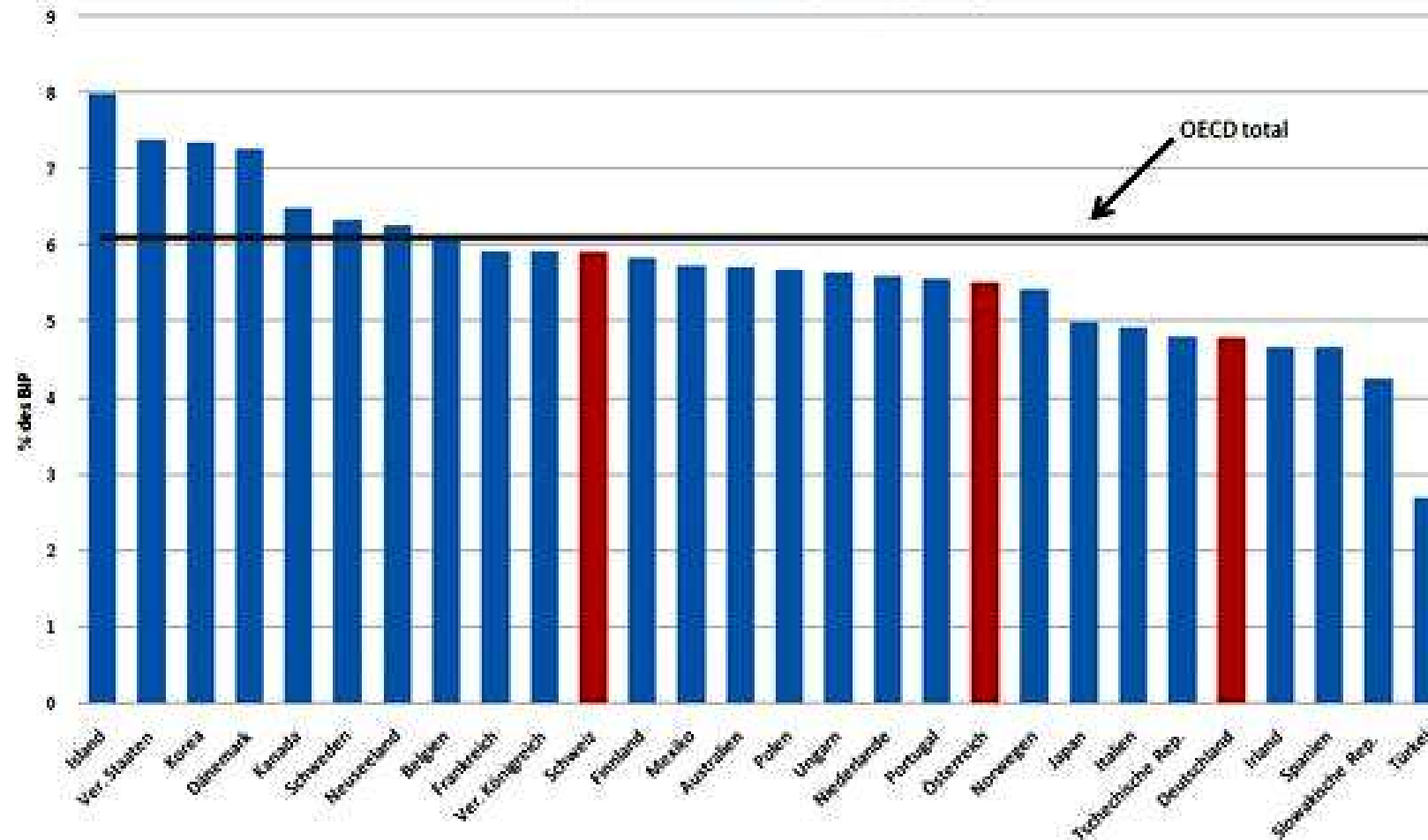
Das Durchschnittsalter der Belegschaften wird steigen:

- Altersteilzeit: gestrichen (?)
- Renten: sinken
- Rentenalter: angehoben

Ihre Betriebsversammlung 2028?



Grafik 7 - Private und öffentliche Ausgaben für Bildungseinrichtungen aller Bildungsbereiche  
(% des Bruttoinlandsprodukt, 2006)



# Standortbestimmung

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
<b>EU-27</b>	7,1	9,6	6,6	8,8	7,6	10,4
<b>Eurozone</b>	5,2	8,2	5,2	7,9	5,2	8,6
<b>Belgien</b>	6,4	7,5	6,9	7,4	5,9	7,6
<b>Dänemark</b>	18,4	29,2	16,1	24,6	20,7	33,8
<b>Deutschland</b>	5,2	7,5	5,7	7,8	4,8	7,3
<b>Griechenland</b>	1,2	1,9	1,2	2,0	1,1	1,8
<b>Spanien</b>	4,4	10,4	4,0	9,3	4,9	11,5
<b>Frankreich</b>	2,7	7,5	2,5	7,2	3,0	7,8
<b>Italien</b>	4,5	6,1	4,4	5,7	4,6	6,5
<b>Zypern</b>	3,4	7,1	3,4	6,5	3,4	7,8
<b>Niederlande</b>	15,9	15,6	16,5	15,3	15,2	15,9
<b>Österreich</b>	8,2	13,1	8,7	12,2	7,7	14,0
<b>Polen</b>	4,3	4,7	3,7	4,3	4,9	5,1
<b>Portugal</b>	3,3	3,8	2,9	3,7	3,6	4,0
<b>Finnland</b>	17,2	23,1	14,7	19,3	19,7	27,0
<b>Schweden</b>	17,5	32,1	15,4	27,9	19,7	36,5
<b>Vereinigtes Königreich</b>	20,9	26,6	17,5	22,0	24,4	31,2
<b>Norwegen</b>	14,2	18,7	13,8	17,2	14,5	20,2
<b>Schweiz</b>	36,0	26,9	41,8	27,4	30,2	26,5

Tabelle 2

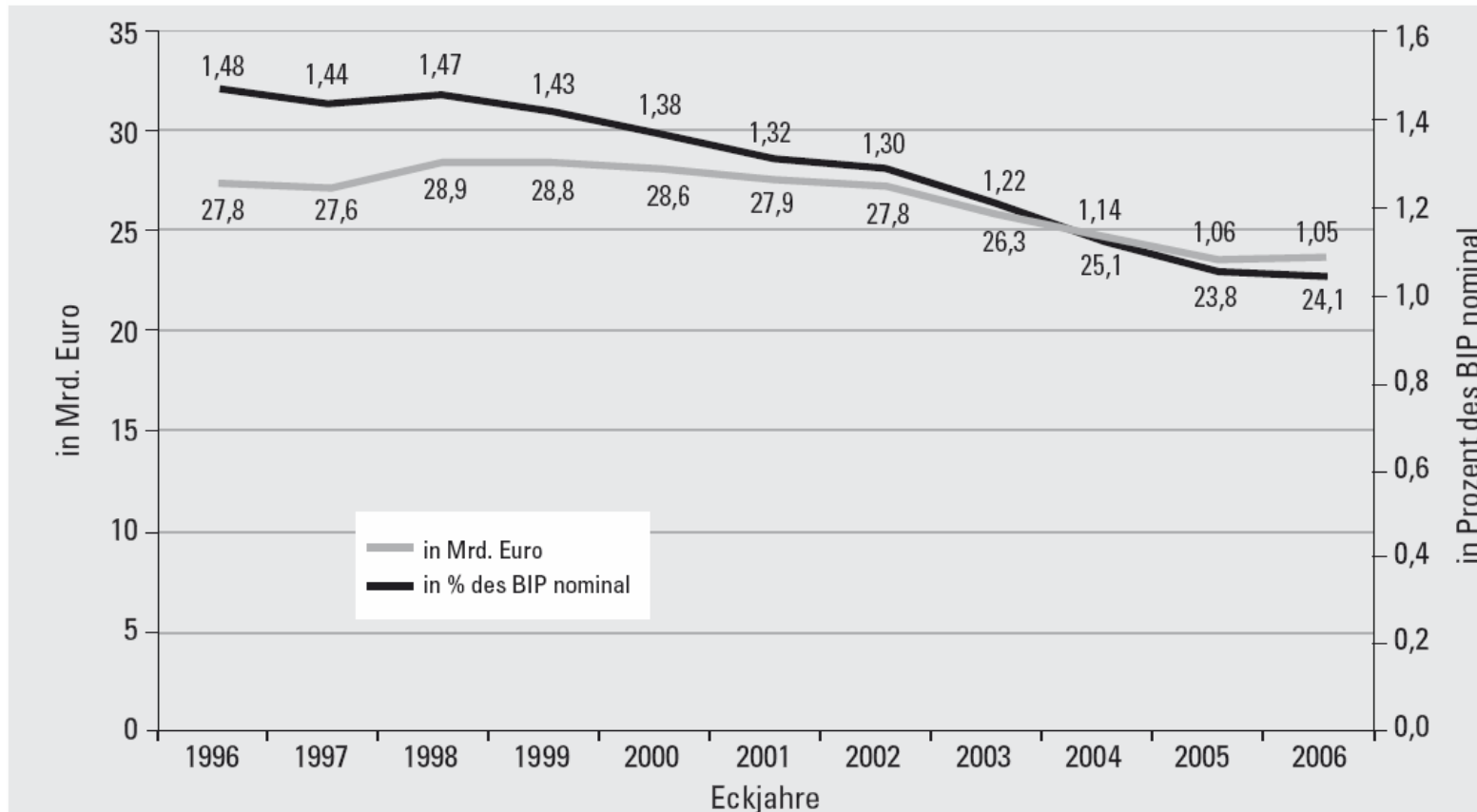
Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in ausgewählten europäischen Ländern, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, 2001 und 2006

Quelle

(Eurostat, 2008), Daten: EU-Arbeitskräfteerhebung, Schweden: Bruch in der Zeitreihe 2001, Daten für 2005 statt 2006, Schweiz: Daten für 2005 statt 2006

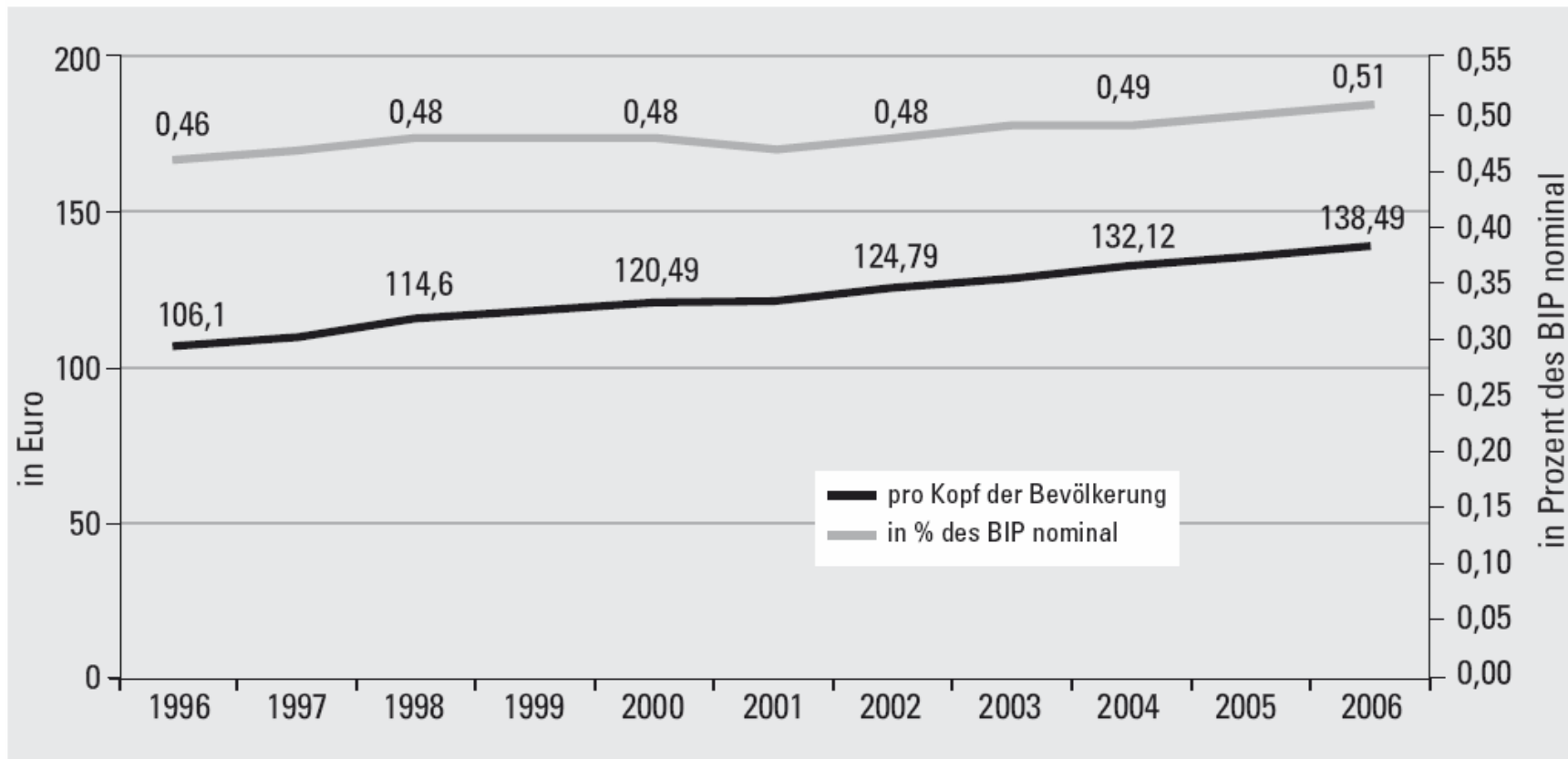
# Standortbestimmung

**Gesamtfinanzierungsvolumen für Weiterbildung: direkte Ausgaben (in Mrd. Euro) und Anteil am BIP (in Prozent) (1996–2006)**



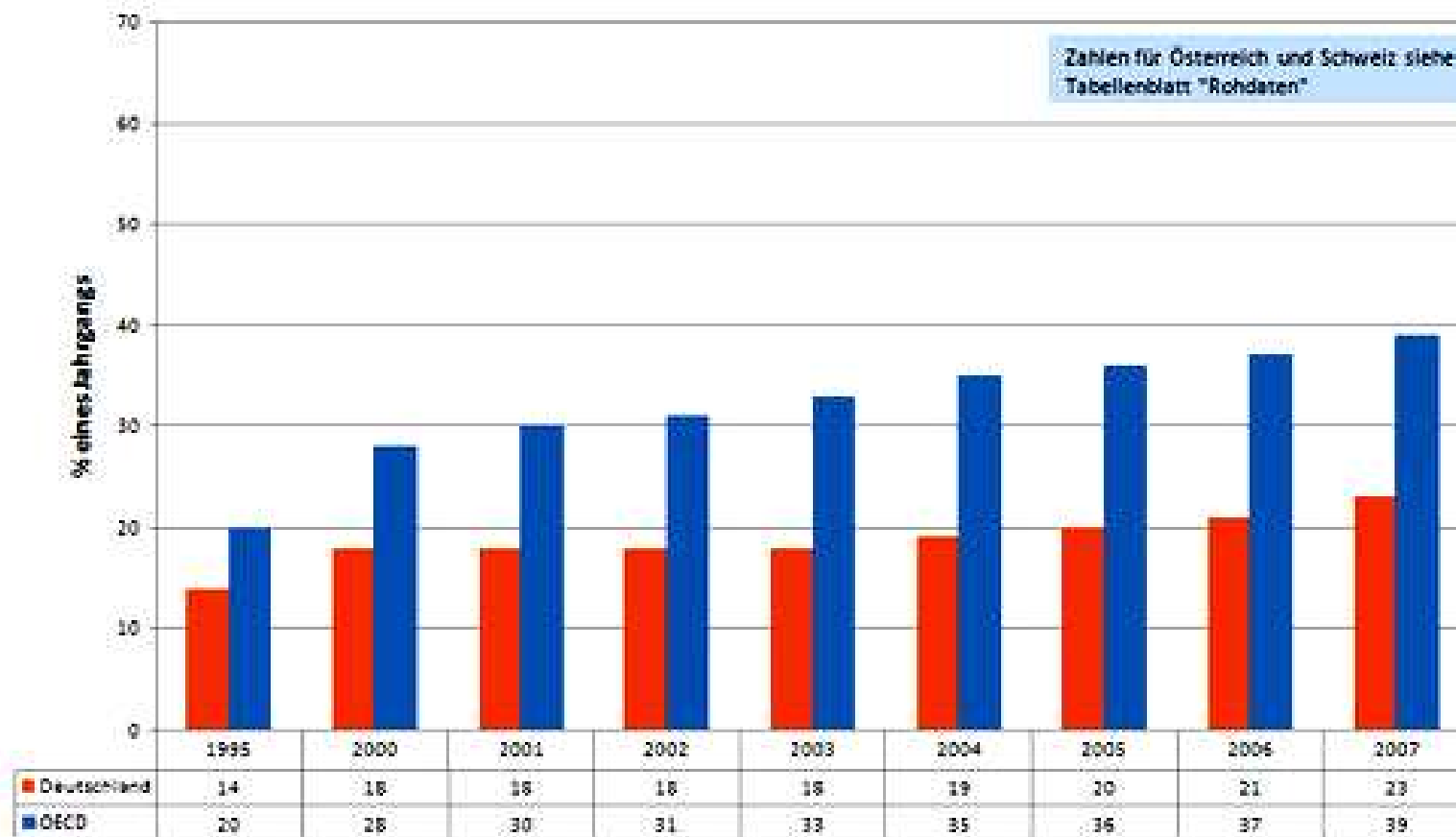
Quelle:  
Deutsches Institut für  
Erwachsenenbildung,  
Peter Brandt, 2008

## Anteil der direkten individuellen Weiterbildungskosten am BIP (nominal in Prozent) und pro Kopf der Bevölkerung (in Euro) (1996–2006)

