

Personen

EBZ-Umfrage: Wohnungswirtschaftler bewerten Attraktivität von Arbeitgebern – Wertschätzung wichtiger als das Gehalt

Kollegiale Zusammenarbeit und Wertschätzung am Arbeitsplatz ist für Beschäftigte der Wohnungswirtschaft wichtiger als ein konkurrenzfähiges Gehalt. Das hat eine Befragung der EBZ Akademie ergeben, der Branchen-Anbieter von Personalentwicklungskonzepten für Beschäftigte der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft.

EBZ ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄTSSTUDIE



Gesamtauswertung 2019

Hauptindikatoren

Sinn und Nachhaltigkeit	Inspirierende Führung	Work Life Balance	Motivierende Arbeitsaufgaben	Attraktives Arbeitsumfeld	Wertschätzende Arbeitskultur	Lernen und Entwicklung	Angemessene Belohnung
4,0	4,3	3,7	4,3	3,8	4,4	4,1	4,4

Subindikatoren

Mission mit gesellschaftlichem Auftrag	Transformationale Führung	Flexible Arbeitszeitsystem	Abwechslungsreiche Aufgaben	Moderne Gebäudearchitektur	Kollegiale Zusammenarbeit	Talentmanagement	Konkurrenzfähiges Grundgehalt
3,9	4,4	4,5	4,4	3,0	4,6	4,3	4,4
Regionale Verankerung	Partizipation	Mobiles Arbeiten	Projektorientiertes Arbeiten	Aktuelle technische Infrastruktur	Nachhaltige Zwischenmenschliche Kontakte	Lernen im Prozess der Arbeit	Variable Vergütungsbestandteile
3,8	4,2	3,5	4,2	4,2	4,1	4,2	4,4
Dynamik und Innovation des Unternehmens	Veränderung durch die Führungskraft	Gesundheitsförderung	Gestaltungsspielräume	Kollaboratives Raumkonzept	Zusammenarbeit im Team	Individuelle Entwicklung	Individuelle Sozialleistungen
3,9	4,2	3,5	4,3	3,8	4,5	4,0	4,2
Arbeitsplatzsicherung	Veränderung durch die Unt.-Leitung	Flexible Teilzeitmodelle	Individuelle Job-Passung	Attraktive Arbeitsplatzgestaltung	Kultur der wechselseitigen Wertschätzung	Individuelle Karriereplanung	Immaterielle Wertschätzung durch Arbeitg.
4,6	4,2	3,6	4,4	3,8	4,5	4,0	4,5

Die gute Zusammenarbeit kam bei den Befragten auf Platz eins, Arbeitsplatzsicherheit auf Platz zwei, gefolgt von Zusammenhalt im Team und Wertschätzung durch Kollegen und den Arbeitgeber. Platz fünf: flexible Arbeitszeiten. Erst danach folgt das konkurrenzfähige Grundgehalt.

Weniger wichtige Faktoren waren demnach mobiles Arbeiten, Gesundheitsförderung und kollaborative Raumkonzepte. Junge Mitarbeiter von Unternehmen aus der Wohnungswirtschaft, die beruflich aber aus einem anderen Wirtschaftsbereich kommen, haben zudem einen hohen Anspruch an inspirierende Führungskräfte und an ein modernes Führungsverständnis. Jüngere Mitarbeiter interessieren sich zudem für individuelle Entwicklung.

Die EBZ Akademie in Bochum hatte im Sommer 2019 insgesamt 839 Mitarbeiter von Unternehmen aus der Wohnungswirtschaft befragt, welche Faktoren einen Arbeitgeber attraktiv machen. Dafür hatte die Akademie mit Professor Sascha Armutat vom Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit der Fachhochschule Bielefeld ein Modell entwickelt, um die Attraktivität von Arbeitgebern zu bewerten.

Ergebnisse der Gesamtbefragung im Model „Arbeitgeberattraktivität“ (n=839)

Grafik: EBZ

Fach-Experten schätzen gute Führung

Experten aus anderen Branchen, wie etwa Bauingenieure oder IT-Fachkräfte, legen allerdings mehr Wert auf das Gehalt, auf projektorientiertes Arbeiten und auf gute Führung. Auch ein Ergebnis der Befragung: Langjährigen Mitarbeitern sind Dynamik, Veränderung und Innovation weniger wichtig als Führungskräften, neuen Mitarbeitern aus anderen Branchen und Auszubildenden. Firmen, die Querdenker und Innovatoren anziehen wollen, haben hier besonderen Handlungsbedarf.

Damit liegt zum ersten Mal eine Untersuchung vor, die festhält, was speziell Mitarbeiter der Wohnungswirtschaft sich unter einem attraktiven Arbeitsplatz und einem attraktiven Arbeitgeber vorstellen. Ähnliche Studien gibt es bereits für andere Wirtschaftsbereiche; für die Wohnungswirtschaft ist dies die erste Untersuchung dieser Art.

Hintergrund der Befragung

Auch in der Wohnungswirtschaft gestaltet sich die Suche nach den richtigen Mitarbeitern oft schwierig. Für Unternehmen wird es daher wichtiger, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Mit der Befragung hat die EBZ Akademie nun die entscheidenden Faktoren bestimmt. Damit müssen viele gängige Bewertungskriterien von Arbeitgebern in Frage gestellt werden.

Bereiche Technik, Rechnungswesen und IT besonders betroffen

Die Gründe für die zunehmenden Schwierigkeiten, für alle Positionen im Unternehmen die richtigen Mitarbeiter zu finden, liegen in der demografischen Entwicklung, in den gestiegenen Ansprüchen auf Seiten der Unternehmen und der Bewerber. Insbesondere in den Bereichen Technik, Rechnungswesen und Informationstechnologie dauert es zunehmend länger, offene Positionen zu besetzen.

Die EBZ Akademie rät Unternehmen, die Besonderheiten der eigenen Arbeitsbedingungen zu kennen und die Vorlieben der entsprechenden Zielgruppe zu berücksichtigen. Zur Methode: Grundlage der Erhebung ist das neu entwickelte Arbeitgeberattraktivitätsmodell. Dieses bündelt die Faktoren, die die Attraktivität eines Arbeitsplatzes für eine bestimmte Gruppe von Mitarbeitern ausmacht.

Es basiert auf acht sogenannten Attraktivitätstreibern, die sich aus jeweils vier branchenspezifischen Attraktivitätsfaktoren speisen. Diese Faktoren wurden in einem mehrstufigen qualitativen Forschungsprozess identifiziert. Grundlage des Forschungsprozesses waren Literaturanalysen und Workshops mit Mitarbeitern aus der Branche.

Tobias Innig

Die detaillierten Befragungsergebnisse mit einer Aufschlüsselung nach unterschiedlichen Funktionen im Unternehmen, Rollen, Alter, Branchenzugehörigkeit sind in einem Whitepaper zusammengefasst.

Bei Interesse kontaktieren Sie gerne Bianca Skottki, die Ihnen Auskunft zu den Studienergebnissen erteilen und das Whitepaper kostenfrei zur Verfügung stellen kann: b.skottki@e-b-z.de



LEITUNGSWASSERSCHÄDEN IN TROCKENEN TÜCHERN

"Im Fall eines Rohrbruchs steht nicht nur meine Wohnung unter Wasser, sondern auch ich auf der Straße."
Mieter aus Dortmund