
Personalsuche

Personalsuche: Suchende Büros und offene Stellen

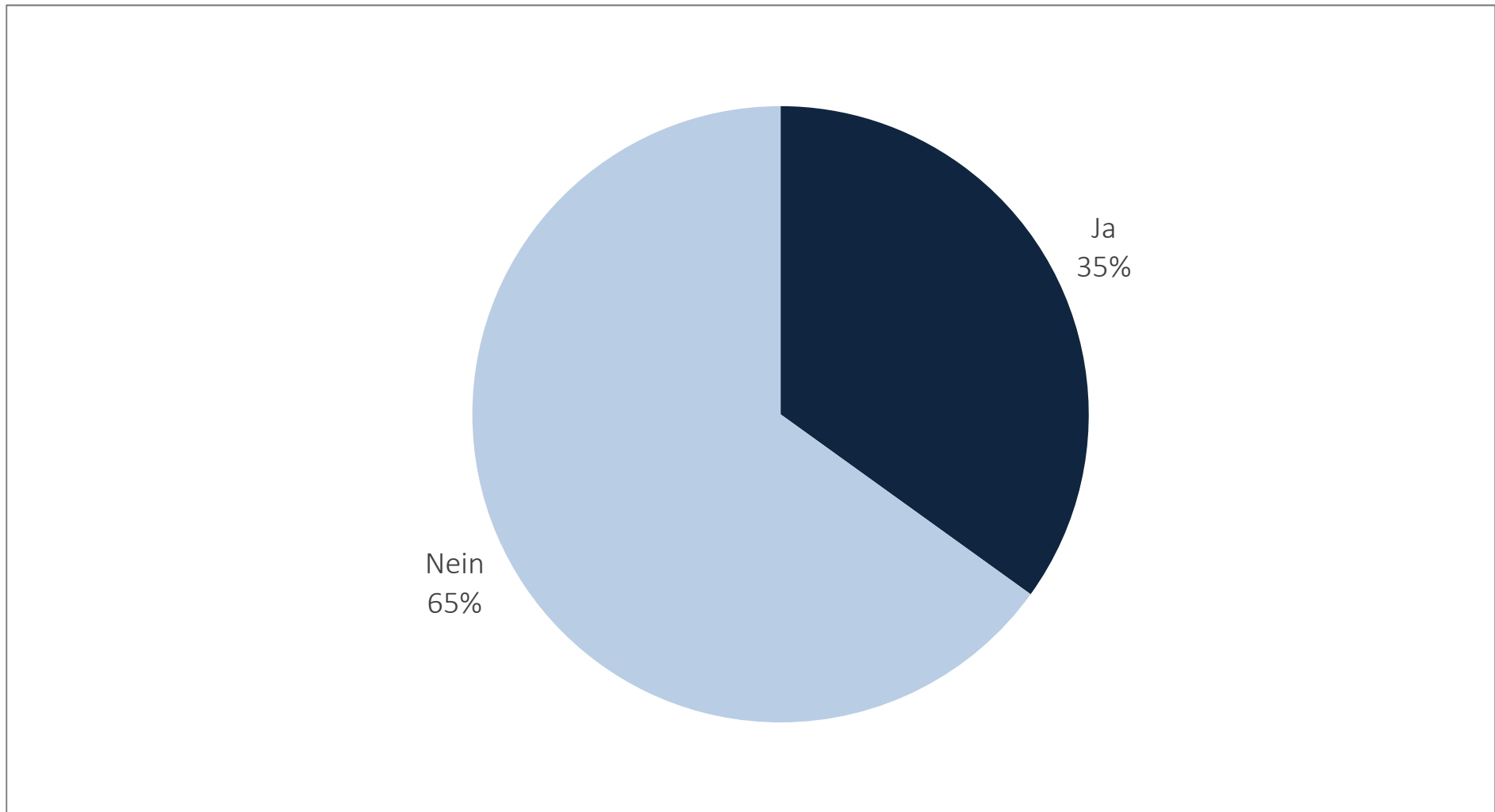
35% der befragten Büroinhaber hatten im vergangenen Jahr offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen.

Die Personal suchenden Büroinhaber hatten durchschnittlich zwei offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen. Bezogen auf alle Befragten entspricht dies einem Durchschnittswert von 0,7 offenen Stellen.

Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich zum einen, dass mit zunehmender Bürogröße der Anteil der Büroinhaber steigt, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten: Inhaber von Ein-Personen-Büros hatten erwartungsgemäß nur selten offene Stellen zu vergeben (3%). Inhaber von Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen suchten zu 26% nach neuen Mitarbeitern. Von den Inhabern von Büros mit 5 bis 9 Beschäftigten waren 2018 fast zwei Drittel auf Personalsuche und von den Inhabern großer Büros mit 10 und mehr tätigen Personen hatten 88% offene Stellen zu vergeben.

Bei gesonderter Betrachtung nur der Befragten, die 2018 Personal suchten, zeigt sich zum anderen, dass mit zunehmender Größe der Büros auch die Zahl der offenen Stellen mit Projektbezug steigt: von durchschnittlich 1,2 bzw. 1,3 (Ein-Personen-Büros / 2 bis 4 Beschäftigte) über 1,6 (5 bis 9 Beschäftigte) auf 3,3 (10 und mehr Beschäftigte).

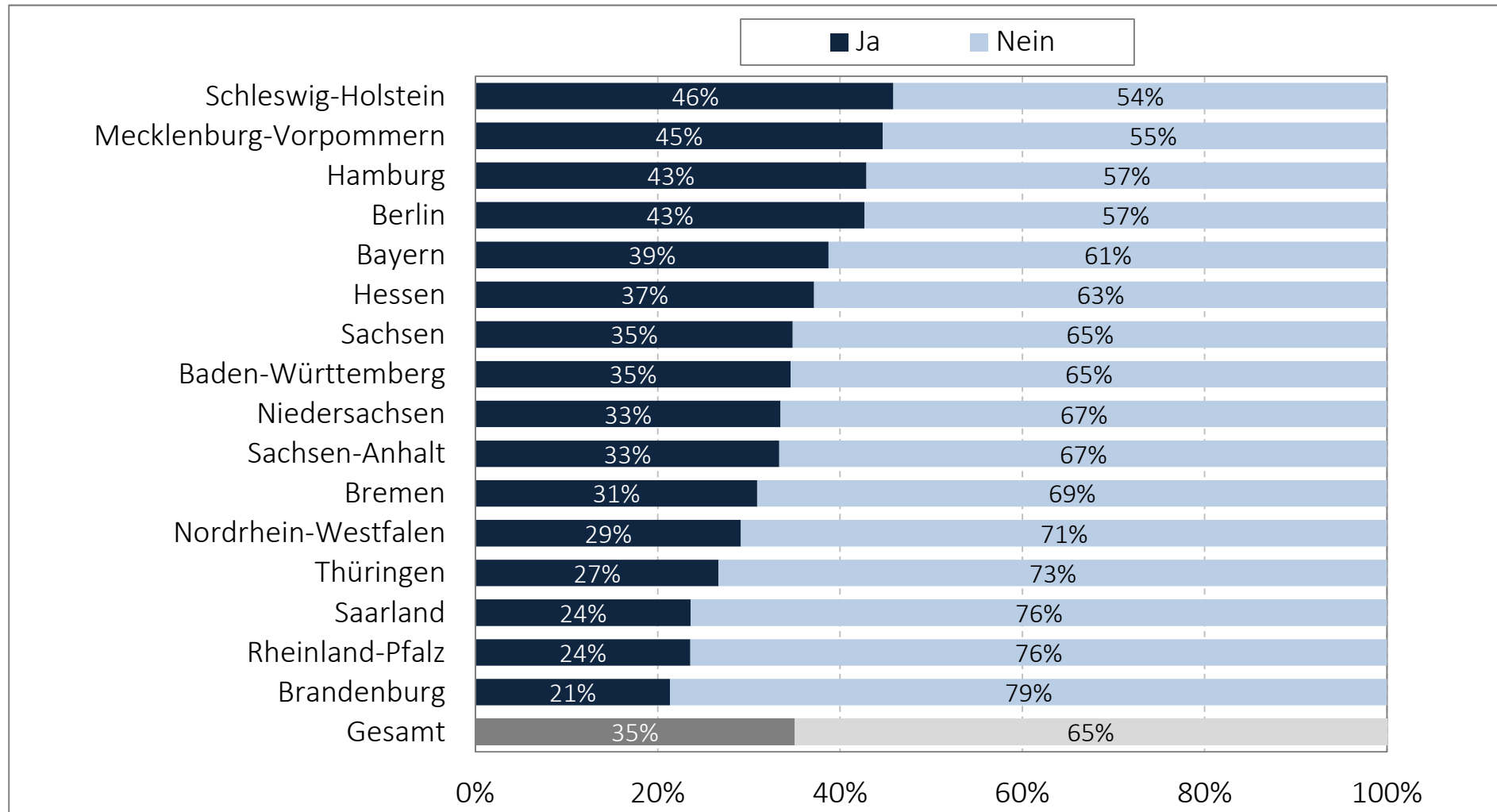
Waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen?



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

Waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen?

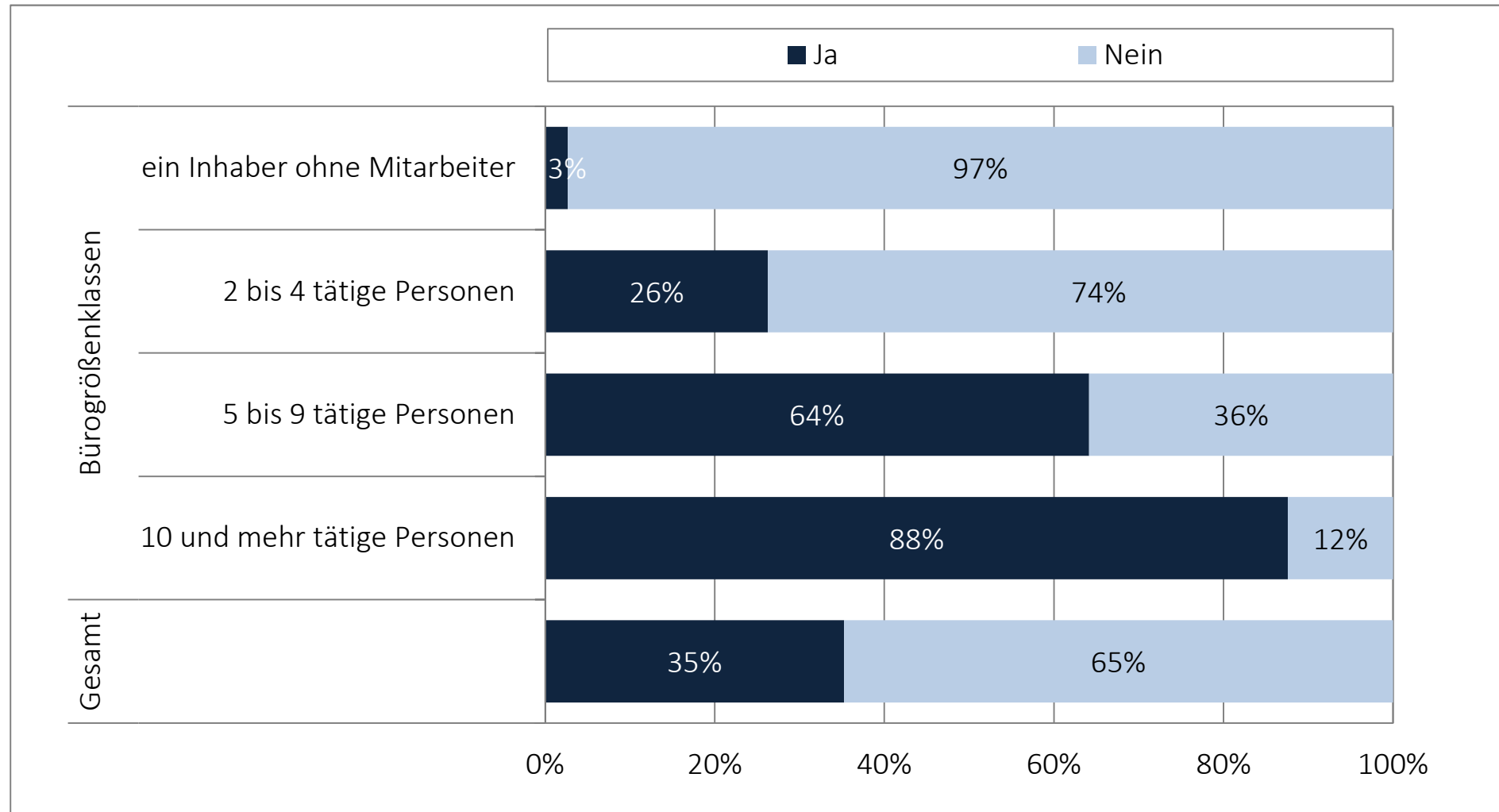
- nach Bundesland -



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

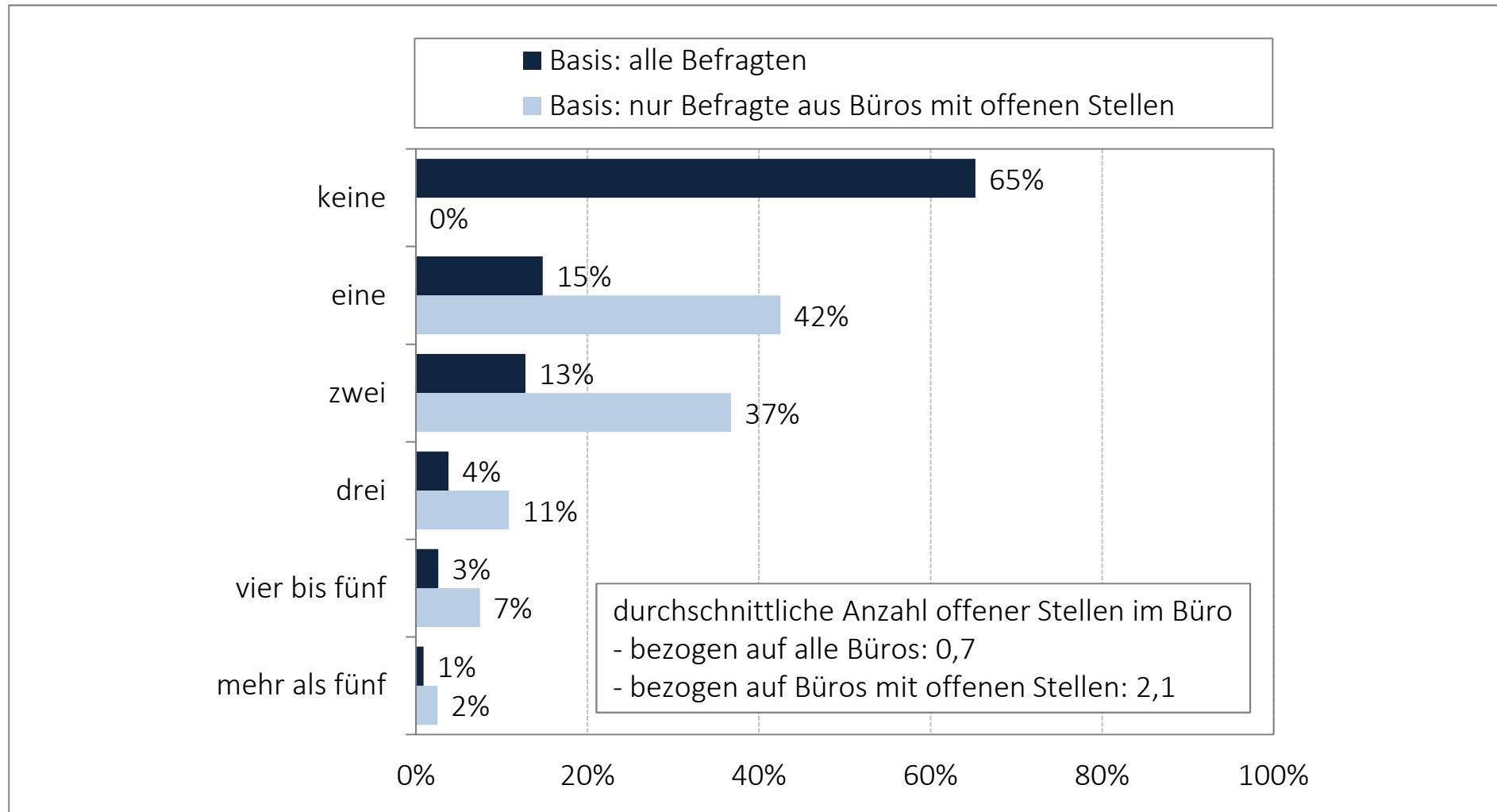
Waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

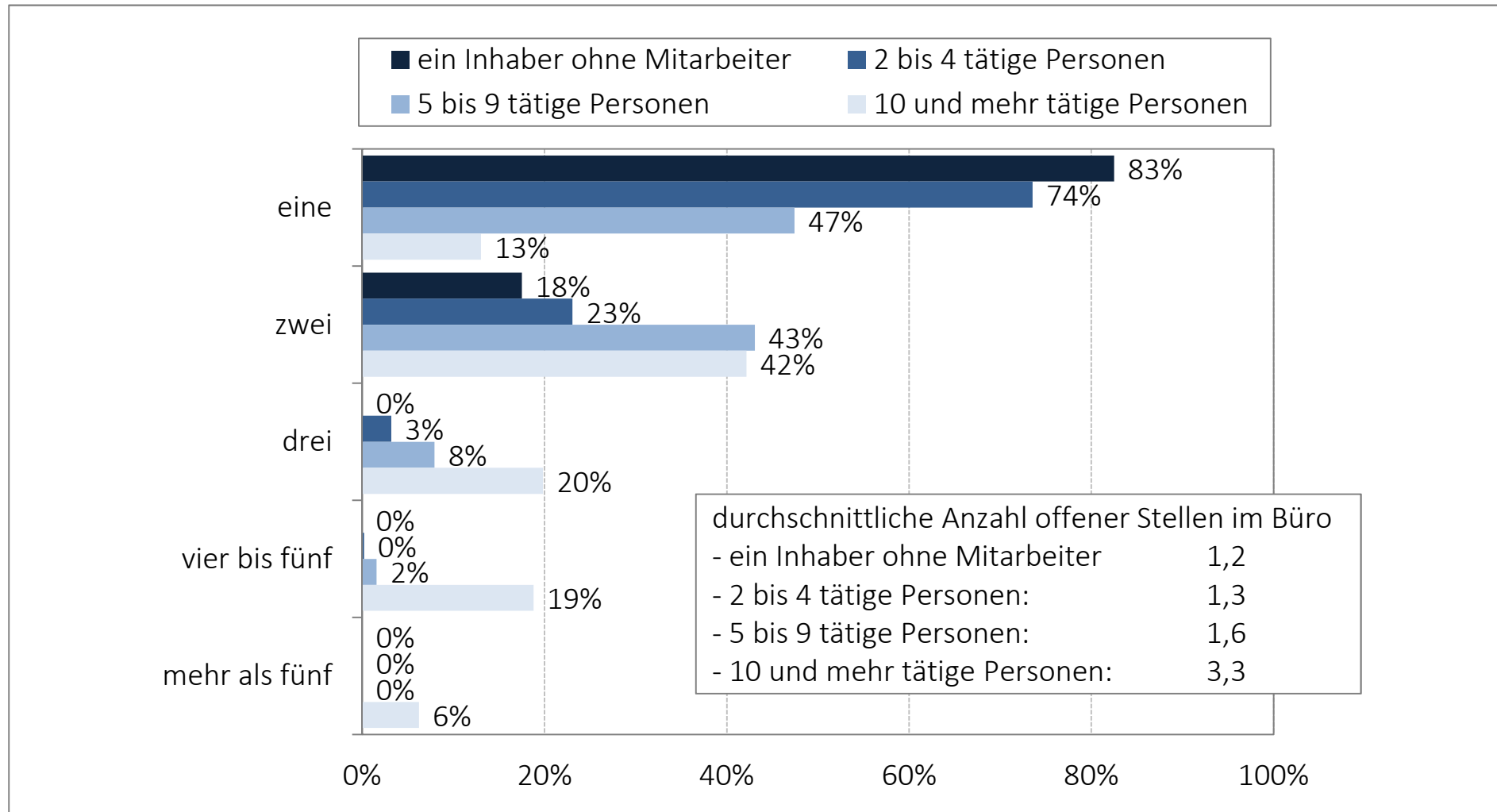
Wie viele offene Stellen mit Projektbezug waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr zu besetzen?



Basis: alle Befragten (N = 5.509) bzw. Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Wie viele offene Stellen mit Projektbezug waren in Ihrem Büro im vergangenen Jahr zu besetzen?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Personalsuche: Art des gesuchten Personals / Betrachtung der suchenden Büroinhaber

Mehr als drei Viertel der Büroinhaber, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten, suchten einen oder mehrere Architekten bzw. Hochschulabsolventen der Fachrichtung Architektur (78%).

Mitarbeiter mit einem anderen Ausbildungshintergrund wurden deutlich seltener gesucht. Am häufigsten genannt wurden Bauzeichner (15%), Absolventen der Fachrichtung Landschaftsarchitektur (10%) und Bautechniker (6%).

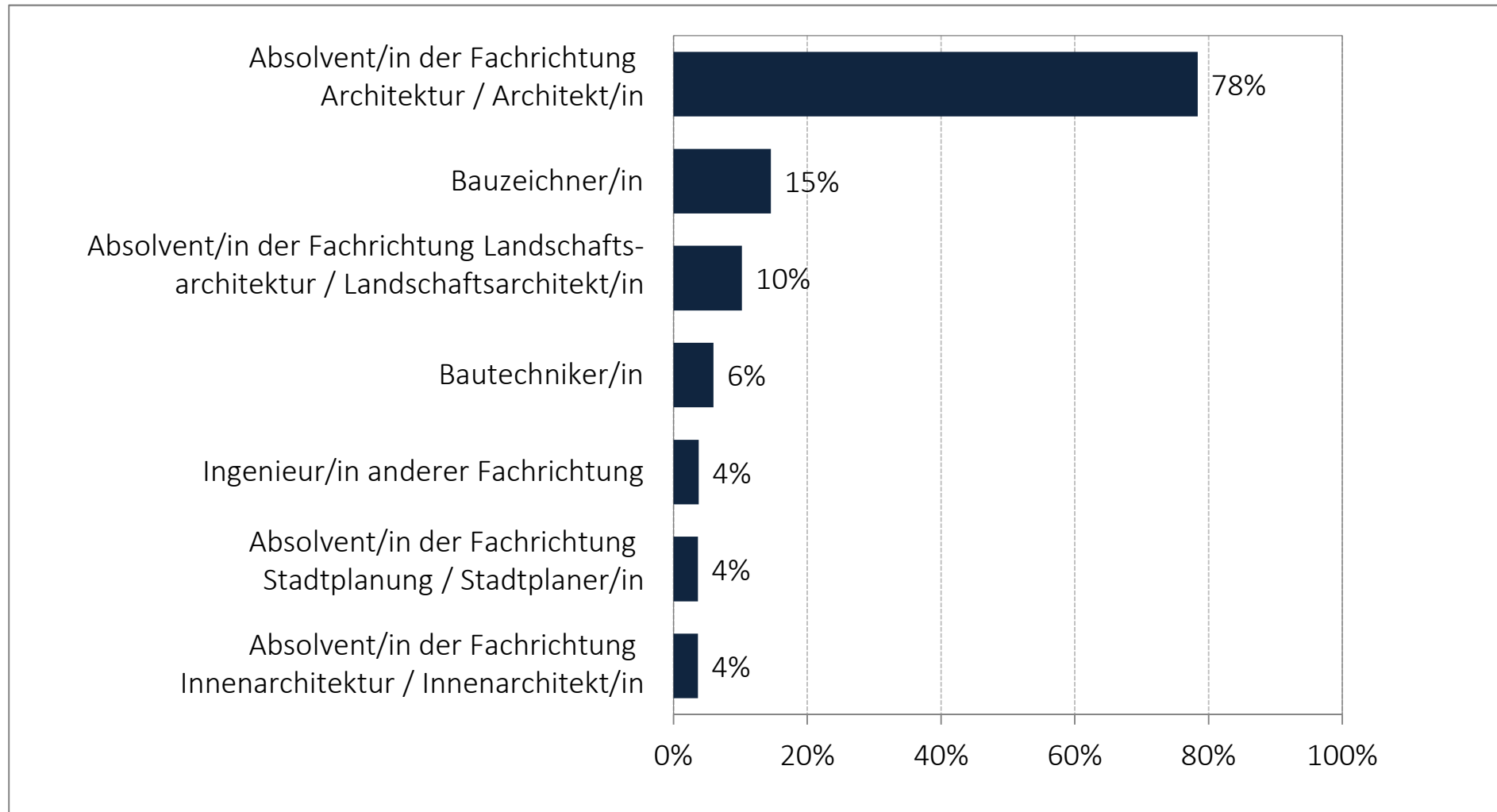
Wurden Bauzeichner oder Bautechniker gesucht, gab es in der Regel eine solche offene Stelle im Büro (93% bzw. 94%).

