

FORTBILDUNGSANGEBOTE UND ANFORDERUNGEN AN FACHKRÄFTE IM BEREICH HANDELSIMMOBILIEN

In Kooperation mit
Prof. Dr. Tobias Just, IREBS Universität Regensburg

IRE|BS Immobilienakademie
International Real Estate Business School
Universität Regensburg

DESIGN DER UMFRAGE

DESIGN DER UMFRAGE

HINTERGRUND: GCSC-Umfrage zum Thema „Fortbildungsangebote und Anforderungen an Fachkräfte im Bereich Handelsimmobilien“

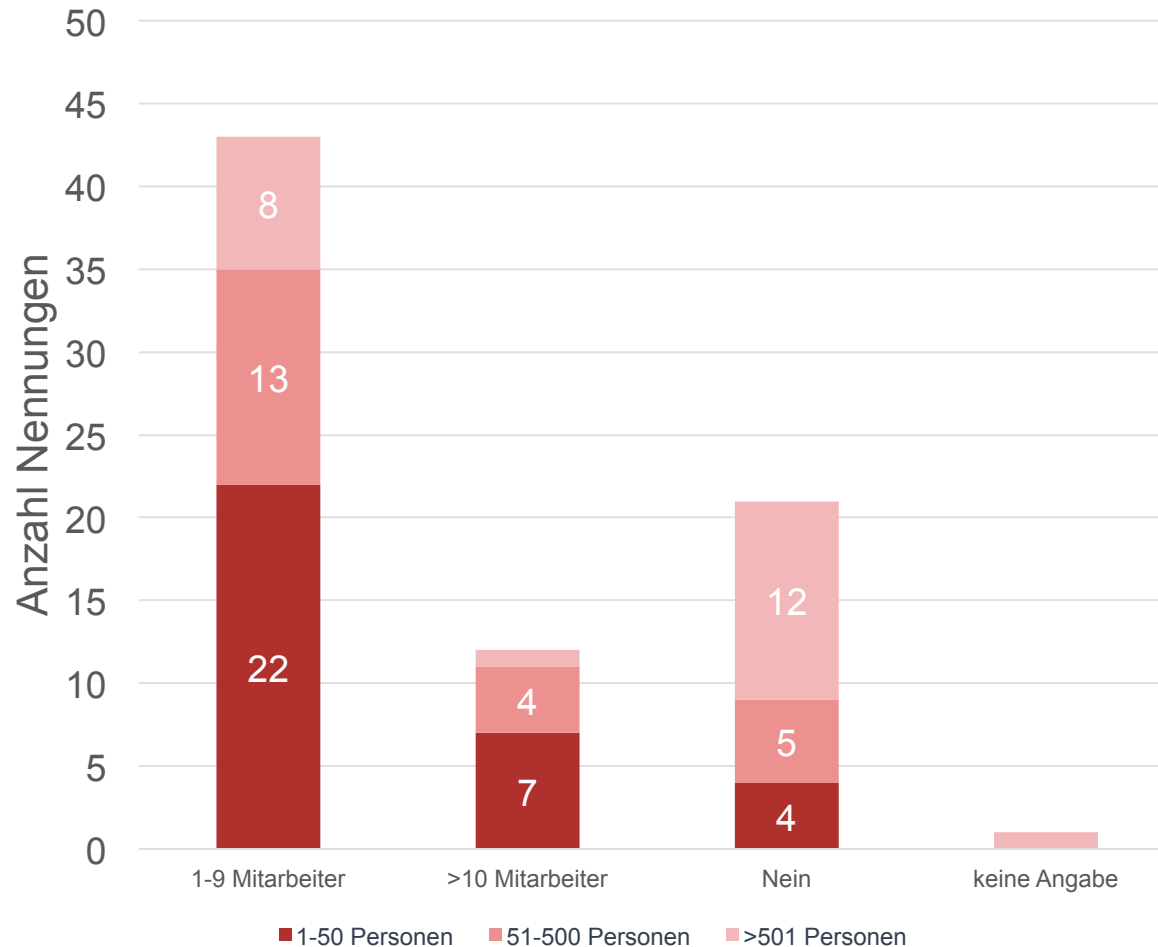
STICHPROBE: Mitglieder des GCSC, N=77

METHODE: Online-Befragung Es wurden Mitglieder des GCSC direkt vom GCSC per E-Mail zu der Befragung eingeladen. Der Zugang zur Onlinebefragung war für jeden Teilnehmer nur über ein individuelles Passwort möglich, Mehrfachteilnahmen waren somit ausgeschlossen.

