

Human Resources Benchmark-Analyse in der Wohnungswirtschaft

Kernergebnisse der 2. HR-Benchmarkanalyse

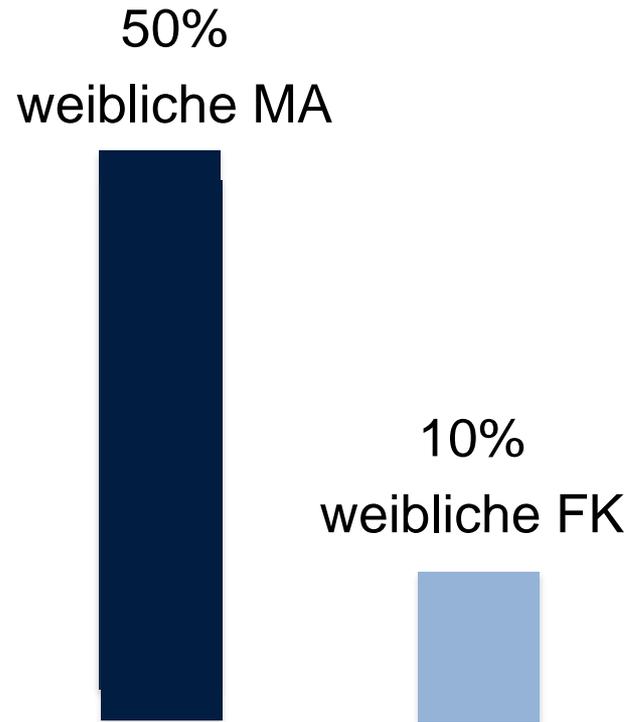
26.09.2017 | Arbeitsgemeinschaft Großer Wohnungsunternehmen