82% der Büroinhaber, die Absolventen der Fachrichtung Innenarchitektur suchten, hatten eine solche Stelle zu vergeben. 16% suchten nach zwei Mitarbeitern dieser Fachrichtung, 2% nach mehr als zwei.

Auch für Absolventen der Fachrichtung Stadtplanung gab es in den Büros, die nach Mitarbeitern dieser Fachrichtung suchten, in den meisten Fällen eine offene Stelle (72%). 21% der Büroinhaber suchten nach zwei, 6% nach mehr als zwei Mitarbeitern mit abgeschlossenem Stadtplanungsstudium.

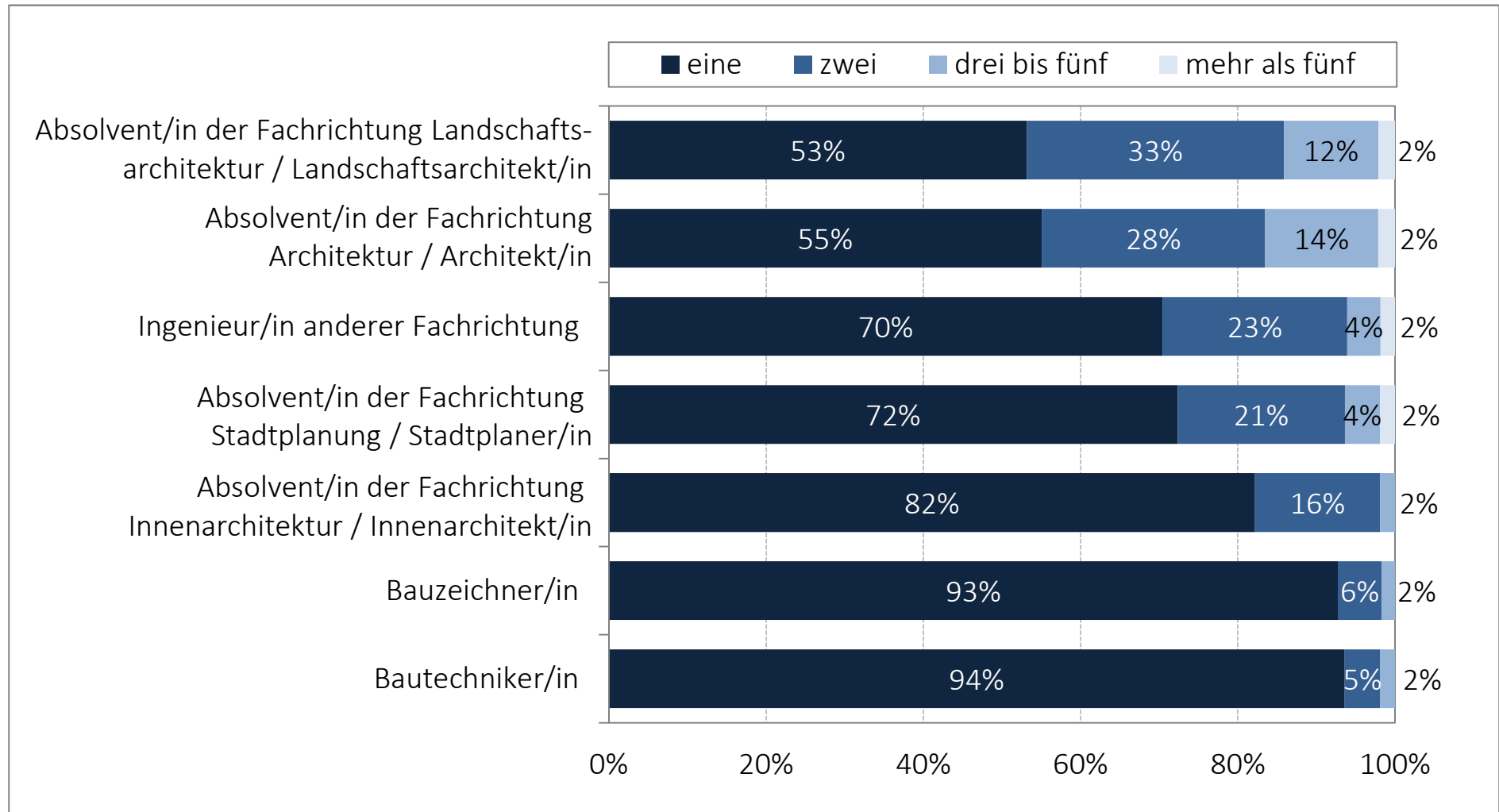
Etwas anders stellt sich die Situation bezogen auf die Fachrichtungen Architektur und Landschaftsarchitektur dar. Gab es in diesem Bereich offene Stellen, so suchte knapp die Hälfte der Büroinhaber mehr als einen Mitarbeiter dieser Fachrichtung (Architektur: 55% suchten einen, 28% zwei, 16% mehr als zwei / Landschaftsarchitektur: 53% suchten einen, 33% zwei, 14% mehr als zwei).

Welche Art von Mitarbeiter/in haben Sie gesucht?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Wie viele Mitarbeiter haben Sie gesucht?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

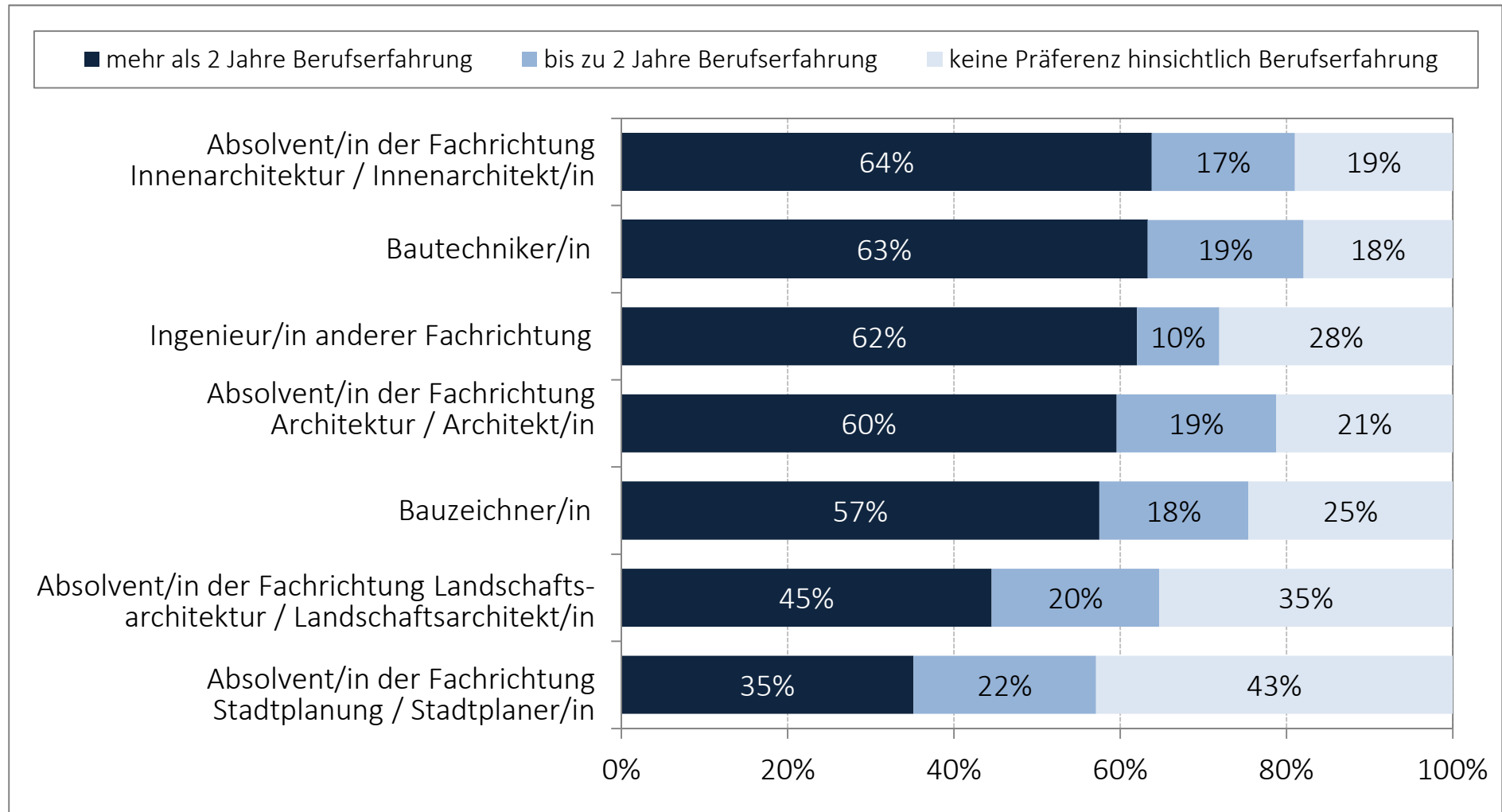
Personalsuche: Gewünschte Berufserfahrung des gesuchten Personals

Sind offene Stellen für Innenarchitekten und Hochbauarchitekten zu besetzen, wird mehrheitlich (64% bzw. 60%) nach Mitarbeitern mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung gesucht.

Gleiches gilt bezogen auf offene Stellen für Bautechniker (63%), Bauzeichner (57%) und Ingenieure, die nicht den Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur und Stadtplanung zuzurechnen sind (62%).

Werden Landschaftsarchitekten oder Stadtplaner gesucht, spielt die Berufserfahrung eine weniger bedeutende Rolle: Bei 45% der offenen Stellen für Landschaftsarchitekten und 35% der Ausschreibungen für Stadtplaner sollten die Bewerber über mehr als 2 Jahre Berufserfahrung verfügen.

Gewünschte Dauer der Berufserfahrung des gesuchten Mitarbeiters / der gesuchten Mitarbeiterin nach Art der offenen Stelle



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Personalsuche: Ergebnis der Personalsuche

Ein Fünftel der offenen Stellen konnte ohne Schwierigkeiten besetzt werden. Bei rund einem Drittel der Stellen bereitete die Suche Schwierigkeiten, konnte aber letztlich erfolgreich abgeschlossen werden. Nahezu die Hälfte der offenen Stellen (46%) blieb demgegenüber unbesetzt.

Inhaber großer Büros mit 10 oder mehr tätigen Personen berichten häufiger als ihre Kollegen aus kleineren Büros von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, geben aber seltener an, dass in ihrem Büro Stellen unbesetzt blieben. Offenbar gelingt es in großen Büros häufiger, eine schwierige Personalsuche letztlich doch noch erfolgreich abzuschließen, während kleinere Büros die Suche häufiger erfolglos beenden.

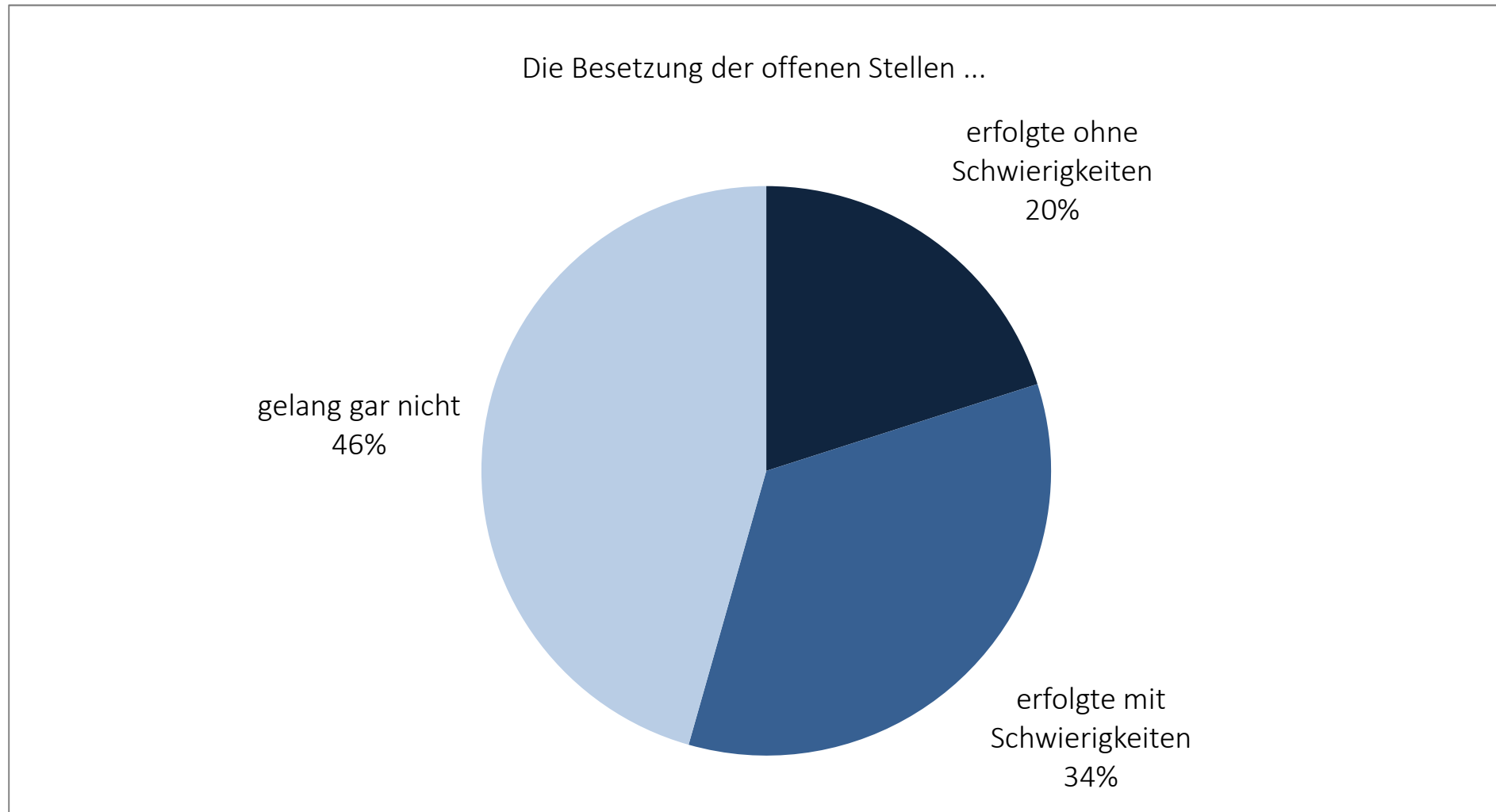
Mit zunehmender Größe des Bürostandorts steigt der Anteil der Stellen, die ohne Schwierigkeiten besetzt werden konnten. Je kleiner der Bürostandort, desto häufiger berichten Büroinhaber von einer erfolglosen Personalsuche.

Differenziert nach Art der zu besetzenden Stelle zeigt sich, dass offene Stellen für Bauzeichner, Bautechniker und Ingenieure anderer Fachrichtungen mehrheitlich nicht besetzt werden konnten. Unbesetzt blieben zudem 47% der offenen Stellen für Absolventen der Fachrichtung Architektur, jeweils 42% der offenen Stellen für Absolventen der Fachrichtungen Innenarchitektur und Landschaftsarchitektur sowie 41% der Stellen für Absolventen eines Stadtplanungsstudiums.

Differenziert nach gewünschter Dauer der Berufserfahrung der Bewerber wird deutlich, dass Stellen mit einer gewünschten Berufserfahrung von mehr als zwei Jahren überdurchschnittlich häufig unbesetzt blieben.

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen

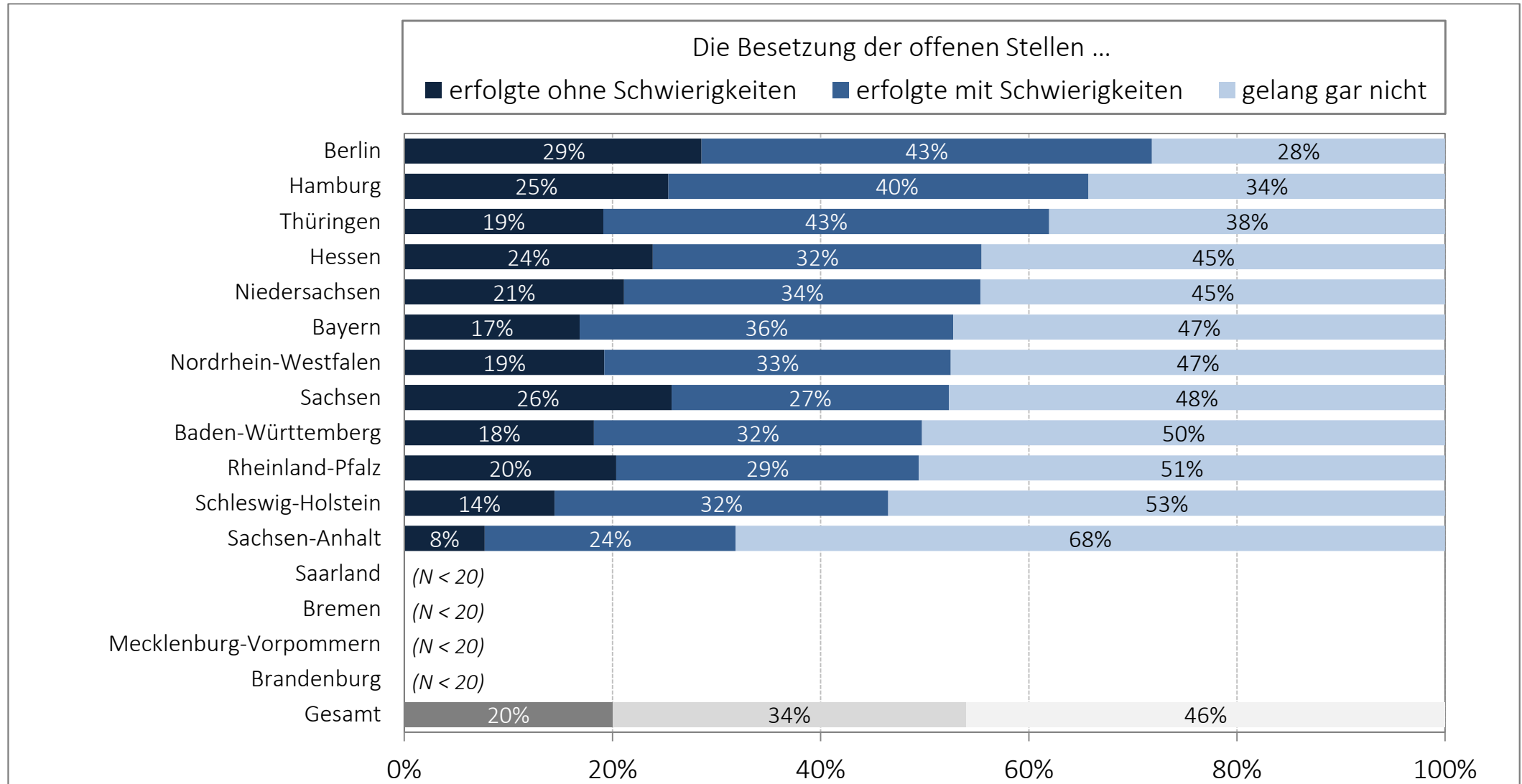
- Anteile der ohne Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten und der nicht besetzten Stellen an allen offenen Stellen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

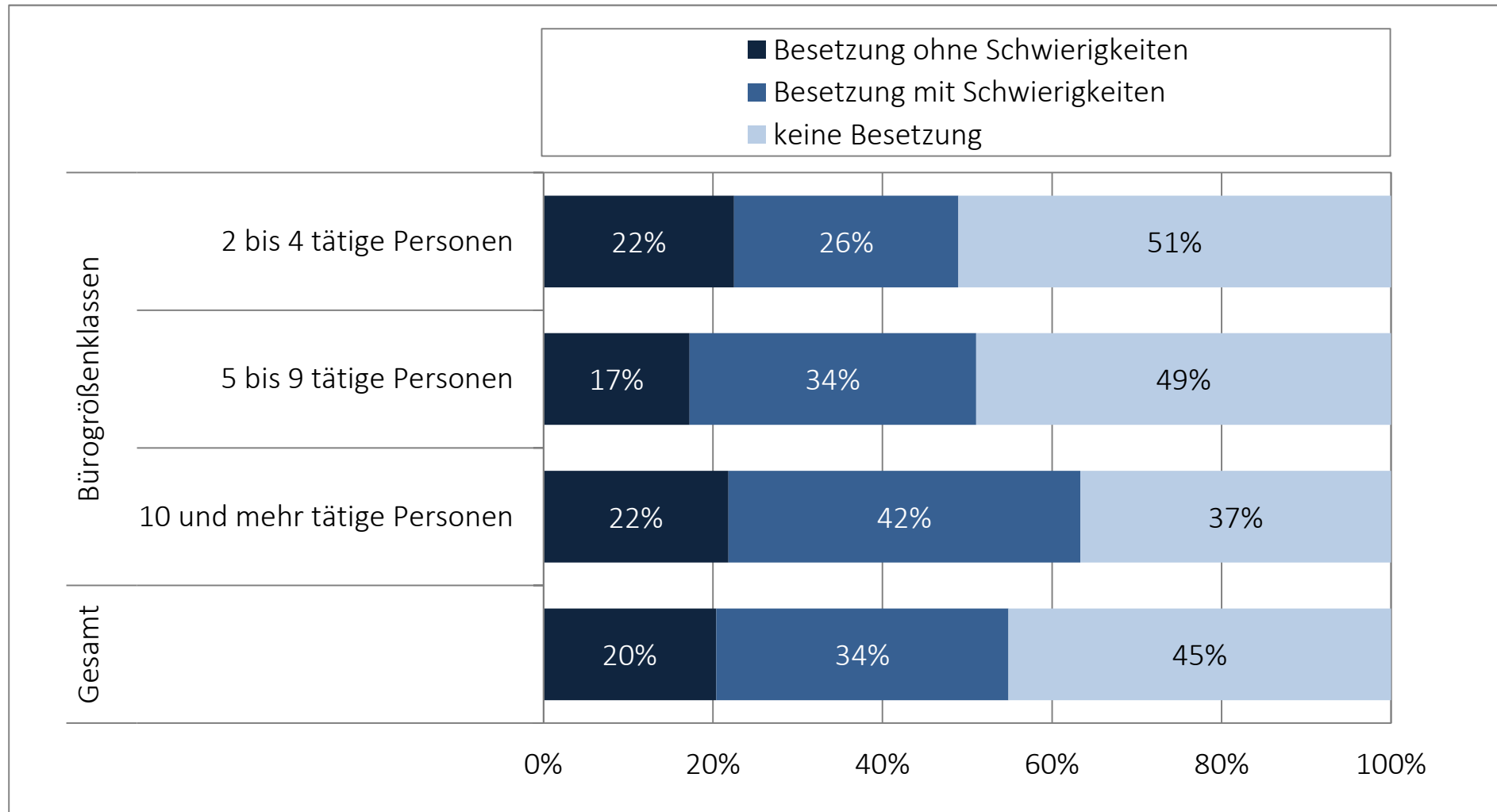
Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen nach Bundesland