FELDZEIT: 7. Februar 2016 – 8. März 2017

STRUKTUR DER ANTWORTENDEN

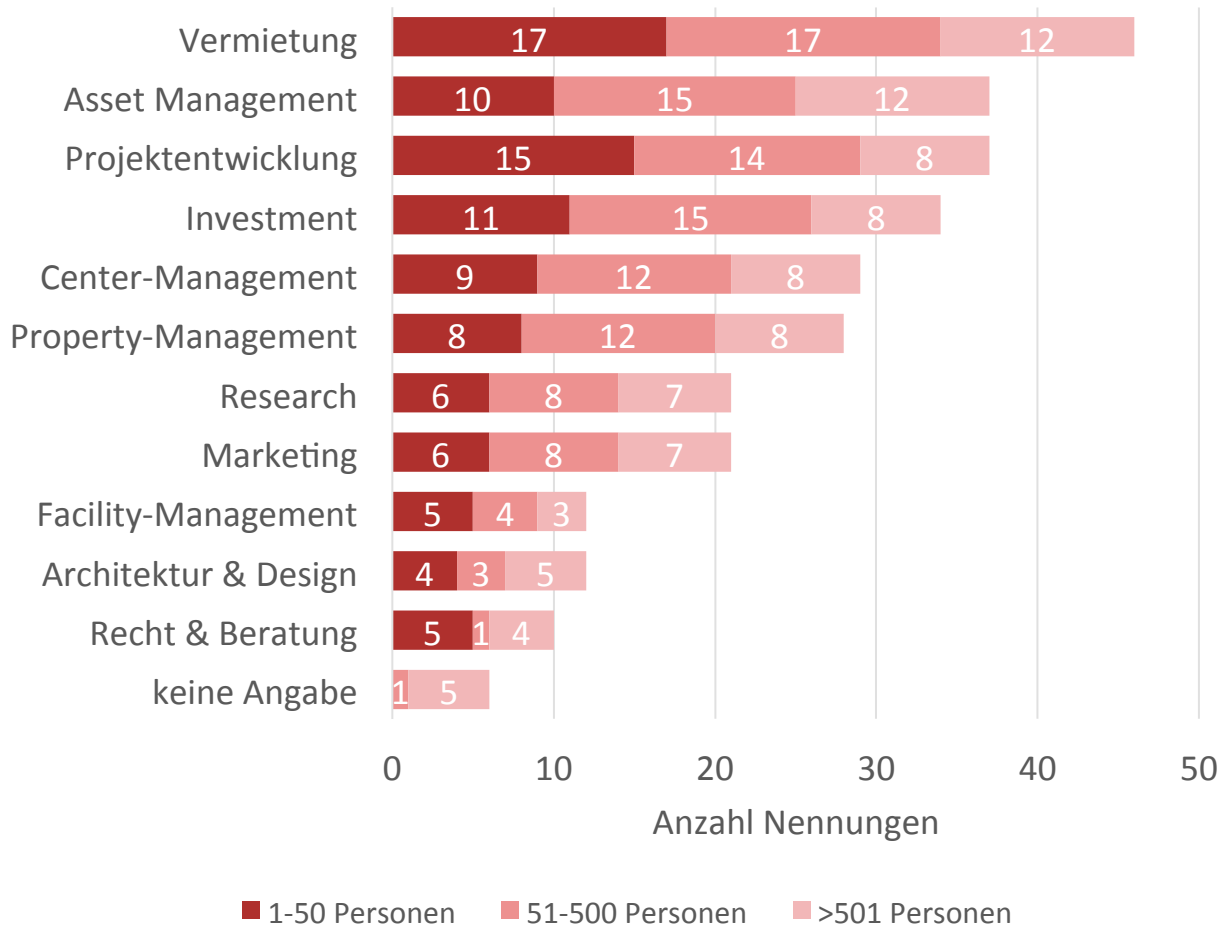
PERSONALVERANTWORTUNG: BEFRAGTE MIT BLICK FÜR'S GANZE



- 71,4% mit Personalverantwortung
- Insgesamt 15,6% mit Verantwortung für mehr als 10 Mitarbeiter

Abbildung: Personalverantwortung der Befragten nach Unternehmensgröße. IRE|BS.

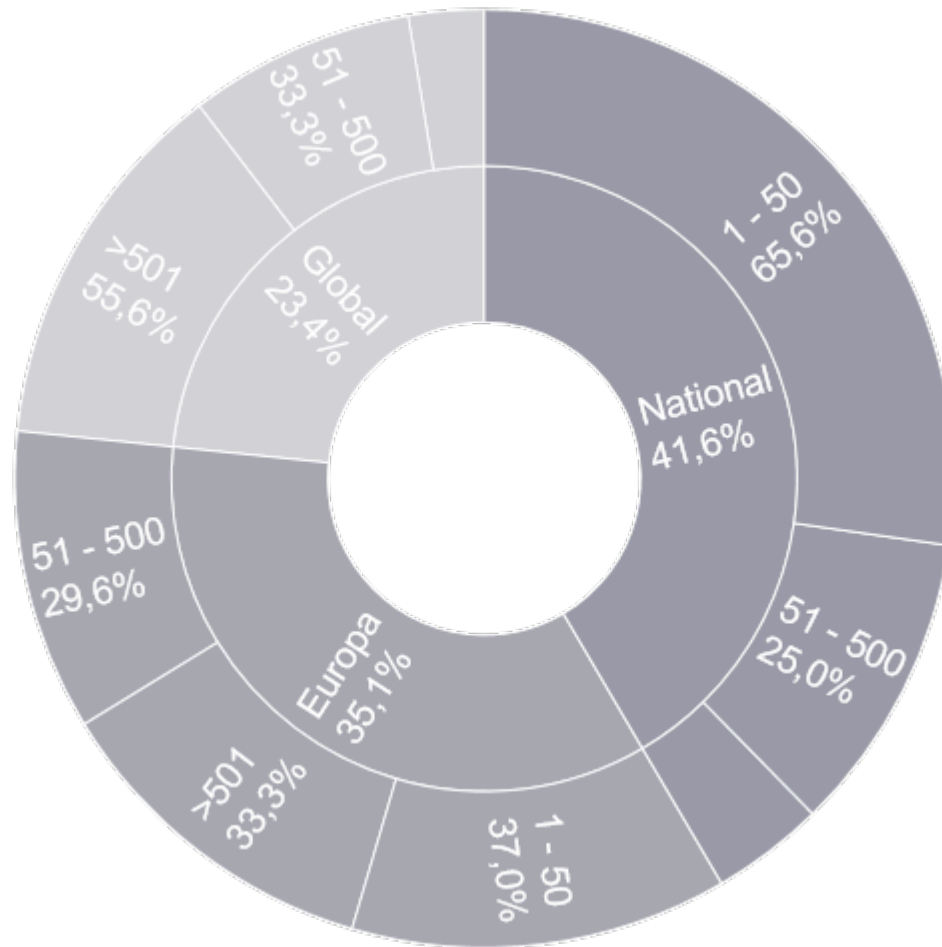
VERTRETER AUS ALLEN SEGMENTEN KOMMEN ZU WORT