Matthias Berghoff | Betty und Betty – Holistic Identities

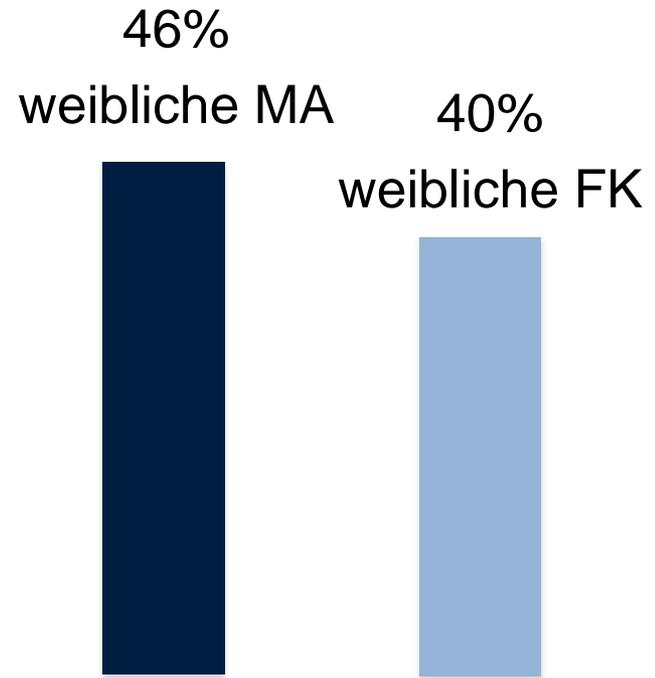
10 MINUTEN – 10 TRENDS

WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE

Weibliche Führungskräfte

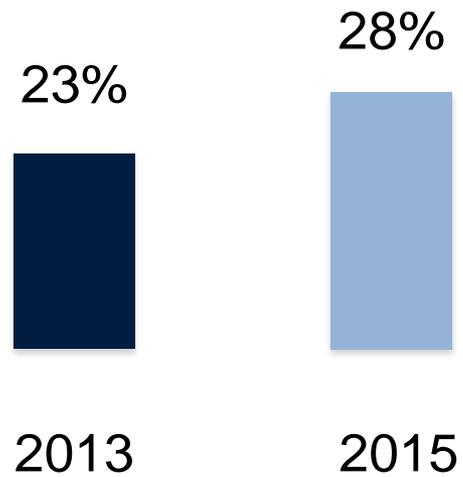


Kleine bis mittlere
Wohnungsunternehmen
<10k – 25k WE



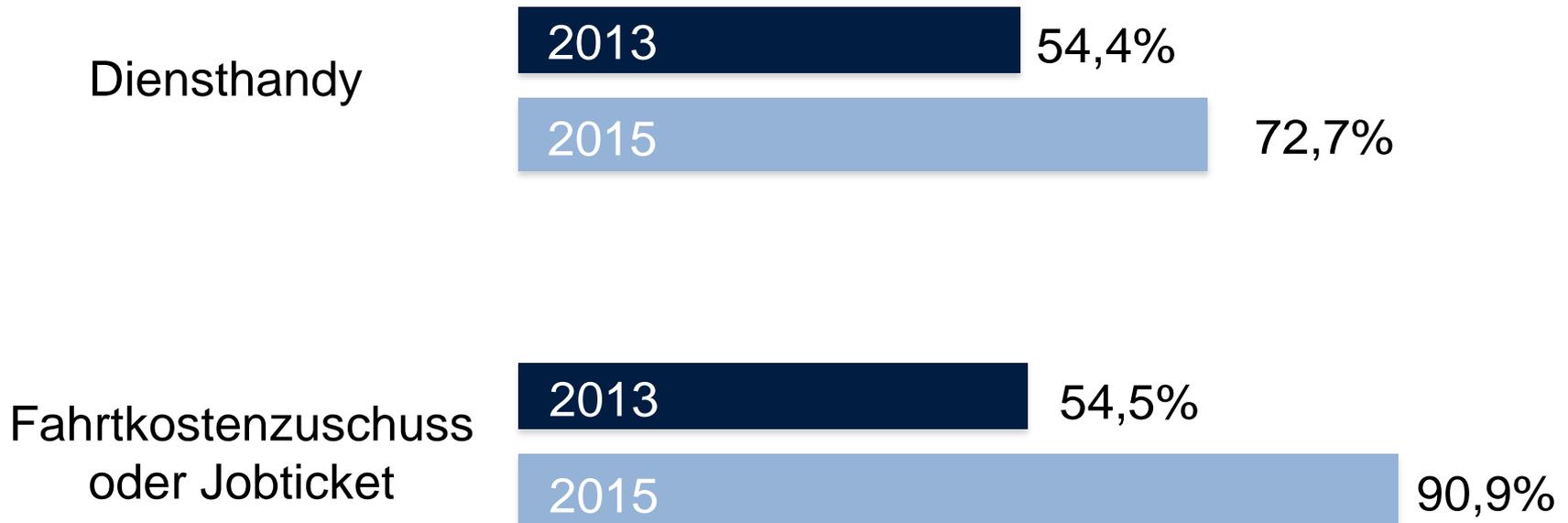
Große Wohnungsunternehmen
<25k WE

Der Anteil weiblicher Führungskräfte wächst

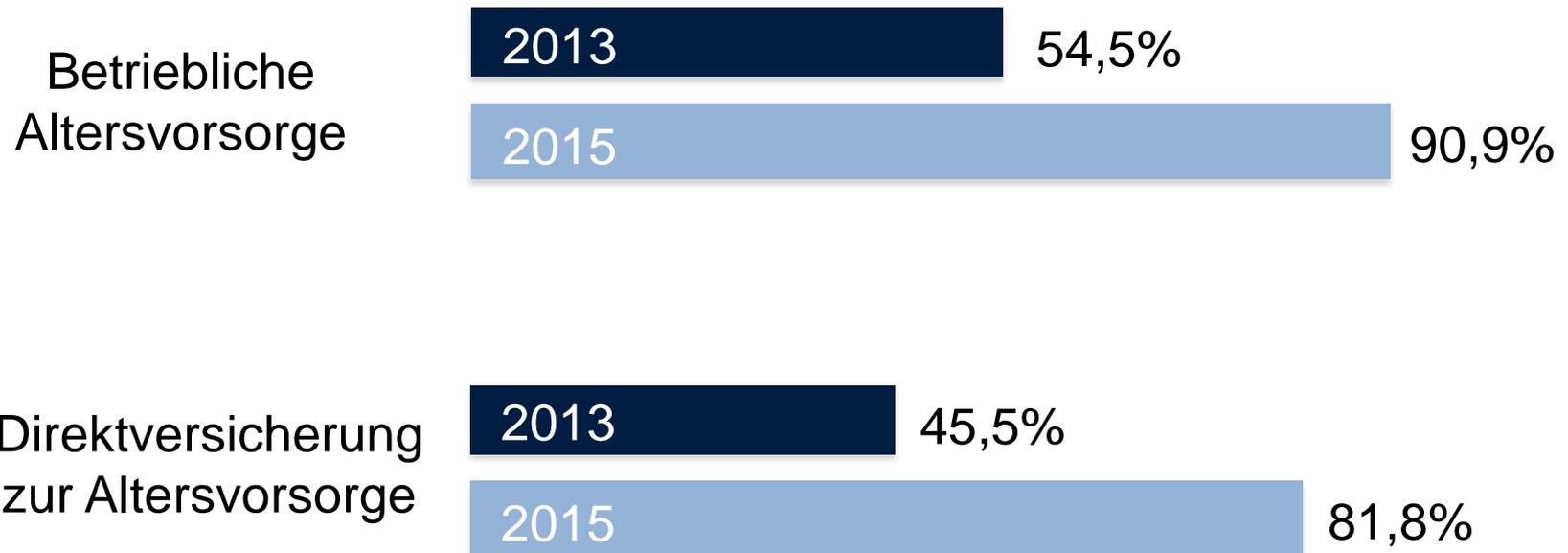


BETRIEBLICHE ZUSATZLEISTUNGEN

Entwicklung betriebliche Zusatzleistungen

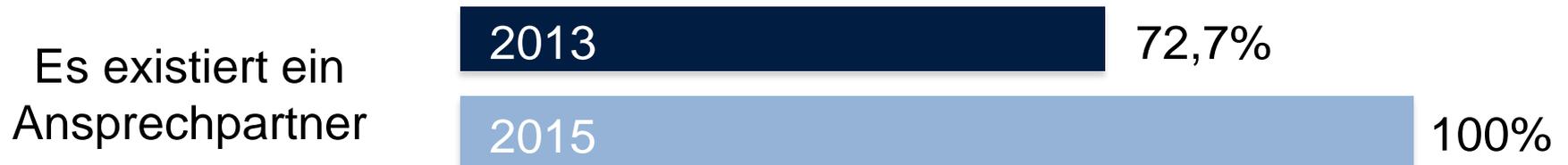


Entwicklung betriebliche Zusatzleistungen

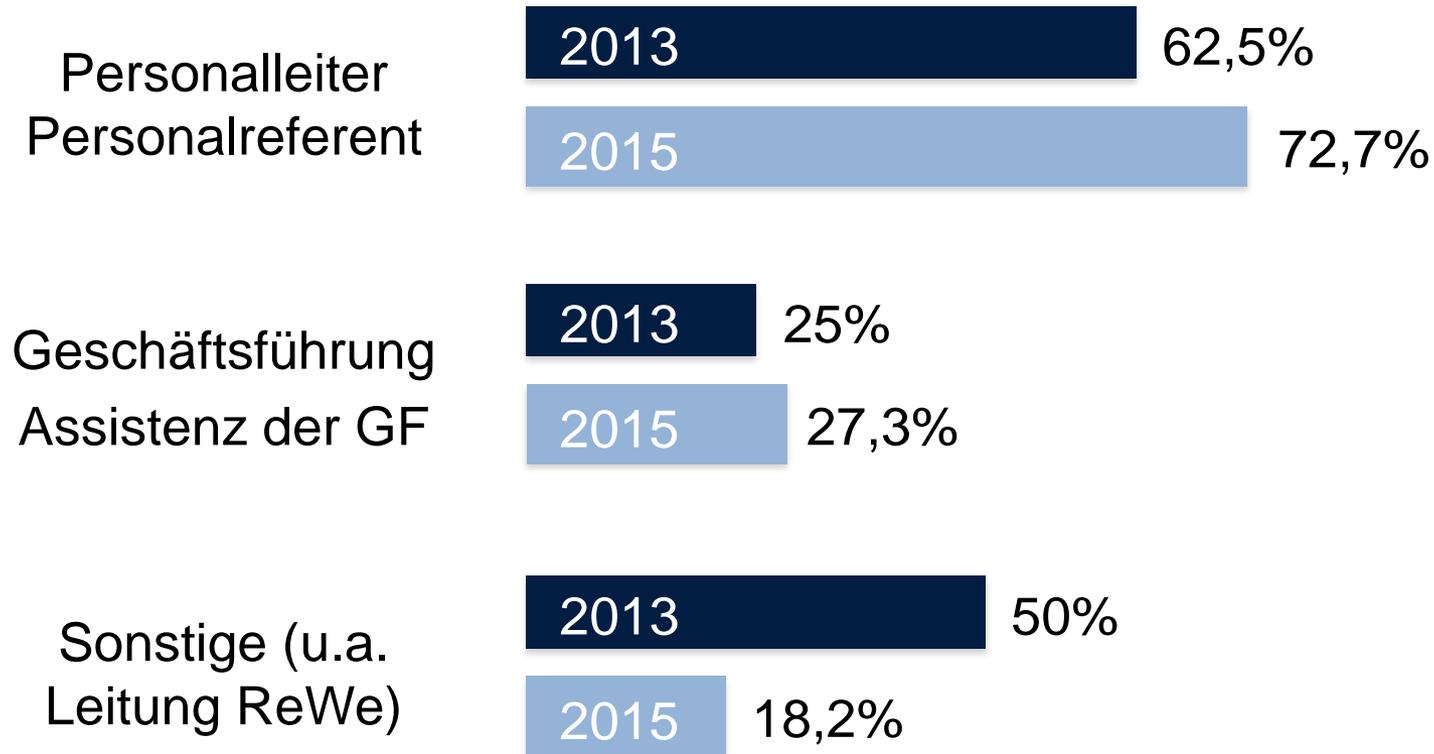


ANSPRECHPARTNER FÜR PERSONALENTWICKLUNG

Ansprechpartner für Personalentwicklung



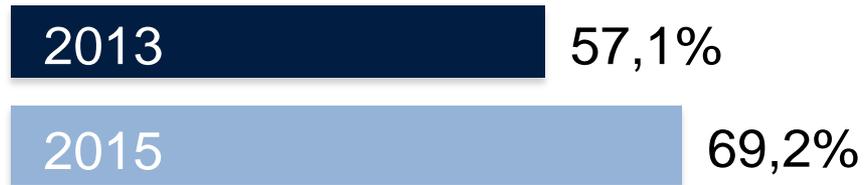