- Anteile der ohne Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten und der nicht besetzten Stellen an allen offenen Stellen -



Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen

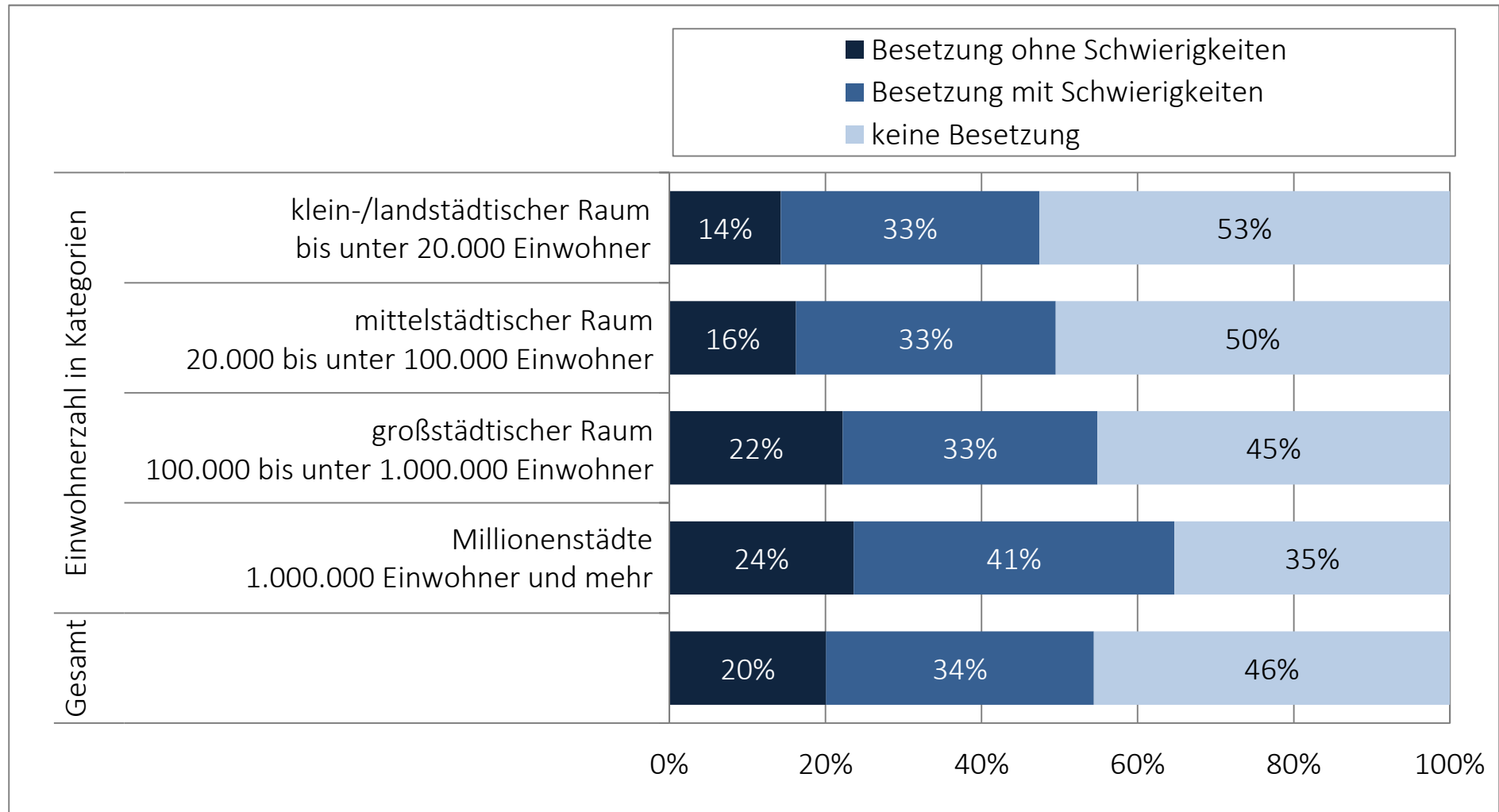
- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen

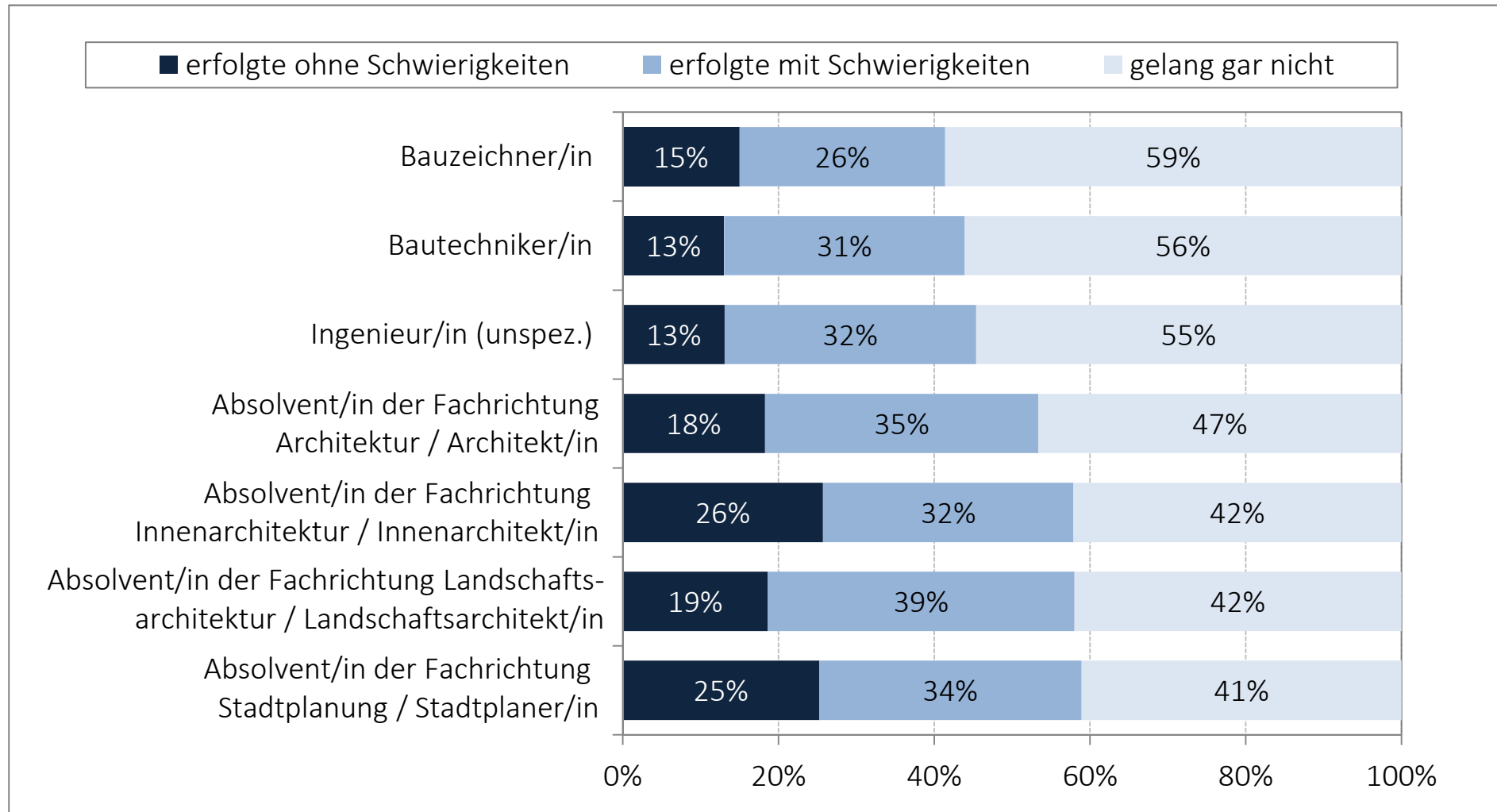
- nach Größe des Bürostandorts -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / sig. Zusammenhang mit $p < 0.05$

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen nach Art der offenen Stelle

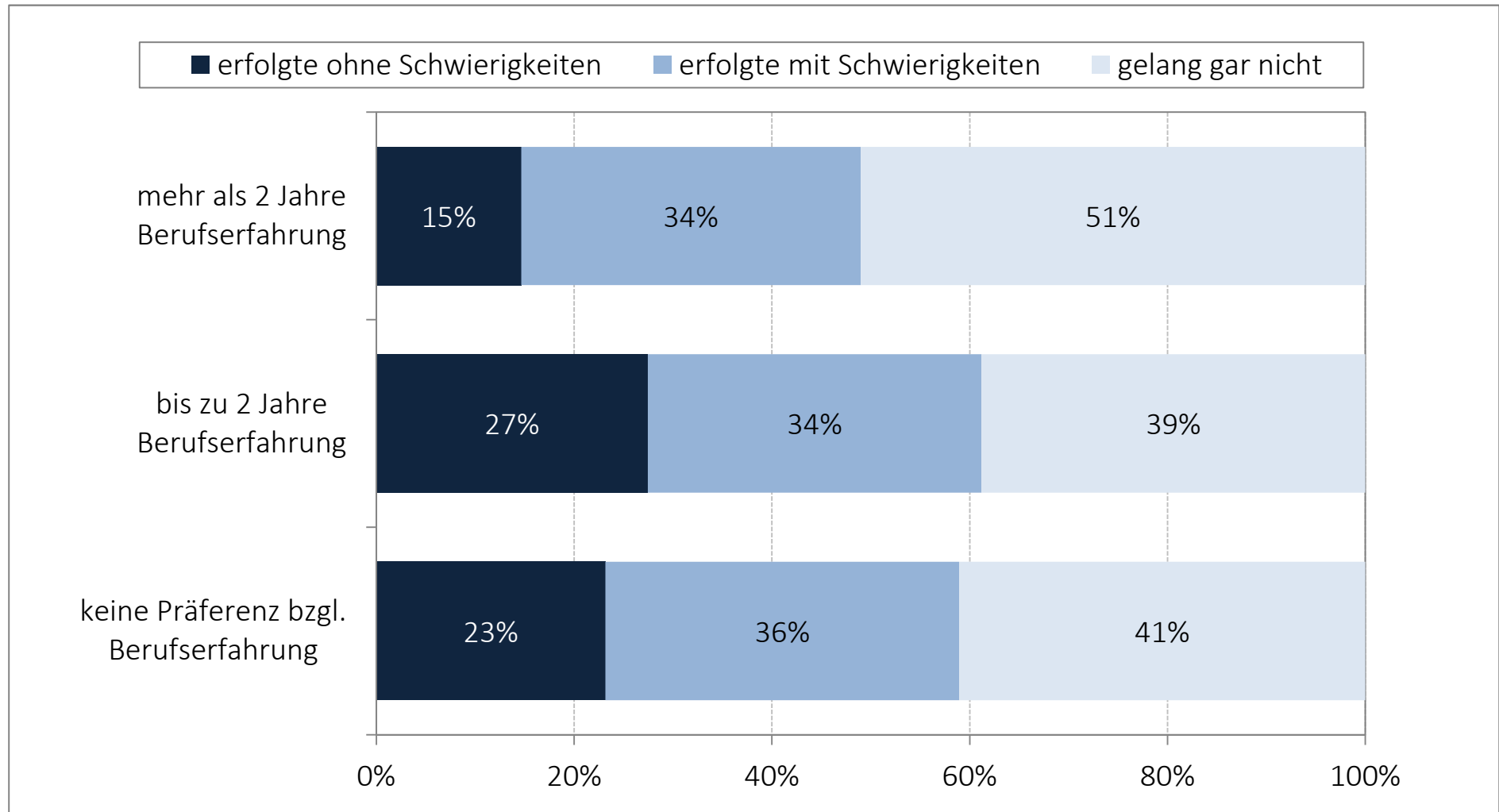
- Anteile der ohne Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten und der nicht besetzten Stellen an allen offenen Stellen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen nach gewünschter Berufserfahrung

- Anteile der ohne Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten und der nicht besetzten Stellen an allen offenen Stellen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Personalsuche: Schwierigkeiten bei der Personalsuche

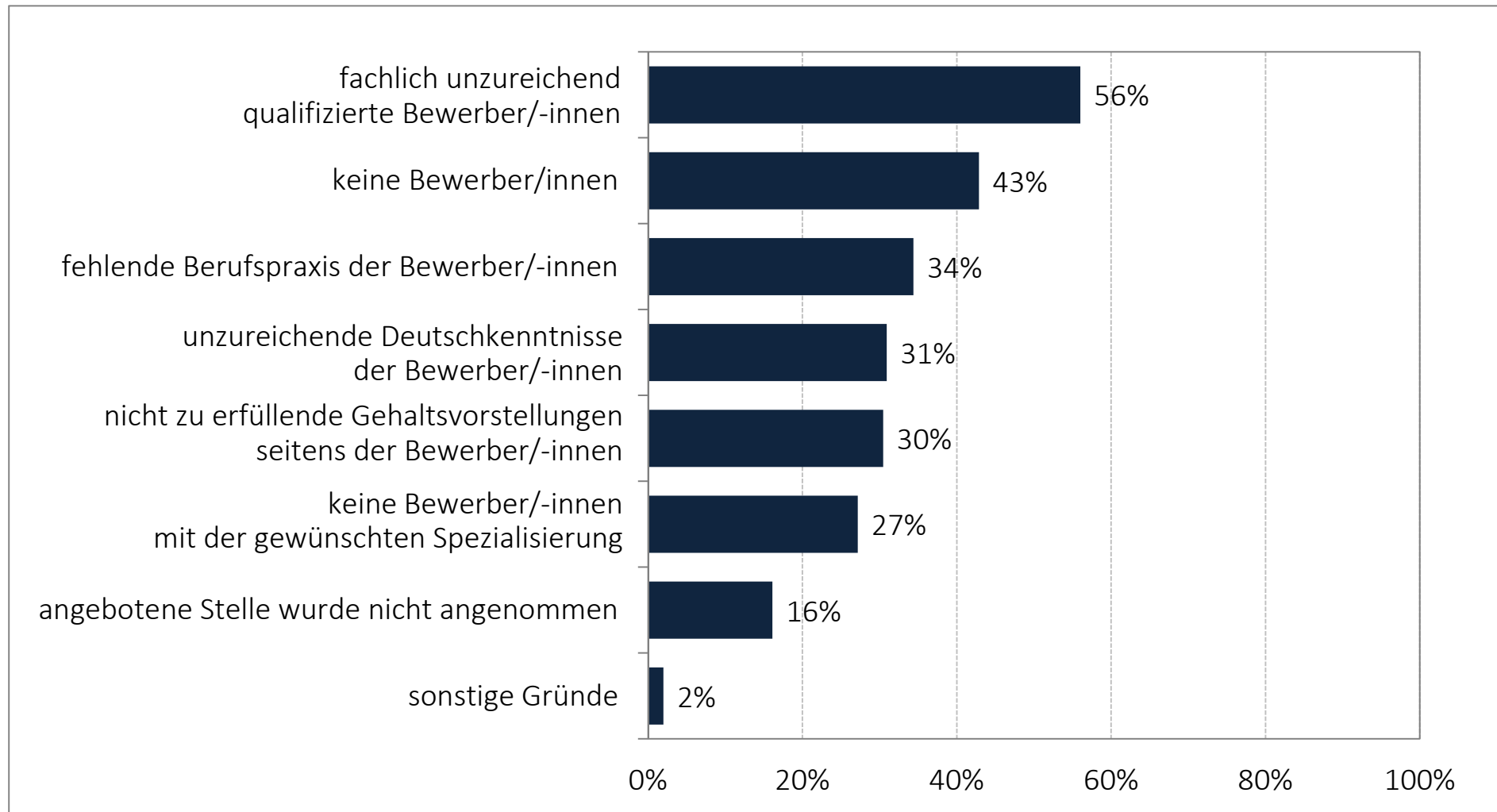
Die meistgenannten Schwierigkeiten bei der Personalsuche waren eine aus Arbeitgebersicht unzureichende fachliche Qualifikation der Bewerber (56%) oder schlicht ein Mangel an Bewerbern (43%).

34% der Büroinhaber, die offene Stellen nicht oder nur mit Schwierigkeiten besetzen konnten, hatten Probleme, einen Mitarbeiter mit der gewünschten berufspraktischen Erfahrung zu finden. Je ein Drittel gibt an, Bewerber seien aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse bzw. nicht zu erfüllender Gehaltsvorstellungen nicht in Frage gekommen.

Büroinhaber im klein-/landstädtischen und mittelstädtischen Raum berichten signifikant häufiger als ihre Kollegen an größeren Standorten davon, dass Stellenausschreibungen ohne Resonanz bleiben und dadurch Stellen nicht oder nur schwer besetzt werden können.

Fachlich unzureichend qualifizierte Bewerber, fehlende Berufspraxis, unzureichende Deutschkenntnisse, nicht zu erfüllende Gehaltsvorstellungen sowie das Ablehnen angebotener Stellen sind demgegenüber Schwierigkeiten, die umso häufiger genannt werden, je größer der Bürostandort ist.

Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

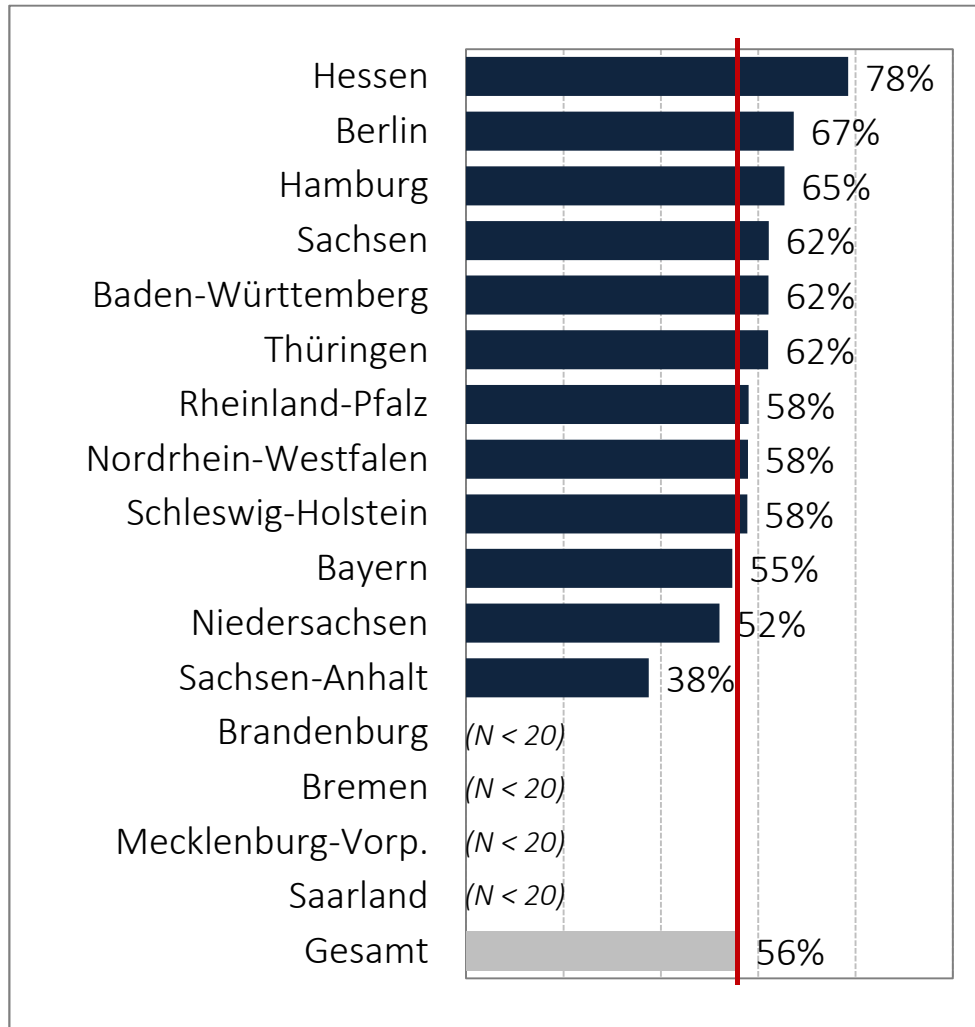


Basis: Befragte, die Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hatten oder offene Stellen gar nicht besetzen konnten (N = 1.615)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

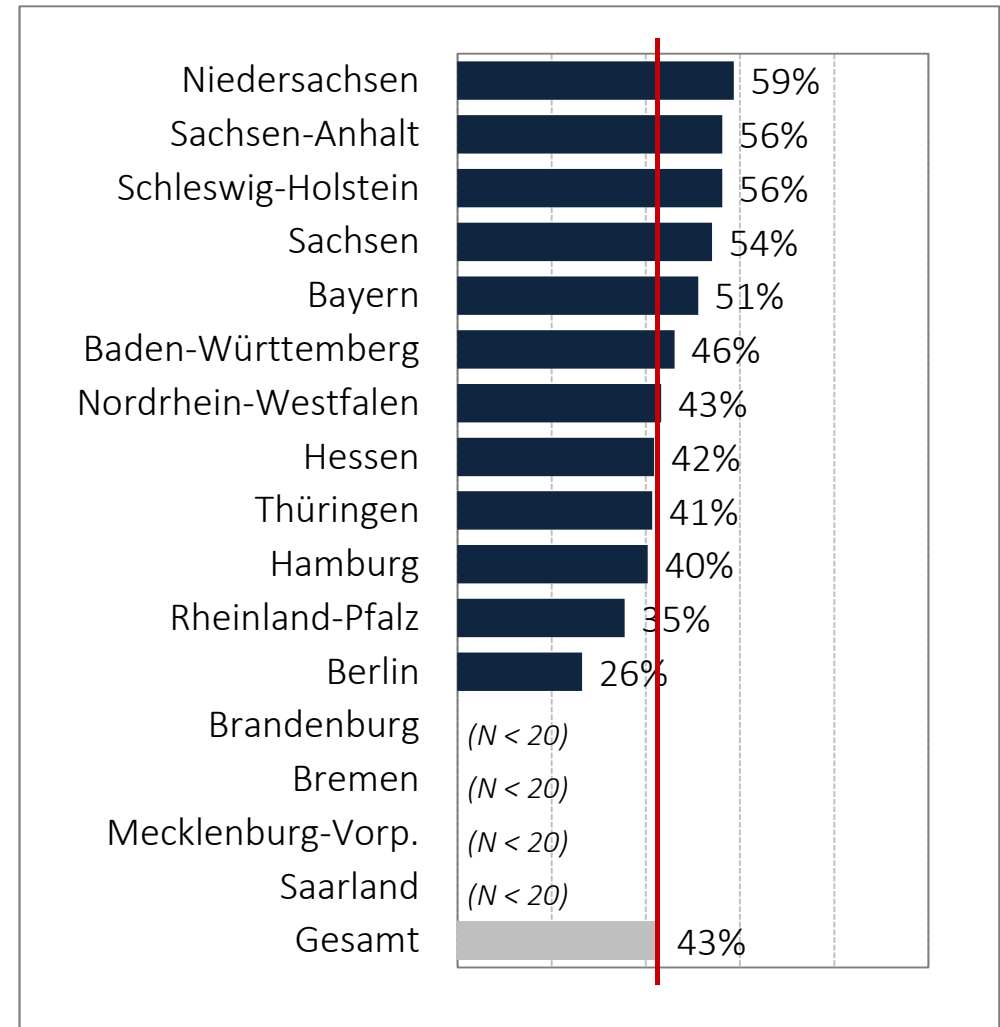
Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