- 59,7% der Unternehmen in der Vermietung tätig
- Noch 13,0% in der seltensten Kategorie (Recht & Beratung)

Abbildung: Aktivitäten der befragten Unternehmen nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen möglich). IRE|BS.

FORSCHUNG + ÜBERWIEGEND UNTERNEHMEN MIT INTERNATIONALEM FOKUS



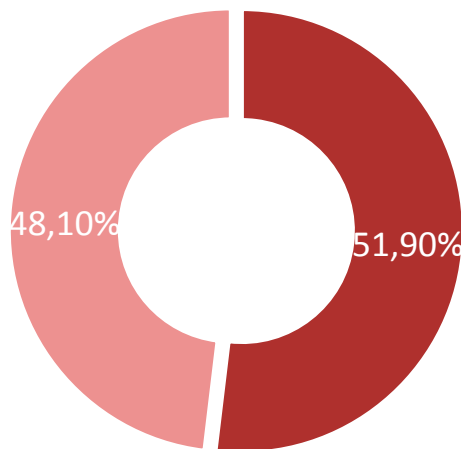
- 58,5% der Unternehmen sind international tätig
- Großteil der nationalen Unternehmen (63,6%) sind kleine Unternehmen mit <50 Mitarbeitern
- 13,0% aller Unternehmen sind Global Player mit weltweitem Fokus und mehr als 500 Mitarbeitern

Abbildung: Tätigkeitsfelder befragter Unternehmen nach Unternehmensgröße. IRE|BS.

ZUFRIEDEN MIT BESTEHENDEN ANGEBOTEN
– DOCH EINIGES FEHLT

ZUFRIEDENHEIT: 50/50 MIT VERBESSERUNGSPOTENZIAL

**Gibt es aus Ihrer Sicht
hinreichend
Fortbildungsangebote für
Handelsimmobilien-
Professionals?**



■ Ja ■ Nein

Abbildung: Zufriedenheit mit Fortbildungsangeboten allgemein. IRE|BS.

Wo sehen Sie Nachholbedarf?

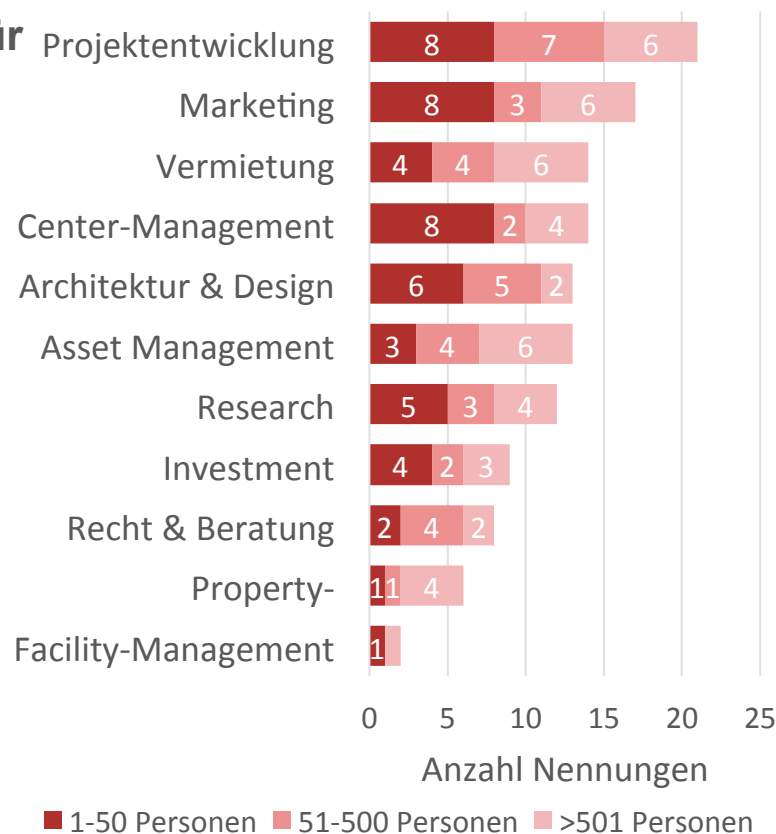


Abbildung: Nachholbedarf nach Bereich und Unternehmensgröße. IRE|BS.