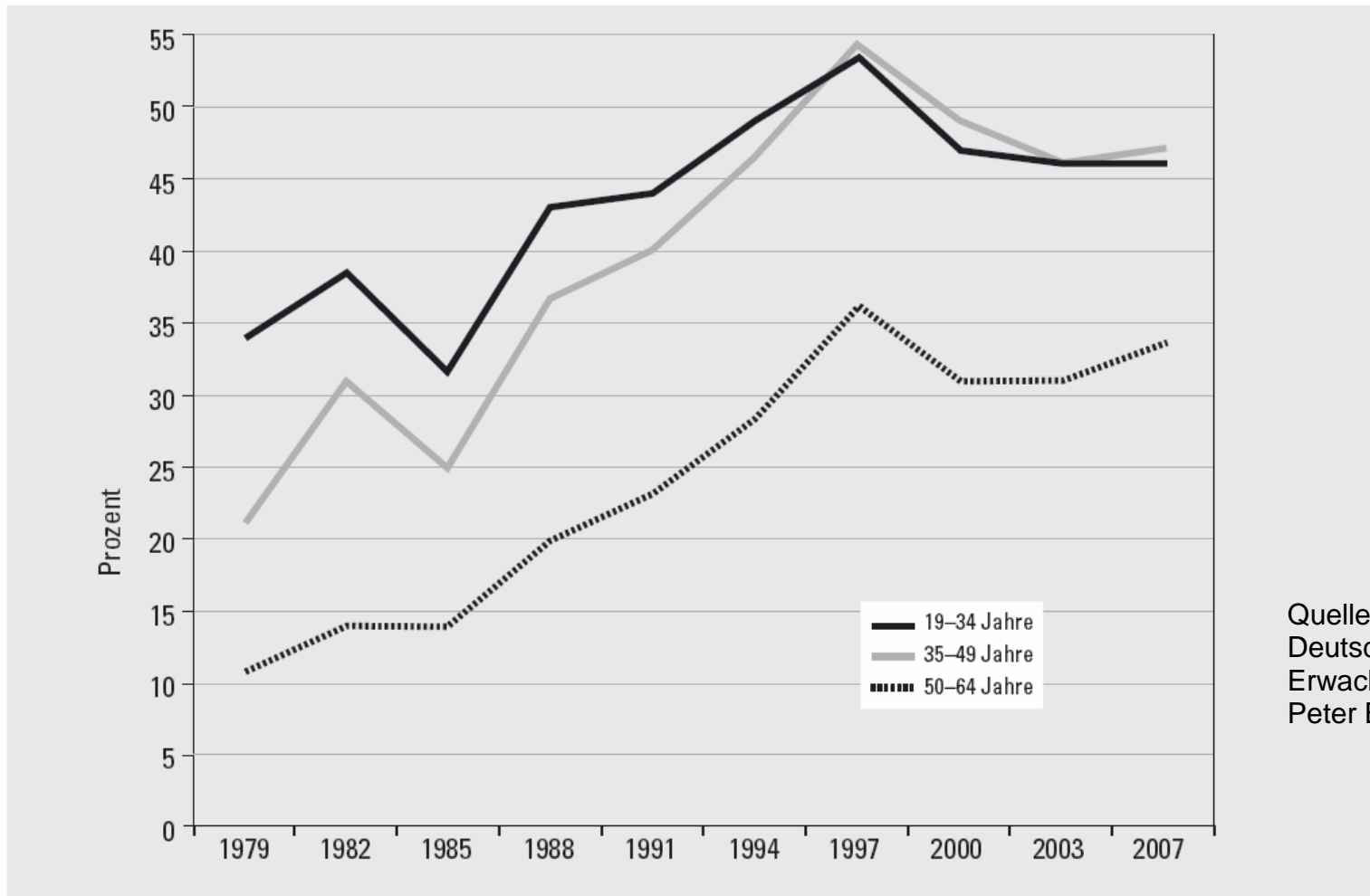


Quelle:  
Deutsches Institut für  
Erwachsenenbildung,  
Peter Brandt, 2008

**Grafik 2 - Abschlüsse an Hoch- und Fachhochschulen (ISCED 5A)  
(2007)**



Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen 1979–2007

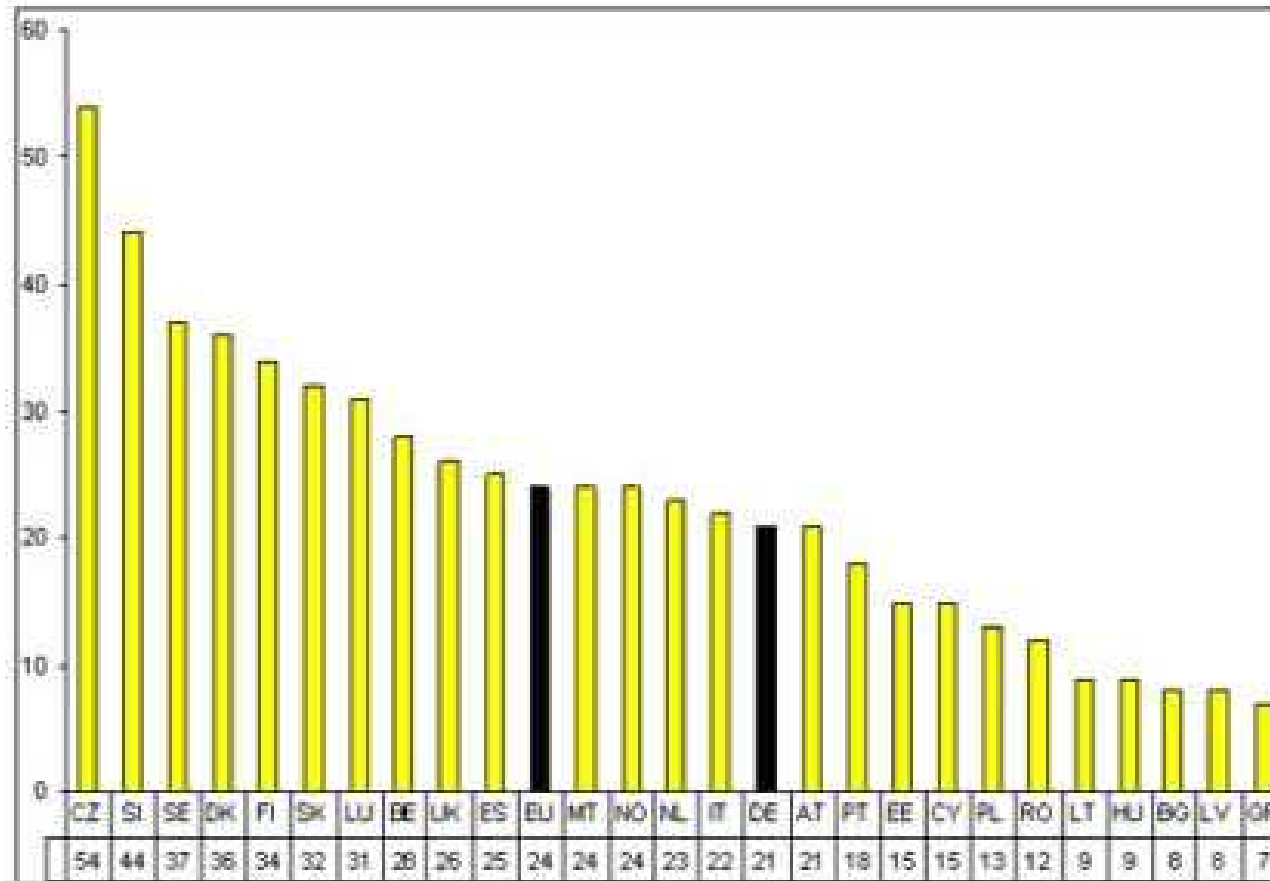


Quelle:  
Deutsches Institut für  
Erwachsenenbildung,  
Peter Brandt, 2008

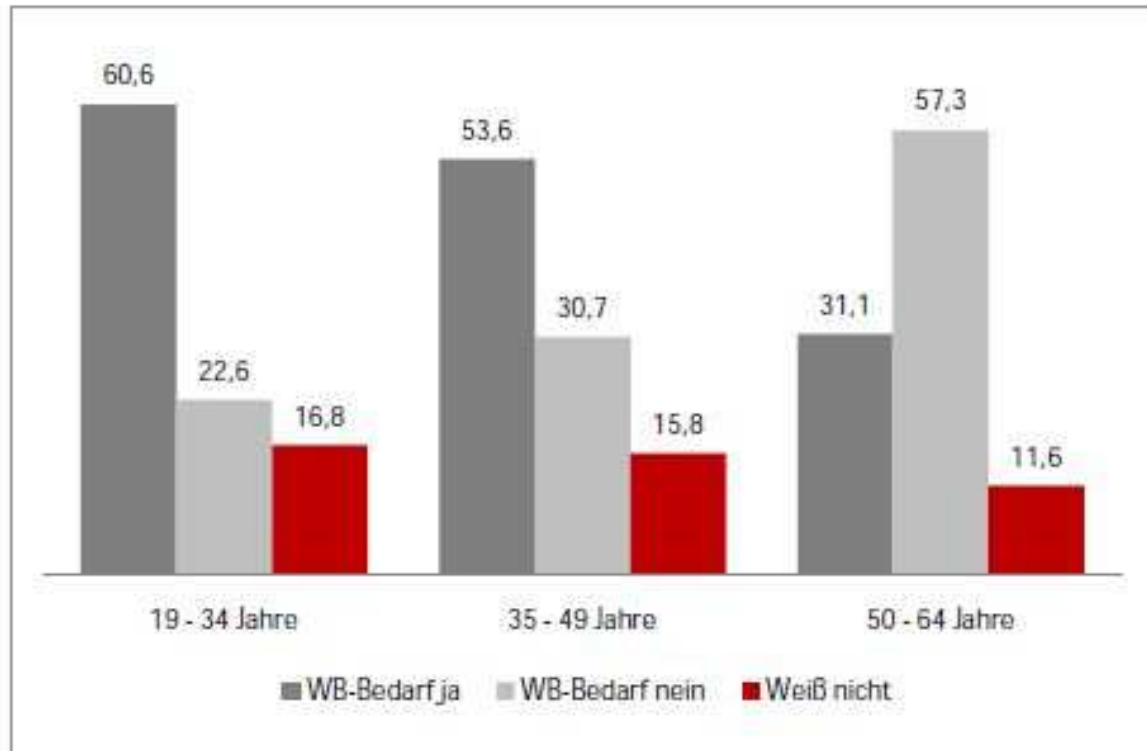
# Standortbestimmung

Abbildung:

Teilnahme der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungen







**Abbildung 7**

Subjektiv eingeschätzter Weiterbildungsbedarf in den nächsten Jahren von Erwerbspersonen nach Alter, Anteile in %

**Quelle**

nach Daten aus (Schiersmann 2006), eigene Darstellung

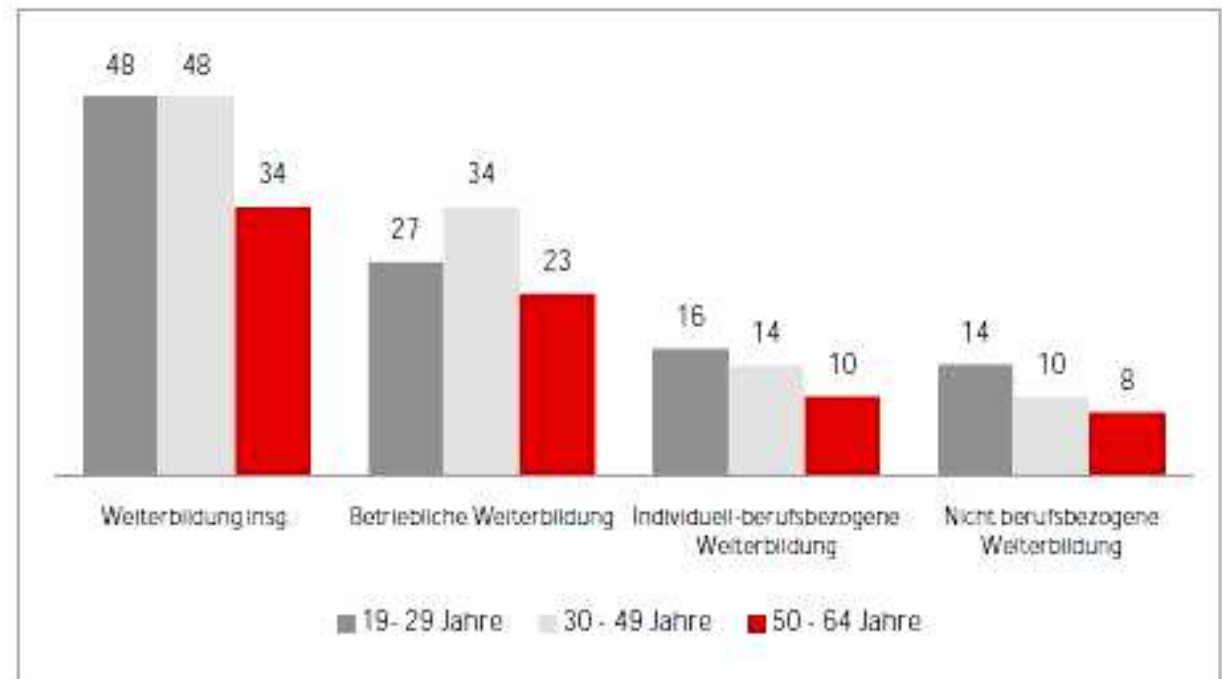
Abbildung 5

Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen und Alter (in %)

Quelle

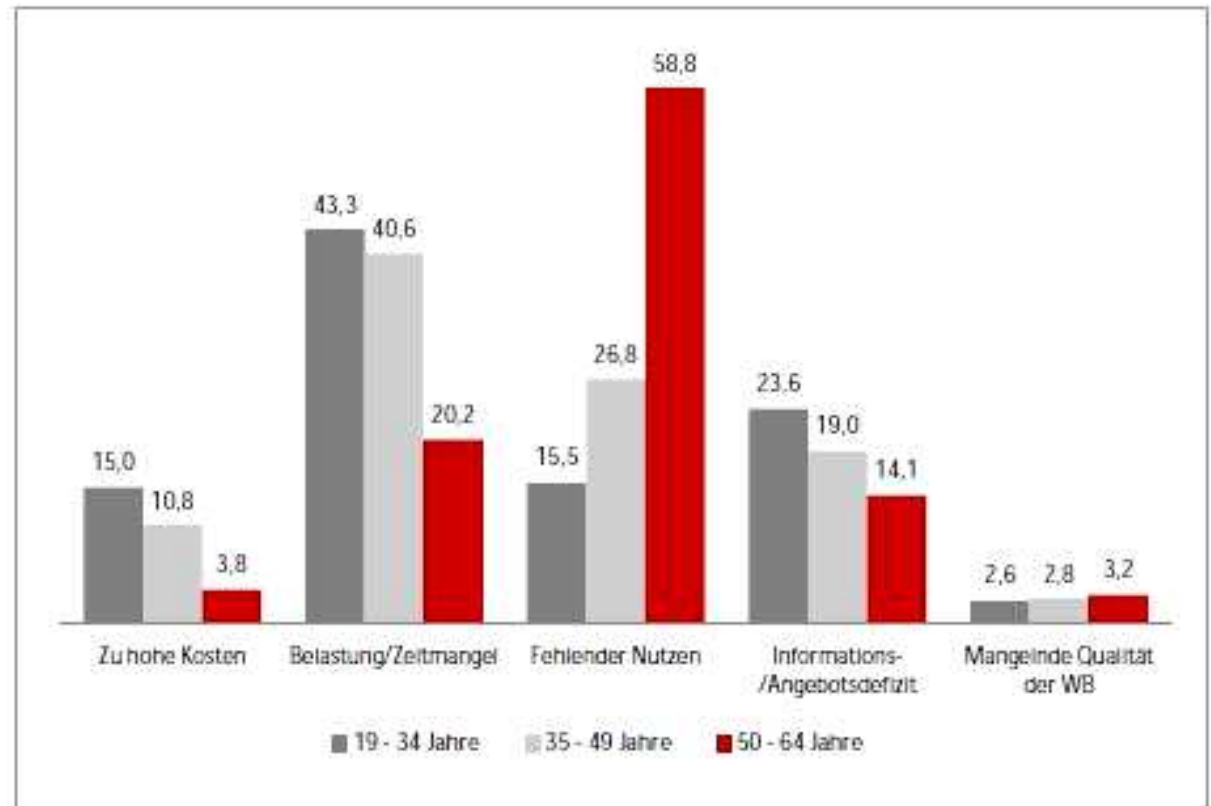
Rosenblatt 2008

Daten: TNS Infratest Sozialforschung, Adult Education Survey (AES)



**Abbildung 8**

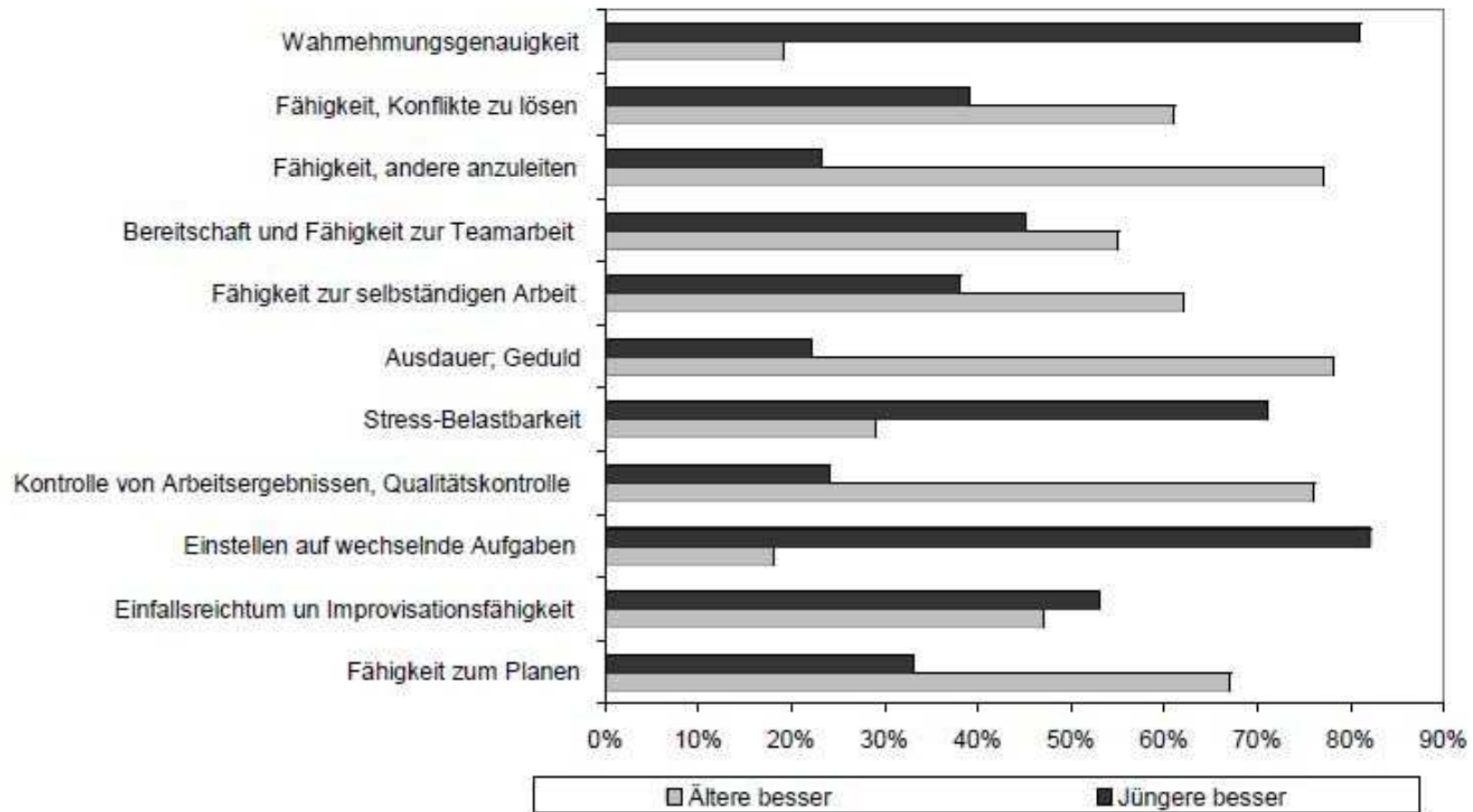
Wichtigste Weiterbildungsbarriere nach Altersgruppe, Anteile in %