- nach Bundesland -

fachlich unzureichend qualifizierte Bewerber/-innen



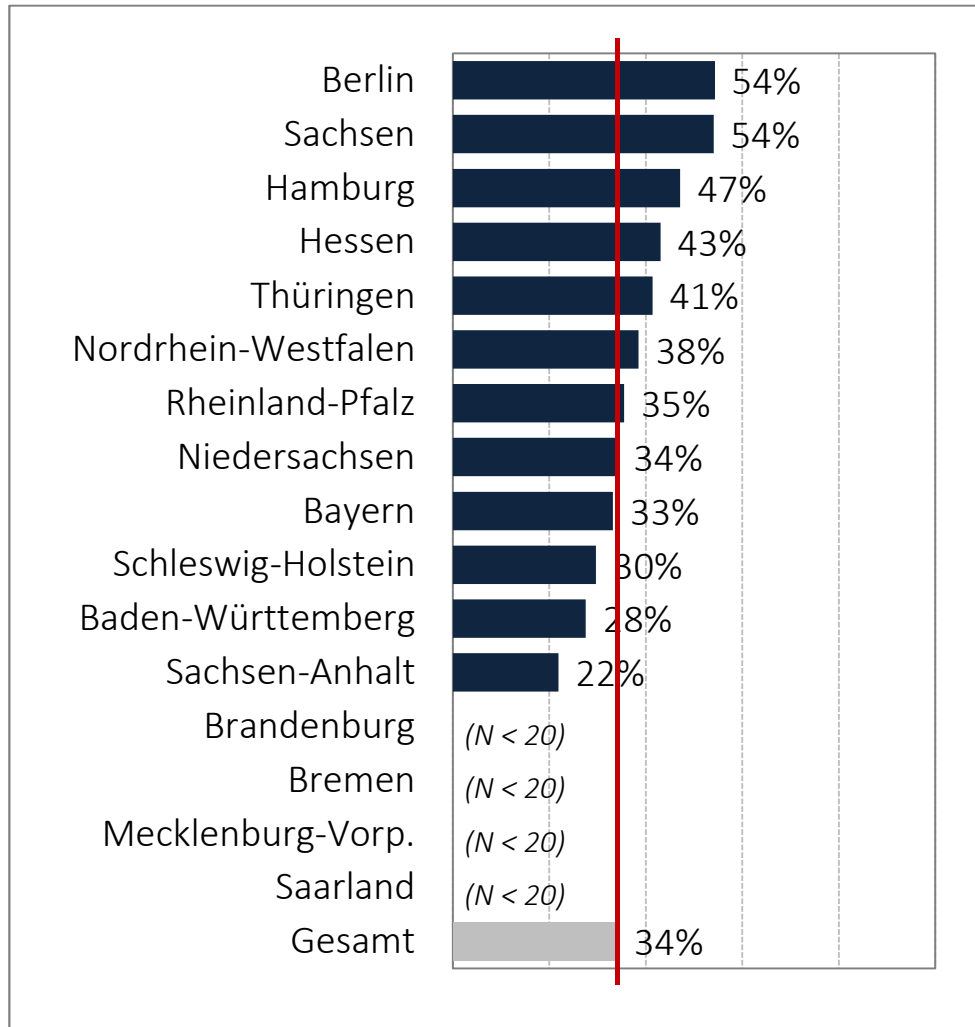
keine Bewerber/-innen



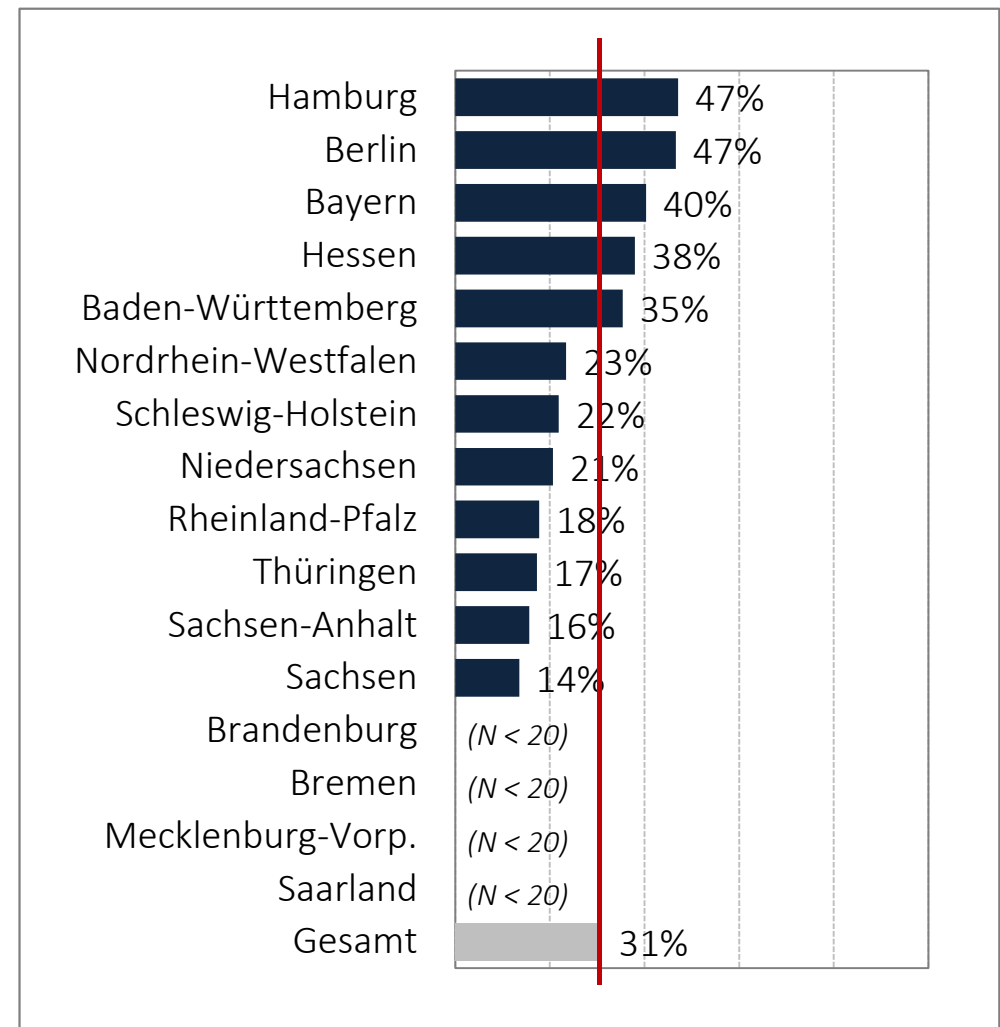
Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

- nach Bundesland -

fehlende Berufspraxis der Bewerber/-innen



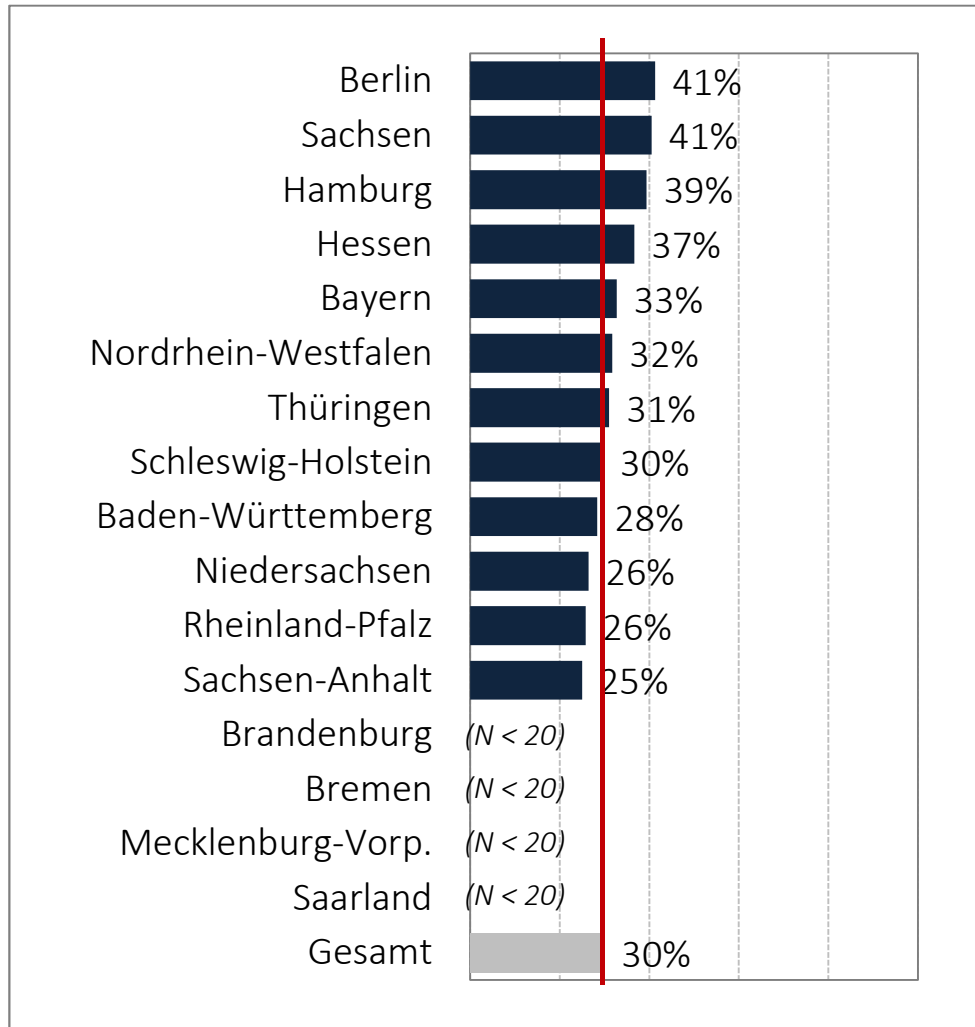
unzureichende Deutschkenntnisse der Bewerber/-innen



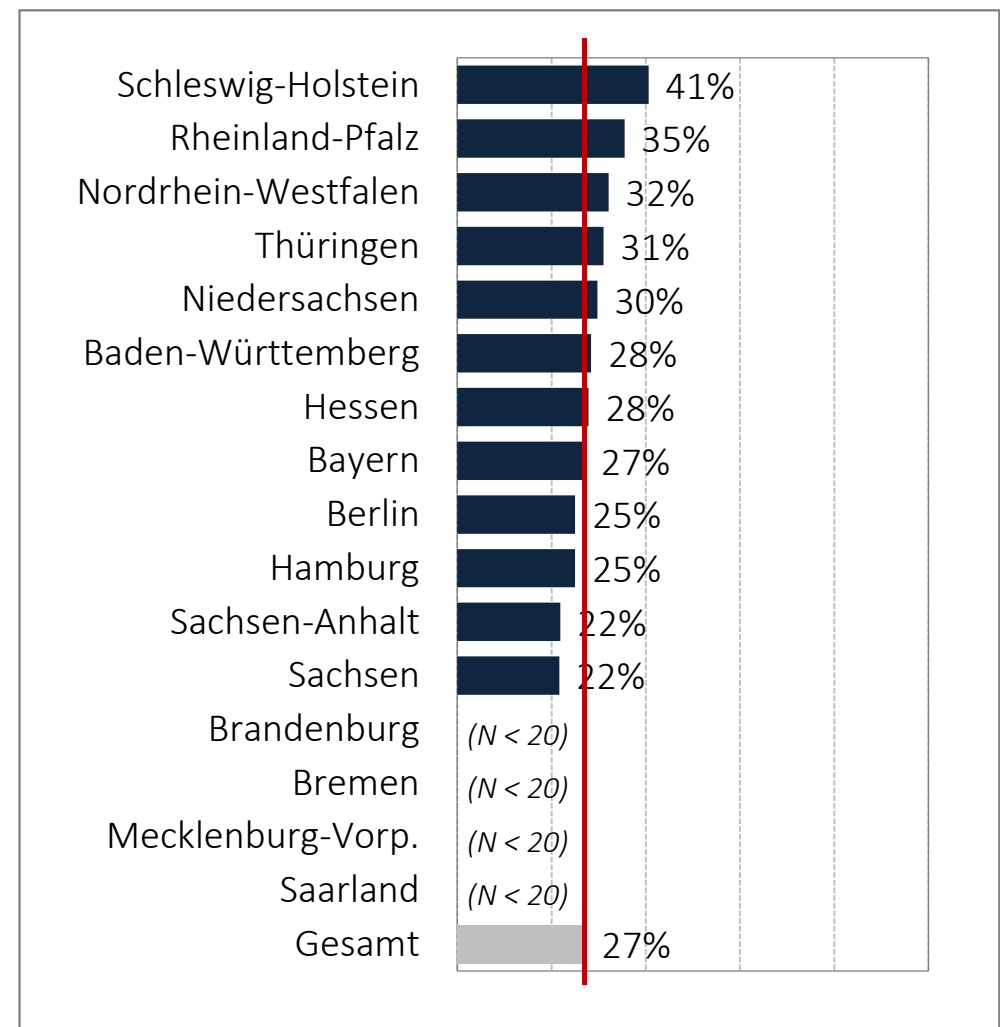
Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

- nach Bundesland -

nicht zu erfüllende Gehaltsvorstellungen

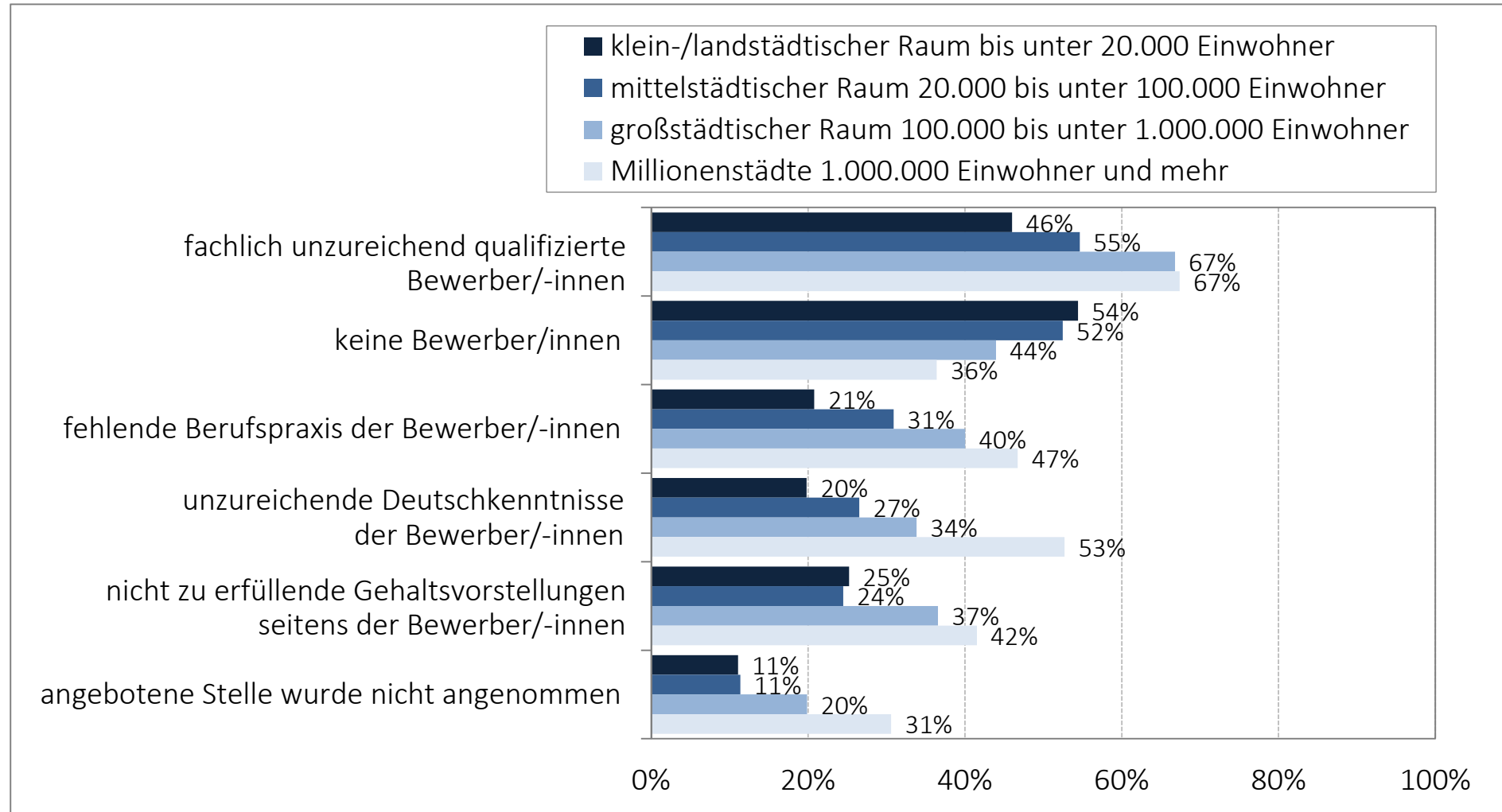


keine Bewerber/-innen mit gewünschter Spezialisierung



Was waren die wichtigsten Gründe dafür, dass es Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen gab bzw. offene Stellen gar nicht besetzt werden konnten?

- nach Größe des Bürostandorts / dargestellt werden nur signifikante Unterschiede -



Basis: Befragte, die Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen hatten oder offene Stellen gar nicht besetzen konnten (N = 1.615)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%. / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Personalsuche: fachliche Defizite

Jeder zweite Büroinhaber, der im letzten Jahr offene Stellen (mit oder ohne Schwierigkeiten) besetzen konnte, musste Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen (50%).

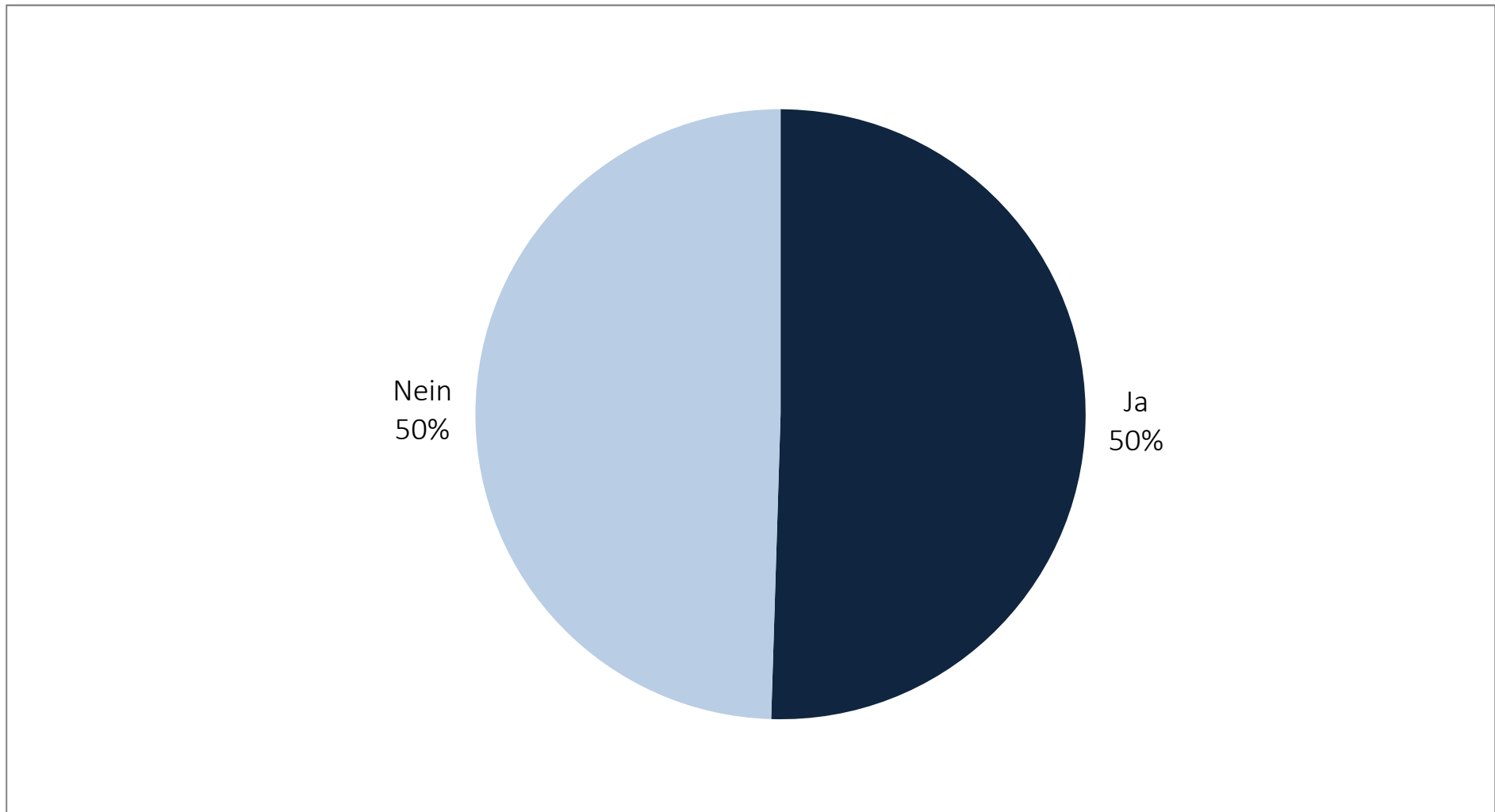
In kleinen Büros (2 bis 4 tätige Personen) liegt dieser Anteil mit 42% unter dem Durchschnitt, in großen Büros (10 und mehr tätige Personen) liegt er mit 57% überdurchschnittlich hoch.

Am häufigsten sind die befragten Inhaber bei der Berufserfahrung der Bewerber Kompromisse eingegangen. 18% der Inhaber, die im letzten Jahr offene Stellen besetzt haben, berichten hiervon. 6% haben in Bezug auf die Deutschkenntnisse der Bewerber Abstriche gemacht, 5% bezogen auf die fachlichen Grundlagen. Weitere Kompromisse, die die Büroinhaber eingegangen sind, betreffen die LPH 5-8 bzw. 5-9 (4%), den Hochschul- bzw. Ausbildungsabschluss (3%), LPH 8 (3%), die Fähigkeit des Mitarbeiters zu selbständigem und strukturiertem Arbeiten (3%) sowie eine gesuchte fachliche Spezialisierung (3%).

Mussten bei den Bewerbern Abstriche bei der fachlichen Qualifikation gemacht werden, wurden in aller Regel (79%) Maßnahmen eingeleitet, um diese Defizite abzustellen. Dies geschah in erster Linie im Rahmen büro-interner Fortbildung (65%) oder durch die Bezahlung externer Fortbildung (40%). In 26% der Fälle wurde der Mitarbeiter aufgefordert, sich eigenständig beruflich fortzubilden.

Die genannten Maßnahmen wurden in großen Büros signifikant häufiger eingeleitet als in kleinen Büros.