- Über 50 % der Befragten ist mit aktuellem Angebot zufrieden
- Projektentwicklung hat mit 21 Nennungen (56,8%) den größtem Nachholbedarf
- Allgemein: Unternehmen sehen für ihr Segment Nachholbedarf (vgl. Folie 6)

VERANSTALTUNGEN DES GCSC KOMMEN GUT AN



- 61,6% aller Nennungen sind GC-Veranstaltungen
- 71,4% der Unternehmen waren schon einmal auf einer GCSC-Konferenz
- 45,5% der Unternehmen nutzten das IRE|BS Intensivstudium Handelsimmobilien

Abbildung: Bisher genutzte Fortbildungsangebote der befragten Unternehmen im Vergleich (Mehrfachnennungen möglich). IRE|BS.

„BUTTER BEI DIE FISCHE“: FAST DURCHWEG GUTE NOTEN

Sie haben angegeben, dass folgende Fortbildungen von Ihrem Unternehmen bereits genutzt wurden. Wie bewerten Sie diese?

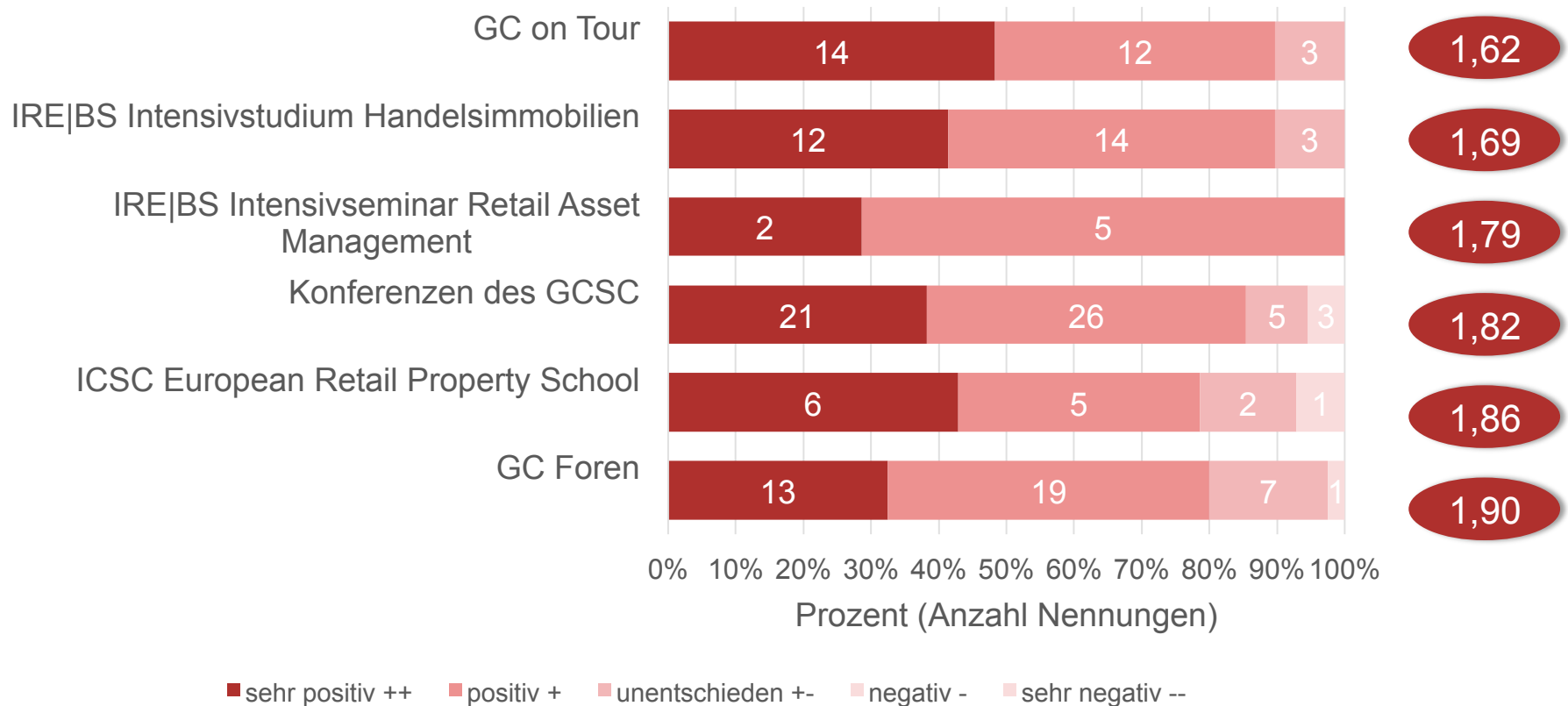
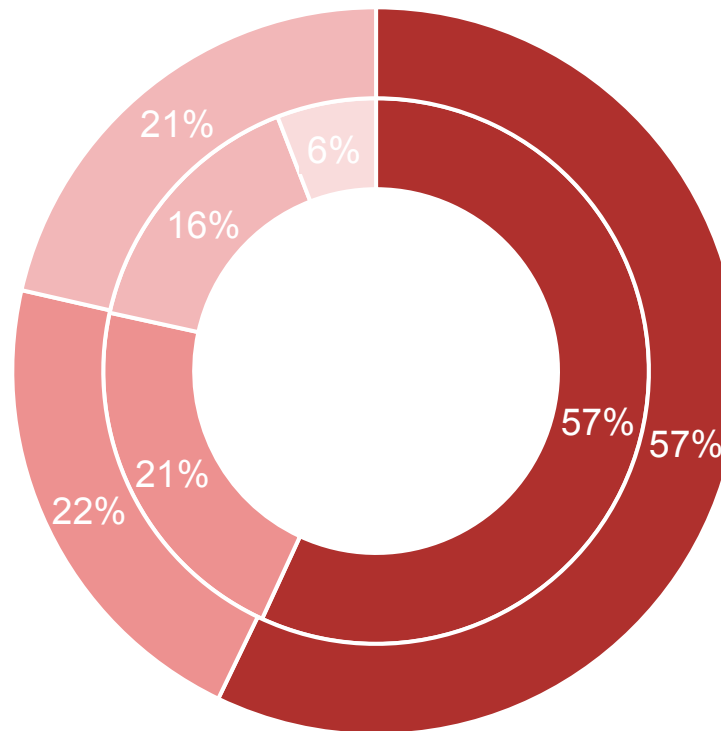