**Quelle**

nach Daten aus (Schiersmann 2006),  
eigene Darstellung

**Abb. 2: Fähigkeiten Älterer und Jüngerer im Vergleich**

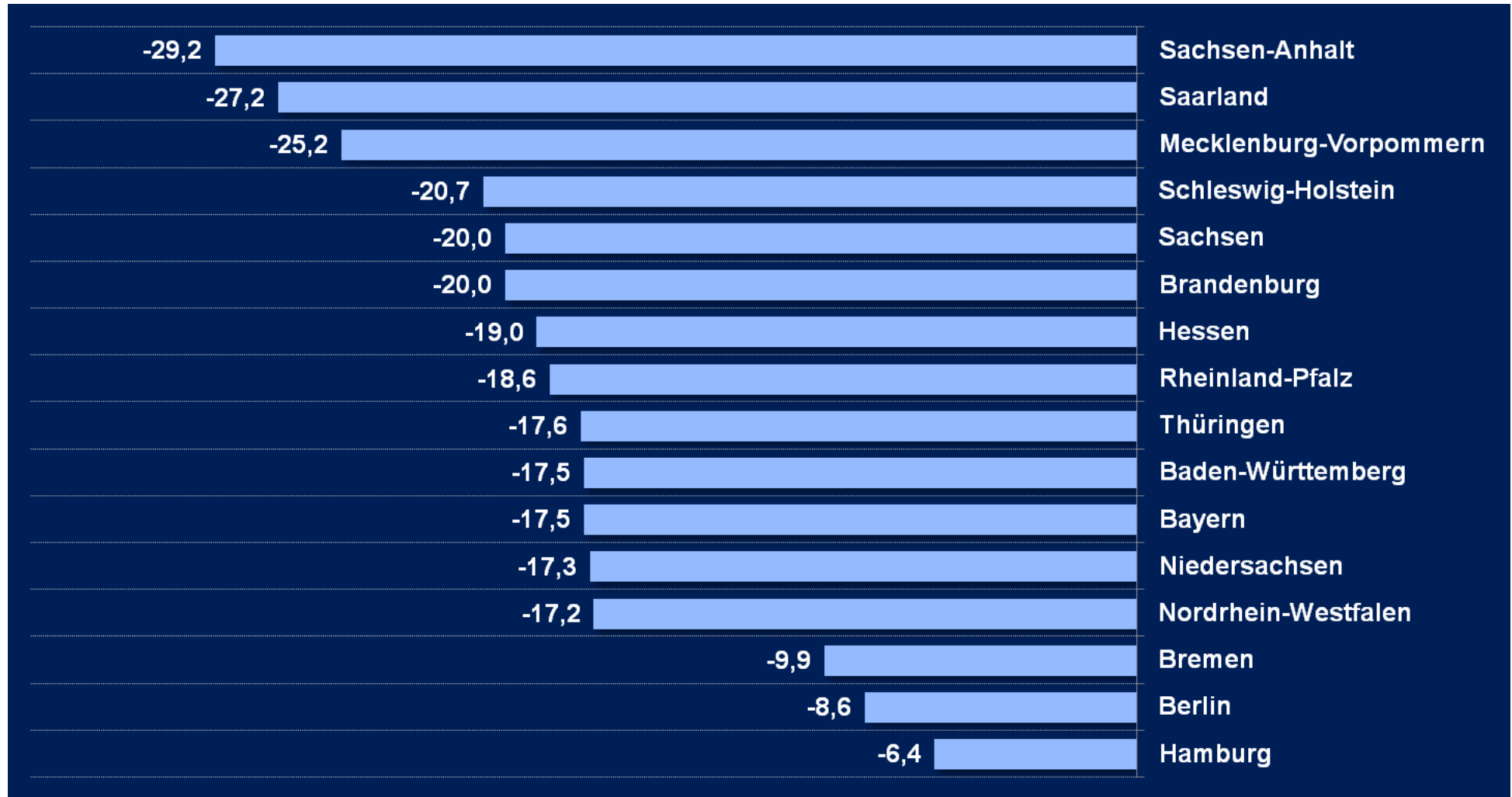


## Handlungsoptionen

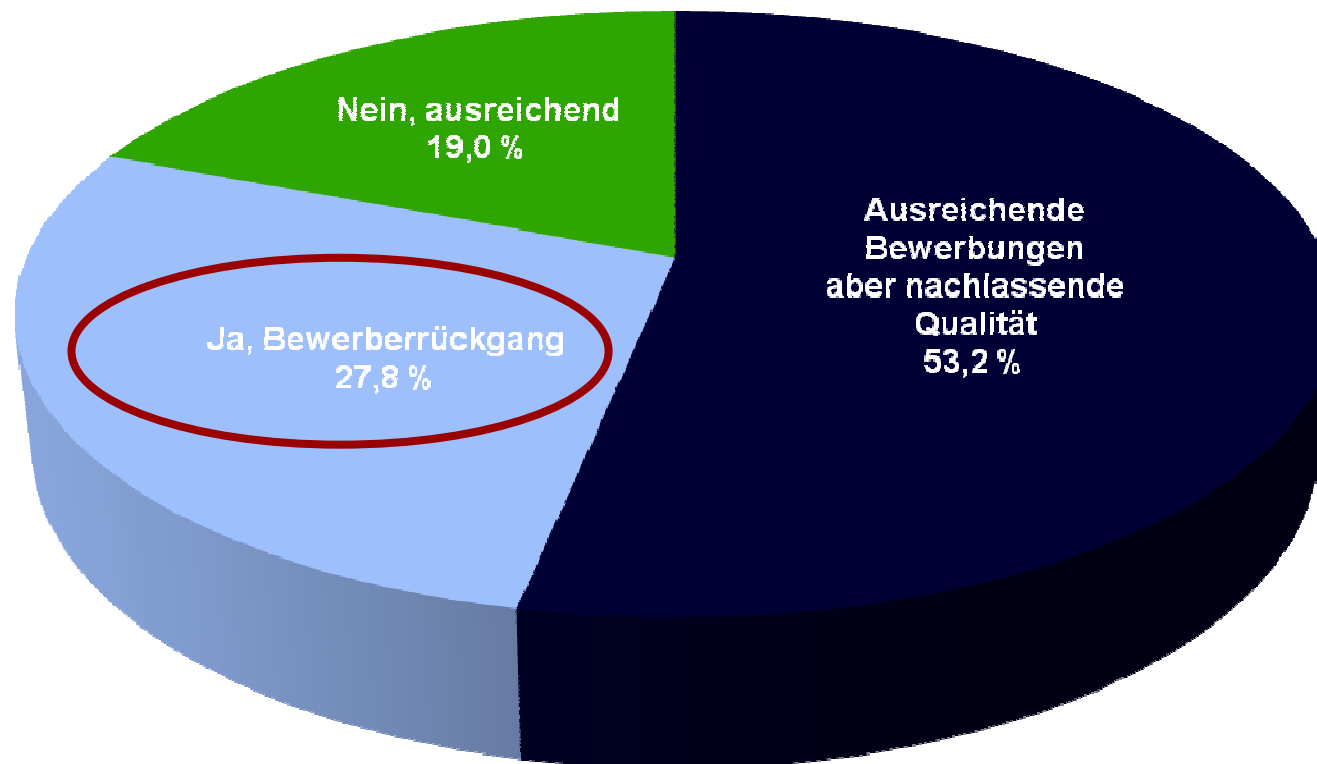
- Bewusstseinswandel bei Mitarbeitern und Führungskräften
- Attraktive Angebote der Bildungsträger
- Leistungsanreize (Tarifvertrag Bildung)
- Verpflichtung zur Weiterbildung



Für 2020 prognostizierte Zahl der Schüler/innen  
Veränderung zu 2005 in %



**Frage: Wirkt sich auf Ihren Betrieb bereits die demografische Entwicklung bei der Gewinnung von Auszubildenden aus?**





# Einstieg bei Lidl!

## Kunden- information



Wir suchen für 2009 Abiturienten (w/m) für ein

## Duales Bachelor-Studium

in den Studiengängen

- **Handel**
- **Logistik**

**Ihr direkter Weg zum Erfolg**  
Während Ihres dreijährigen Bachelor-Studiums studieren Sie an einer Berufsakademie und arbeiten im dreimonatlichen Wechsel bei Lidl. Hier setzen Sie Ihre theoretischen Erkenntnisse direkt in die berufliche Praxis um – und erhalten einen gründlichen Einblick in alle Bereiche eines internationalen Handelsunternehmens. Hautnah und unverfälscht. Effektiv und intensiv. Einfach alles, um ohne Umwege direkt durchzustarten.

**Sind Sie bereit für Lidl?**  
Sie haben das Abitur bald in der Tasche und bringen jede Menge Enthusiasmus, Engagement und Flexibilität mit. Wenn Sie sich zudem für Handelsthemen begeistern und Spaß am Umgang mit Menschen und Teamarbeit haben, dann sind Sie bei uns genau richtig! Wir freuen uns auf Sie!

Schicken Sie uns jetzt Ihre Bewerbung. Studienbeginn ist im Oktober 2009. Weitere Informationen zu unseren dualen Studiengängen finden Sie auf [www.lidl.de](http://www.lidl.de)

Richten Sie Ihre Bewerbung bitte an:  
**Lidl Dienstleistung GmbH & Co. KG**  
Recruiting & Entwicklung • Rötelstraße 30 • 74166 Neckarsulm



EINSATZ BACHELOR-ABSCHLUSS WÄHREND DER AUSBILDUNG BEI DER HASPA

# Bank-Azubi mit Lizenz zum Studieren

Montags bis freitags berät Fabio van Betteraay Kunden in der Bank, an den Wochenenden ist er im Hörsaal.

Laura Föhrer

Eigentlich ist Fabio van Betteraay ein ganz normaler Azubi bei der Hamburger Sparkasse. Er ist 19 Jahre alt, hat im Jahr 2009 sein Abitur gemacht – mit einem Notendurchschnitt von 2,1. Dennoch unterscheidet sich der Hamburger von anderen jungen Menschen in seinem Alter. Neben seiner normalen Ausbildung studiert er an der Hamburger Hochschule für Oekonomie und Management (FOM) „Business Administration“ und lernt dort die Grundzüge des Managements.

Klingt nach viel Arbeit – und ist es auch. Aber der junge Mann ist motiviert, und die späteren beruflichen Vorteile überwiegen für ihn. „Nach dem Abschluss meiner dreijährigen Ausbildung muss ich nur noch ein Semester studieren – dann habe ich bereits meinen Bachelor“, sagt Fabio. „Ich habe ja schon ab der zwölften Klasse angefangen, neben der Schule zur Uni zu gehen. Da ist man mit sieben Semestern dann ziemlich schnell durch.“ Wenn seine Kollegen am Freitag nachmittag ins Wochenende starten, besucht Fabio am Abend noch die eine oder andere Vorlesung. „Im Moment bin ich am Freitag immer von 18 bis 21 Uhr an der Hochschule, sonnabends bin ich von 8.30 bis 15.30 Uhr unterwegs“, sagt der 19-Jährige. „Das ist natürlich schon ein hoher zeitlicher Aufwand, aber ich fühle mich nicht besonders eingeschränkt dadurch. Ich habe ja meinen Feierabend nach der Arbeit und den Sonntag für mich, meine Freundin und meine Hobbys.“ Lediglich in der Klausurenzeit sei die Belastung extrem hoch, gibt Fabio van Betteraay zu. „Wir haben vier Wochen Se-

mesterferien, und für die Klausuren müssen wir nebenbei lernen“, sagt er. „Aber die Hochschule ist ja darauf ausgerichtet, dass ihre Studenten Schüler sind oder bereits im Berufsleben unterwegs. Und danach werden der Lehrplan und die Studienzeiten sowieso ausgerichtet.“

Anders als bei einer normalen dualen Ausbildung bei der Haspa studiert der Hamburger unabhängig von der Sparkasse. Unterstützt wird er durch ein Stipendium von der Claussen-Simon-Stiftung.

Obwohl die Haspa also eigentlich nichts mit der Universitätsausbildung des jungen Mannes zu tun hat, unterstützt sie ihren Auszubildenden. „Wir freuen uns bei der Haspa immer über junge Menschen, die engagiert sind und Lust haben, sich einzubringen“, sagt Matthias Saecker, Leiter Berufsbildung von der Hamburger Sparkasse. „Nach der Ausbildung haben Auszubildende, die mit Leistung überzeugen, sehr gute Karrierechancen. Wir bieten unseren Mitarbeitern zahlreiche individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten.“

Zum Teil lernt Fabio ähnliche Bereiche in der Berufsschule und in der Universität kennen. „In der Schule ist der Stoff aber sehr auf das Bankwesen zugeschnitten, da lernen wir Bankbetriebslehre und allgemeine wirtschaftliche Zusammenhänge kennen“, so der 19 Jahre alte Banker. An der FOM stehen für den jungen Mann derzeit Fächer wie Unternehmensführung, Bilanzierung, Steuern und Personalplanung auf dem Programm. Für seine Zukunft kann sich Fabio van Betteraay vorstellen, in der Vermögensberatung und im Firmenkundenbereich der Sparkasse zu arbeiten. Ganz bewusst hat er sich für eine Ausbildung bei der Haspa entschieden, weil er davon überzeugt ist, dass dort der Kunde im Vordergrund steht. „Auch wenn die Banken derzeit einen nicht so besonders guten Ruf haben – ich habe die richtige Ausbildung für mich gefunden. Und Zeit habe ich mit diesem System auch gespart. Mit 21 Jahren einen Bachelor zu haben, ist toll.“



Fabio van Betteraay (19) führt sich trotz der Doppelbelastung durch Bankausbildung und Studium nicht in seiner Freizeit eingeschränkt. Er ist stolz, bald doppelt qualifiziert zu sein.

## BANKKAUFLEUTE: ABITUR WICHTIG

**Ausbildungsdauer:** Drei Jahre, kann aber verkürzt werden.

**Voraussetzungen:** Grundsätzlich ist ein Schulabschluss ausreichend, jedoch fordern immer mehr Arbeitgeber das Abitur. Gute Noten in Mathematik, Deutsch und Wirtschaft, EDV-Kenntnisse sind wichtig, vorteilhaft sind zudem Fremdsprachenkenntnisse.

**Verdienst:** Zwischen 740 bis 850 Euro monatlich in der Ausbildung.  
**Berufsfelder:** Bankkaufleute arbeiten nach ihrer Ausbildung in Banken und Sparkassen oder bei anderen Kreditinstituten.

**Karrierechancen:** Um in Führungspositionen zu gelangen, ist eine Weiterbildung zum Betriebs- oder Fachwirt nötig. (lf)

# Personalrekrutierung

WOHNUNGSUNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER

## Die Wohnungswirtschaft ist zum Gähnen

Unter den Top-Arbeitgebern der Immobilienbranche ist kein einziges Wohnungsunternehmen (siehe Titel und Seiten 10 und 11). Warum? Sind sie für die Studenten zu unsexy, da in der Mehrzahl klein und lokal agierend? Branchenprofis sehen einen anderen Hauptgrund. Wohnungsunternehmen bemühen sich nicht allzu sehr um (Führungs-) Nachwuchs von Hochschulen, Akademien und anderswo. Entsprechend groß ist auch das Imageproblem.

Hochtief, Jones Lang und ECE – nach Ansicht der Studenten immobilienwirtschaftlicher Studiengänge, die an der IZ-Umfrage teilnahmen, sind das die beliebtesten Arbeitgeber der Branche. Auch auf den folgenden Plätzen findet man zwar Makler, Projektsteuerer und Wirtschaftsprüfer, aber keine Wohnungsunternehmen. Umgekehrt bemühen sich viele dieser Gesellschaften auch nicht darum, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. „Sie haben ihren eigenen Weg, Nachwuchs zu gewinnen, setzen vor allem auf gute Abiturienten, die sie zunächst zu Immobilienkaufleuten ausbilden“, sagt Klaus Leuchtmann, Vorstandsvorsitzender des Europäischen Bildungszentrums der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ) in Bochum. Die besten werden Leuchtmann zufolge anschließend durch Fortbildung oder Studium für höhere Positionen fit gemacht. „Strategische Aufgaben in Marketing, Vertrieb oder Finanzierung, für die sich Unternehmen anderer Branchensegmente Akademiker holen, werden dem selbst aufgebauten Nachwuchs übertragen.“ So stellten viele nur für höchste Positionen Akademiker ein, und für die hätten sich bislang Bewerber gefunden.

Mathias Müller, Geschäftsführer der GWW Wiesbaden, bestätigt: „Es gibt wenige Hochschulabsolventen in Wohnungsunternehmen, und das Ausbildungssystem ist ein Grund dafür.“ Die Frage sei: „Ist das auf Dauer richtig so?“ Müller hat Zweifel. Er empfiehlt, sich stärker um Akademiker zu



Noch finden viele Jungakademiker Wohnungsunternehmen als Arbeitsplatz zum Gähnen.

Bild: Fotolia.de/Swifter

cher Hochschulabsolvent seine Bewerbung zurückzieht, sobald ihm klar geworden ist, dass er nicht jeden Tag Wohnungspakete für zig Millionen Euro einkaufen oder die Finanzierung dafür auf die Beine stellen kann“, sagt Wolfgang Schnurr, Vorstandsvorsitzender der DKB Immobilien mit Sitz in Potsdam, die mit rund 350 Mitarbeitern etwa 31.000 Wohnungen bewirtschaftet und in der IZ-Umfrage zusammen mit der GSW und der Gagfah zumindest noch von einigen Studenten als Wunscharbeitgeber genannt wurde. Auch wer sich in Nadelstreifen und Krawatte gefalle, werde Wohnungsunternehmen als zu unglamourös links liegen

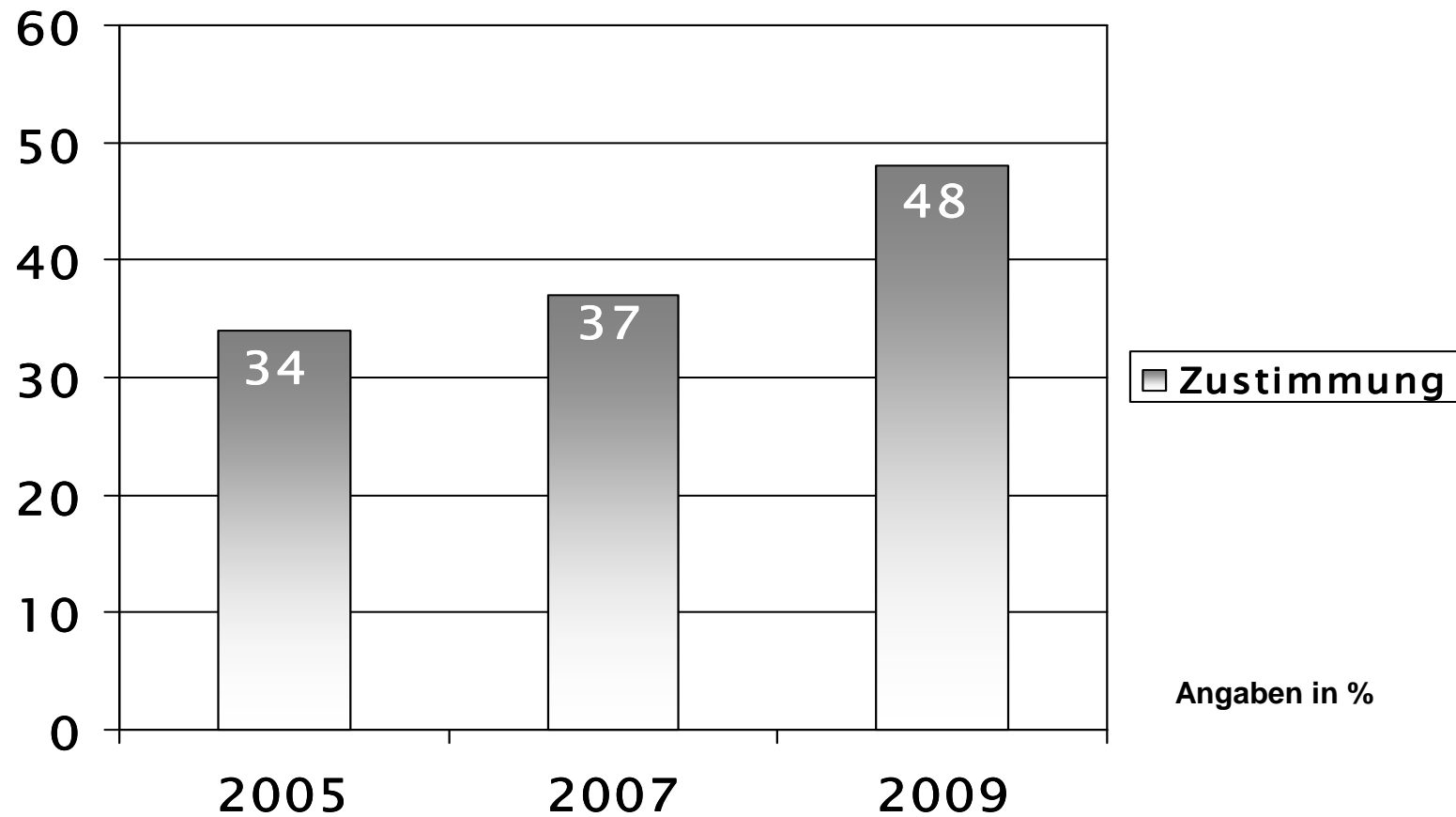
lassen, ist Schnurr überzeugt. „Dass man bei uns in Frankfurt an der Oder und nicht in Frankfurt am Main tätig ist, hat auch schon den ein oder anderen abgeschreckt.“ Und die Gagfah – mit ihren etwa 1.600 Beschäftigten und den quer über die Republik verstreuten 190.000 Einheiten nun einer der großen Akteure – stellt fest, es sei zu spüren, dass sie nur national agiere. Das Gehalt dagegen, da ist man sich einig, ist kein Hemmschuh. „Da gibt es in der Höhe keine großen Unterschiede“, sagt Müller, der als ehemaliger DTZ-Deutschlandchef auch den Einblick ins Gewerbegeschäft hat. Allerdings ist er der Überzeugung, dass Gesellschaften – wie

begriffen. Auch eigene Medien wie Mieterzeitung, Website und Mieterfernsehen sind ein gutes Vehikel, am Image zu feilen und sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen.