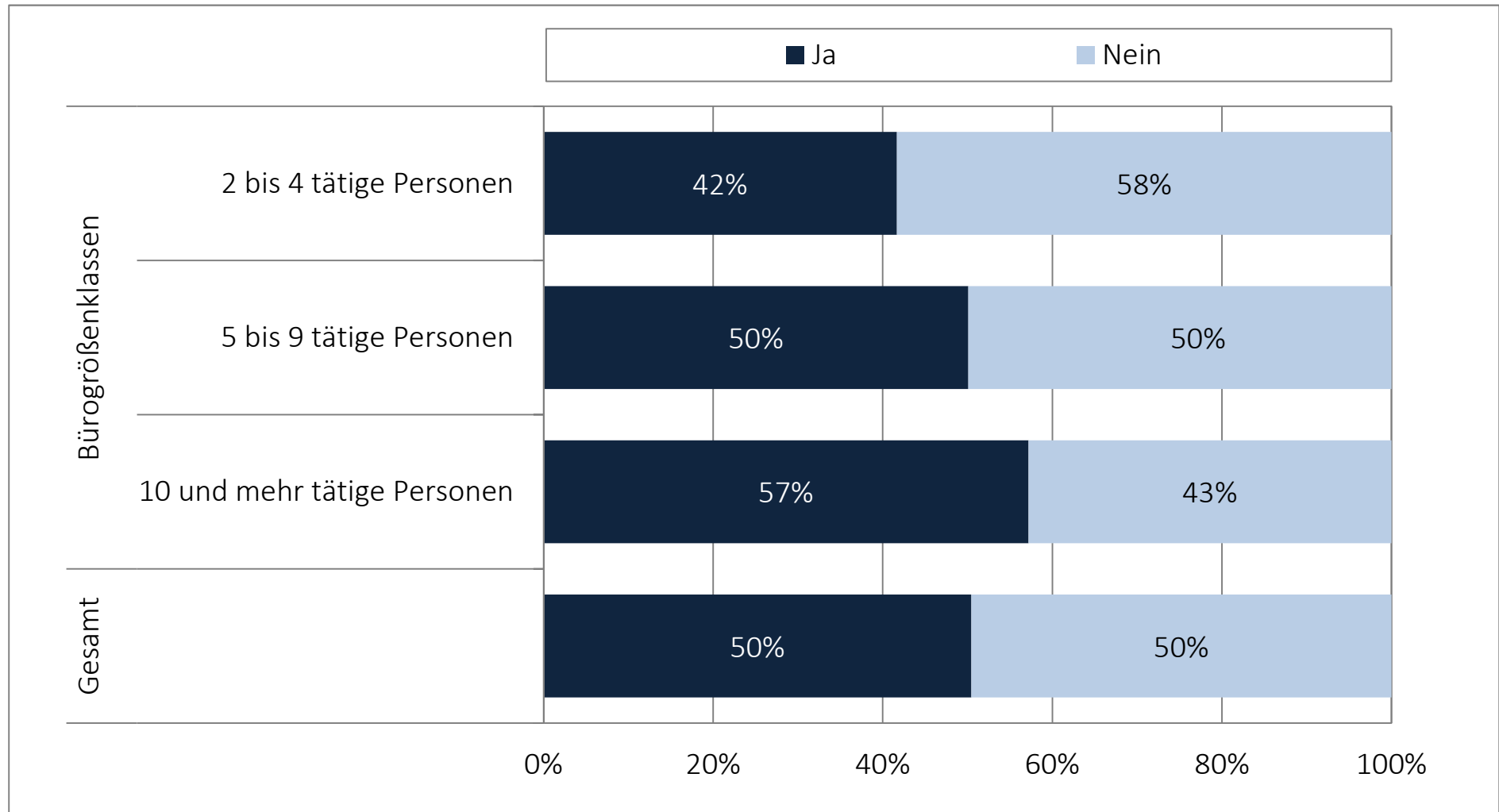
Mussten Sie angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber/-innen machen (z.B. hinsichtlich spezifischer Fähigkeiten / Fertigkeiten, Berufserfahrung etc.)?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

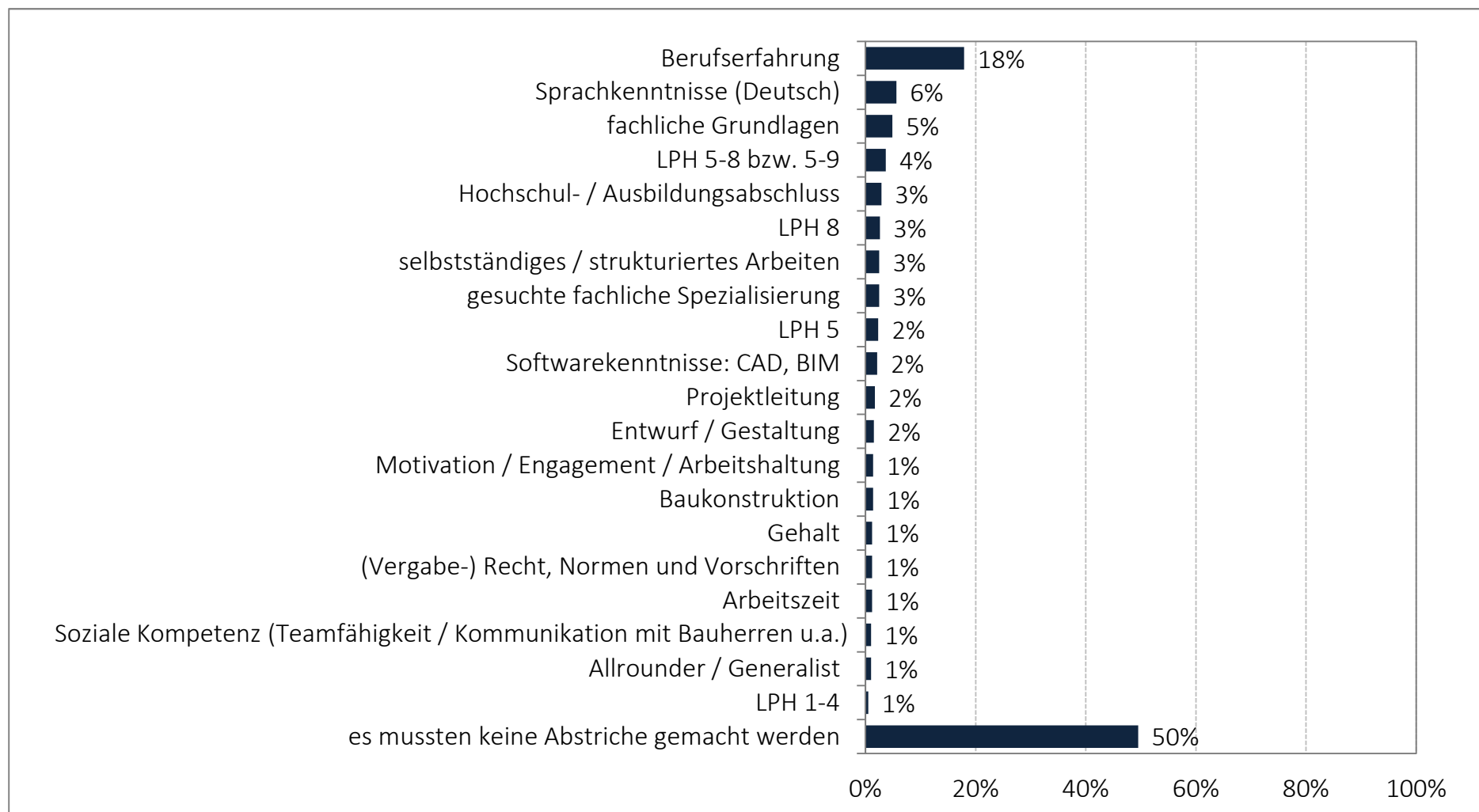
Mussten Sie angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber/-innen machen?

- nach Bürogrößenklassen -



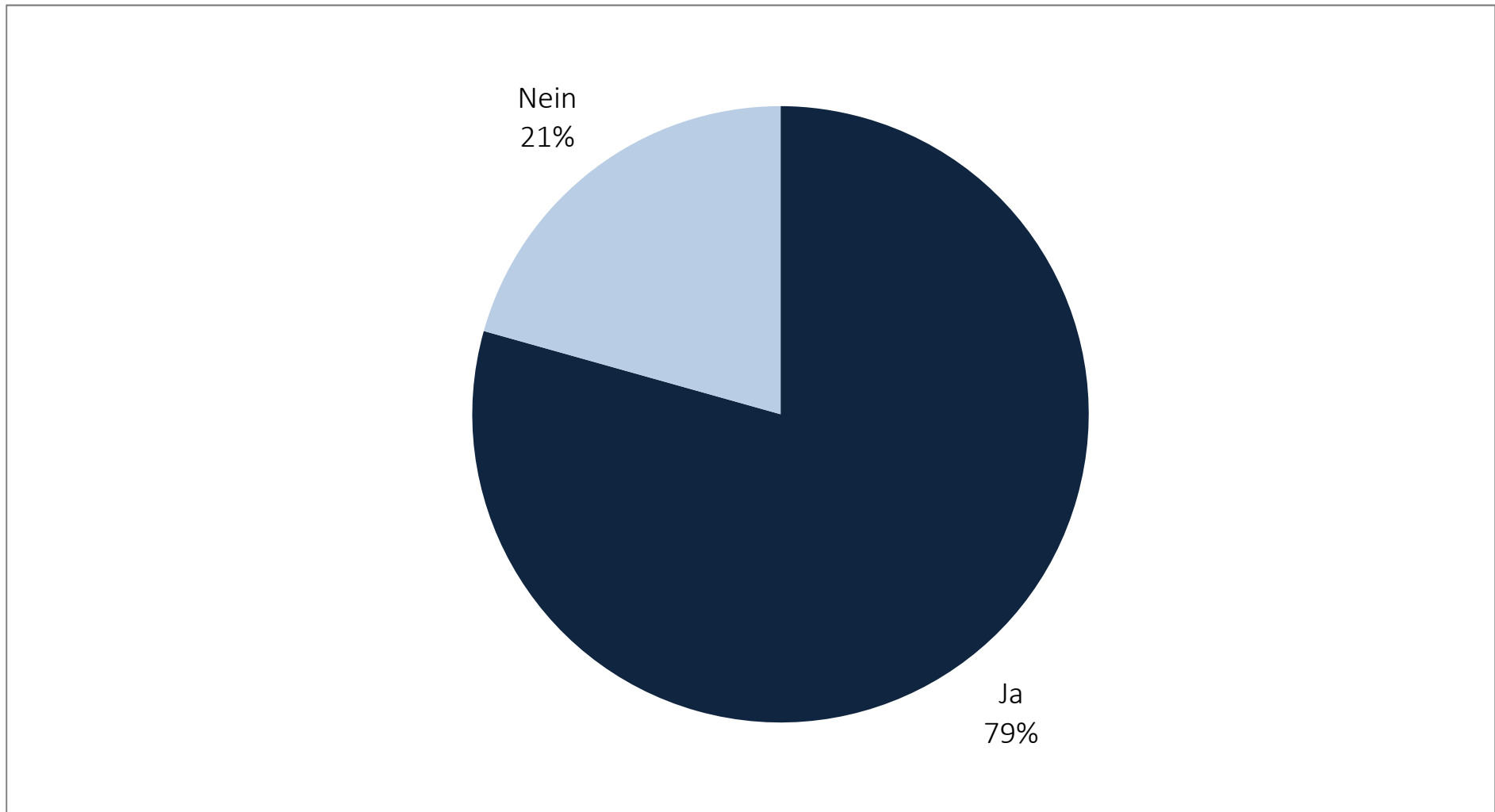
Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Welche Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber/-innen machen mussten Sie angesichts der Bewerbersituation machen?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

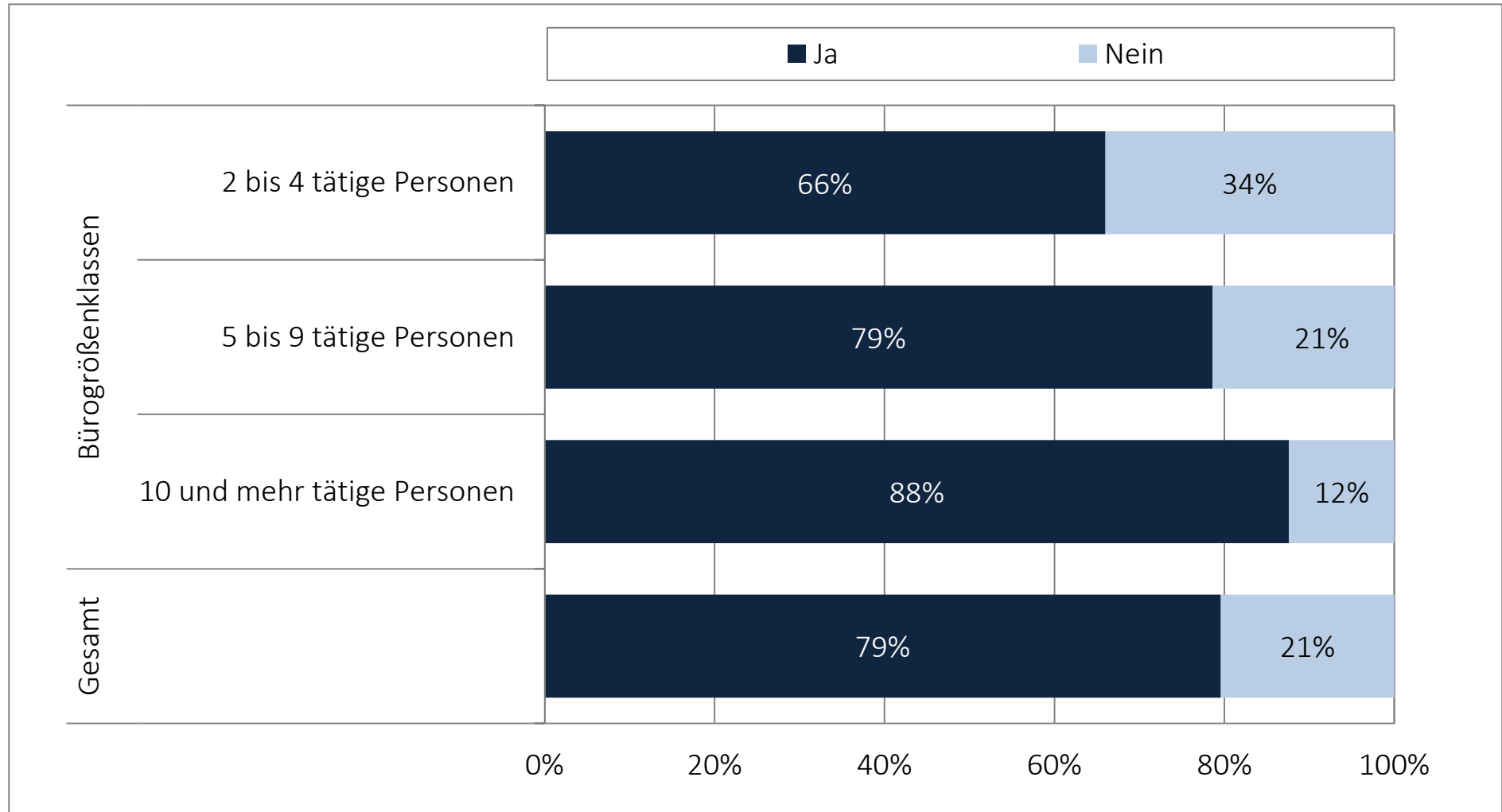
Haben Sie Maßnahmen eingeleitet, um diese fachlichen Defizite abzustellen?



Basis: Befragte, die angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen mussten (N = 951)

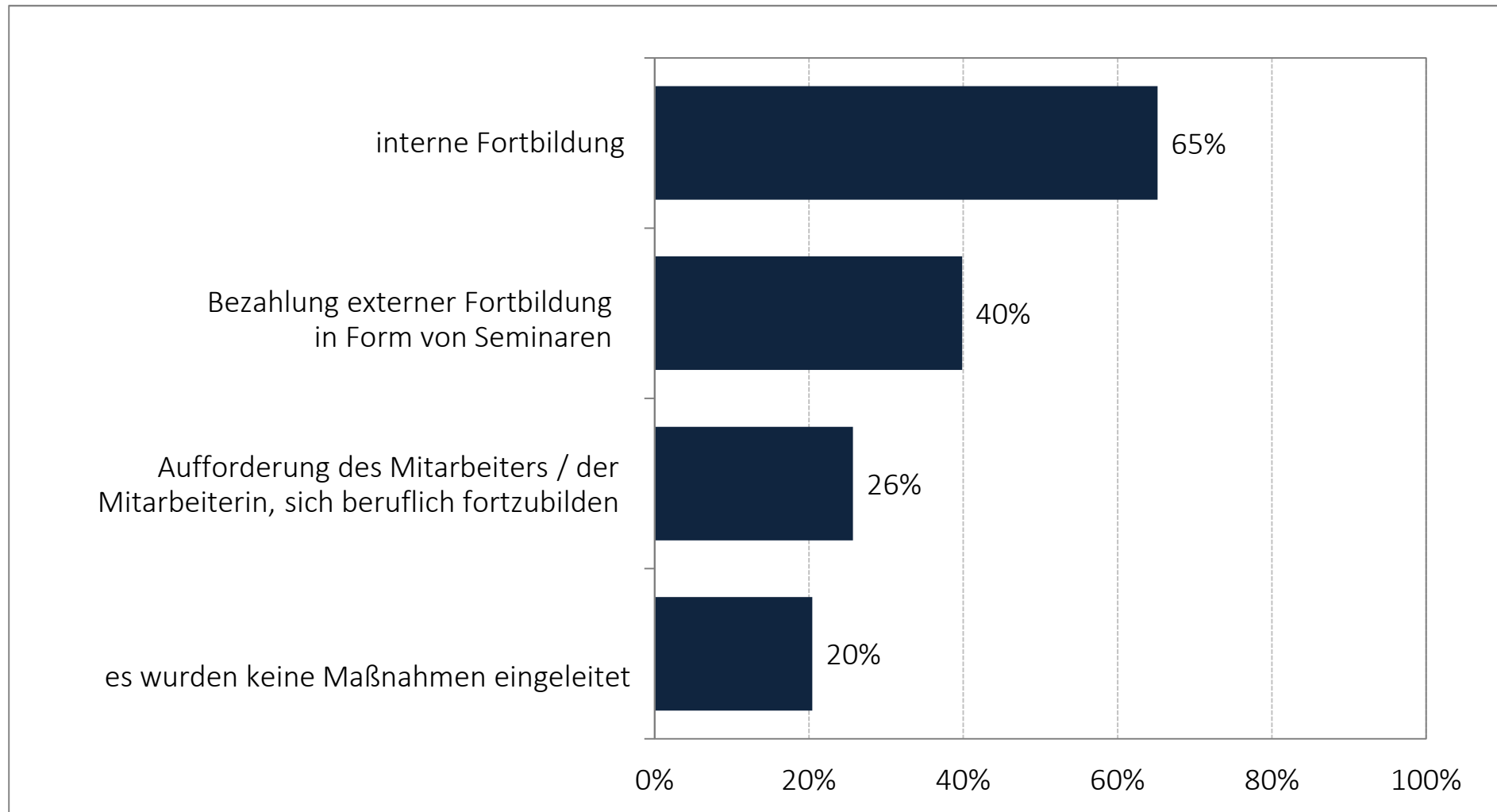
Haben Sie Maßnahmen eingeleitet, um diese fachlichen Defizite abzustellen?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, die angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen mussten (N = 951) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

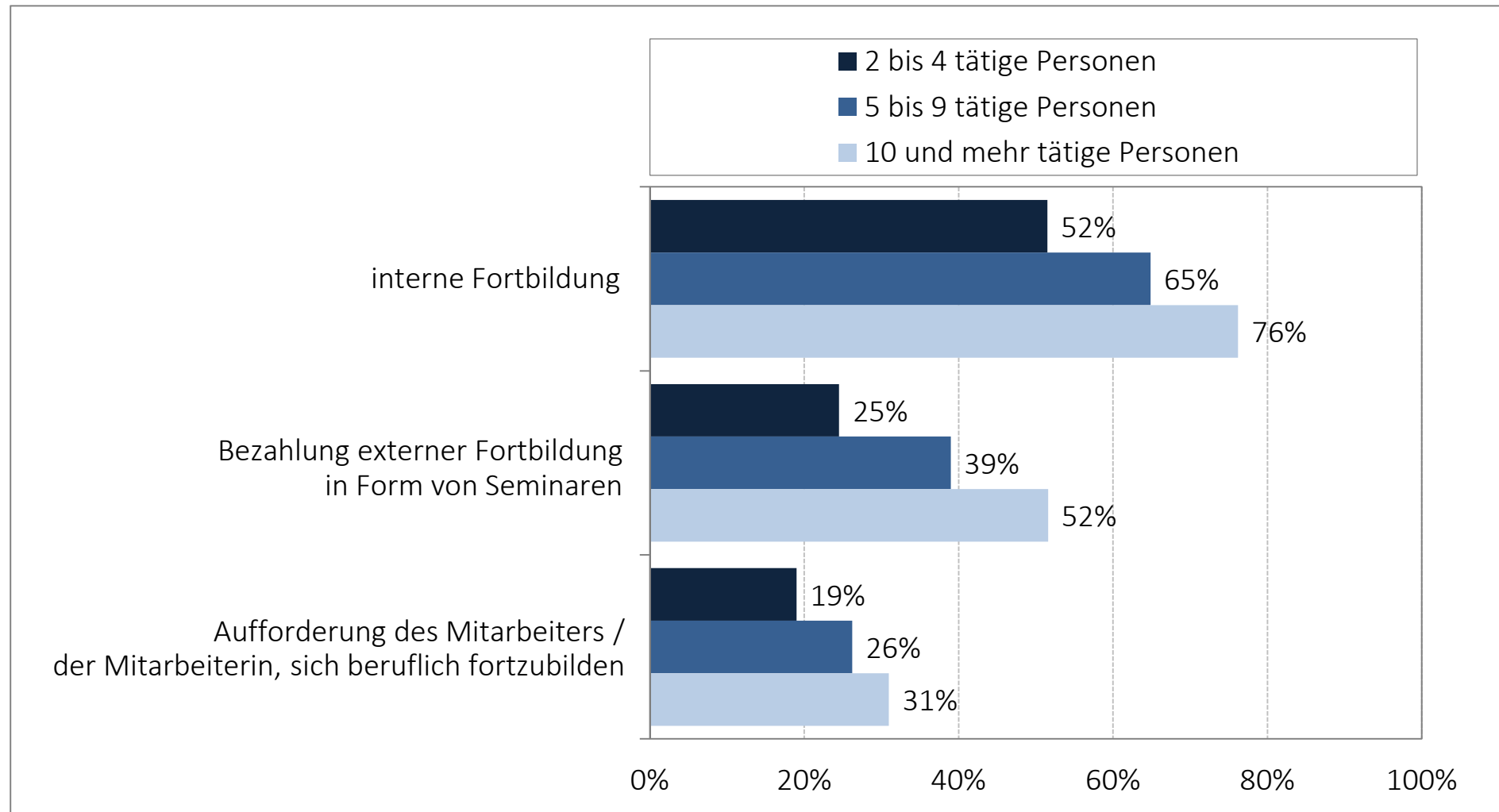
Welche Maßnahmen haben Sie eingeleitet, um diese fachlichen Defizite abzustellen?



Basis: Befragte, die angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen mussten (N = 951)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Welche Maßnahmen haben Sie eingeleitet, um diese fachlichen Defizite abzustellen?