Abbildung: Zufriedenheit der befragten Unternehmen mit genutzten Fortbildungsangeboten und Anzahl der Nennungen, ohne sonstige Angebote, nur bewertete Angebote, zzgl.: ICSC Asset Management Educational Seminar 1 x 3,00; ICSC University of Shopping Centers 2 x 1,00. IRE|BS.

FÜHRUNGSKRÄFTE WÜNSCHEN SICH MEHR THEMENSPEZIFISCHE WORKSHOPS

Wünschen Sie sich weitere Angebote des GCSC? Welche?

- Themen-spezifische Workshops
- Nein, keine weiteren.
- Webinars
- Sonstiges (eigene Vorschläge)



„Wissenschaftliche Kompetenzgruppen“

„Analysen und Fachbeiträge nicht nur im GC Magazin, [...]“

„Intensivstudiengänge“

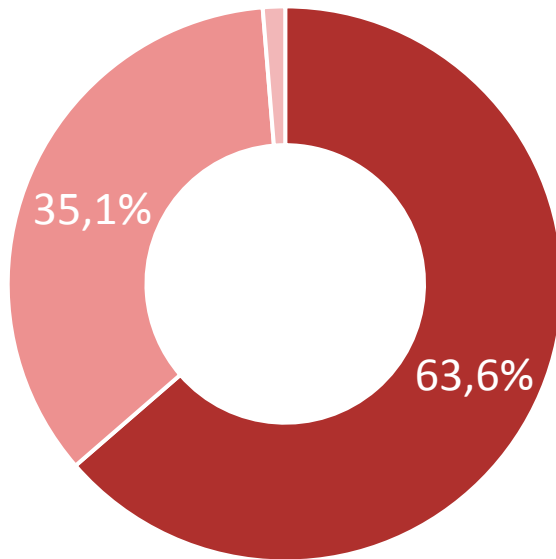
„Zum Thema Digitalisierung, Datensicherheit“

„GCSC Academy mit mehrwöchigen/mehrmonatigen Kursen“

NEUE MITARBEITER GESUCHT

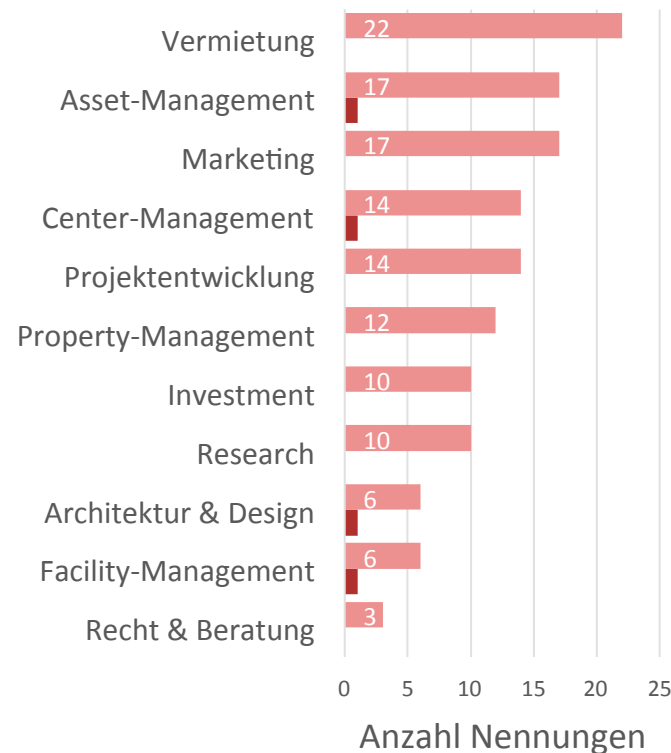
UNTERNEHMEN SUCHEN NEUE MITARBEITER

Planen Sie in den nächsten Jahren Ihr Team (im gesamten Unternehmen) zu erweitern?



■ Ja ■ Nein ■ Keine Angabe

Wo wollen Sie Ihr Team erweitern?