Vaupel-Möller zufolge können Wohnungsunternehmen durchaus mit Pfunden wuchern: „Portfoliomanagement, Transaktions-, Finanzierungs- sowie Asset- und Property-Management – das sind interessante Berufsbilder und im Übrigen die gleichen wie im Gewerbegebiet.“ Gilt das nicht nur für große Gesellschaften? Im Wesentlichen ja, sagt sie, doch auch andere müssten auf Marktdruck reagieren, sich professionalisieren. Kleinere könnten herausstreichen, dass

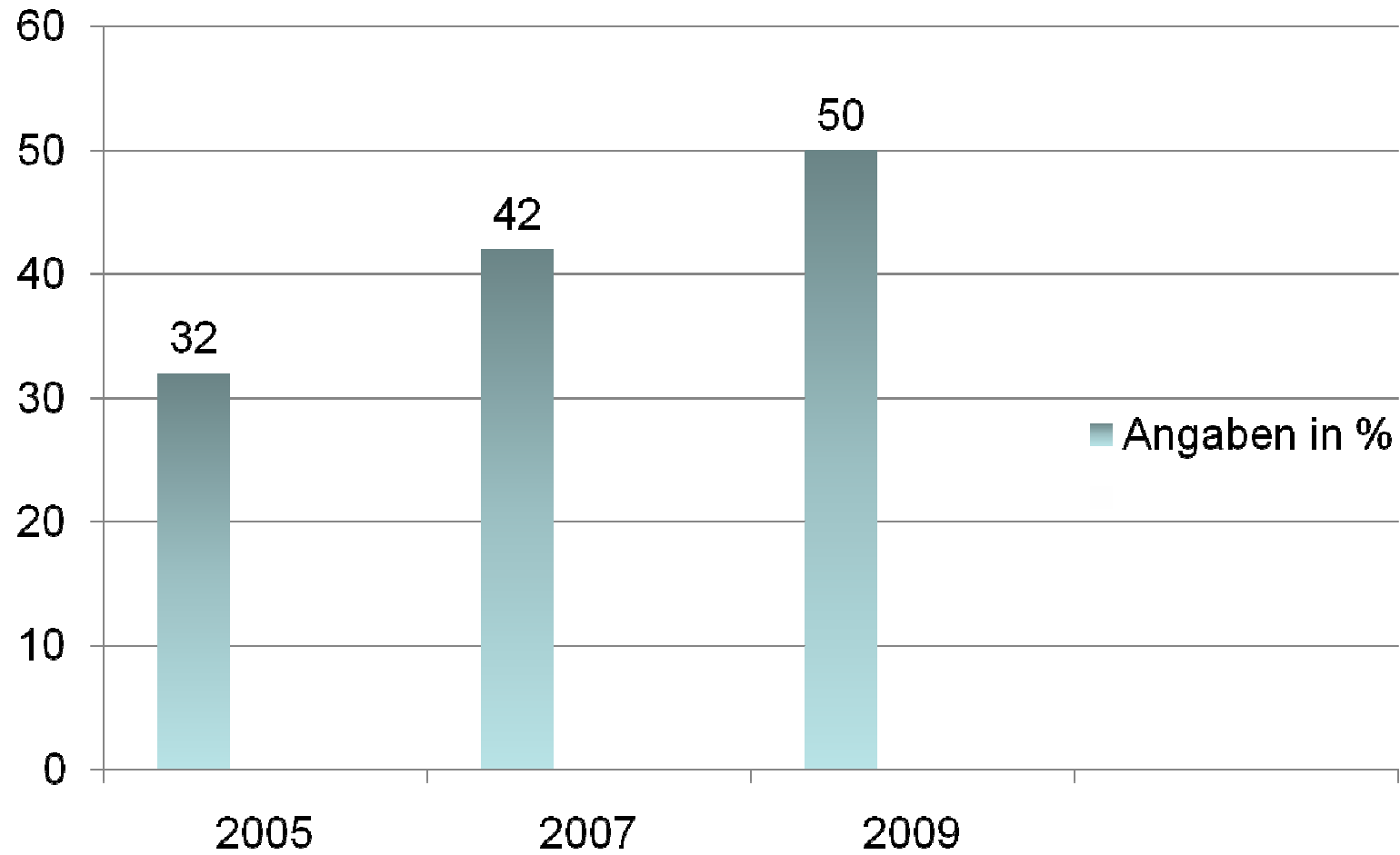
# Personalrekrutierung

***„Ist es für Sie bzw. Ihr Unternehmen bislang schwierig, qualifizierte Mitarbeiter zu finden?“***



# Personalrekrutierung

„Personalrekrutierung wird schwieriger“, sagen



# Personalrekrutierung

**Du bist mehr Immobilienprofi, als du denkst!**

Hast Du das Zeug dazu?  
**Jetzt den > Test machen**

Hier alle Infos über den neuen Ausbildungsberuf!

The advertisement consists of three vertical panels. The left panel shows a young child in a light blue shirt reaching up to place a green block on top of a tall, colorful tower of blocks. The middle panel shows a woman with brown hair lying on her back, looking at a laptop screen that displays a map. The right panel shows a woman with long brown hair smiling, with a tattoo of a house and a landscape on her upper arm. The background of the right panel is a window looking out onto a blue sky with clouds.

<http://www.immokaufleute.de>

www.ebz-business-school.de © 2010



**Master of Arts Real Estate Management**

**Bachelor of Arts Real  
Estate**

**Bachelor of Arts  
Business Administration**

## Zeitmodelle und Möglichkeiten

1. Parallelität von Ausbildung und B.A.-Studium
2. Parallelität von Berufstätigkeit (nach abgeschlossener Ausbildung) und B.A.-Studium
3. „Werkstudenten-Modell“: Abiturient(inn)en arbeiten teilzeit und studieren parallel – Arbeitgeber trägt Studiengebühren und zahlt kleine Vergütung

# Internationale Kontakte

- London-Exkursionen



- ETH Zürich



- Staatliche russische Universität für Geisteswissenschaften, Moskau-Domodedovo



- Virginia Tech University



- FHS St. Gallen





# Die neuen Studentinnen und Studenten der EBZ Business School



# Die neuen Studentinnen und Studenten



## **Unternehmerisches Denken – Aufgabe: Gründung eines Unternehmens**

„Sandras Senioren-Suppen-Service“

Wer sind die Kunden? – Marktanalyse

Welche Marktnische ist lukrativ? – Positionierung

Welches Produkt bieten wir an? – Produkt- und Preispolitik

Wie organisieren wir die Produktion? – Produktionsplanung

Welche Maschinen kaufen wir? – Investitionsrechnung

Welches Bankdarlehen brauchen wir? – Finanzierung

Welche Mitarbeiter brauchen wir? – Personalmanagement

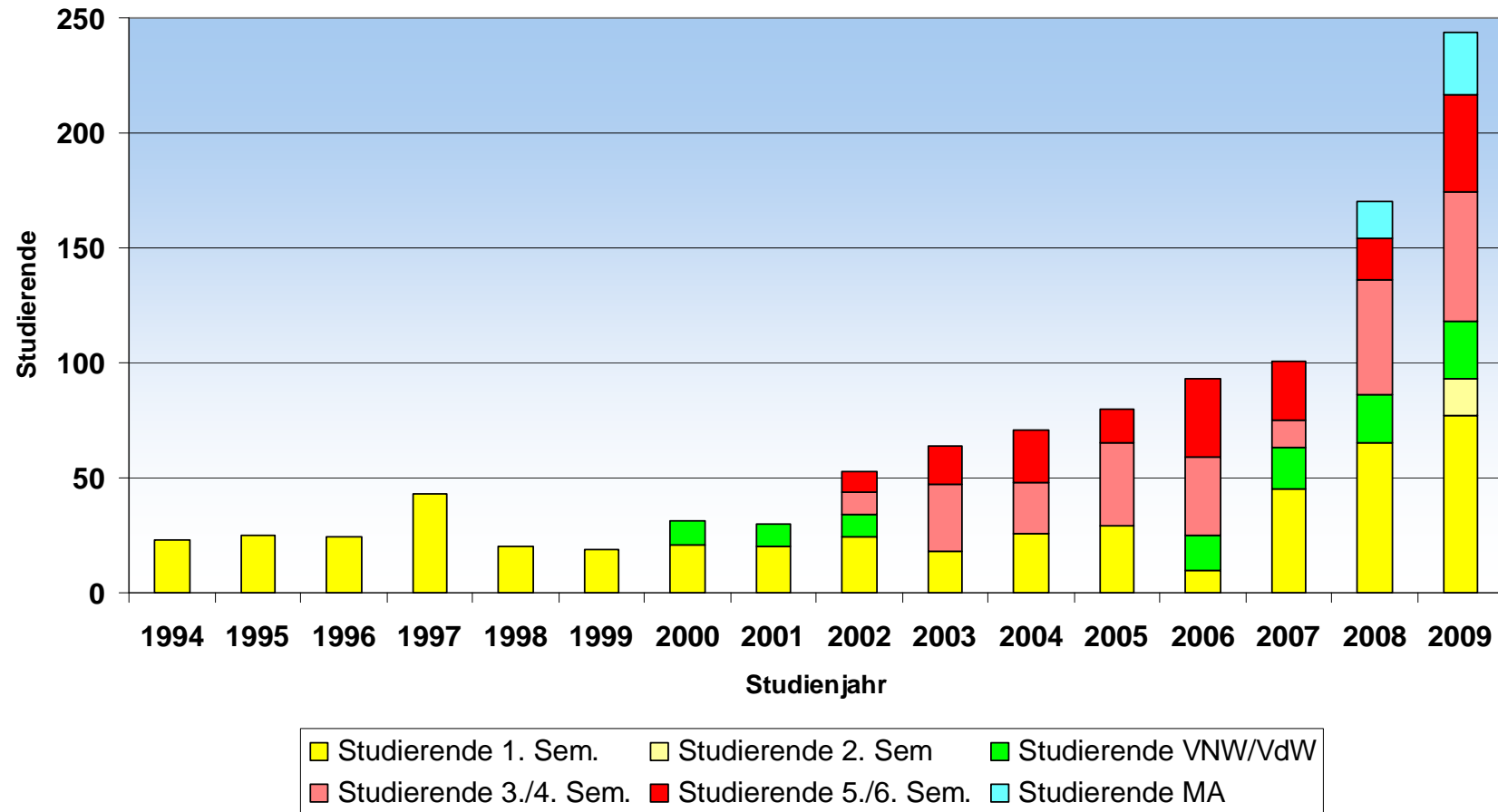
Wie bewerben wir unser Produkt? - Marketing

...

# Horizont erweitern – Exkursion nach Moskau



Studierende der FWI/EBZ Business School



# Standortbestimmung

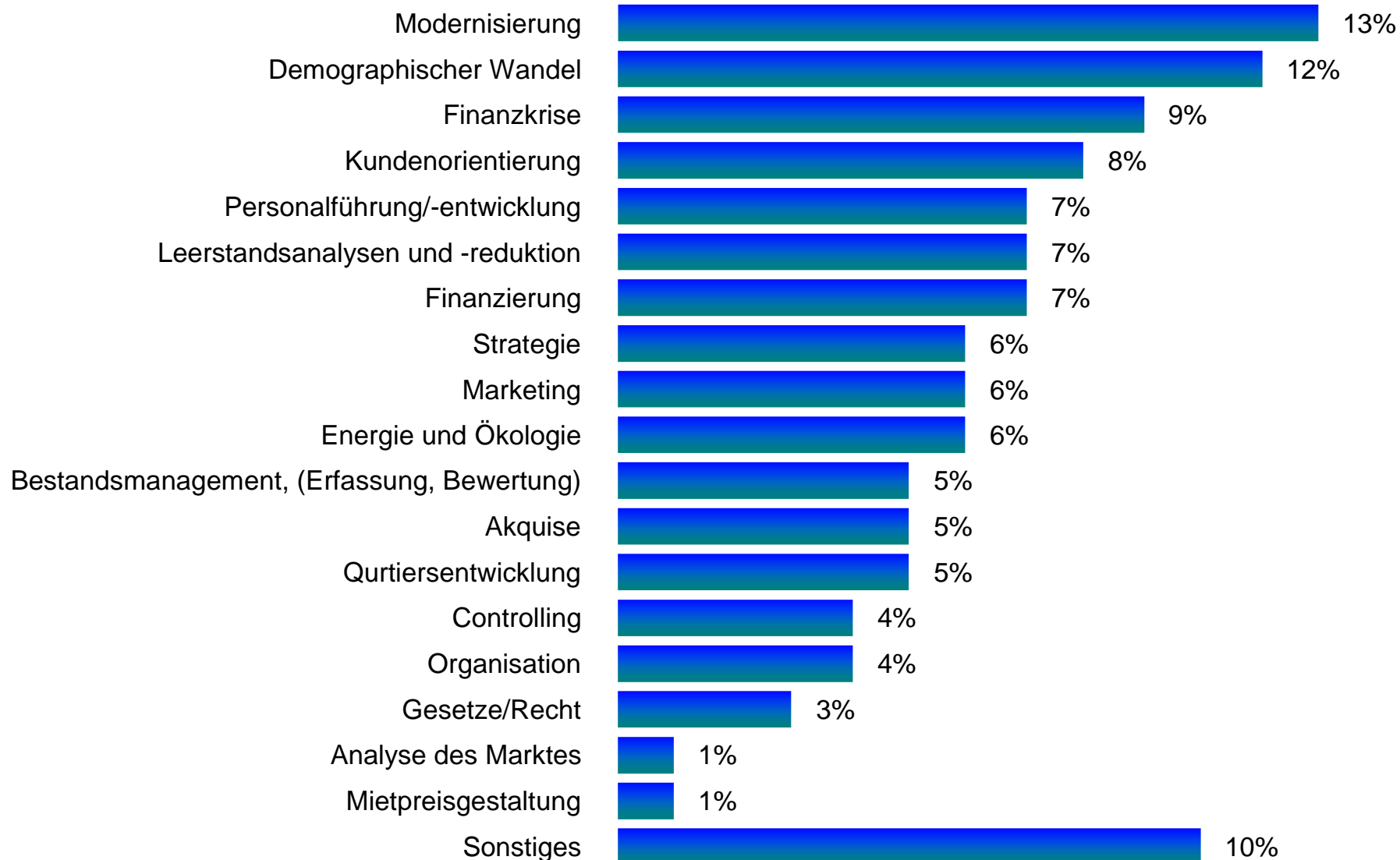
„Wie wird sich der Immobilienmarkt / die Immobilienbranche nach Ihrer Einschätzung in Zukunft entwickeln?  
Bitte vergeben Sie für die folgenden Merkmale eine Note von 1 bis 5 mit der Bedeutung von stimme nicht zu (=1) bis stimme voll zu (=5).“



# Standortbestimmung

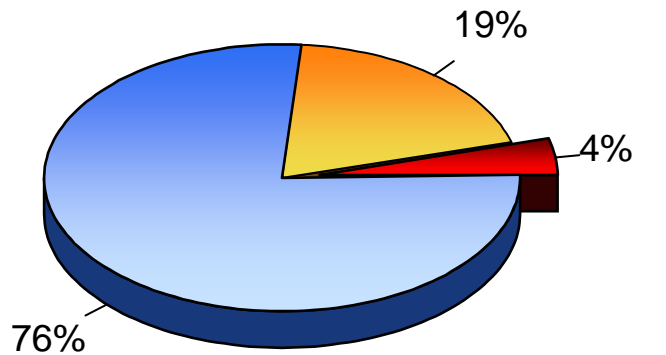
„Welches Thema ist für Ihr Unternehmen 2009 besonders wichtig?“

offene Frage - Mehrfachnennungen möglich

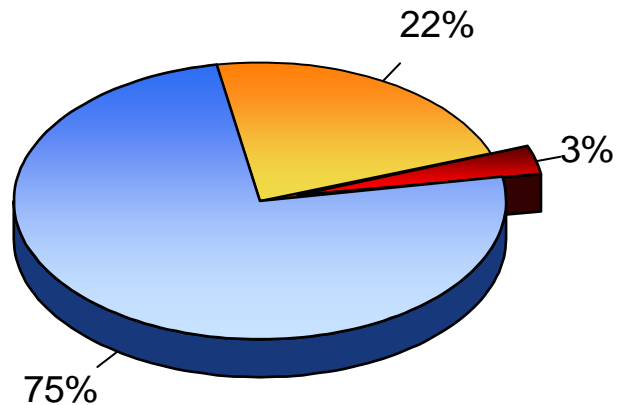


# Budgets für Weiterbildung

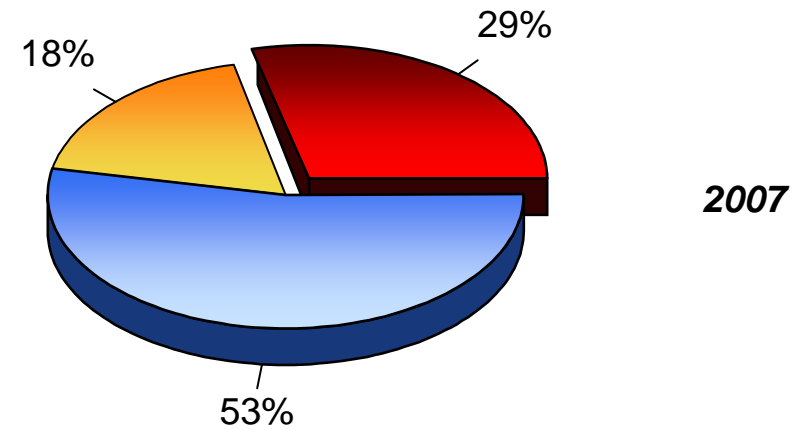
„Übernehmen Sie die Kosten bei Weiterbildung der Mitarbeiter?“