- nach Bürogrößenklassen / dargestellt werden nur signifikante Zusammenhänge -



Basis: Befragte, die angesichts der Bewerbersituation Abstriche bei den fachlichen Anforderungen an die Bewerber machen mussten (N = 951)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%. / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Personalsuche: Anreize für neue Mitarbeiter/innen

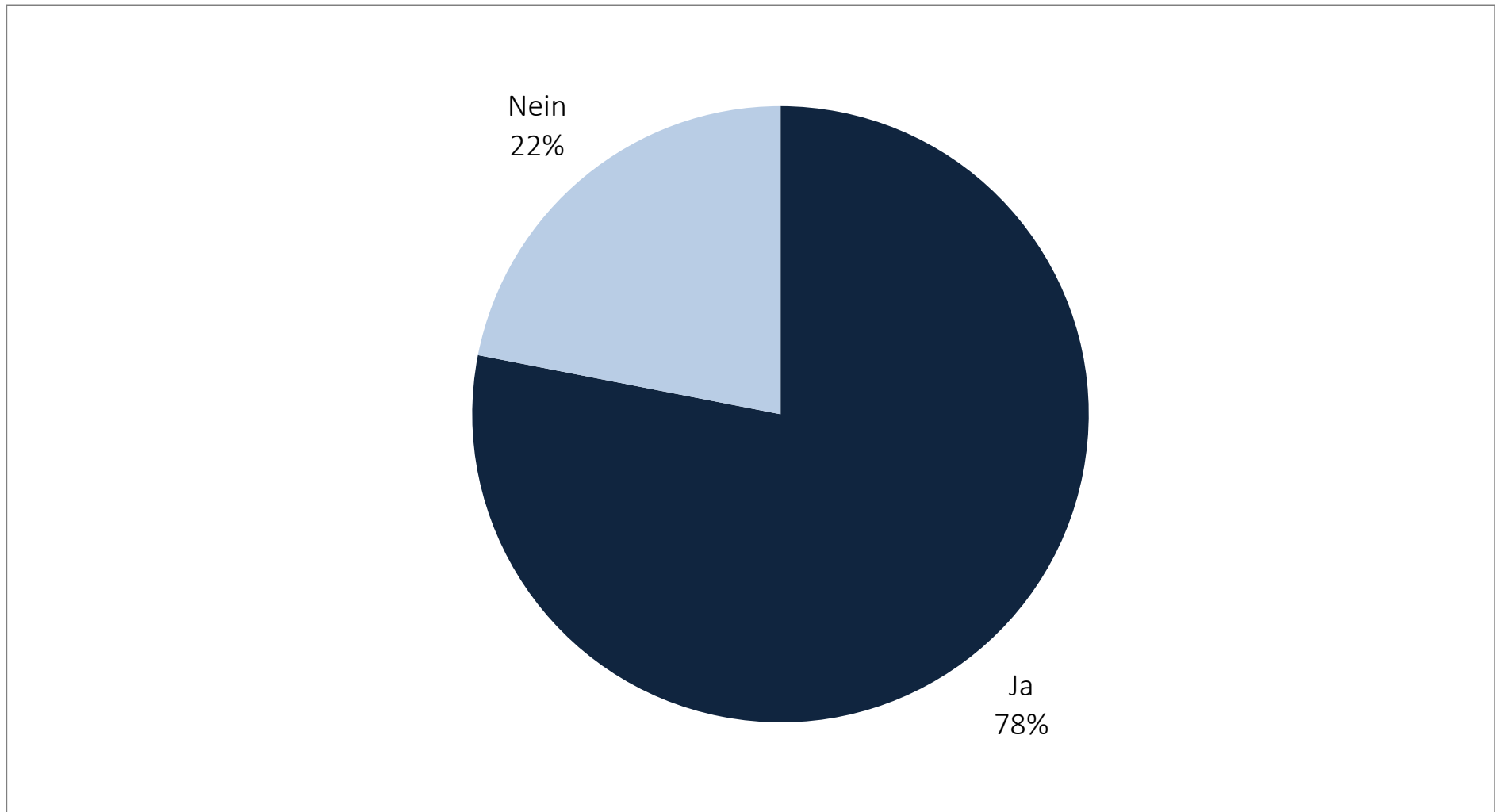
Mehr als drei Viertel der Inhaber, deren Büros im vergangenen Jahr offene Stellen zu besetzen hatten, haben besondere Anreize geschaffen, um neue Mitarbeiter/innen zu finden (78%).

Am häufigsten wurden den Bewerbern flexible Arbeitszeitmodelle (58%) oder monetäre Anreize (46%) angeboten. Jeder Dritte nennt eine garantierte berufliche Weiterbildung bzw. Spezialisierung (33%). Die Möglichkeit zum Homeoffice (29%), Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Büros (28%) und geldwerte Vorteile (26%) bot mehr als jeder vierte Büroinhaber neuen Mitarbeitern als Anreiz.

Je größer ein Architekturbüro ist, desto häufiger schafft es bei der Besetzung offener Stellen Anreize für neue Mitarbeiter. Dieser Zusammenhang gilt für alle abgefragten Incentives. Es ist zu vermuten, dass es für kleine Büros deutlich schwieriger ist, solche Anreize zu schaffen als für größere.

In Landschaftsarchitekturbüros wird überdurchschnittlich häufig eine garantierte berufliche Weiterbildung oder Spezialisierung als Anreiz für neue Mitarbeiter eingesetzt (49% gegenüber Anteilen zwischen 23% und 31% in Büros der Fachrichtungen Architektur, Innenarchitektur und Stadtplanung).

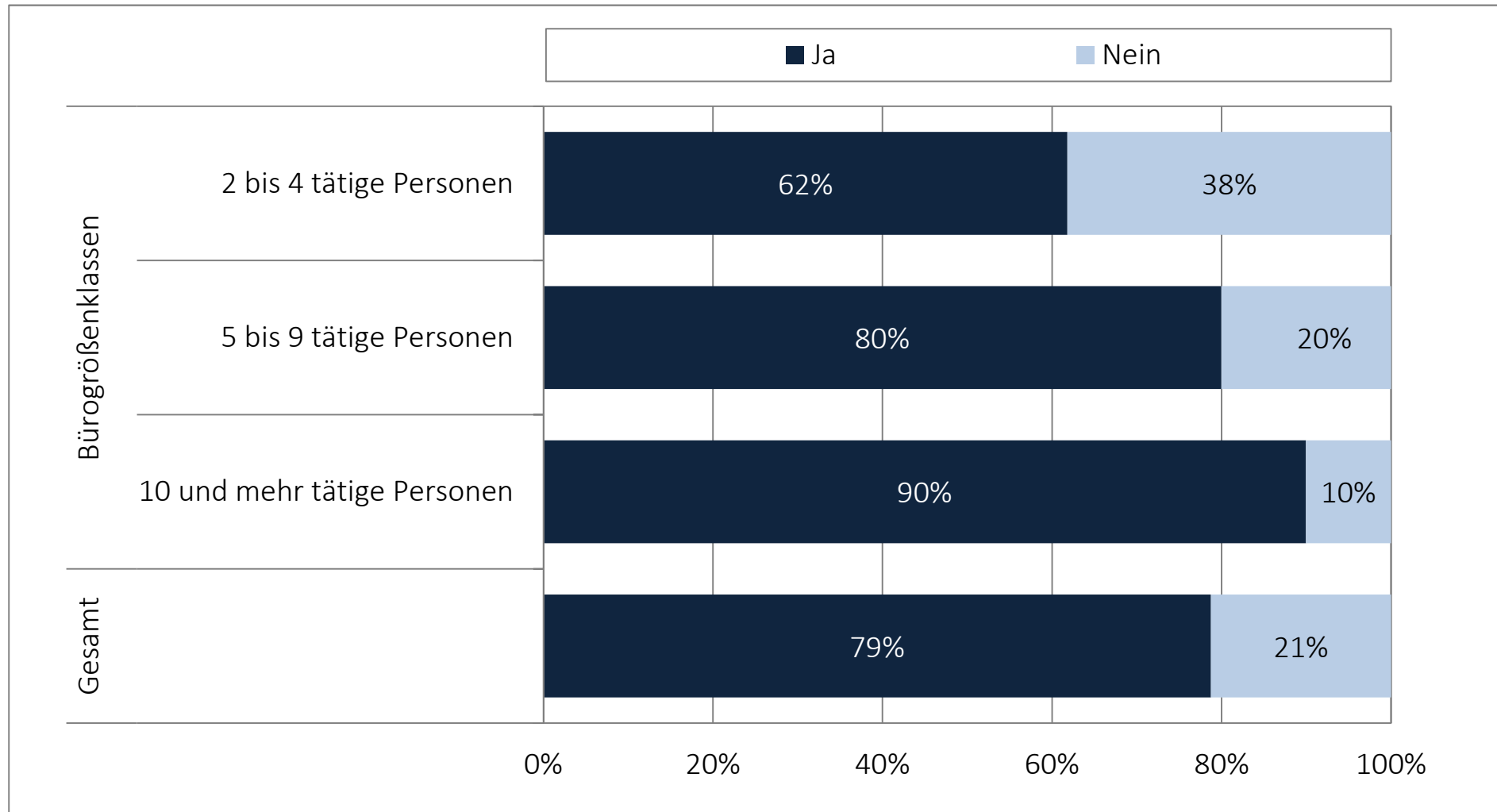
Haben Sie im vergangenen Jahr besondere Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

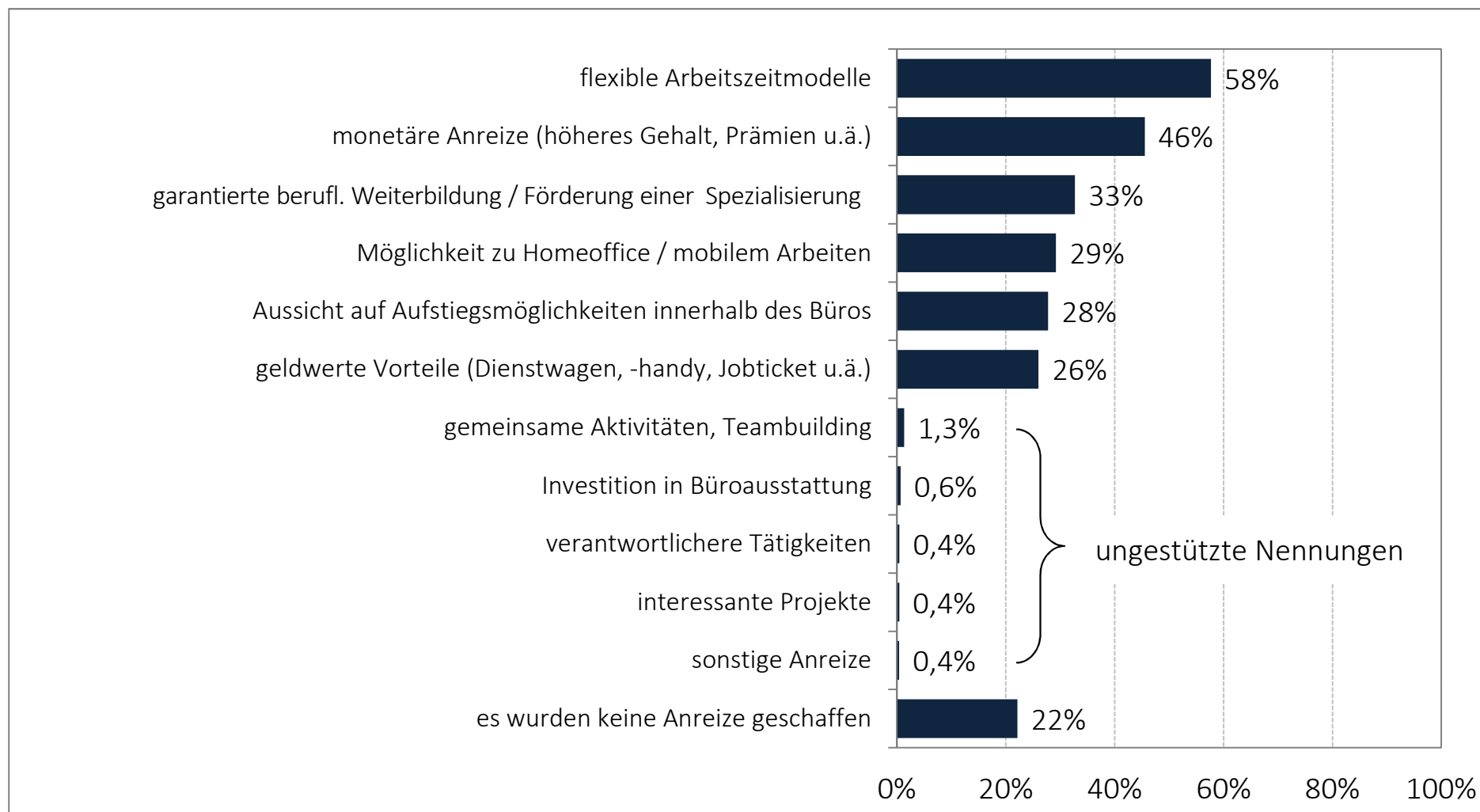
Haben Sie im vergangenen Jahr besondere Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

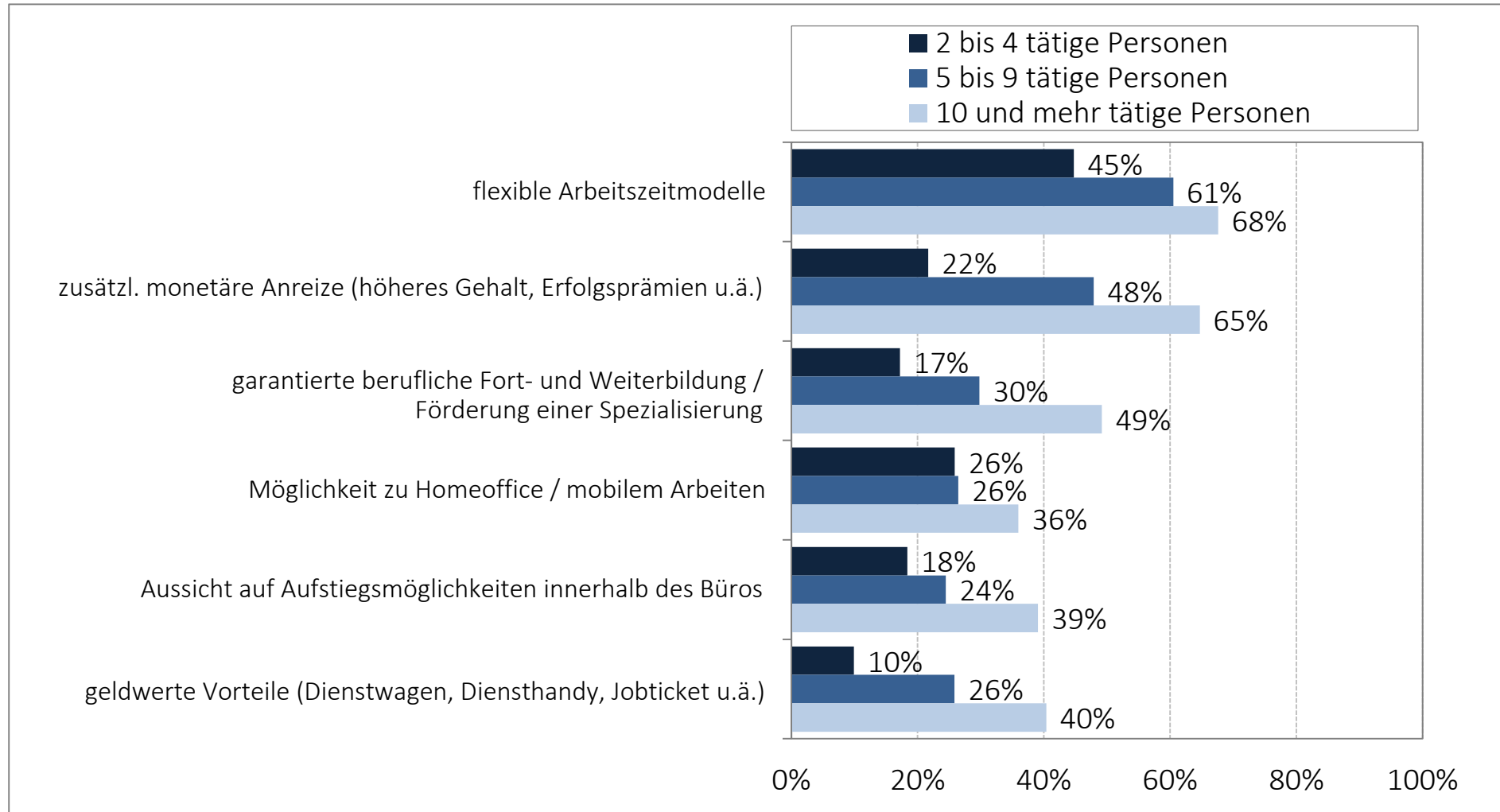
Welche besonderen Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, haben Sie im vergangenen Jahr geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Haben Sie im vergangenen Jahr besondere Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?

- nach Bürogrößenklassen -

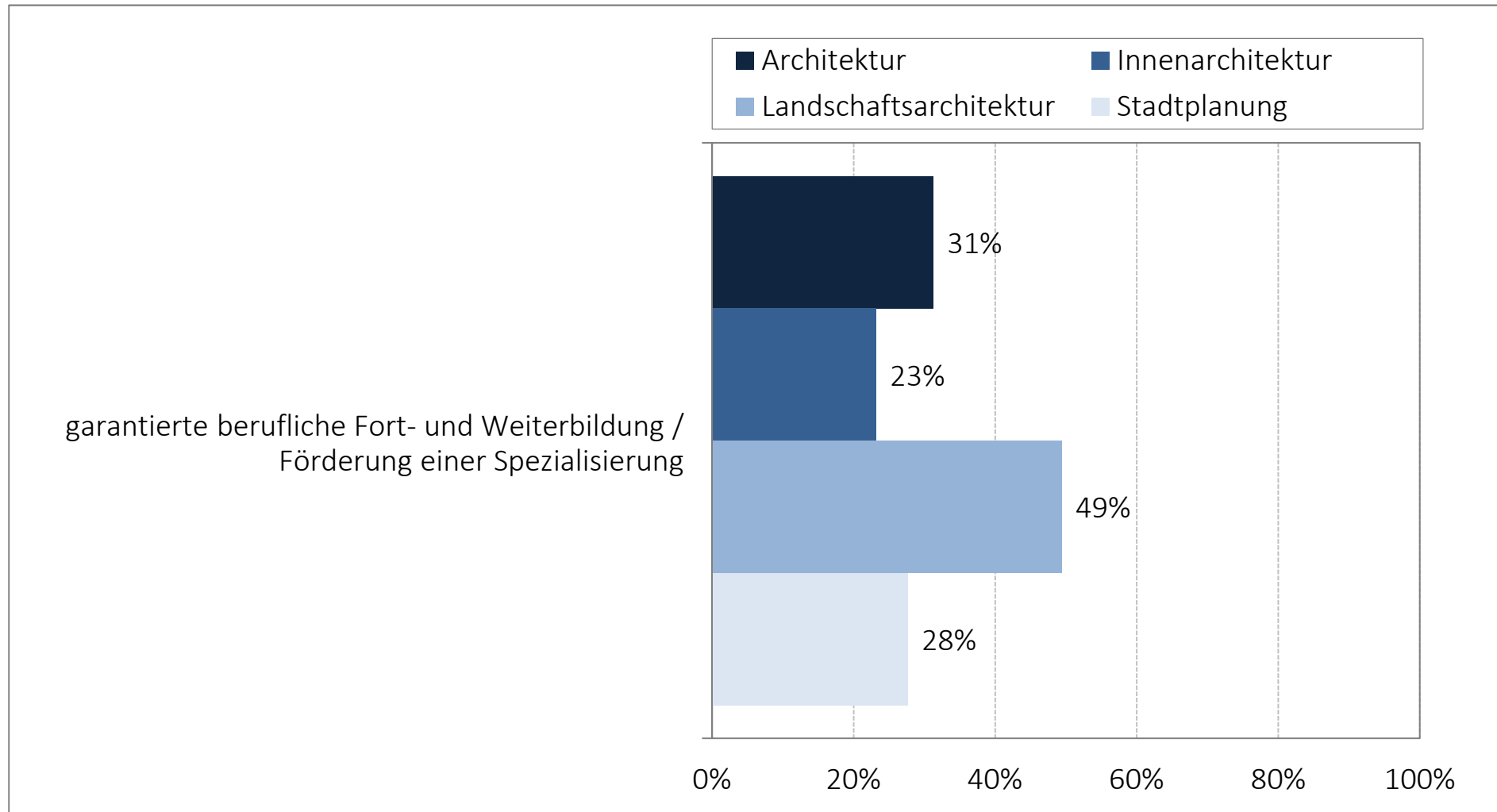


Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903)

Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%. / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Haben Sie im vergangenen Jahr besondere Anreize, d.h. andere als in der Vergangenheit, geschaffen, um neue Mitarbeiter/-innen für Ihr Büro zu finden?

- nach Fachrichtung des Büros / dargestellt werden nur signifikante Zusammenhänge -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen mit Projektbezug zu besetzen hatten (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Personalsuche: Anreize für bestehendes Personal

Von Maßnahmen zur Bindung des bestehenden Personals an das Büro berichten 72% der Inhaber.

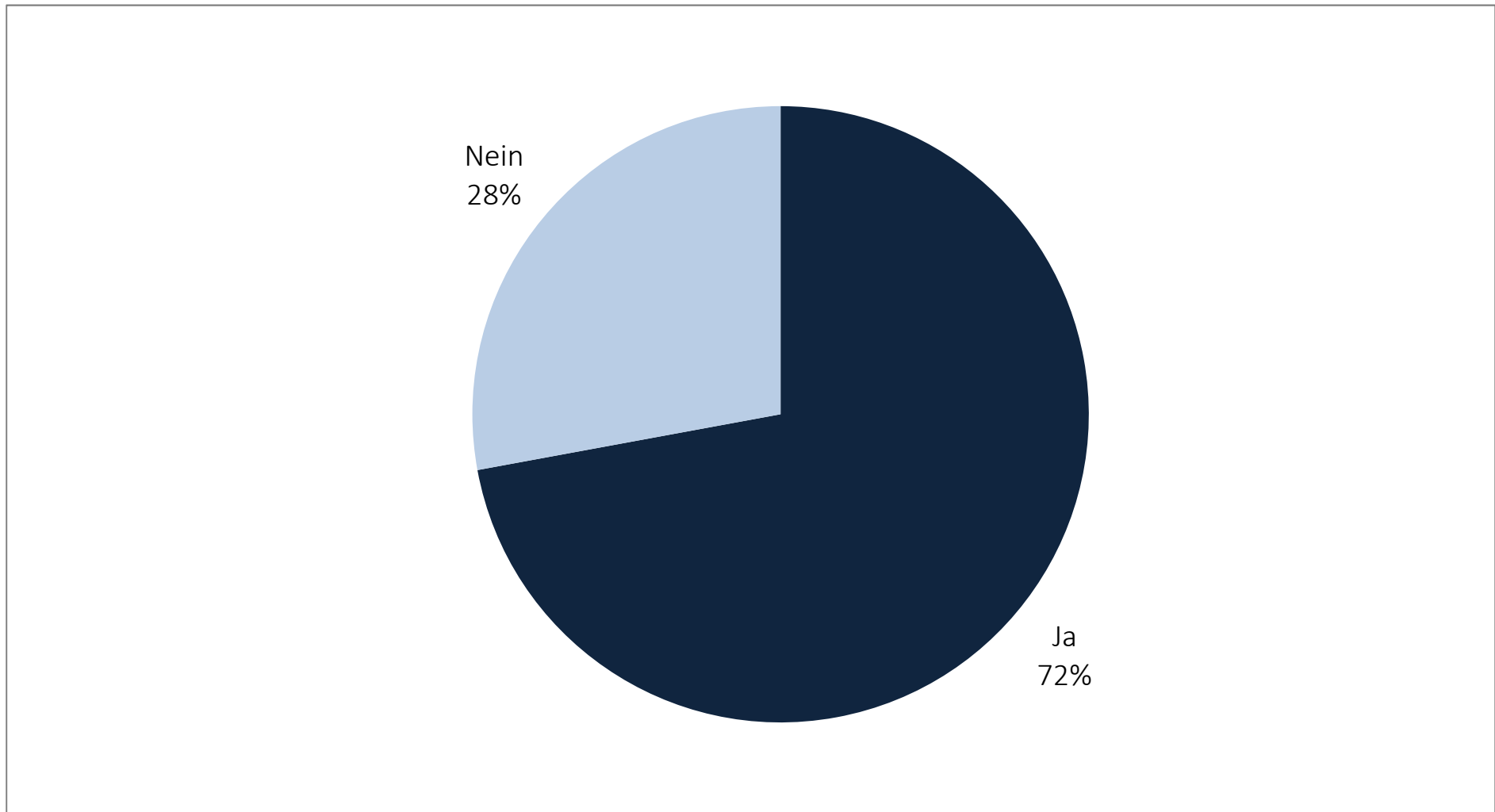
Während entsprechende Maßnahmen in nahezu allen Büros mit 10 oder mehr Mitarbeitern eingesetzt werden (95%), haben sich Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung in kleinen Büros mit unter 5 Mitarbeitern noch nicht in diesem Maße durchgesetzt: 61% der Inhaber von Büros dieser Größe haben entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Monetäre Anreize (55%), flexible Arbeitszeitmodelle (36%), Kostenübernahme von (34%) oder Freistellung für berufliche Fortbildungen (30%) sind die häufigsten Maßnahmen, die zur Bindung des bestehenden Personals eingesetzt werden. Jedes vierte Büro bietet die Möglichkeit zur Arbeit aus dem Homeoffice oder geldwerte Vorteile (je 25%).