Ansprechpartner für Personalentwicklung



FINANZIERUNG DER PERSONALENTWICKLUNG

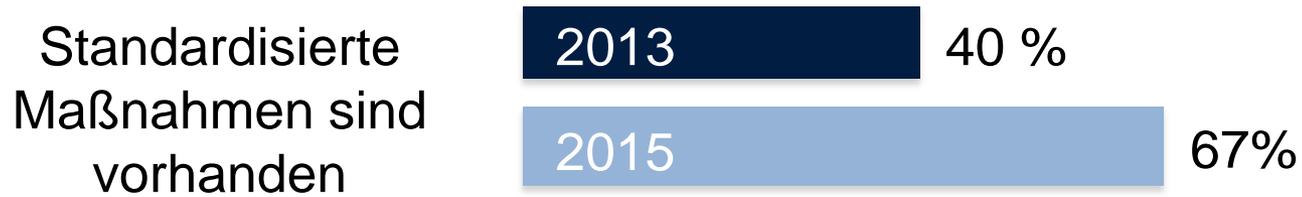
Finanzierung der Personalentwicklung

Unternehmen
übernimmt volle
Kosten

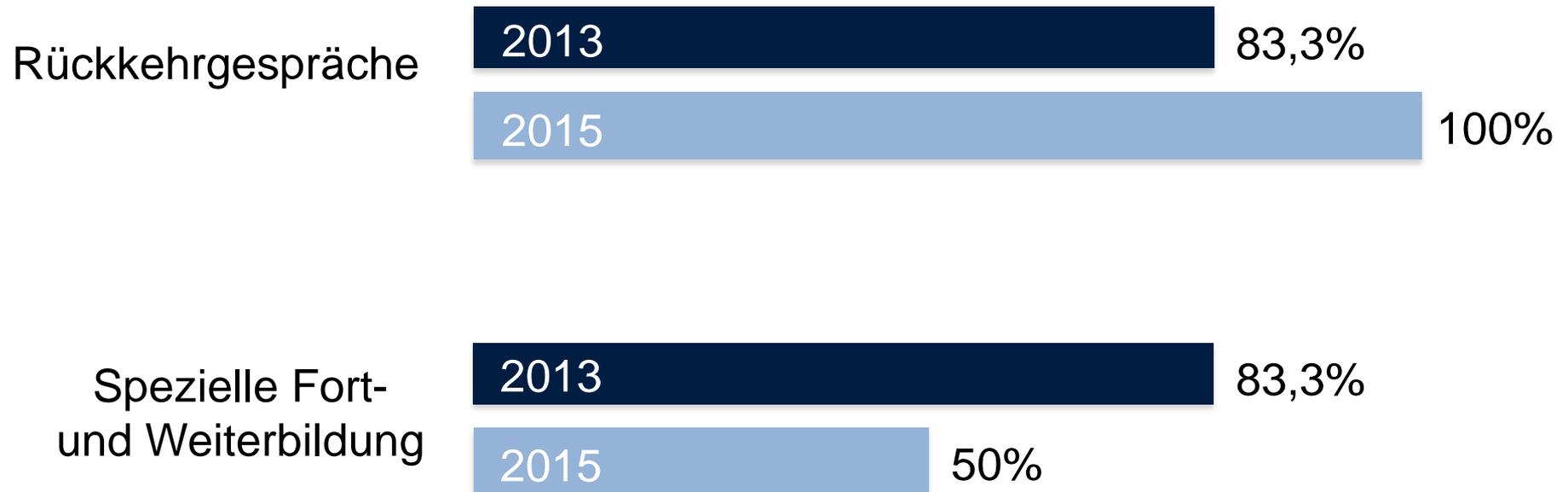


WIEDEREINSTIEGSMANAGEMENT

Wiedereinstiegsmanagement



Wiedereinstiegsmanagement



PERSONALGEWINNUNG

Methoden der Personalgewinnung

Intern

- Stellenausschreibungen

Extern

- Jobbörsen lösen Stellenanzeigen ab
- Persönliche Netzwerke
- Personalberater

Probleme bei der Personalgewinnung

Fachliche Dimension

- Handwerklich/technische MA sind schwer zu bekommen
- 21% sind bereits jetzt schon im Tagesgeschäft beeinträchtigt

Gründe

- Wenig Bewerbungen
- Fehlende Berufserfahrung
- Fehlende Qualifikation

PERSONALAUSWAHL