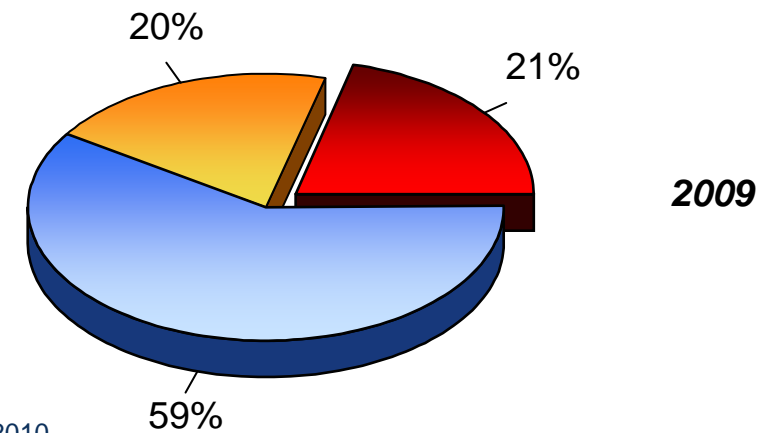
- Kosten werden nicht übernommen
- Kosten werden anteilig übernommen
- Kosten werden vollständig übernommen



„Stellen Sie Mitarbeiter tlw. von Aufgaben frei?“



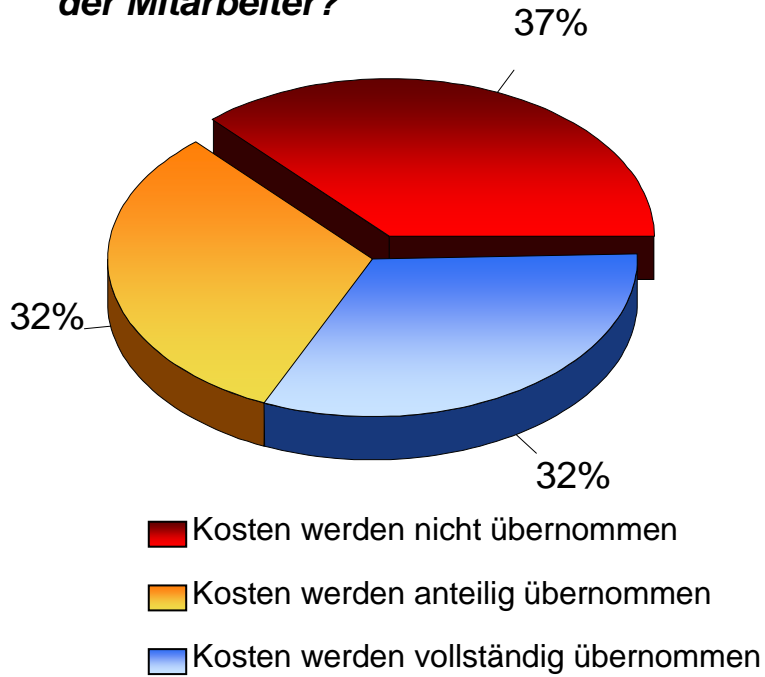
- Mitarbeiter werden nicht freigestellt
- Mitarbeiter werden tlw. freigestellt
- Mitarbeiter werden vollständig freigestellt



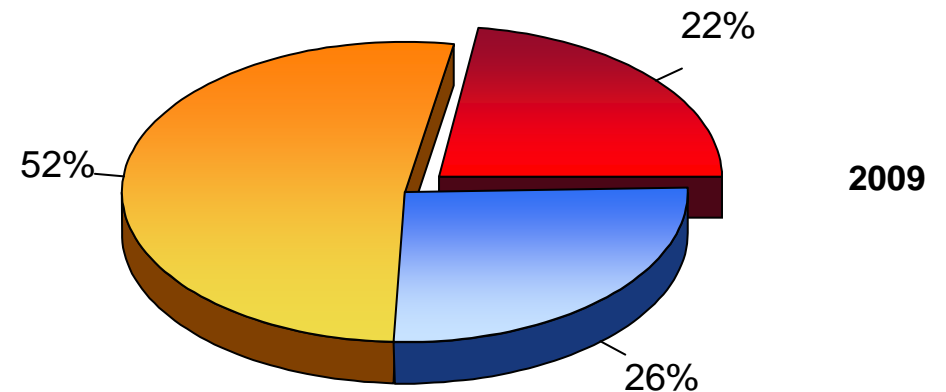
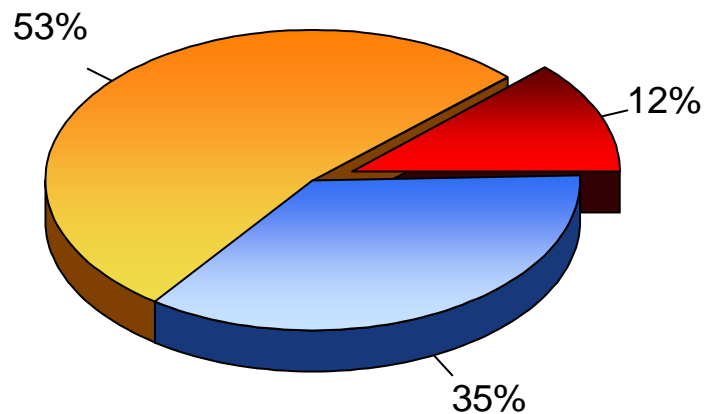
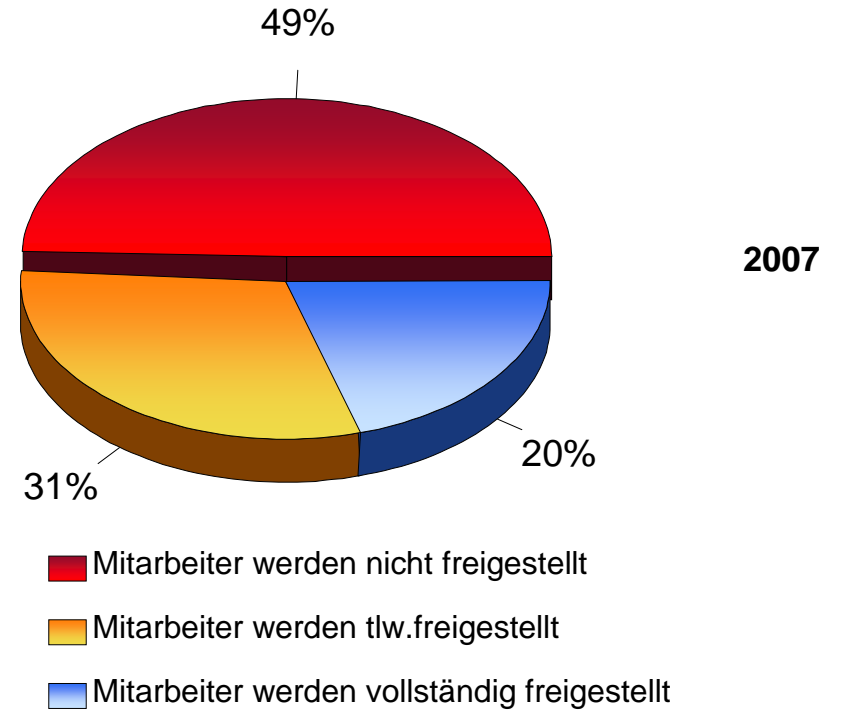


# Budgets für Weiterbildung

„Übernehmen Sie die Kosten bei Fortbildungen der Mitarbeiter?“

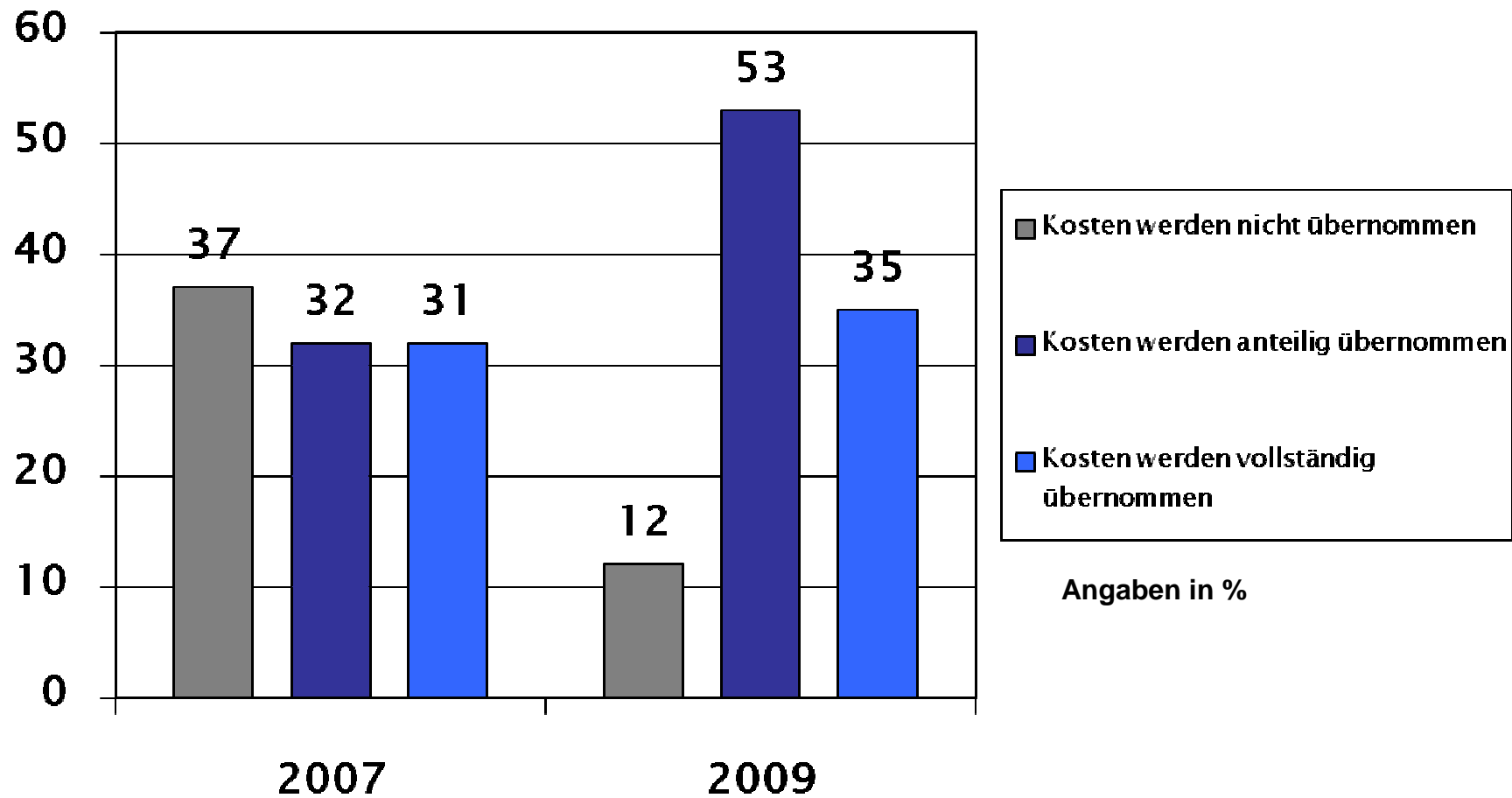


„Stellen Sie Mitarbeiter tlw. von Aufgaben frei?“



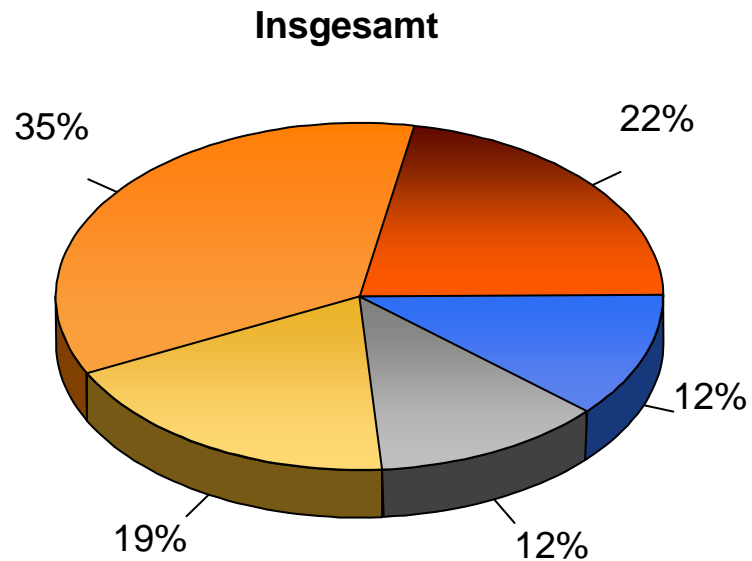
# Budgets für Weiterbildung

**„Übernehmen Sie die Kosten bei Fortbildungen der Mitarbeiter?“**

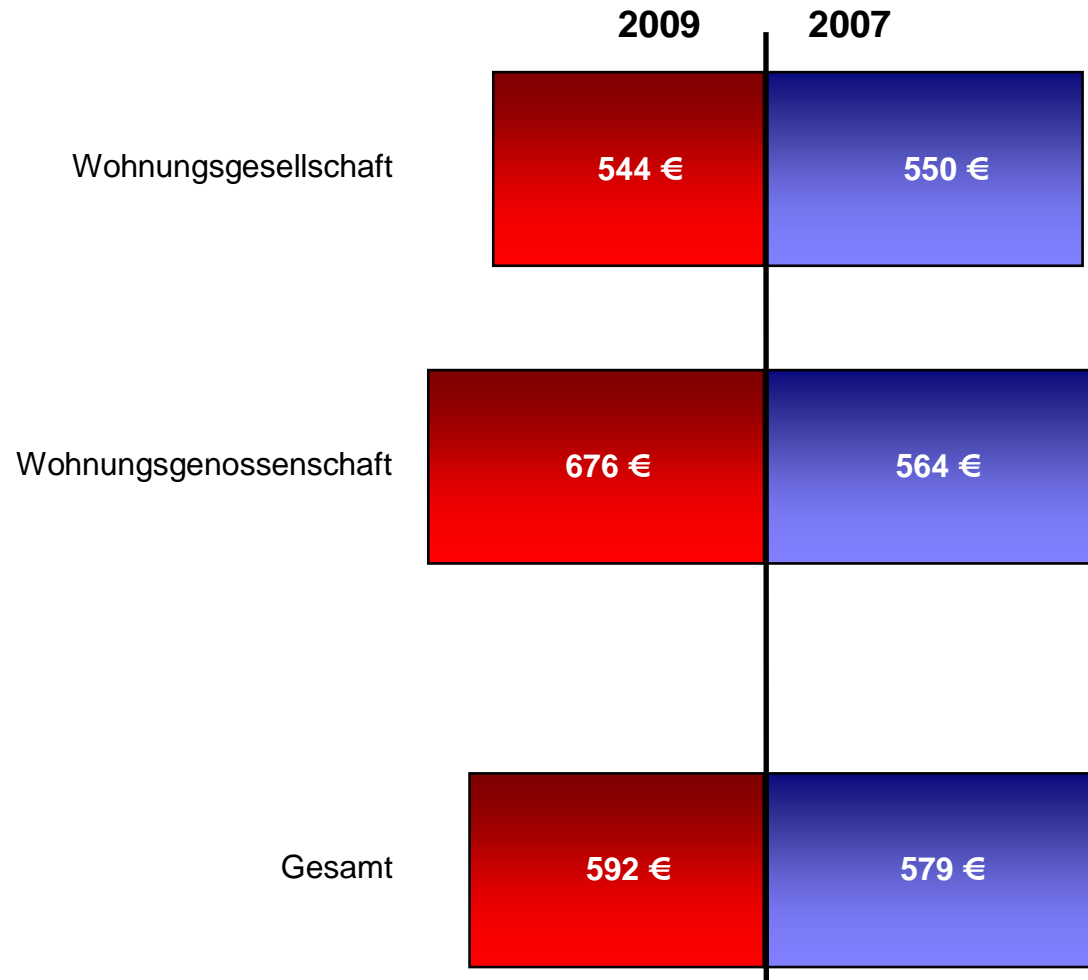


# Budgets für Weiterbildung

„Wie hoch ist das Budget (in Euro), das Sie jährlich für Fort- und Weiterbildungen Ihrer Mitarbeiter ausgeben (pro Mitarbeiter)? Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer Einschätzung weder die Kosten für die Erstausbildung noch Reisekosten.“

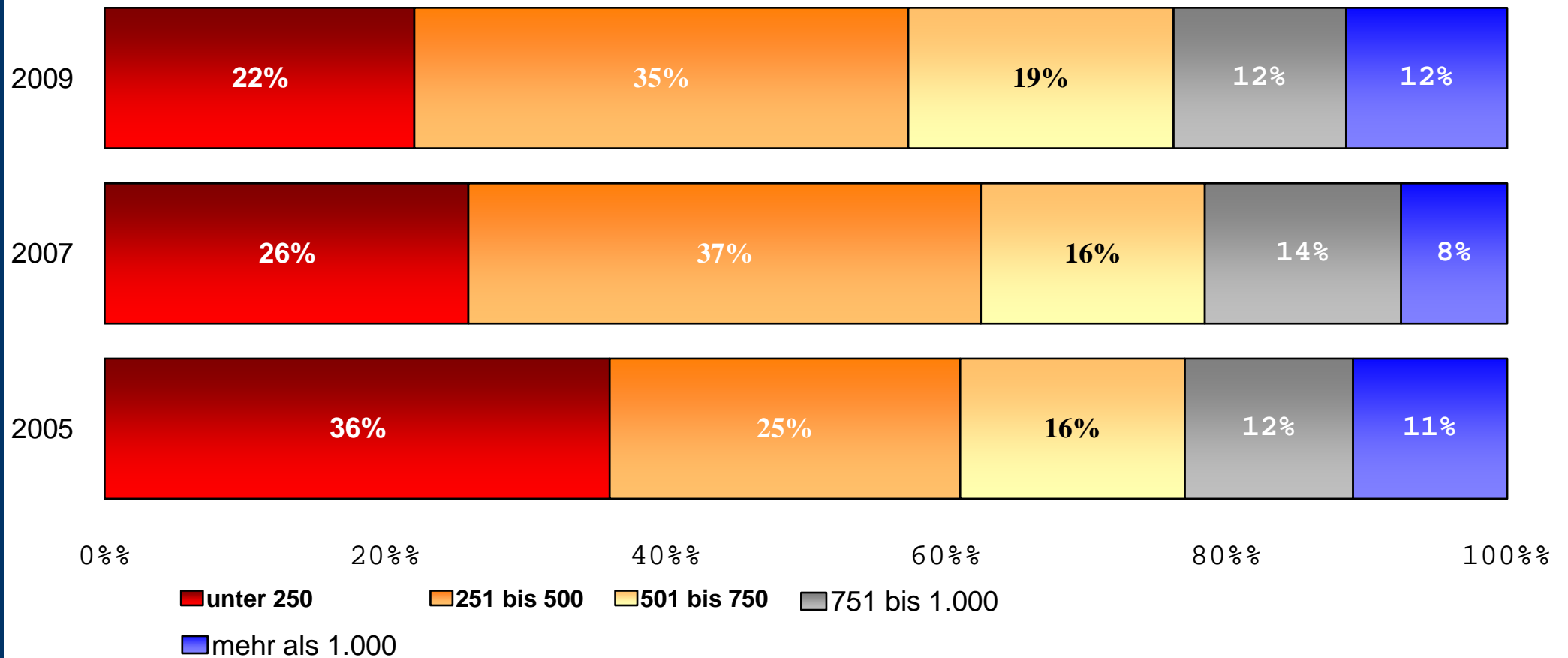


- unter 250 €
- 251 bis 500 €
- 500 bis 750 €
- 750 bis 1.000 €
- 1.000 € und mehr