Alle genannten Anreize werden in Büros mit 10 und mehr Mitarbeitern überdurchschnittlich häufig genutzt. Incentives wie geldwerte Vorteile oder die Bezahlung von beruflicher bzw. Freistellung für berufliche Fortbildung werden von Inhabern großer Büros 3- bis 4-mal so häufig genutzt wie von Inhabern aus Büros mit 2 bis 4 tätigen Personen.

Inhaber von Landschaftsarchitektur- oder Stadtplanungsbüros bezahlen ihren Mitarbeitern deutlich häufiger berufliche Fort- / Weiterbildungen oder fachliche Spezialisierungen als Inhaber von (Innen-) Architekturbüros.

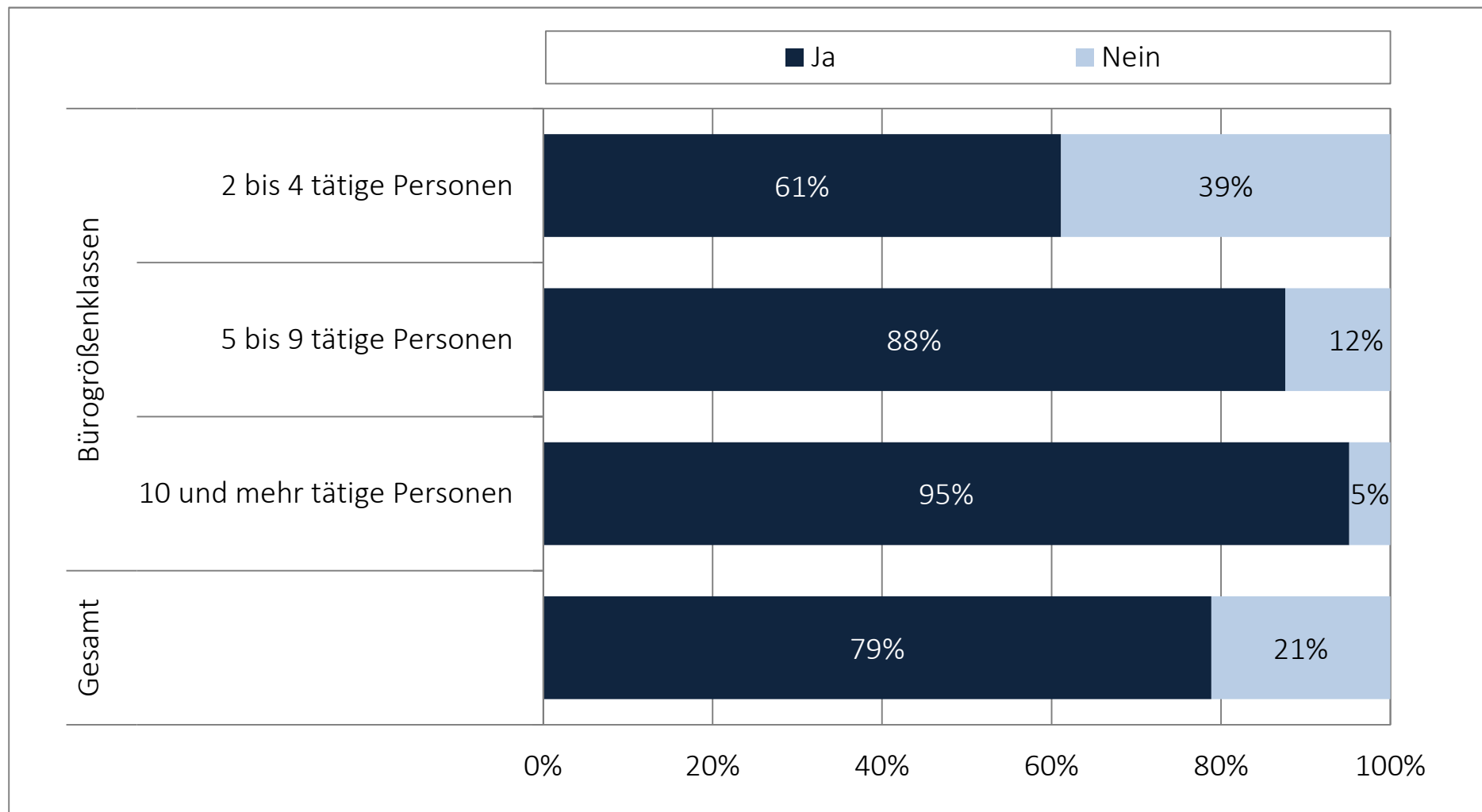
Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?



Basis: alle Befragten (N = 5.509)

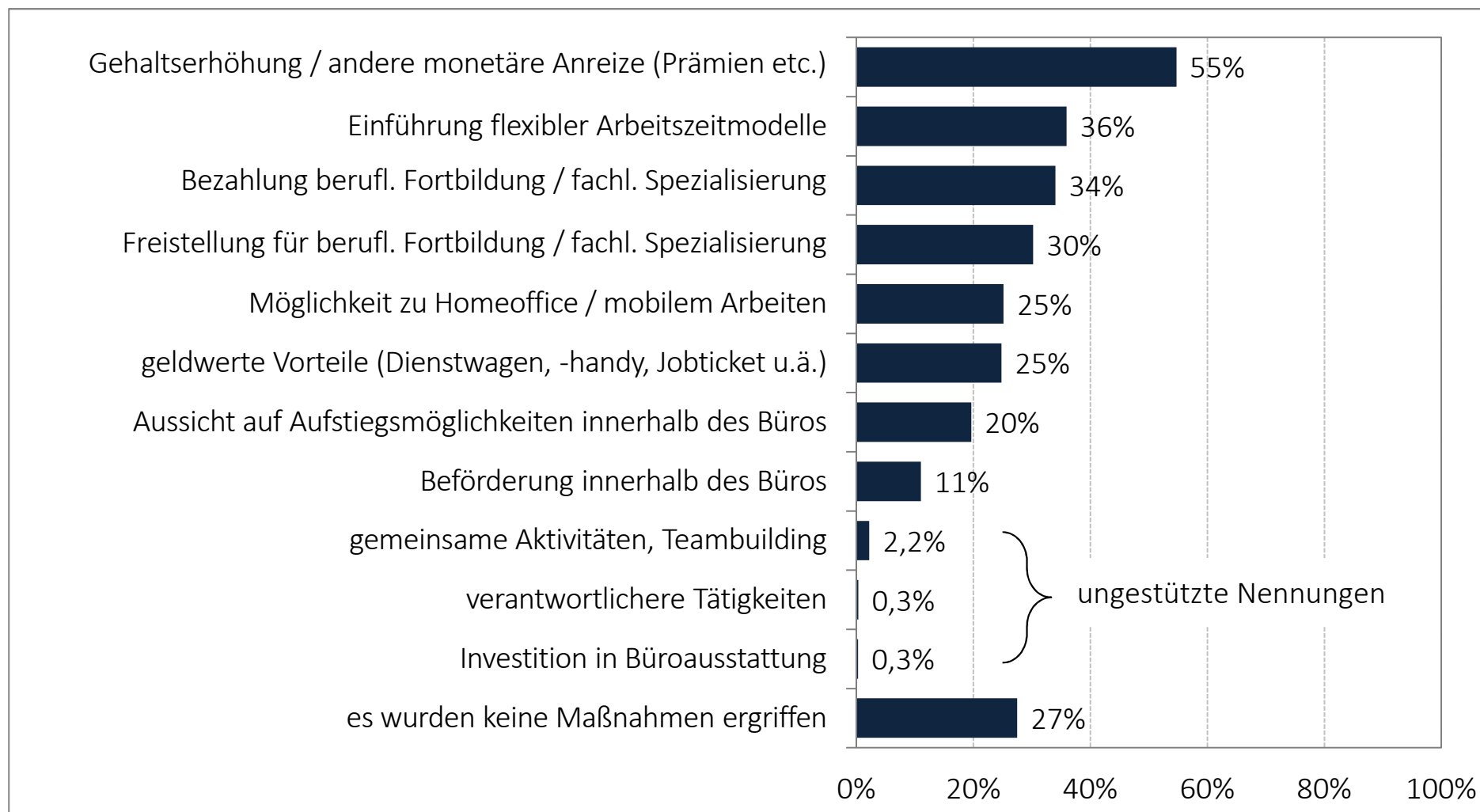
Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?

- nach Bürogrößenklassen -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?

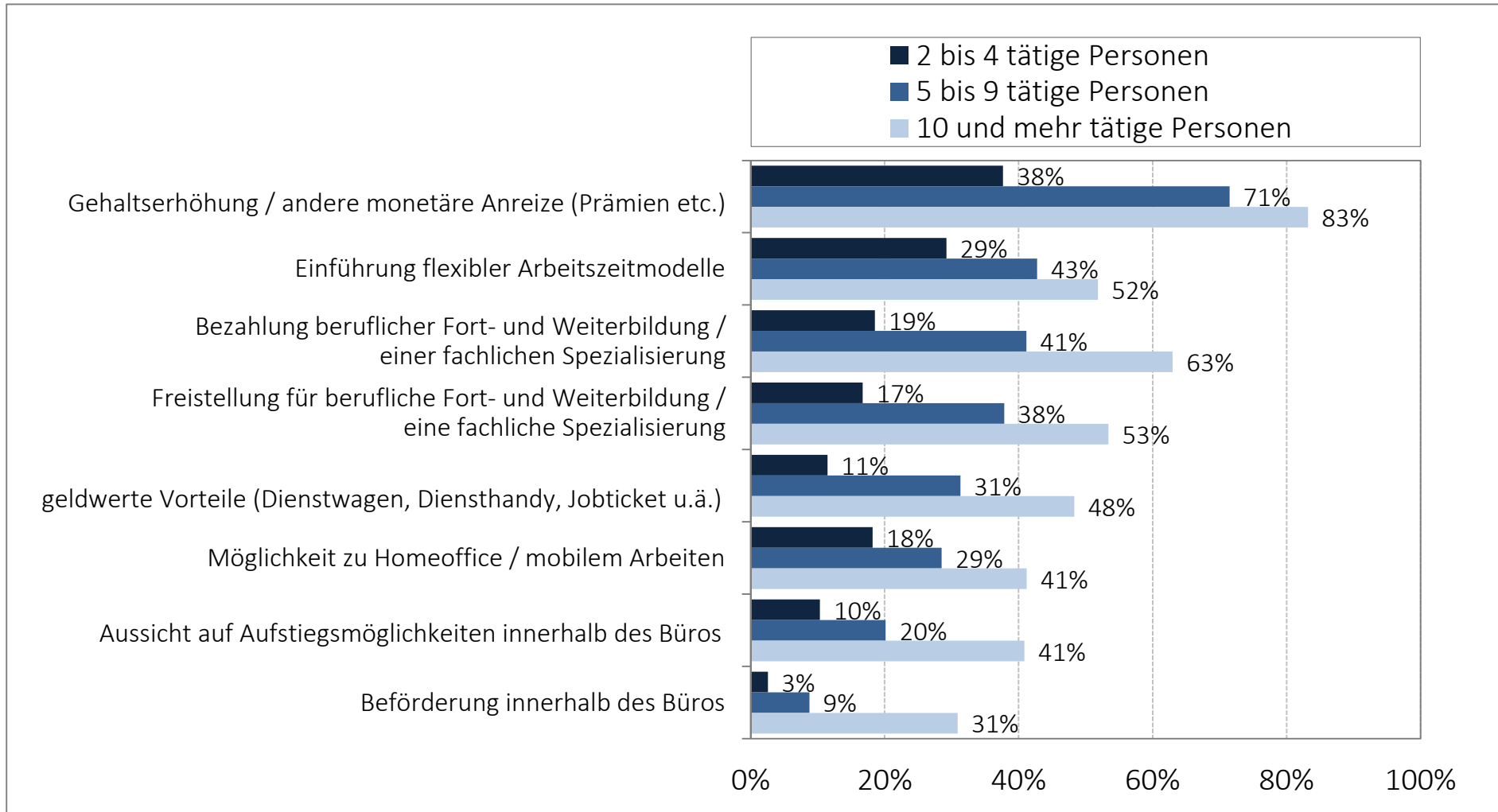


Basis: alle Befragten (N = 5.509)

Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?

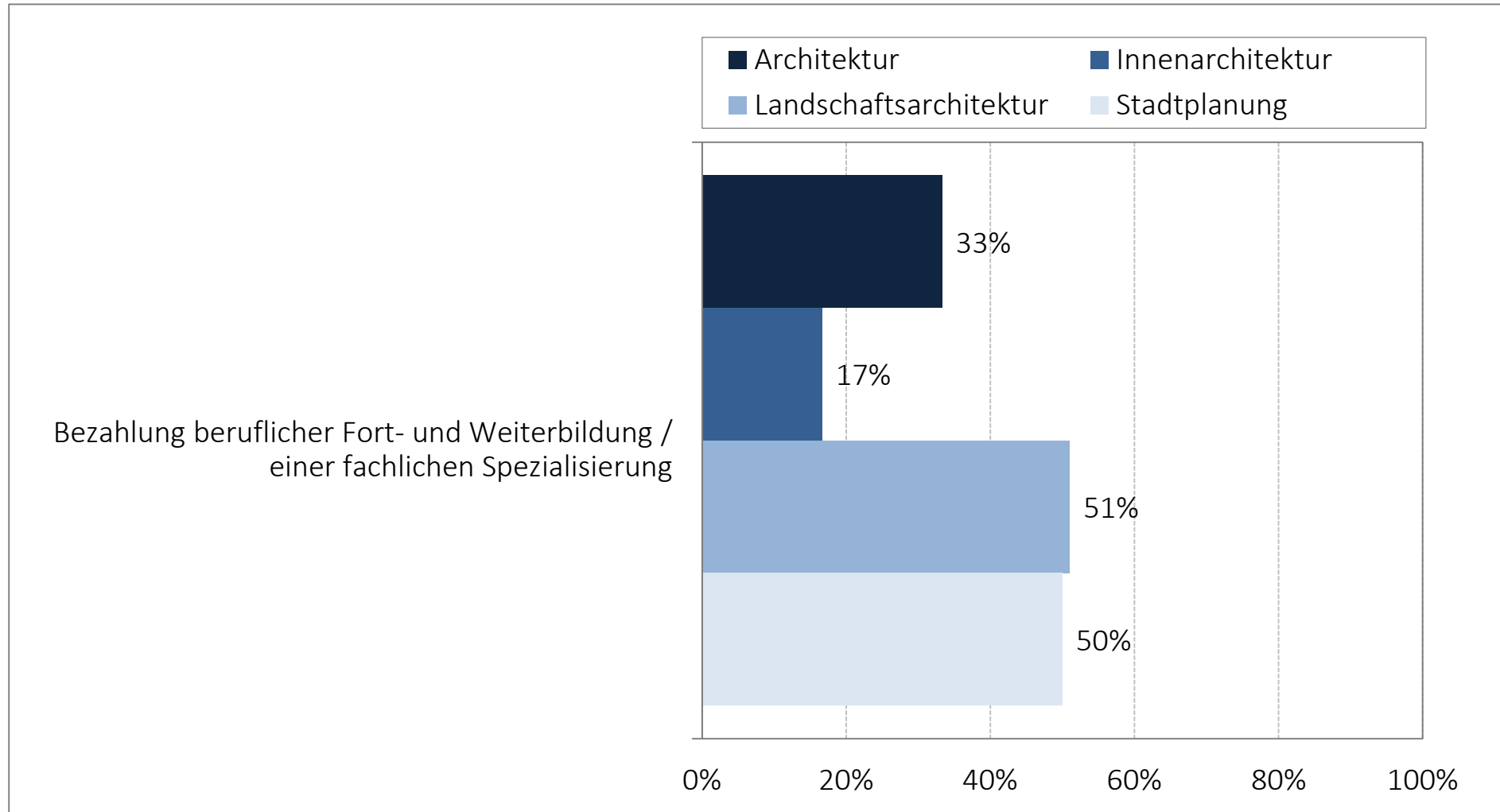
- nach Bürogrößenklassen -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Haben Sie im vergangenen Jahr Maßnahmen ergriffen, um das bestehende Personal Ihres Büros stärker an Ihr Büro zu binden?

- nach Fachrichtung des Büros / dargestellt werden nur signifikante Zusammenhänge -



Basis: alle Befragten (N = 5.509) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$
Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen addieren sich die Werte nicht zu 100%.

Personalsuche: Dauer bis zur Besetzung einer Stelle

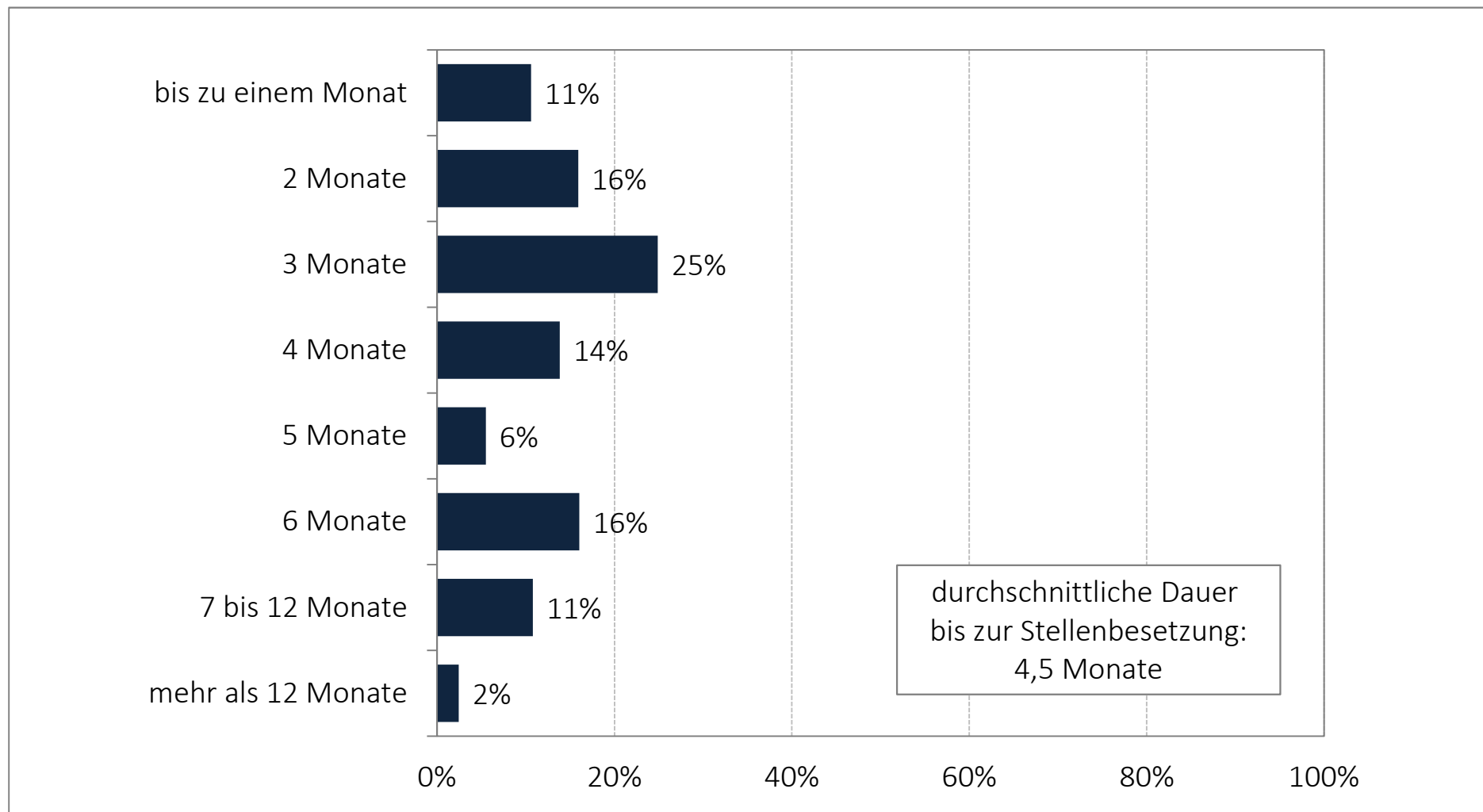
Im Schnitt vergingen von der Ausschreibung einer Stelle bis zum Arbeitsbeginn des neuen Mitarbeiters 4,5 Monate. Rund jeder zweite Büroinhaber gibt an, dass die letzte freie Stelle innerhalb von 3 Monaten erfolgreich besetzt werden konnte (52%). 13% der Befragten berichten von einem Zeitraum, der mehr als 6 Monate umfasste. 2% haben für die Besetzung der Stelle länger als ein Jahr benötigt.

Eine differenzierte Betrachtung nach Standortgröße des Büros zeigt, dass offene Stellen im Schnitt deutlich schneller besetzt werden konnten, je größer der Standort des Büros ist. So dauerte die Besetzung der letzten offenen Stelle bei Büros im klein- und landstädtischen Raum durchschnittlich 5,8 Monate. In Büros, die in Millionenstädten liegen, dauerte sie demgegenüber nur durchschnittlich 3,5 Monate.

Die tatsächliche Dauer der Stellenbesetzung übersteigt deutlich den Zeitraum, der im Vorfeld für die Besetzung der Stelle eingeplant war: nach durchschnittlich 0,8 Monaten sollte die Besetzung der offenen Stelle nach Wunsch des Inhabers im besten Falle abgeschlossen sein. Dieser Zeitraum wurde unabhängig von der Standortgröße ähnlich kalkuliert.