■ Maximal 10 Personen ■ Mehr als 10 Personen

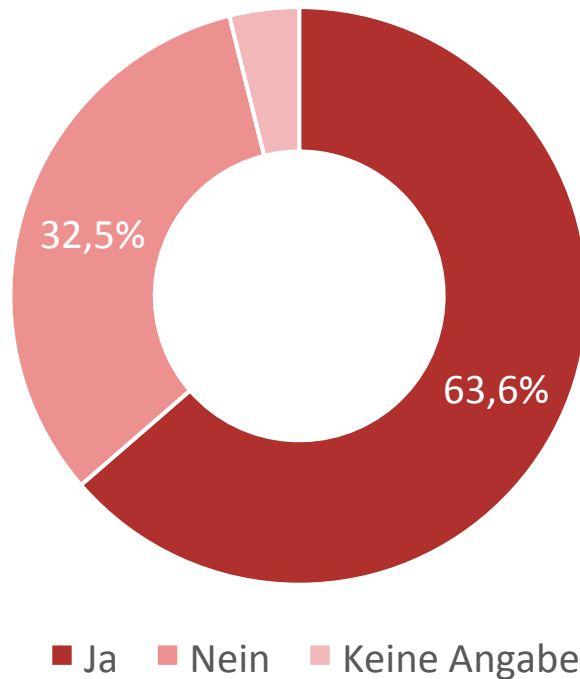
- 63,6% aller Unternehmen wollen ihr Team vergrößern
- Vier Unternehmen planen sogar >10 neue Mitarbeiter einzustellen
- Die meisten Unternehmen suchen für die Vermietung sowie Asset-Management und Marketing

Abbildung: Geplante Teamerweiterung in den nächsten Jahren. IRE|BS.

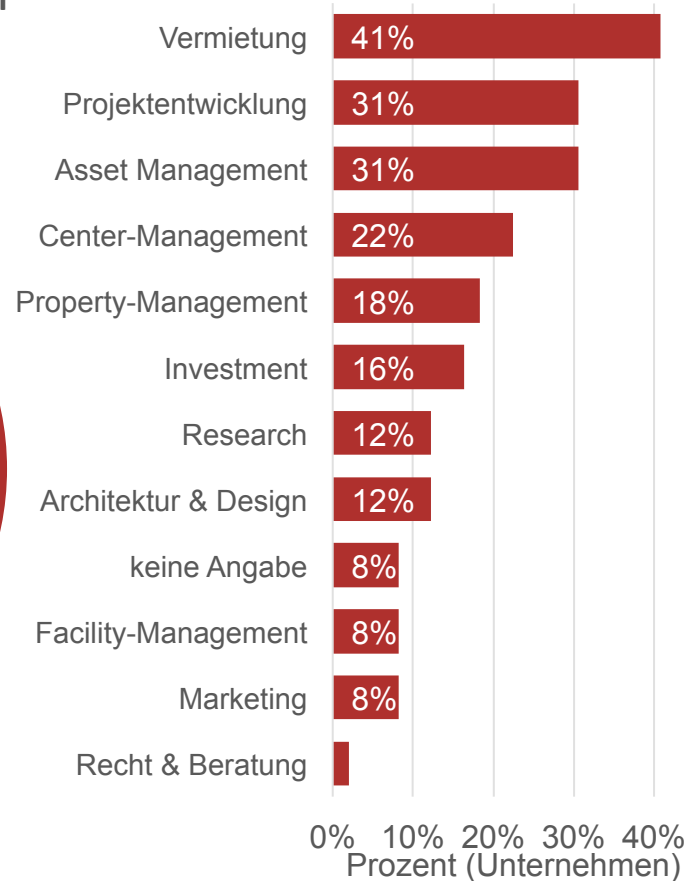
Abbildung: Geplante Teamerweiterung in den nächsten Jahren nach Bereich (Mehrfachnennungen möglich). IRE|BS.

DOCH DIE SUCHE IST NICHT IMMER EINFACH

Haben Sie in den letzten Recruiting-Prozessen (etwa 1 bis 2 Jahre) einen Engpass an qualifizierten Kandidaten feststellen können?



Wo genau?