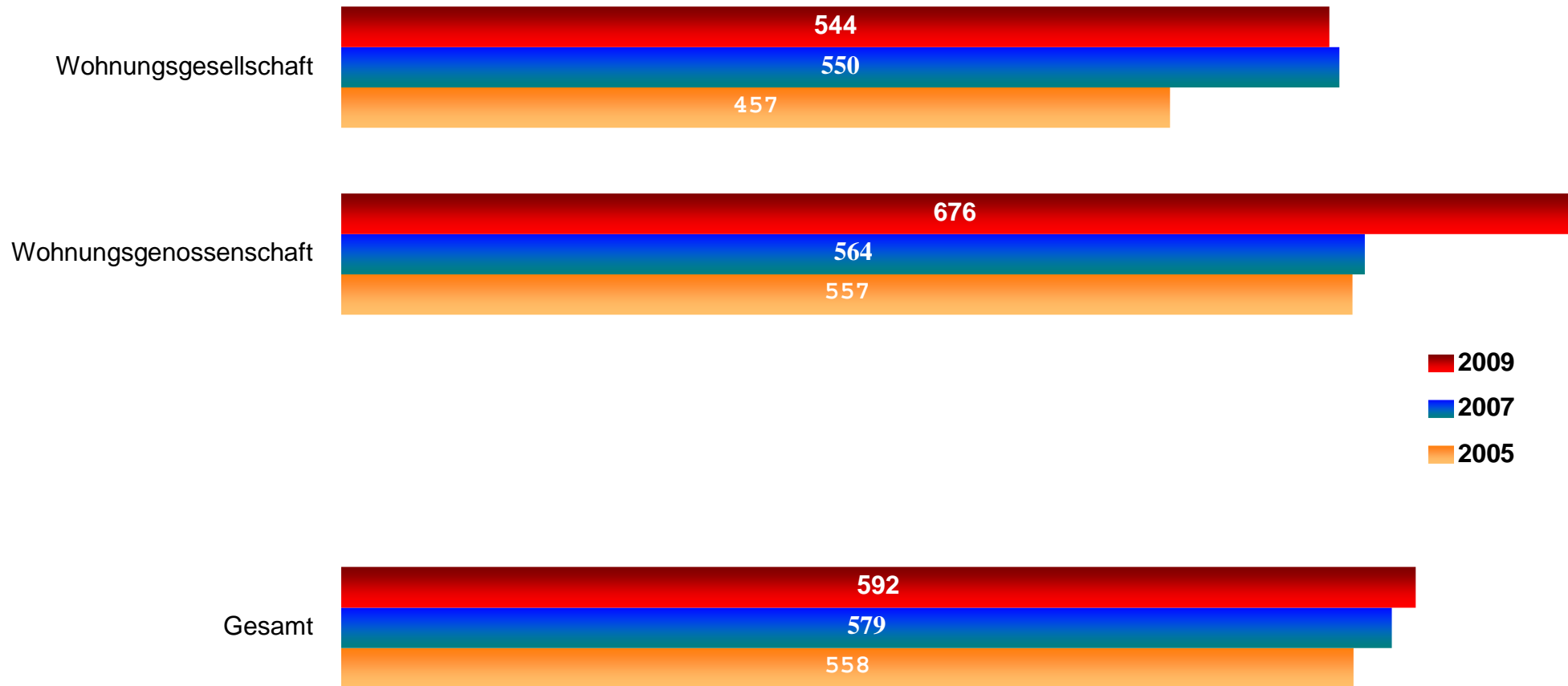
# Budgets für Weiterbildung

„Wie hoch ist das Budget (in Euro), das Sie jährlich für Fort- und Weiterbildungen Ihrer Mitarbeiter ausgeben (pro Mitarbeiter)? Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer Einschätzung weder die Kosten für die Erstausbildung noch Reisekosten.“



# Budgets für Weiterbildung

**„Wie hoch ist das Budget (in Euro), das Sie jährlich für Fort- und Weiterbildungen Ihrer Mitarbeiter ausgeben (pro Mitarbeiter)? Bitte berücksichtigen Sie bei Ihrer Einschätzung weder die Kosten für die Erstausbildung noch Reisekosten.“**



Angabe in %

# Qualifikationsanforderungen Sachbearbeiter

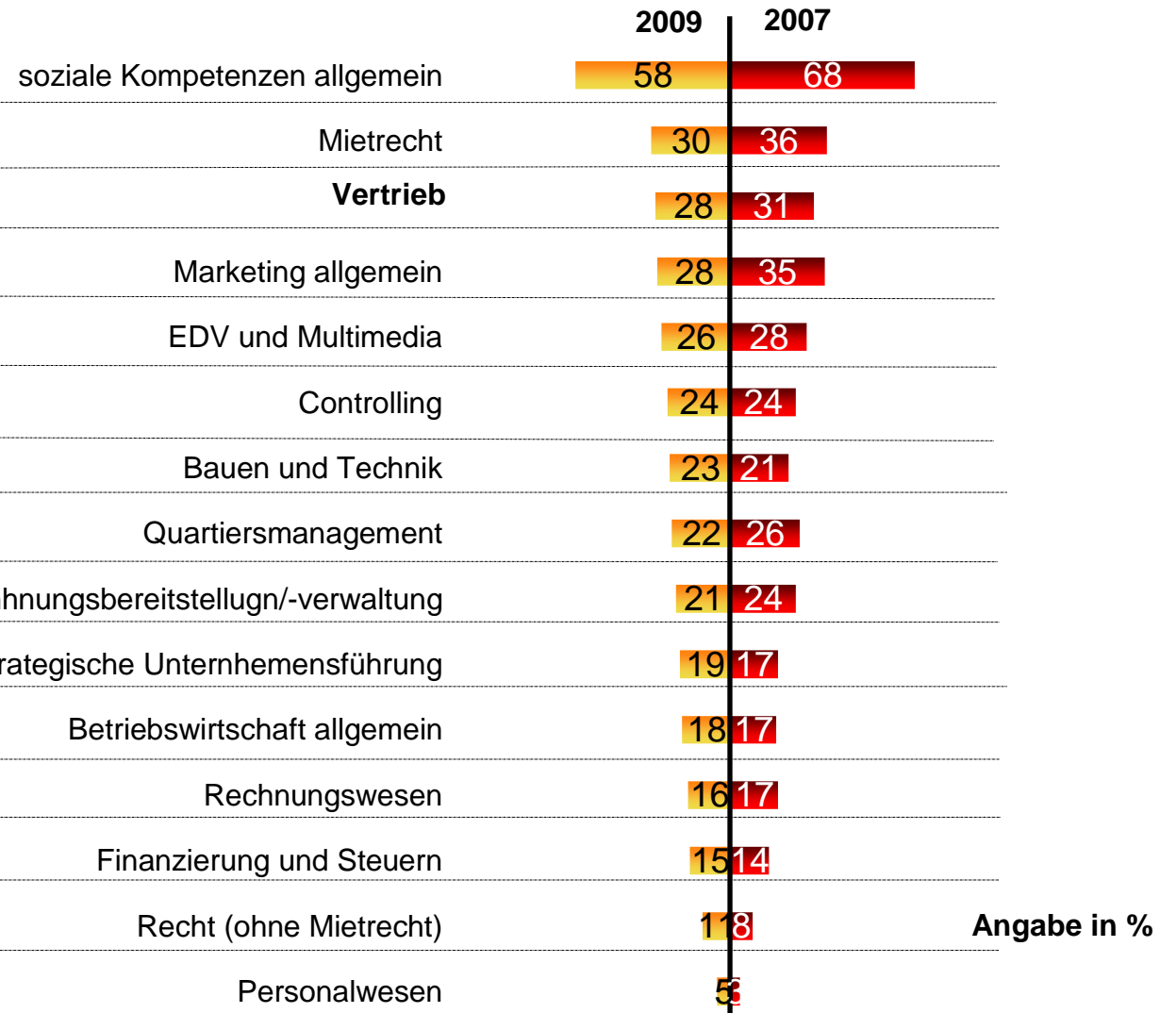
\* Bei der durchschnittlichen Relevanz handelt es sich um einen Mittelwert, der aus beiden Jahren über alle Merkmale gebildet wurde.

„Wie wichtig werden Qualifikationen eingeschätzt?“

„Welche Qualifikationen sollten künftig verstärkt vermittelt werden?“

■ Mittelwert 2009  
■ Mittelwert 2007  
 Durchschnittliche Relevanz\*  
 unwichtig  sehr wichtig

Mehrfachnennungen möglich



Angabe in %

# Qualifikationsanforderungen Führungskräfte

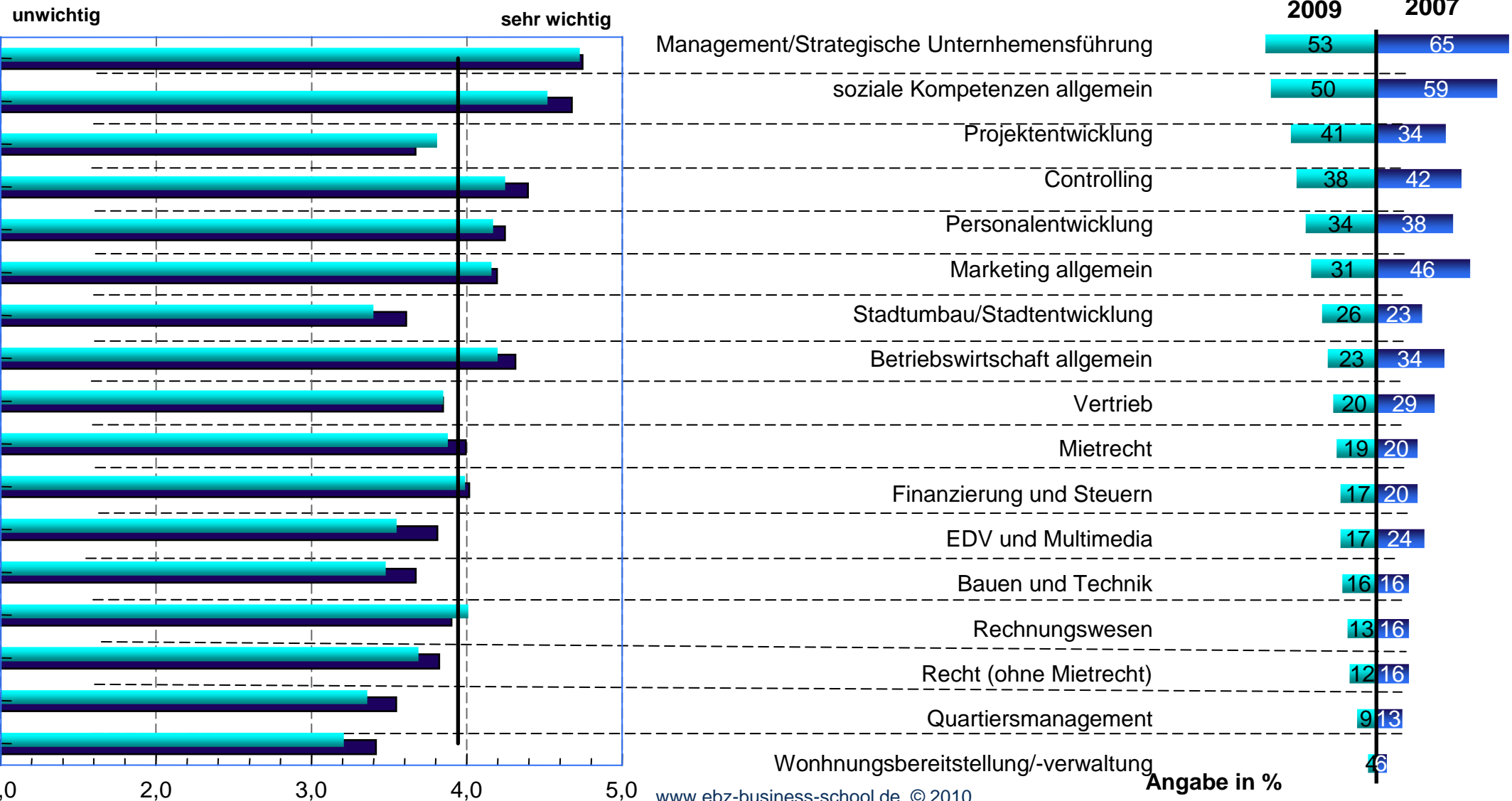
\* Bei der durchschnittlichen Relevanz handelt es sich um einen Mittelwert, der aus beiden Jahren über alle Merkmale gebildet wurde.

„Wie wichtig werden Qualifikationen eingeschätzt?“

„Welche Qualifikationen sollten künftig verstärkt vermittelt werden?“

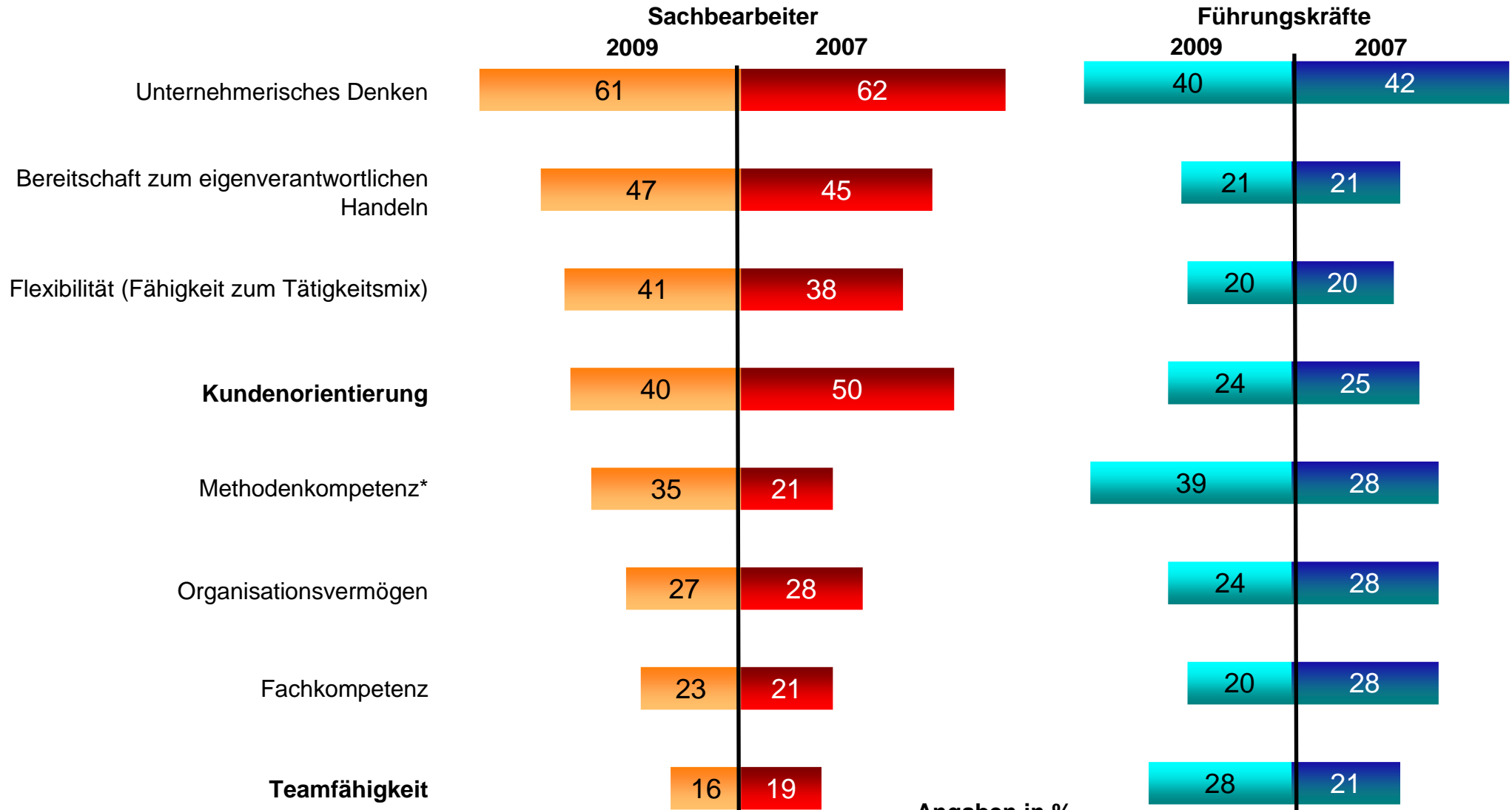
■ Mittelwert 2009 ■ Mittelwert 2007 — Durchschnittliche Relevanz

Mehrfachnennungen möglich



# Qualifikationsanforderungen

„Welche Eigenschaften vermissen Sie bei Ihren Mitarbeitern am meisten?“ *Mehrfachnennungen möglich*