Tools der Personalauswahl

Auszubildende

- Bewerbungsunterlagen
- Interview
- Leistungstests

Führungskräfte

- Bewerbungsunterlagen
- Interview
- Referenzen

PROFESSIONALISIERUNG

Personalarbeit wird strukturierter

- Fester Ansprechpartner für PE
- Qualifizierter Ansprechpartner für PE
- Personalentwicklung erhält mehr Bedeutung
- Wiedereinstiegsmanagement wird strukturiert

PROFILIERUNG

Wohnungsunternehmen benötigen klares Profil

- Rekrutierung über persönliche Netzwerke
- Bewerbungen werden weniger und schlechter
- Mitarbeiter sollen stärker gebunden und gefördert werden

Arbeitsgruppe Wohnungswirtschaft + Personal



InWIS Forschung & Beratung GmbH



Betty und Betty – Holistic Identities



Thomas Körzel Büro für Karrierecoaching

Employer Branding ist ein dauerhafter Prozess

Gehaltsbenchmarking

HR-Benchmark-Analyse

Analyse

Identität

Maßnahmen

Employer Branding ist ein dauerhafter Prozess

Kommunikationskonzepte

Beratung

Gehaltsbenchmarking

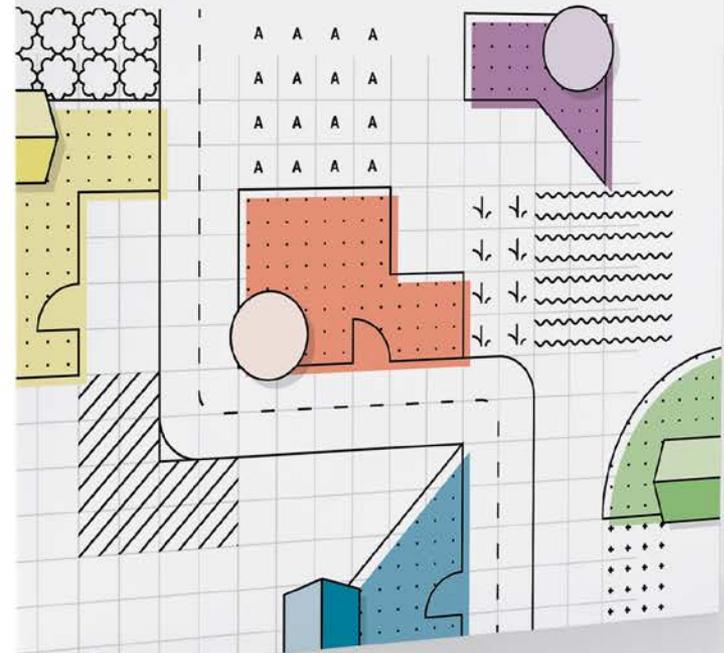
HR-Benchmark-Analyse

Analyse

Identität

Maßnahmen

Human Resources Benchmark-Analyse Ergebnisbericht für Ihr Unternehmen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

InWIS
Forschung & Beratung GmbH

Björn Eisele
Bereichsleiter Marktforschung

Internet: www.inwis.de
E-Mail: info@inwis.de

Thomas Körzel
Büro für Karrierecoaching

Thomas Körzel
Inhaber

Internet: www.karrierecoacher.de
E-Mail: info@karrierecoacher.de

Betty und Betty
Holistic Identities

Matthias Berghoff
Partner

Internet: www.bettybetty.de
E-Mail: post@bettybetty.de