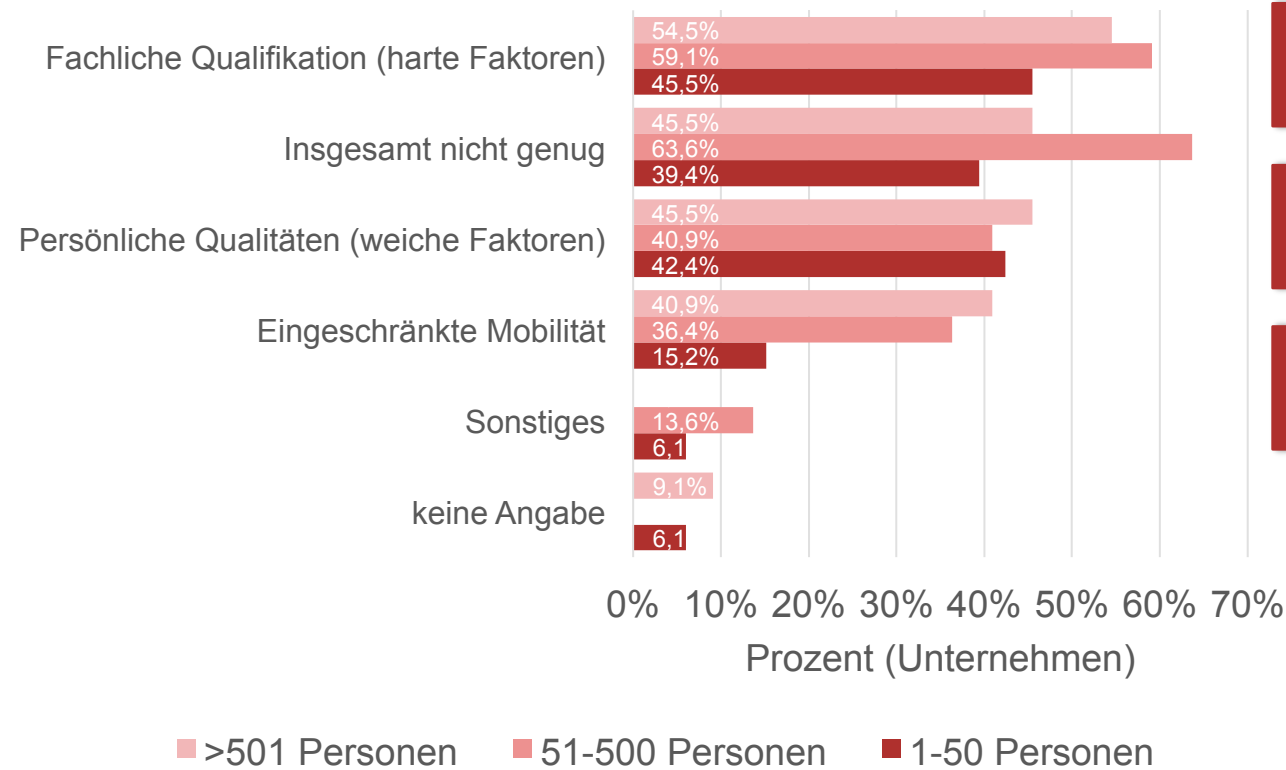
- Genauso viele Unternehmen die suchen, stellen einen Engpass fest.
- Engpässe liegen besonders dort, wo Mitarbeiter gesucht werden (Vermietung, Asset-Management)
- Für Projektentwicklung fehlt es häufig an Fachpersonal

Abbildung: Engpässe bei Recruiting-Prozessen. IRE|BS.

Abbildung: Engpässe an qualifizierten Bewerbern nach Bereich (Mehrfachnennungen möglich). IRE|BS.

PROBLEME IM RECRUITING PROZESS

Vor welchen Herausforderungen stehen Sie im Recruiting-Prozess ganz besonders?



➤ **Fachliche Kompetenz
größte Herausforderung**

➤ **Mittlere Unternehmen:
Bewerberengpass**

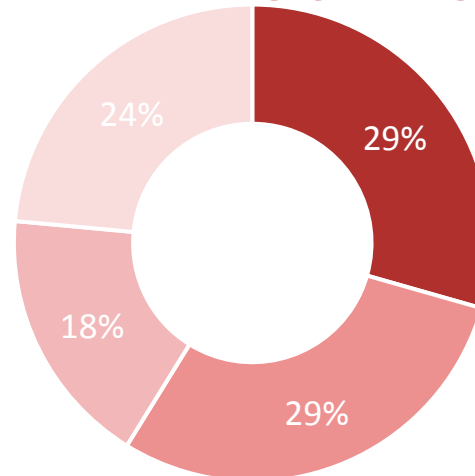
➤ **Große Unternehmen:
Mobilität wichtig**

Abbildung: Herausforderungen in Recruiting-Prozessen nach Unternehmensgrößen (Problemkategorien bezogen auf Bewerber; Mehrfachnennungen möglich). IRE|BS.

MANCHMAL FEHLT ES AM WISSEN UND MANCHMAL AN DER PERSÖNLICHKEIT

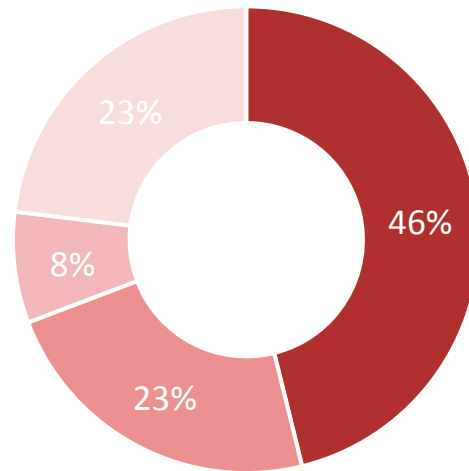
Fachliche Qualifikation

- Mangelnde Erfahrung/ Praxis
- Mangelndes EH-Fachwissen
- Mangelndes technisches Wissen
- Mangelndes unternehmerisches Wissen/ Grundkenntnisse



Persönliche Qualitäten

- Mangelnde soziale Kompetenzen
- Überzogene Erwartungen/ Überschätzung
- Falsche Vorstellungen
- Engagement & Identifikation



„Es gibt viel zu wenige echte und erfahrene Fachleute, dafür zu viele Schaumschläger“

„Immobilien ist für die meisten leider immer noch Wohnungsmakelei“

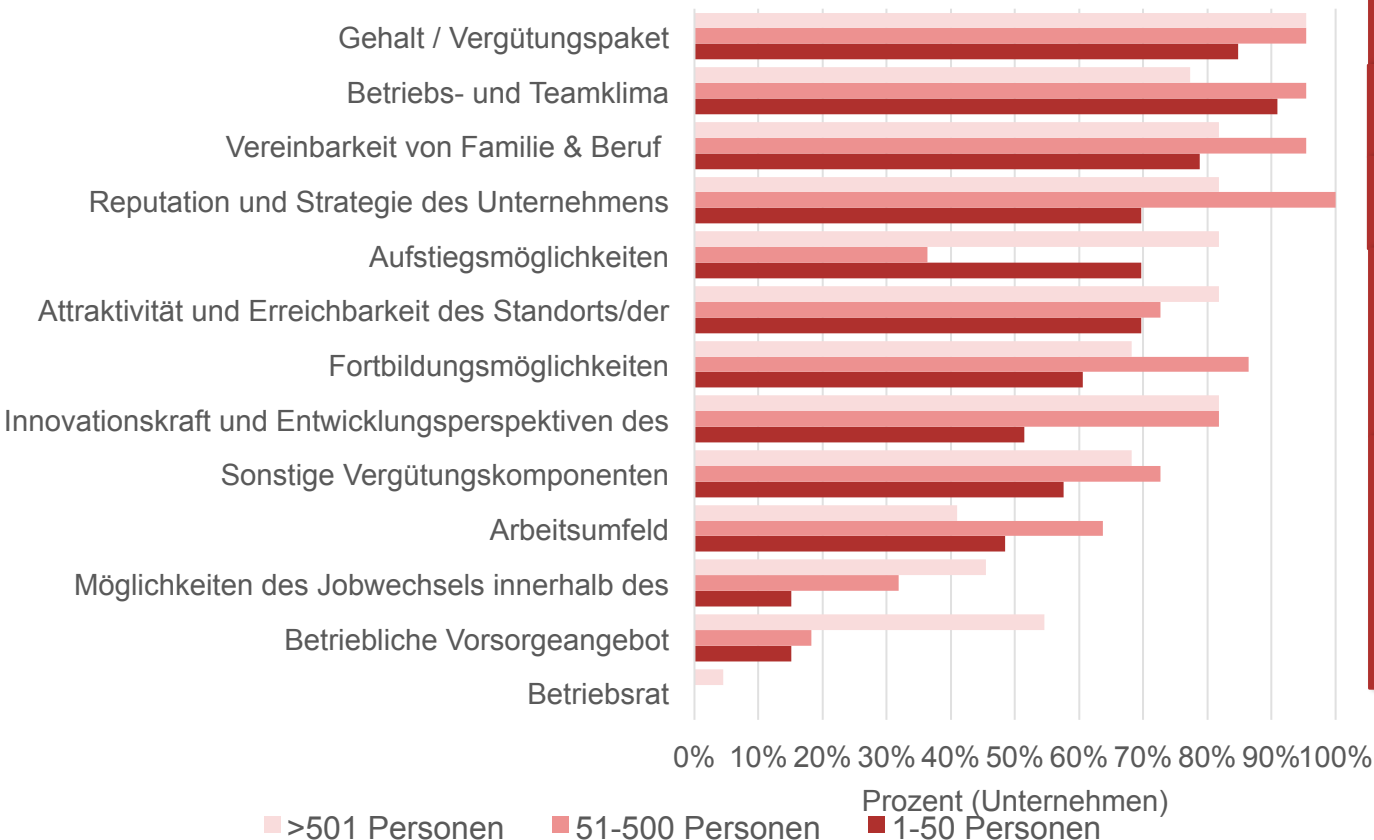
„Überschätzung und unverhältnismäßige Vergütungserwartung“

„Hohe Erwartungshaltung bei geringer Leistungsbereitschaft“

ANFORDERUNG DER BEWERBER AN DAS UNTERNEHMEN

GENERATION Y MÖCHTE AUCH GELD. ABER EBEN NICHT NUR

Welche Kriterien sind aus Ihrer Sicht für Bewerber entscheidend, um sich für eine Position in Ihrem Unternehmen zu entscheiden?



- Gehalt am Wichtigsten (90,9%)!
- Wohlfühlfaktoren sind wichtig
- Mittlere Unternehmen brauchen Reputation
- Kleine und große Unternehmen sollten Aufstiegsmöglichkeiten bieten
- Große Unternehmen punkten mit mehreren Karrierewegen und Vorsorgepaketen

ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

Die Qualität der bestehenden Fort- und Ausbildungsangebote wird von der Branche als gut bewertet; doch es sind noch nicht alle Felder besetzt.

Weiterhin hoher Bedarf an qualifizierenden Maßnahmen und Professionalisierung der Branche. Die Suche nach guten Mitarbeitern wird nicht einfacher.

Bewerbern fehlt häufig die Praxiserfahrung sowie das EH-spezifische Wissen. Die fachliche Kompetenz bleibt größte Herausforderung.

Die Anforderungen der Bewerber an die Unternehmen steigen. Dabei geht es nicht nur um Geld, sondern auch um die Reputation des Arbeitgebers und „weiche Faktoren“.