Angaben in %

\*2007 wurde Fach- und Methodenkompetenz als ein Merkmal abgefragt

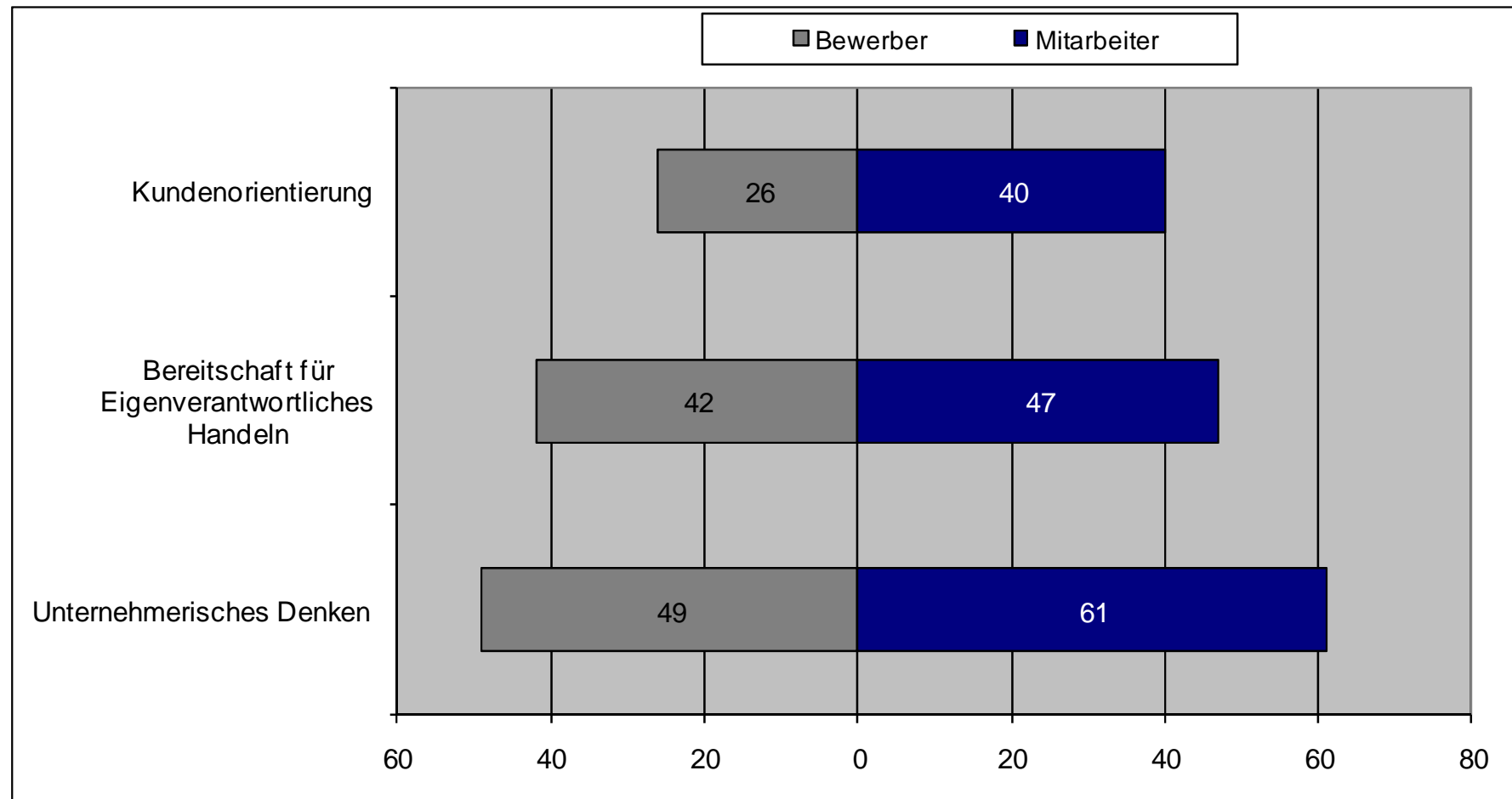


# Qualifikationsanforderungen

**„Welche Eigenschaften vermissen Sie bei Ihren Mitarbeitern / Bewerbern am meisten?“**

*Mehrfachnennungen möglich*

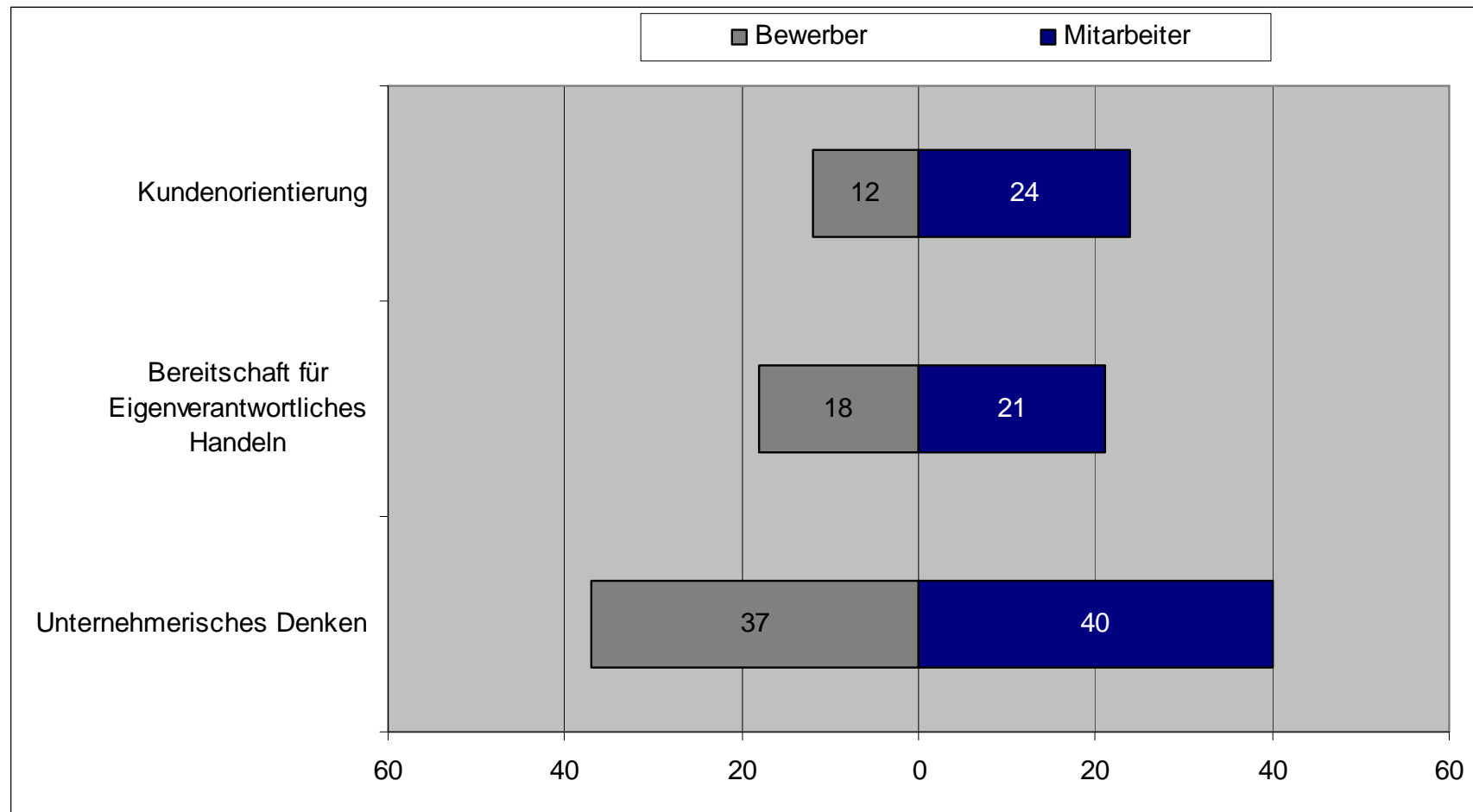
## Sachbearbeiter



# Qualifikationsanforderungen

„Welche Eigenschaften vermissen Sie bei Ihren Mitarbeitern / Bewerbern am meisten?“ Mehrfachnennungen möglich

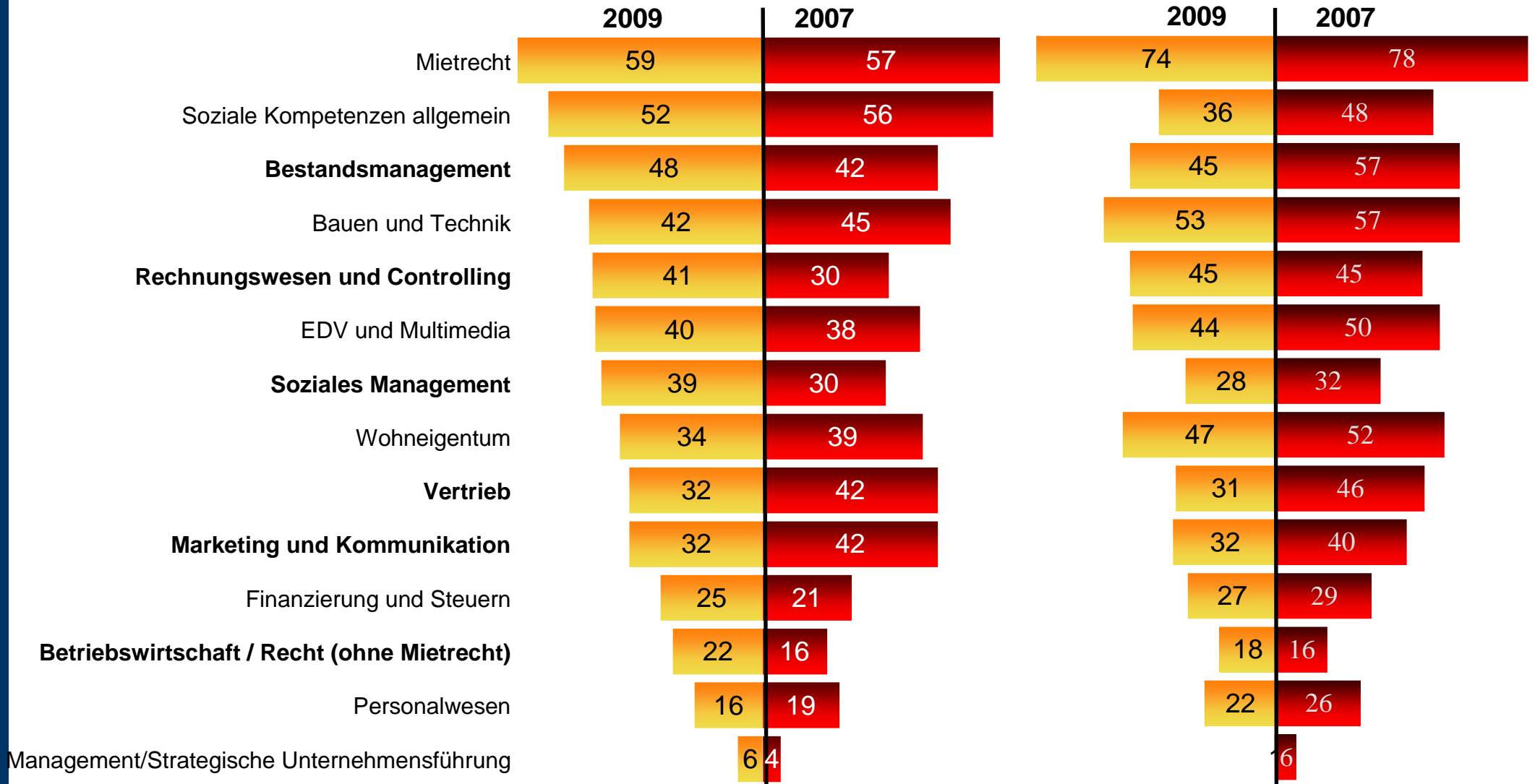
## Führungskräfte



# Qualifikationsanforderungen

„Welche Weiterbildung würden Sie einem Mitarbeiter nahe legen?“  
Mehrfachnennungen möglich

„Welche Weiterbildung nehmen Ihre Mitarbeiter in Anspruch?“  
Mehrfachnennungen möglich



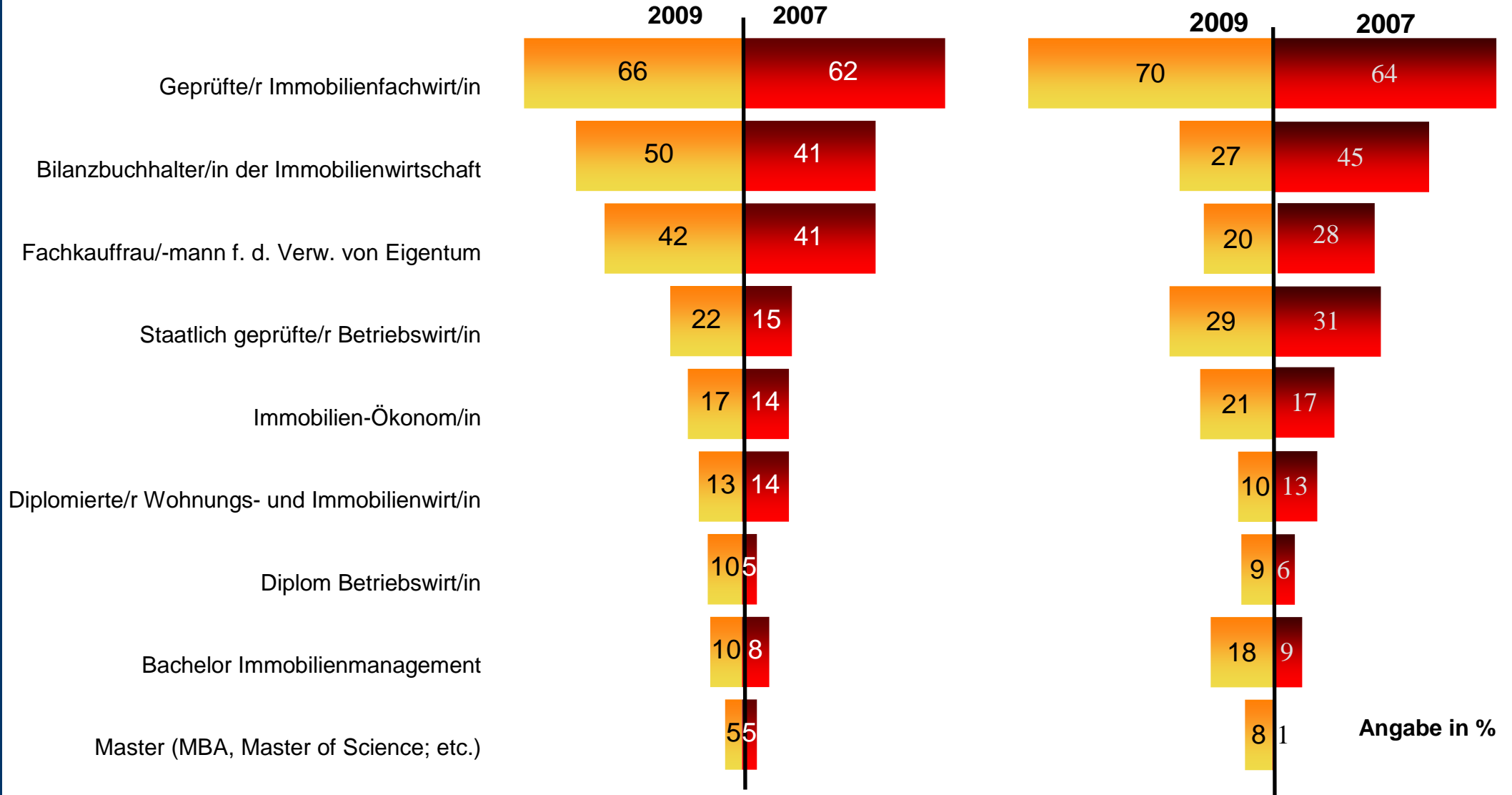
# Qualifikationsanforderungen

„Welche Fortbildung würden Sie einem Mitarbeiter nahe legen?“

Mehrfachnennungen möglich

„Welche Fortbildung nehmen Ihre Mitarbeiter in Anspruch?“

Mehrfachnennungen möglich



Angabe in %

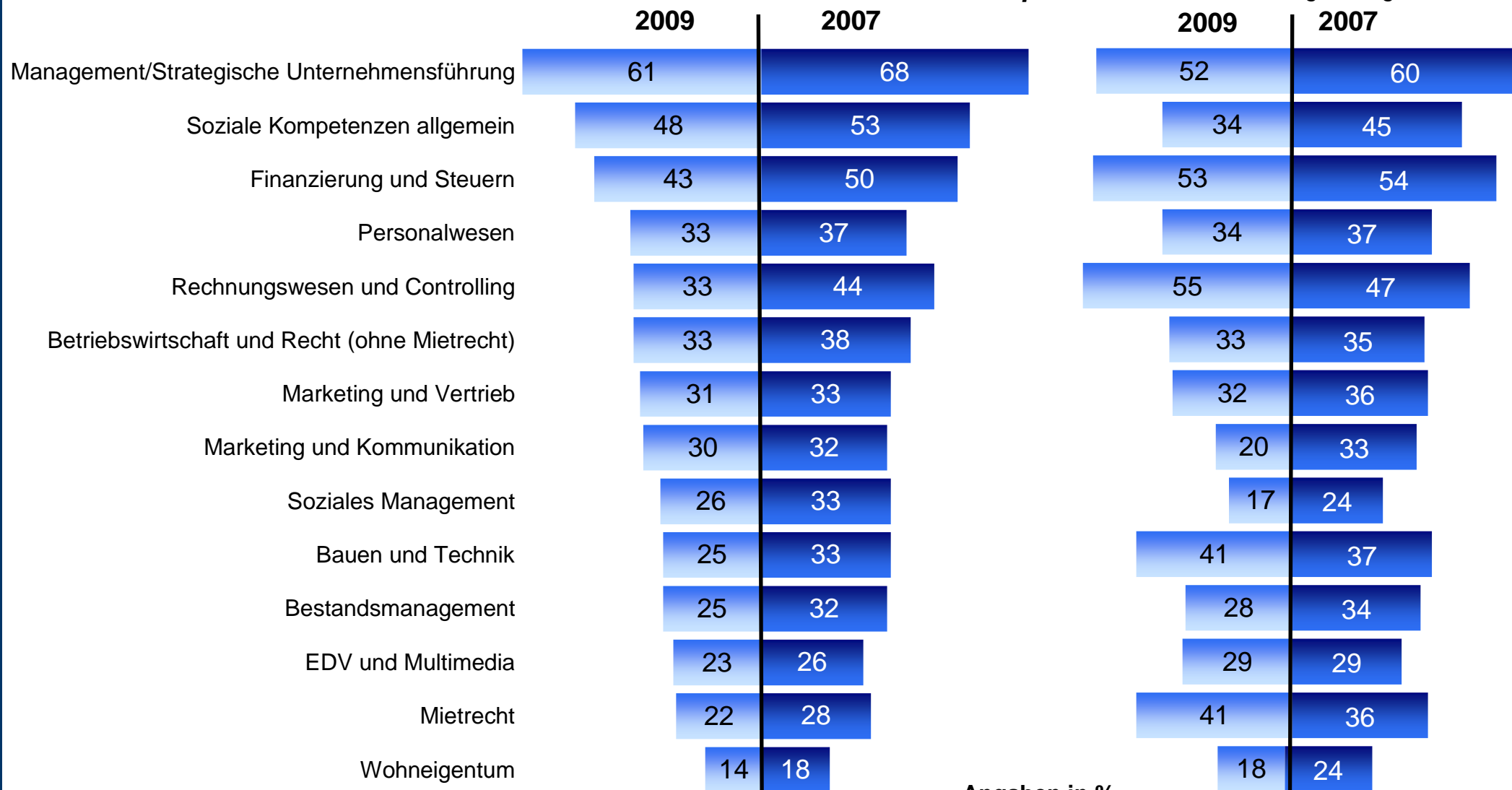
# Qualifikationsanforderungen Führungskräfte

„Welche Weiterbildung würden Sie einem Mitarbeiter nahe legen?“

Mehrfachnennungen möglich

„Welche Weiterbildung nehmen Ihre Mitarbeiter in Anspruch?“

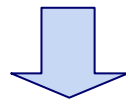
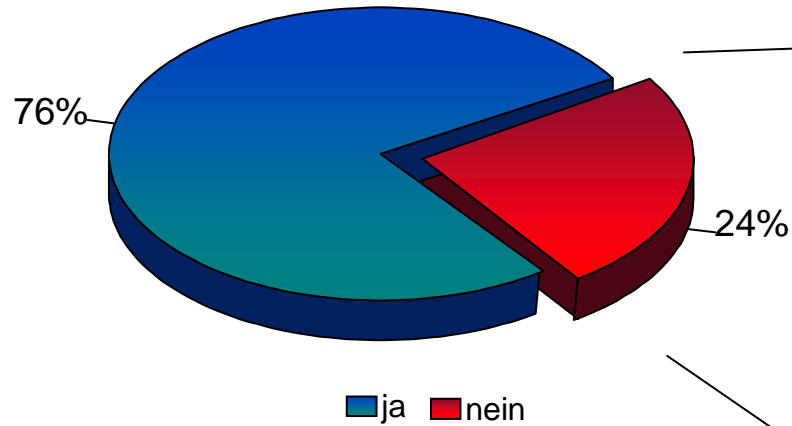
Mehrfachnennungen möglich