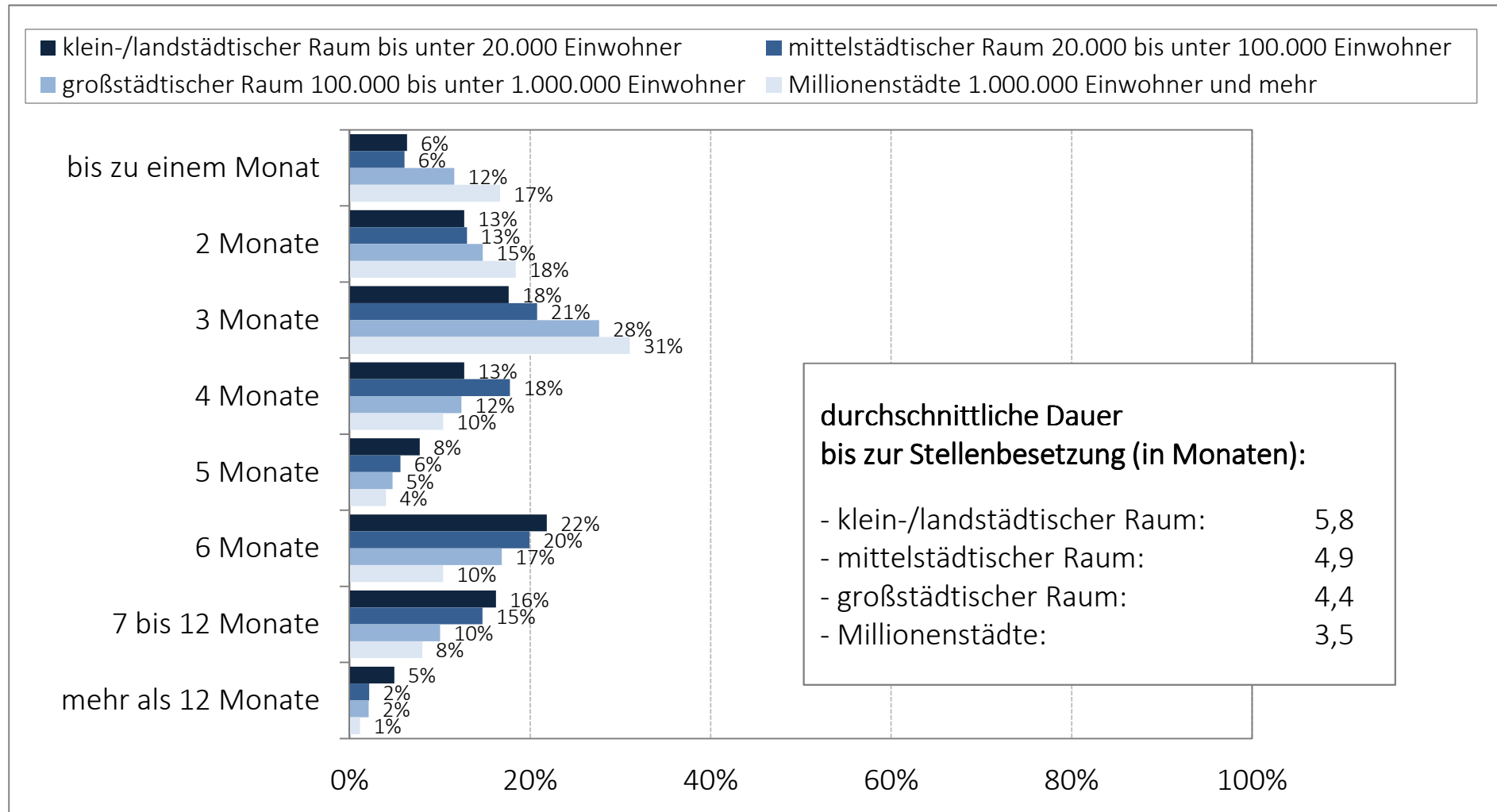
Die tatsächliche Dauer zwischen Stellenausschreibung und Stellenbesetzung fiel im Schnitt 3,7 Monate länger aus, als vorab geplant. Diese Differenz fiel umso höher aus, je kleiner der Bürostandort: Während Büros in Millionenstädten für die Besetzung einer offenen Stelle durchschnittlich rund 3 Monate länger brauchten als geplant, waren es in Büros im klein- und landstädtischen Raum rund 5 Monate.

Bitte denken Sie einmal an die zeitlich letzte Besetzung einer Stelle mit Projektbezug. Wie lange hat es gedauert, bis Sie diese Stelle besetzen konnten (Dauer von der Ausschreibung bis zum Vertragsbeginn in Monaten)?



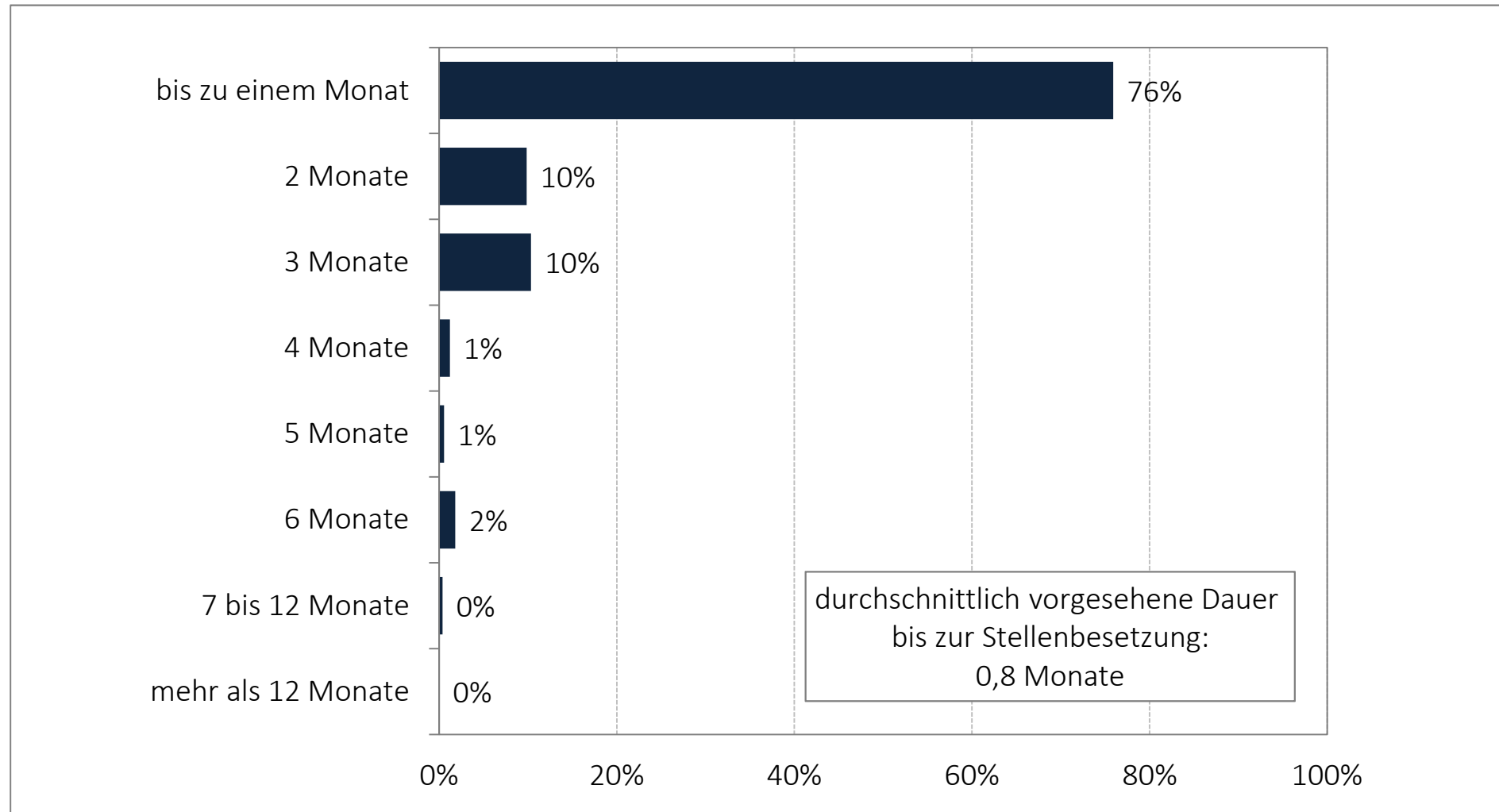
Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

Bitte denken Sie einmal an die zeitlich letzte Besetzung einer Stelle mit Projektbezug. Wie lange hat es gedauert, bis Sie diese Stelle besetzen konnten (Dauer von der Ausschreibung bis zum Vertragsbeginn in Monaten)? - nach Standortgröße -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$

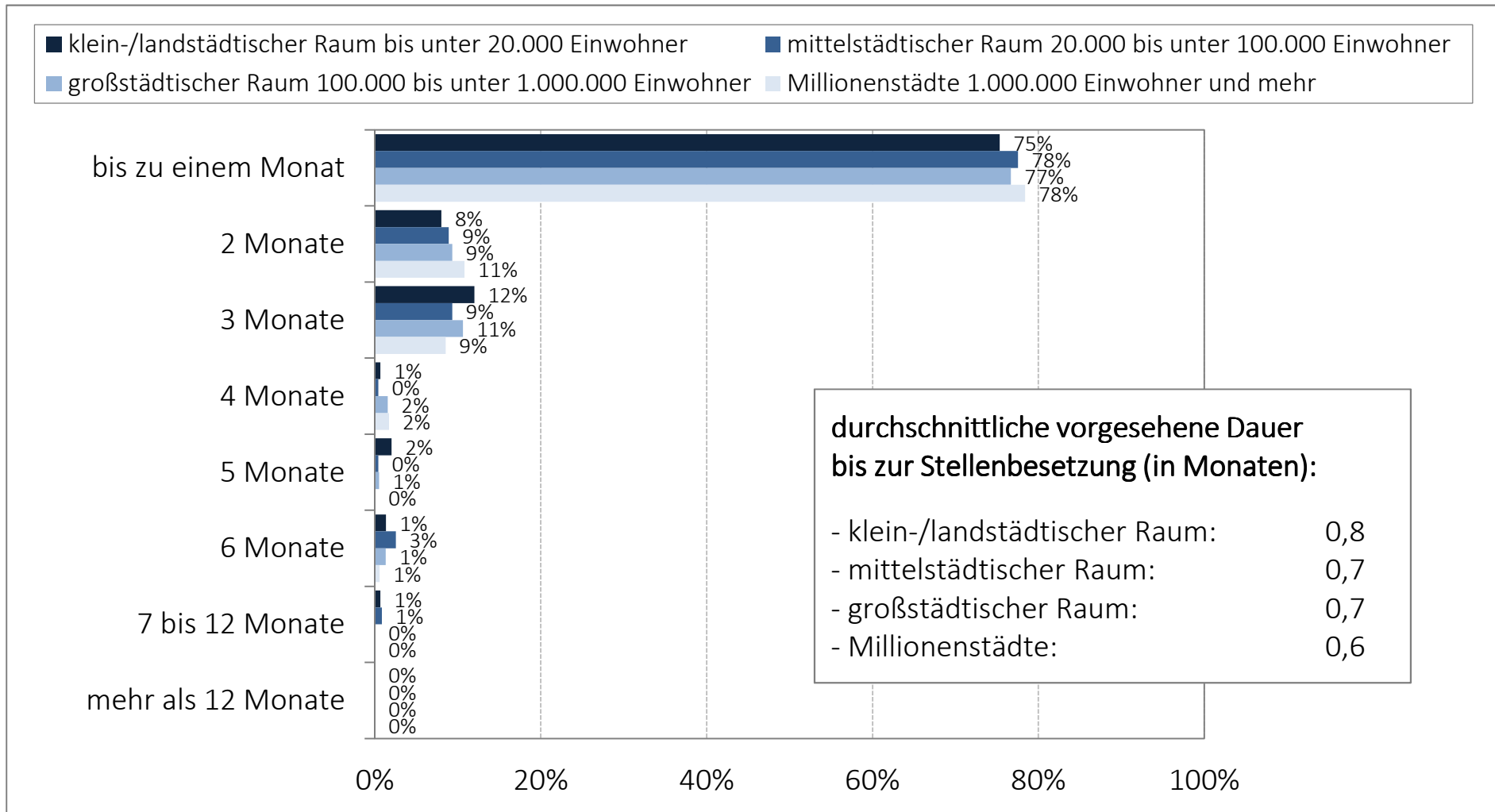
Und welchen Zeitraum hatten Sie für die Besetzung der Stelle eingeplant?



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

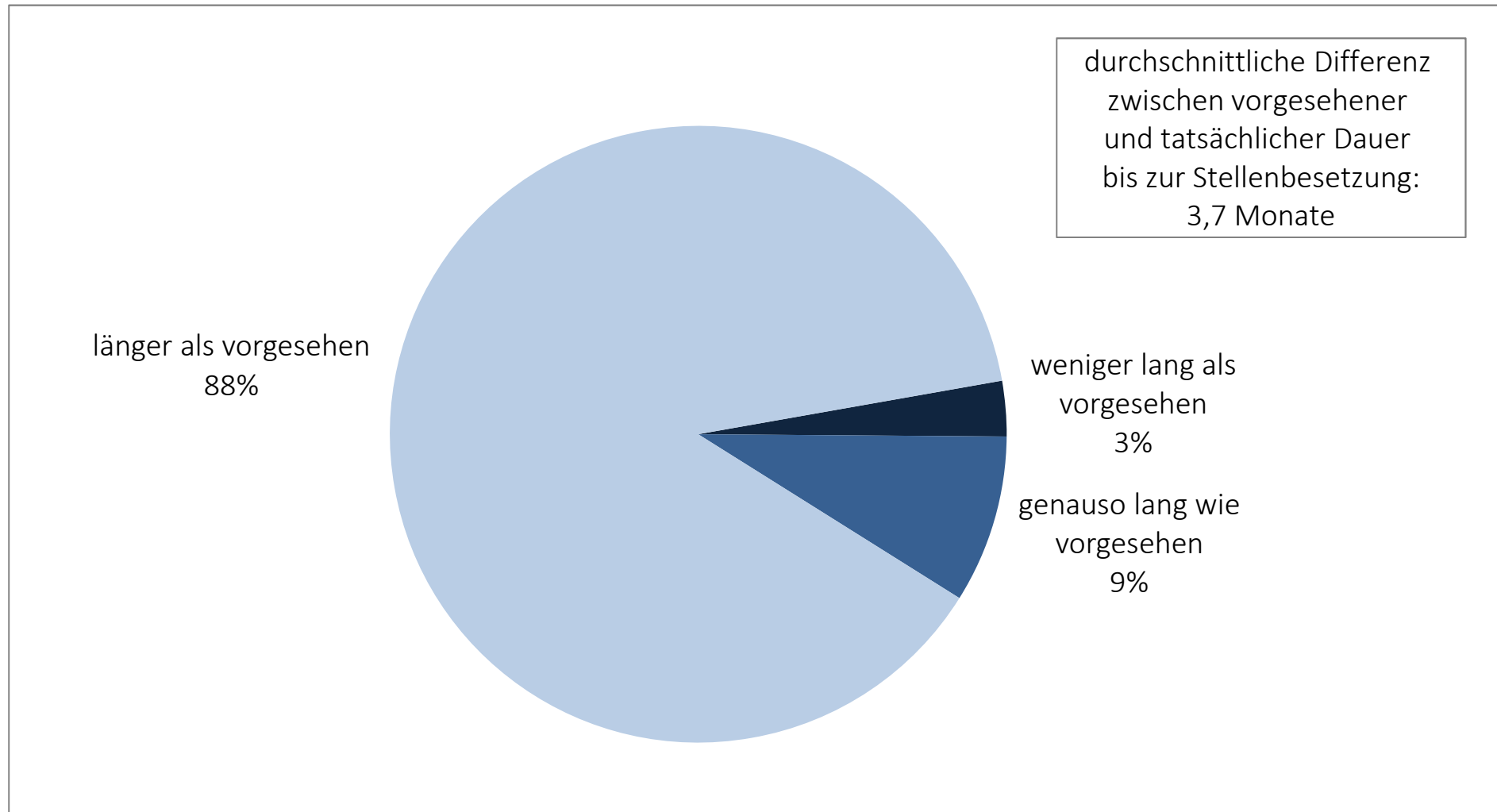
Und welchen Zeitraum hatten Sie für die Besetzung der Stelle eingeplant?

- nach Standortgröße -



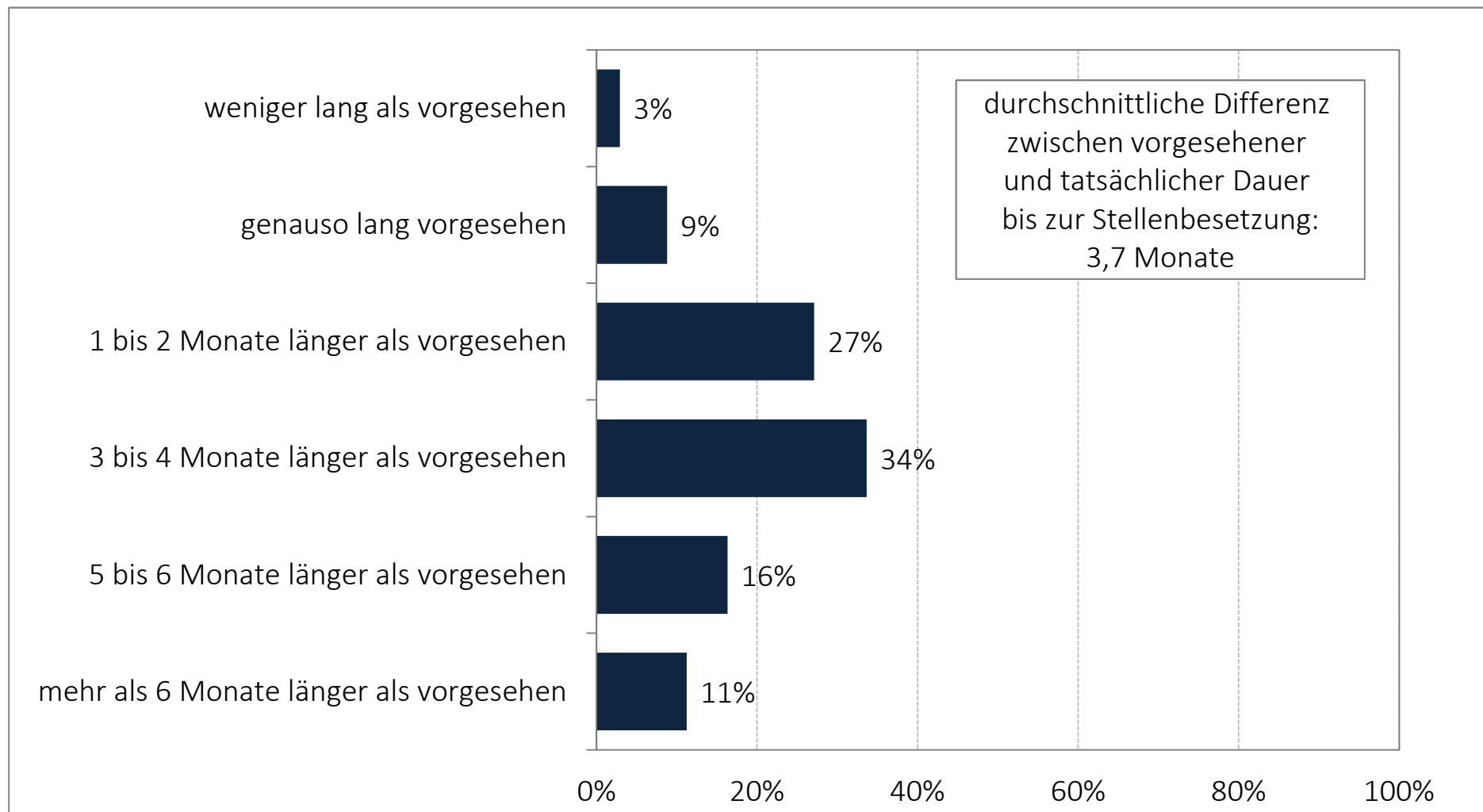
Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903) / kein statistisch signifikanter Zusammenhang

Differenz zwischen vorgesehener und tatsächlicher Dauer bis zur Stellenbesetzung



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

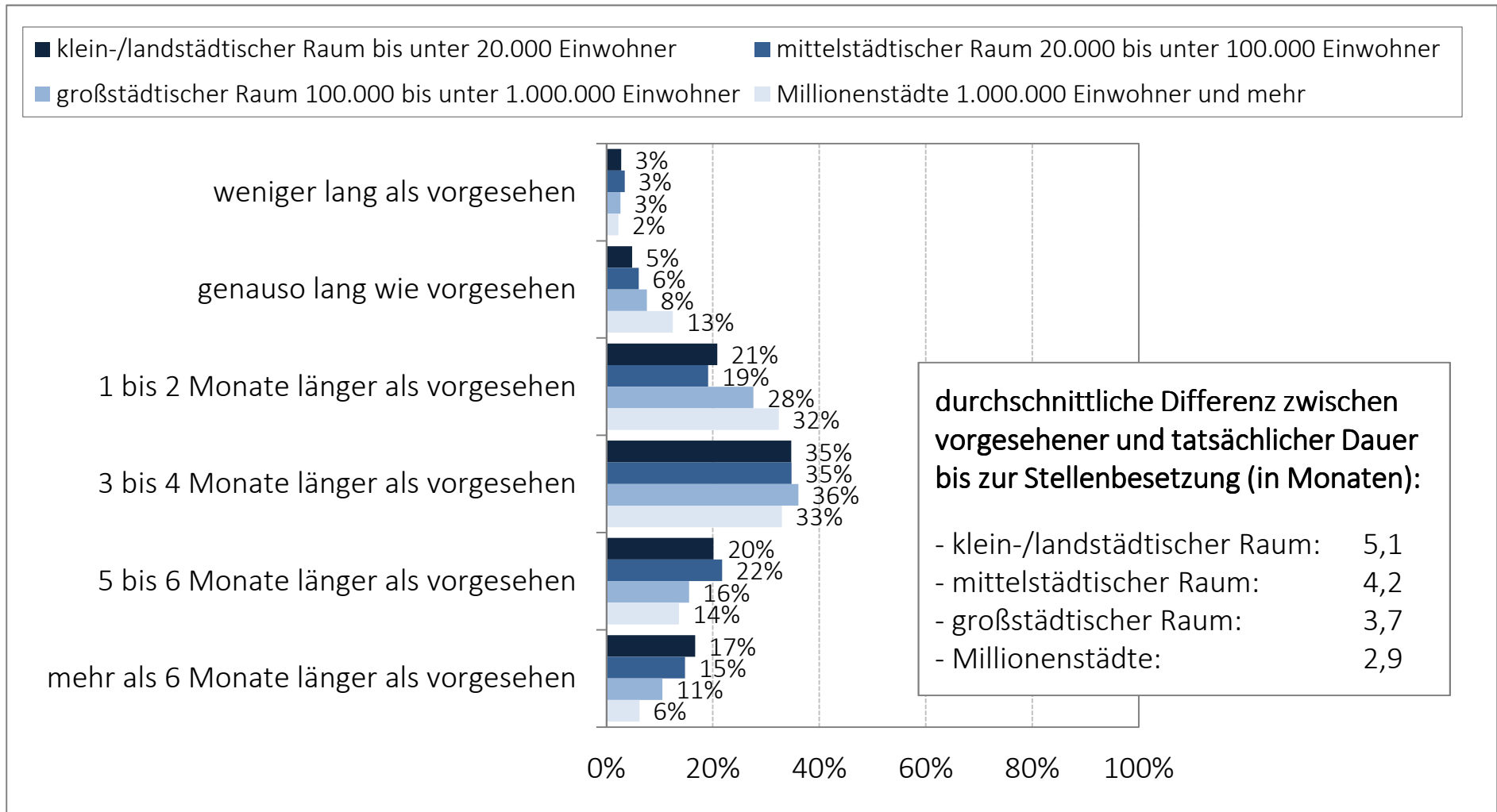
Differenz zwischen vorgesehener und tatsächlicher Dauer bis zur Stellenbesetzung



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903)

Differenz zwischen vorgesehener und tatsächlicher Dauer bis zur Stellenbesetzung

- nach Standortgröße -



Basis: Befragte, die 2018 offene Stellen besetzt haben (N = 1.903) / statistisch signifikanter Zusammenhang mit $p < 0.05$