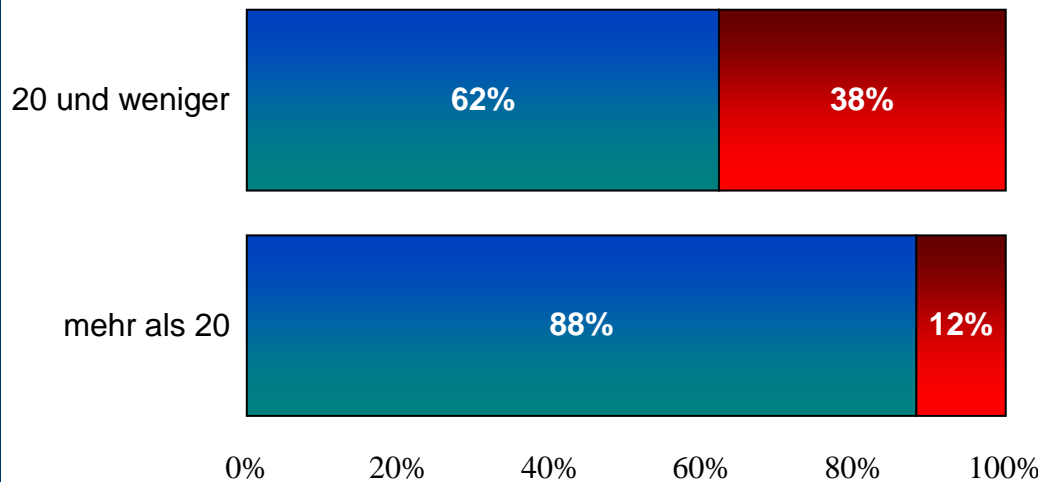
Angaben in %

# Ausbildung

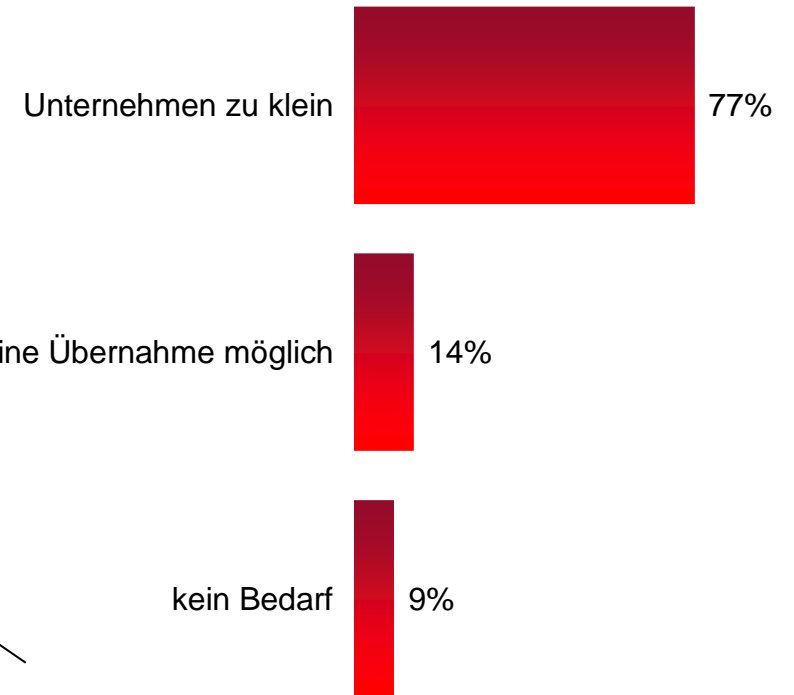
**„Bilden Sie in Ihrem Unternehmen aus ?“**



**Differenzierung nach Unternehmensgröße**



**„Wenn nein, wieso nicht?“** offene Frage – Mehrfachnennungen möglich – gefilterte Ergebnisse

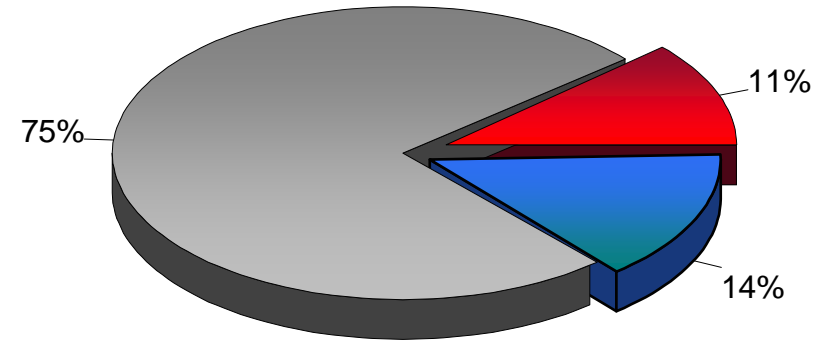
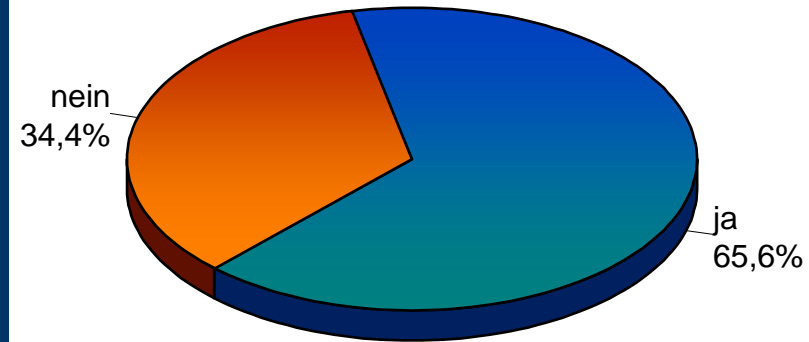


# Ausbildung

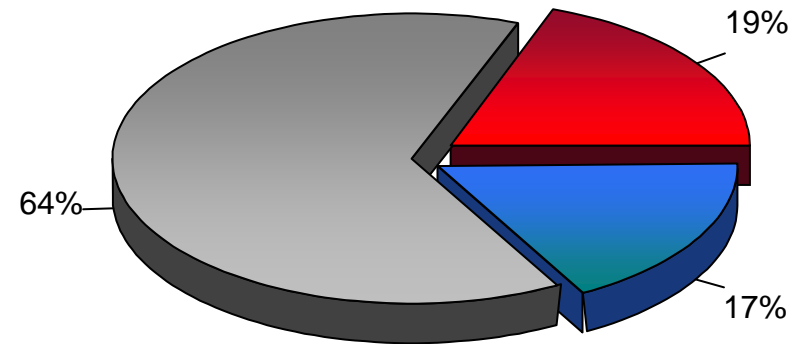
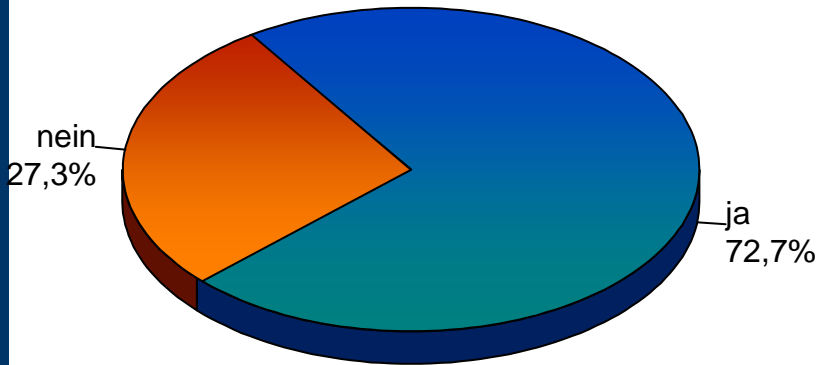
■ weniger   
 ■ gleichbleibend   
 ■ mehr

**„Bilden Sie in Ihrem Unternehmen aus ?“**

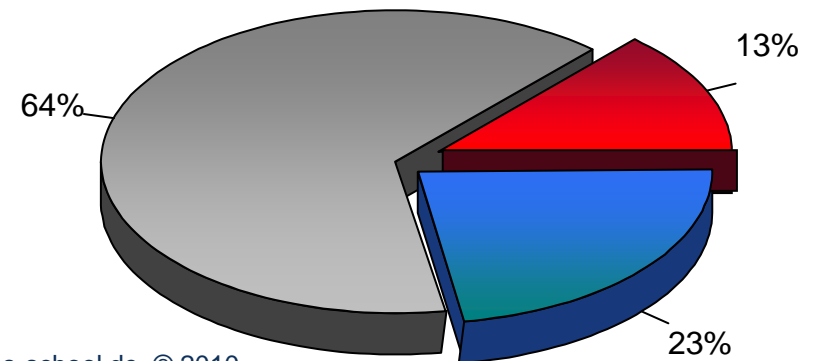
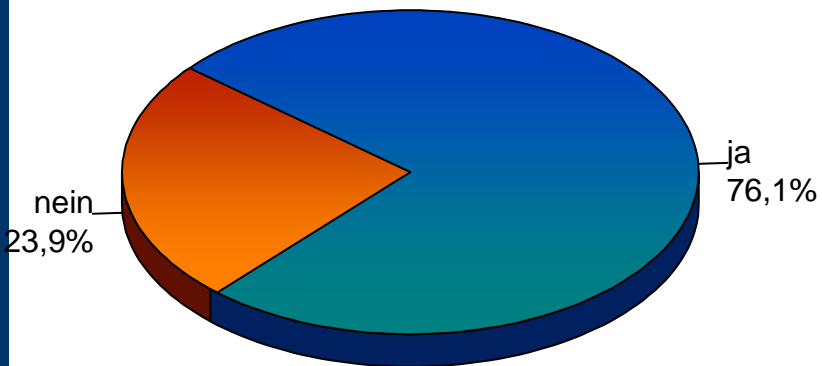
**„Werden Sie im nächsten Jahr voraussichtlich mehr oder weniger Personen ausbilden?“**



2005



2007

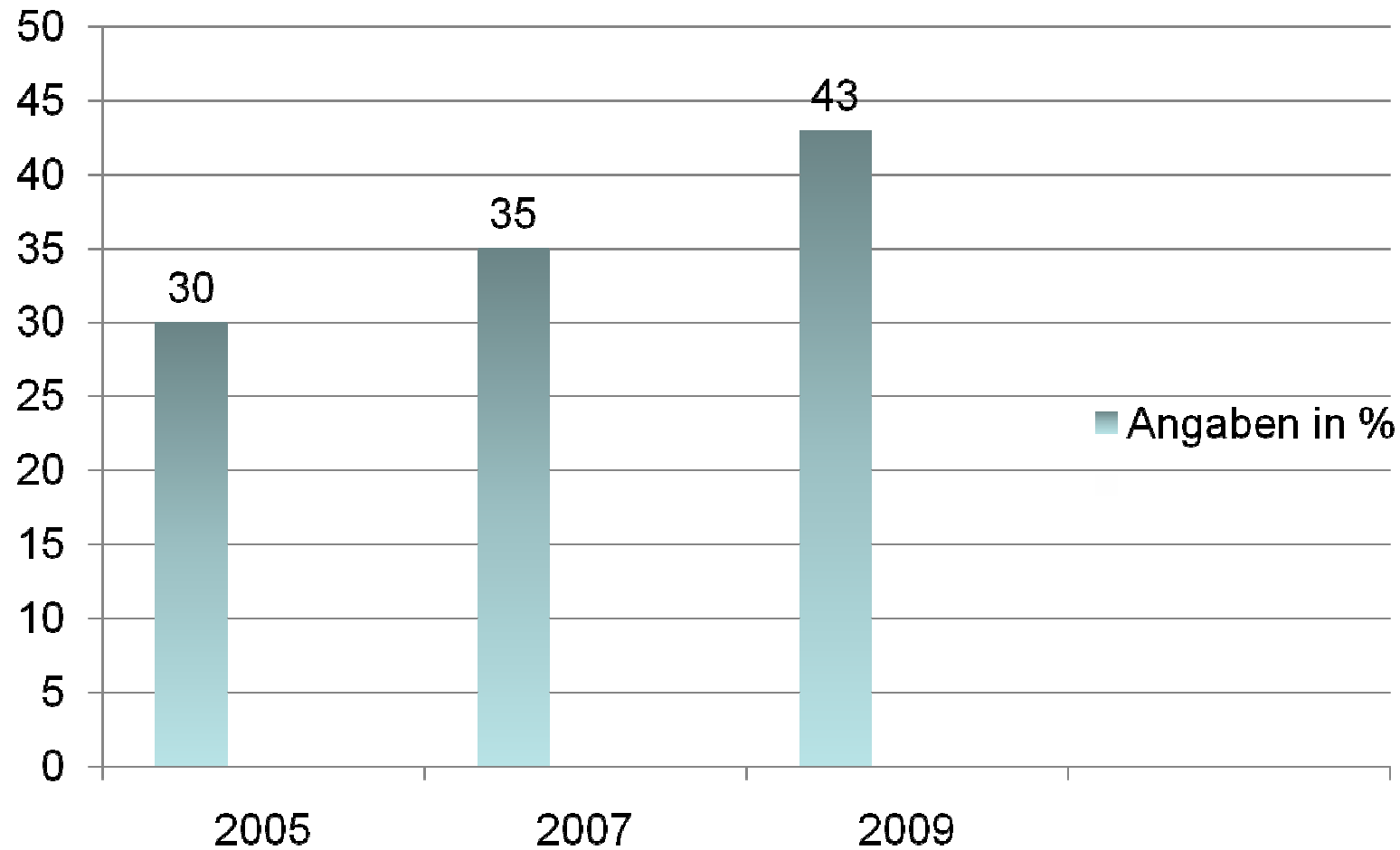


2009

# Personalentwicklung

***“Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Personalentwicklungskonzept?”***

***Ja, sagen ...***

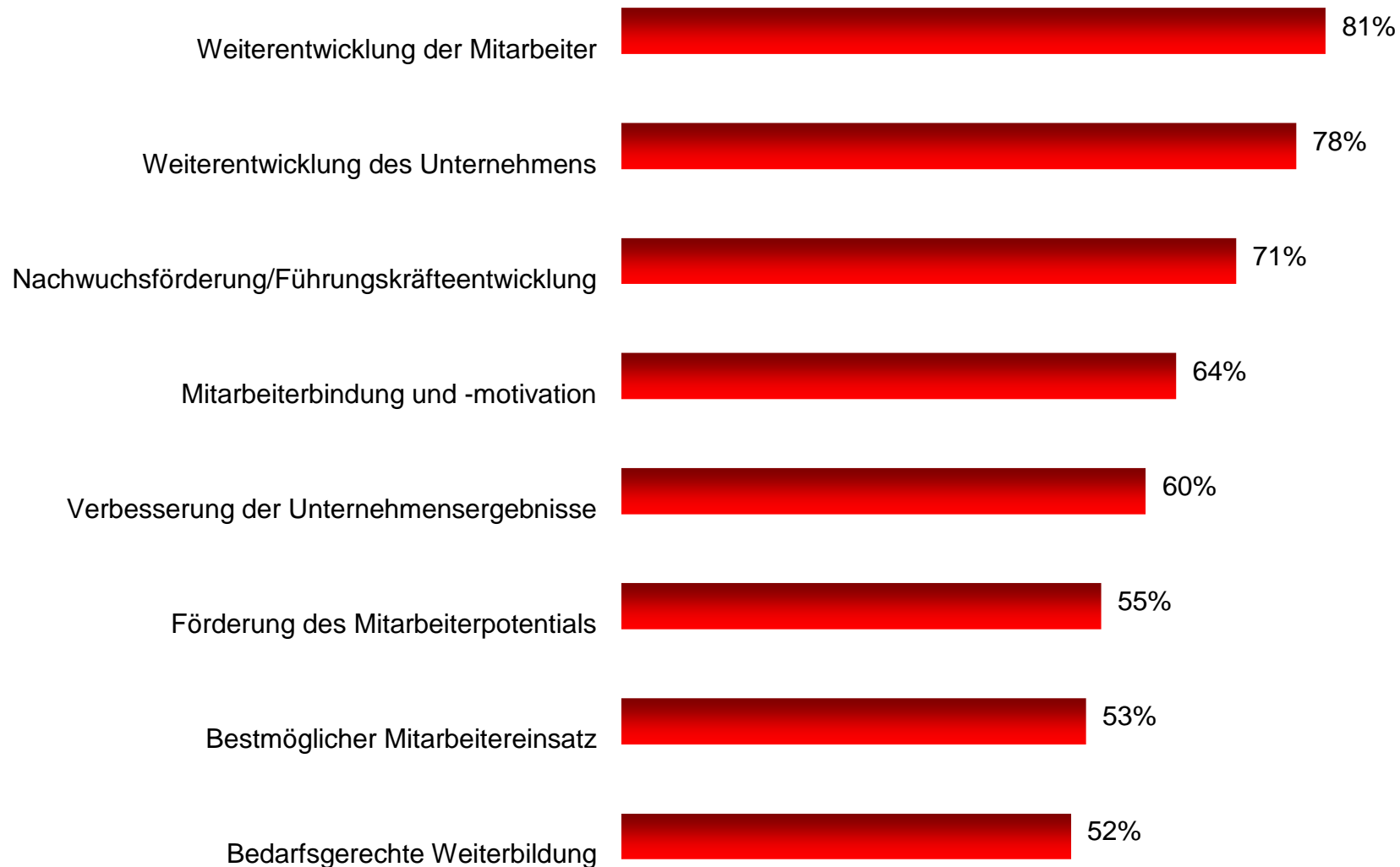




# Personalentwicklung

## „Welche Ziele verbinden Sie mit dem Personalentwicklungskonzept?“

gefilterte Ergebnisse - Mehrfachnennungen möglich



# Personalentwicklung

## Prognostizierte Veränderung der Mitarbeiterzahlen – differenziert nach Unternehmensschwerpunkt

	Anzahl der Mitarbeiter insgesamt	Anzahl der Mitarbeiter in 5 Jahren	Prognose prozentuale Veränderung 2009	Prognose prozentuale Veränderung 2007	Prognose prozentuale Veränderung 2005
Wohnungsgesellschaft	56	56	-0,6%	-2,7%	-3,7
Wohnungsgenossenschaft	28	28	-0,1%	0,0%	0,6
Haus-/Wohnungsverwaltung	13	15	20,0%	23,1%	17,5
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,8</b>

# Nachfragetrends

## Spezialisierungen

- Trennung von Bestandsmanagement und Vermietungsprozess
- Ende oder Weiterentwicklung der A – Z Sachbearbeitung?

## Bessere Verzahnung von Personalentwicklung und Weiterbildung

- Maßgeschneiderte Inhousekonzepte
- Individualisierung der Maßnahmen

## Mietrecht

- bleibt der Spitzenreiter

## Höhere Anforderungen:

1. Gestiegene Erwartungen von Gesellschaftern, Mitgliedern und Kunden erhöhen die Anforderungen an betriebswirtschaftliche und finanzwirtschaftliche Kompetenzen.
2. Die durch den demographischen Wandel bedingte Differenzierung der Wohnungsnachfrage erhöht den Wettbewerb, verlangt nach wachsender Berücksichtigung unterschiedlicher Ansprüche der verschiedenen Zielgruppen sowie hoher Marketingkompetenz.
3. Soziale Probleme und Konflikte erfordern wachsende Kompetenz im Bereich des Quartiersmanagements.
4. Interkulturelle Kompetenz wird angesichts des steigenden Anteils von Kunden mit Migrationshintergrund zu einer Schlüsselqualifikation.

## Höhere Anforderungen:

5. Stadtentwicklung und Stadtumbau verlangen nach erweiterten unternehmerischen Perspektiven weit über das eigene Portfolio hinaus.
6. Wohnbegleitende Dienstleistungen und der Aufbau von Nachbarschafts- und Infrastruktureinrichtungen erfordern neue unternehmerische Kompetenzen weit über die bisherige Bewirtschaftung hinaus. Kreative Ideen und flexible Lösungen sind gefragt.
7. Klimawandel und Ressourcenschonung erfordern steigende ökologische Sensibilität und technische Kompetenz.
8. Erfolgreiches Wirken im gesellschaftlichen und politischen Umfeld setzt gesellschaftspolitische Kompetenz voraus.

- Personalentwicklung und Personalrekrutierung gewinnen stark an Bedeutung
- Die Bereitschaft, in Bildung zu investieren, nimmt zu
- Die Ansprüche an die Bildungsträger steigen – die Budgets für Bildung eher nicht
- Soziale Kompetenz bleibt das herausragende Qualifikationsmerkmal
- Akademische Qualifikationen gewinnen an Bedeutung

# Ihre Fragen?



## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit