

HERZLICH WILLKOMMEN



GANZHEITLICHES PERSONALMANAGEMENT IM PLANUNGSBÜRO:

**WIE IST DIE BRANCHE AUS SICHT DES DIENSTLEISTERS AKTUELL
AUFGESTELLT?**

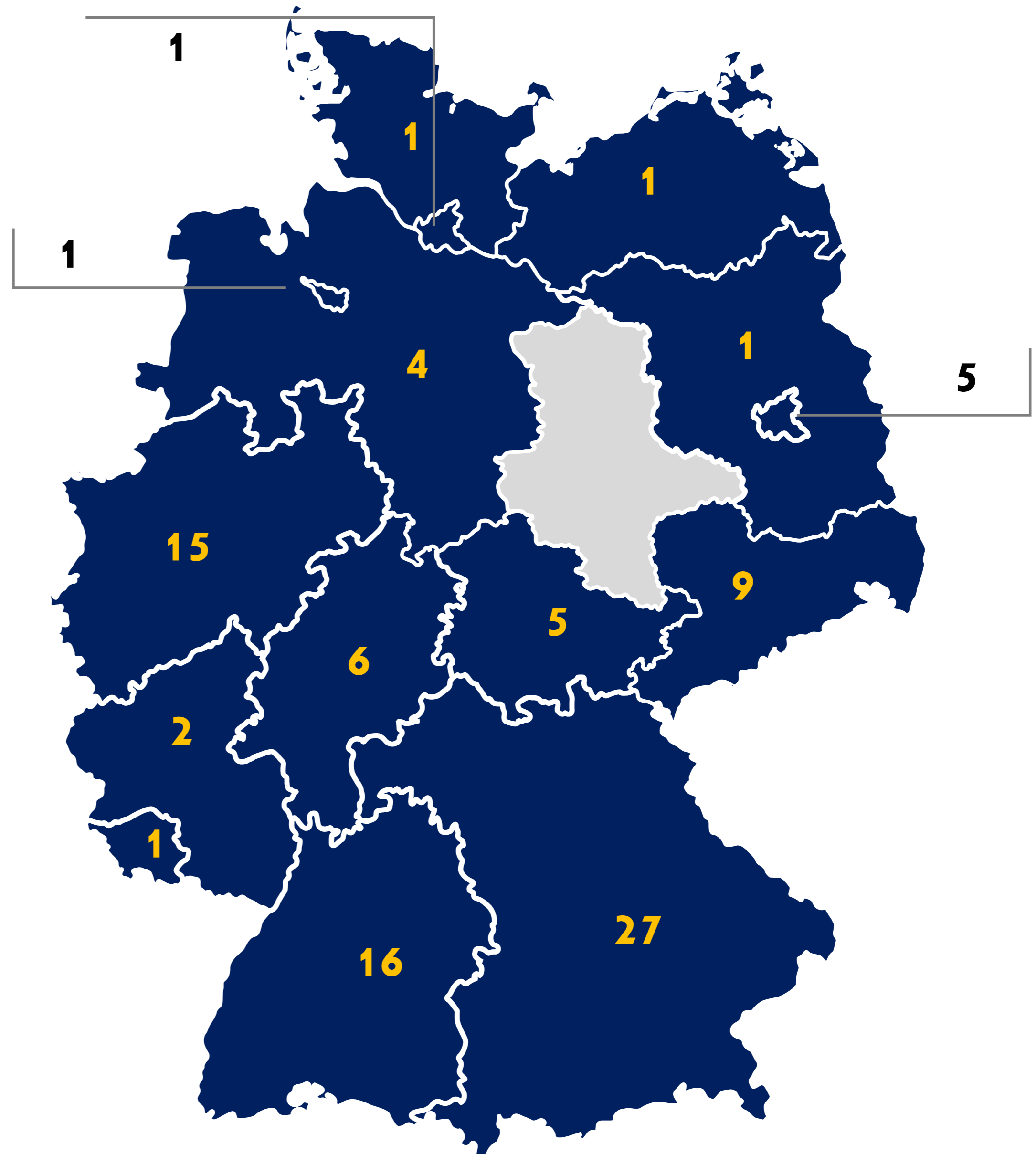
ERGEBNISSE



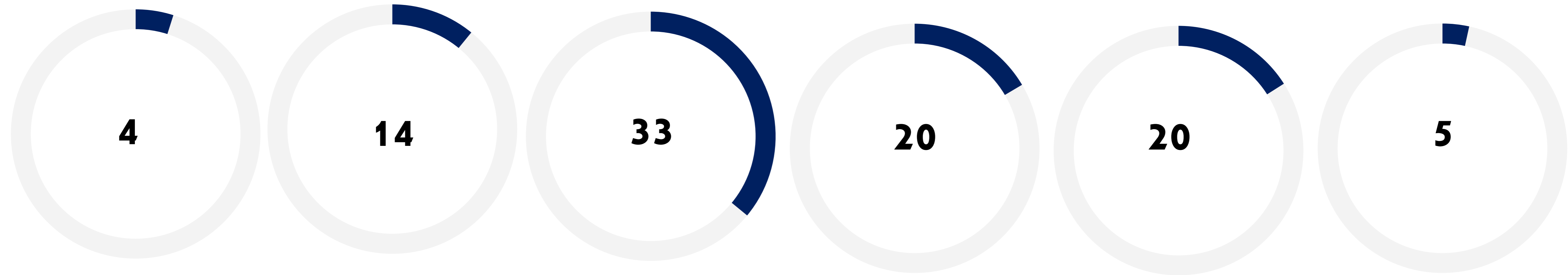
REGIONALE VERTEILUNG

Die am stärksten vertretenen Regionen:

- **Bayern**
- **Baden-Württemberg**
- **Nordrhein-Westfalen**



DIE TEILNAHME NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE



UNTERNEHMENSGRÖSSE:
BIS 5 MITARBEITER*INNEN

UNTERNEHMENSGRÖSSE:
6 BIS 10 MITARBEITER*INNEN

UNTERNEHMENSGRÖSSE:
11 BIS 25 MITARBEITER*INNEN

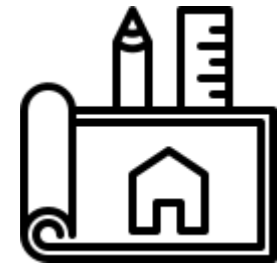
UNTERNEHMENSGRÖSSE:
26 BIS 50 MITARBEITER*INNEN

UNTERNEHMENSGRÖSSE:
51 BIS 100 MITARBEITER*INNEN

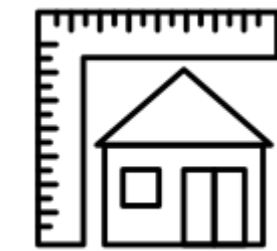
UNTERNEHMENSGRÖSSE:
MEHR ALS 100 MITARBEITER*INNEN

DIE FACHLICHEN SCHWERPUNKTE DER UNTERNEHMEN

(mit Mehrfach-Nennungen)



Architektur: 24



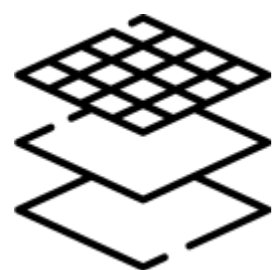
Landschaftsplanung: 10



Ingenieurbauwerke/Verkehrsanlagen: 28



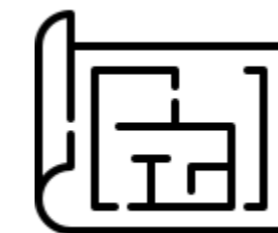
Tragwerksplanung: 20



Technische Ausrüstung: 61



Bauphysik/Raumakustik: 14



Projektsteuerung: 13

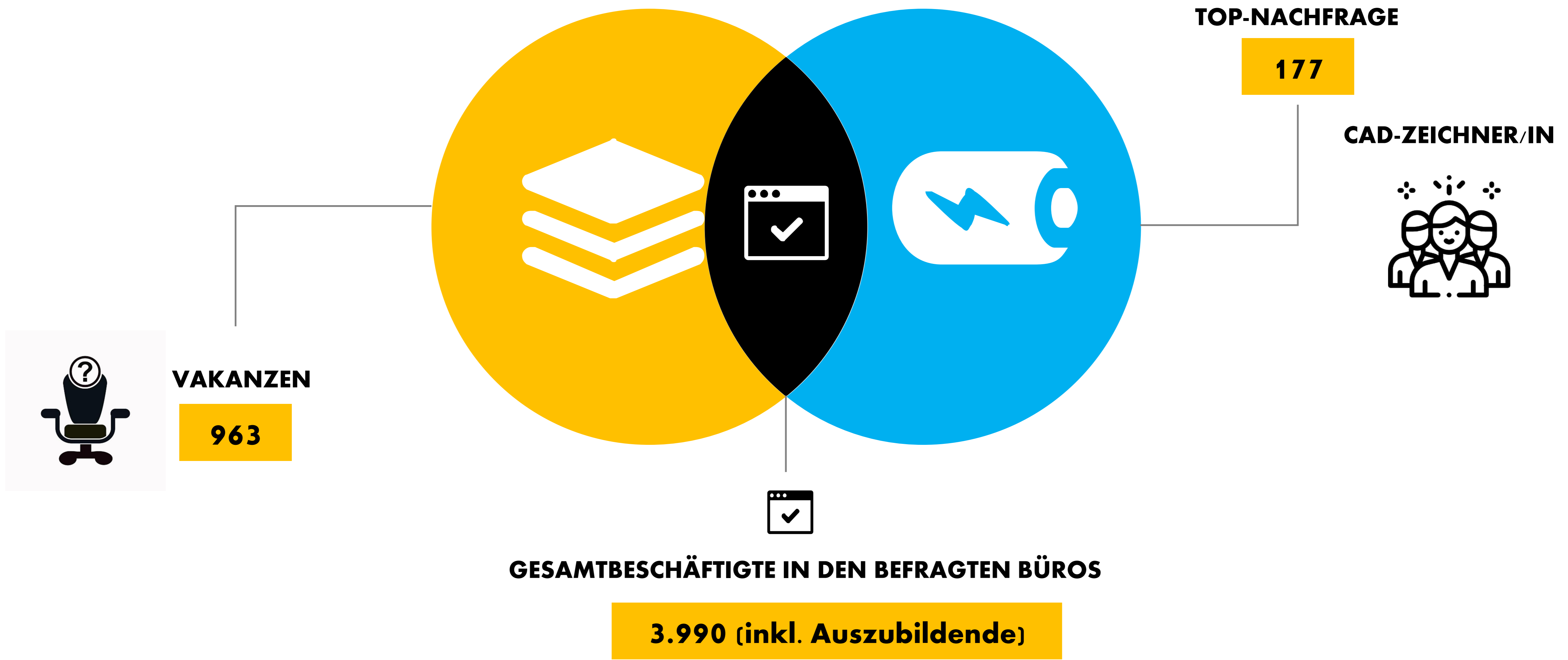


Sonstiges: 12

**z.B. Stadtplanung,
Organisationsberatung,
Prozessmanagement,
Baustatische Prüfungen**

EIN ARBEITSMARKT IN VERÄNDERUNG





VAKANZEN IM ÜBERBLICK

DIESE 4 FUNKTIONEN UMFASSEN RUND 2/3 DES GESAMTEN VAKANZEN

177

CAD-ZEICHNER*IN



146

SENIOR-INGENIEUR*IN



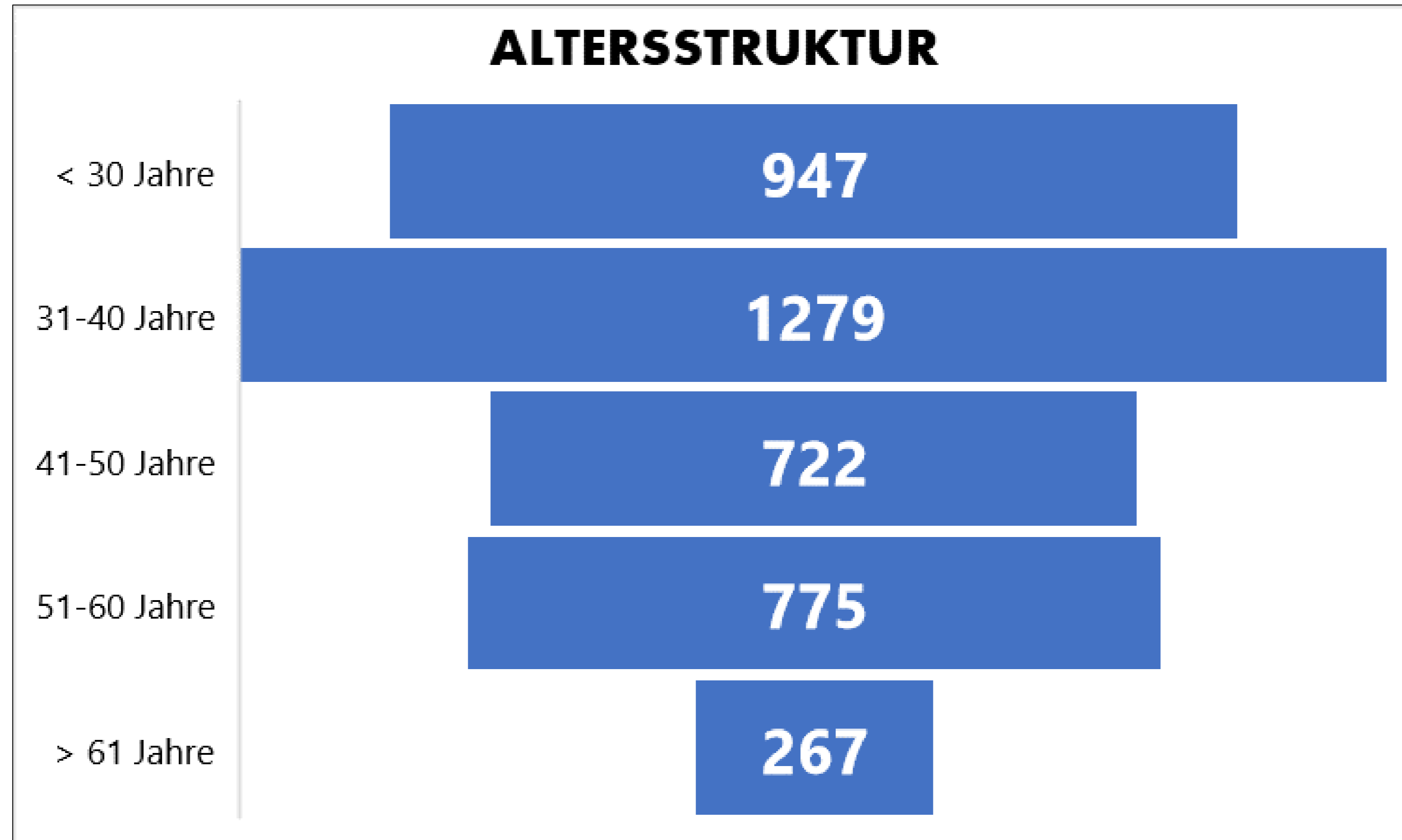
161

JUNIOR-INGENIEUR*IN

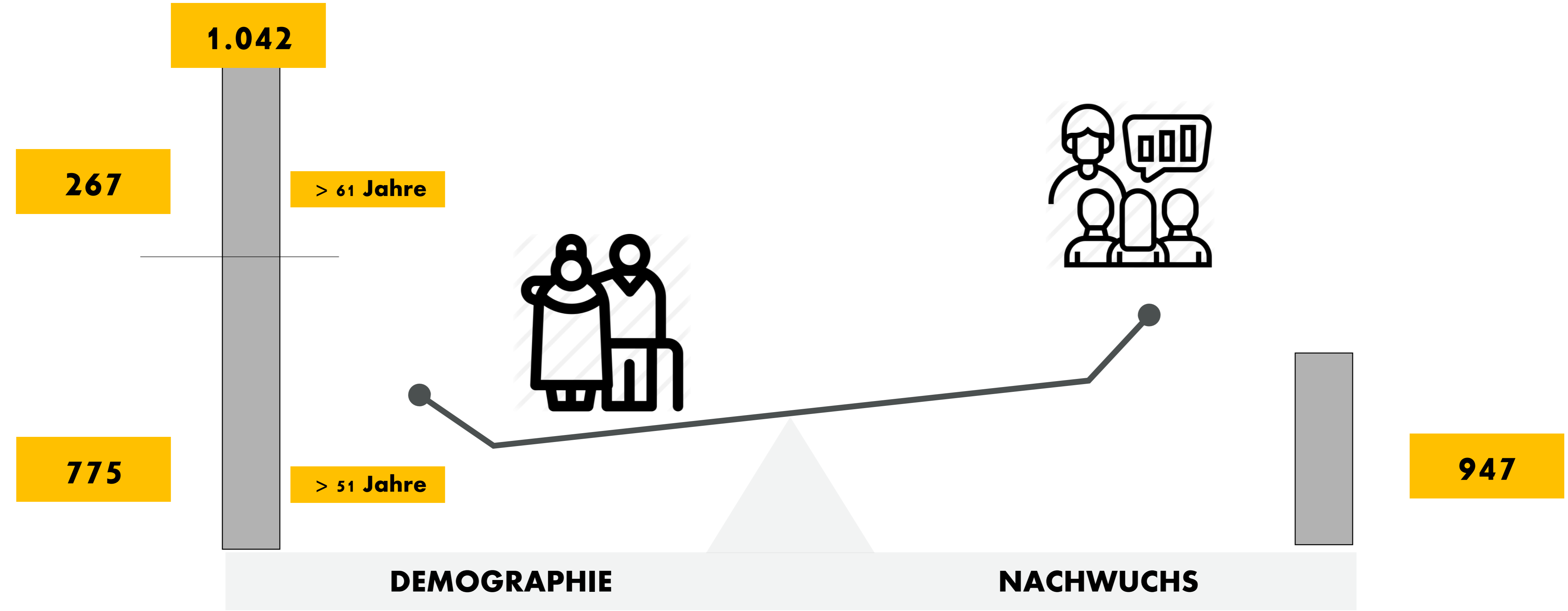


138

PROJEKT-LEITER*IN



DIE DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG



Durch die demographische Strukturen wird sich in den nächsten Jahren der Personalbedarf und der Wettbewerb um Fachkräfte weiter zuspitzen !

ERKENNTNISSE



BESTANDSAUFNAHME ZU DEN HANDLUNGSFELDERN



STÄRKEN

UNTERNEHMENS-STRATEGIE

DIGITALISIERUNG

ARBEITSORGANISATION

PERSONALENTWICKLUNG



BEDARFE

NACHHALTIGKEIT

PERSONALPLANUNG

**PERSONALMARKETING
UND -GEWINNUNG**

PERSONALBINDUNG

EIN BLICK AUF DIE UNTERNEHMENSGRÖSSE

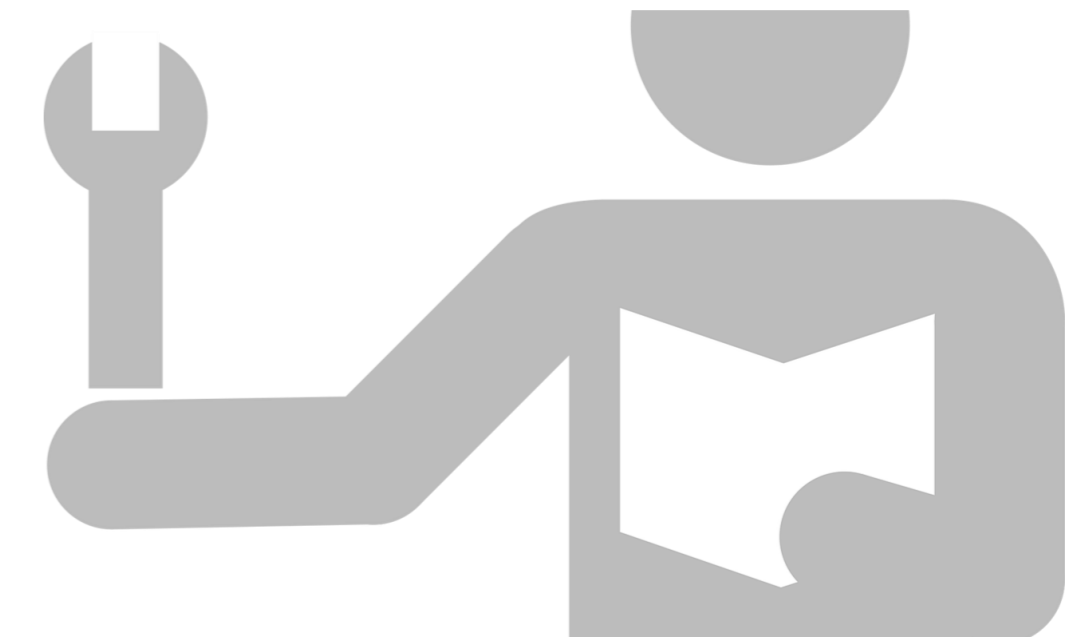
(bis 10 Beschäftigte)

WAS FÄLLT AUF



- VERÄNDERUNGEN WERDEN AKTIV ANGEANGEN
- GUTE MITARBEITERBINDUNG
- NUTZUNG DER INDIVIDUELLEN STÄRKEN

HANDLUNGSBEDARF/E



- UNTERNEHMENSPLANUNG FORCIEREN
- NEUE QUALIFIKATIONEN GEZIELT ERSCHLIESSEN
- NACHWUCHSGEWINNUNG AUSBAUEN

EIN BLICK AUF DIE UNTERNEHMENSGRÖSSE

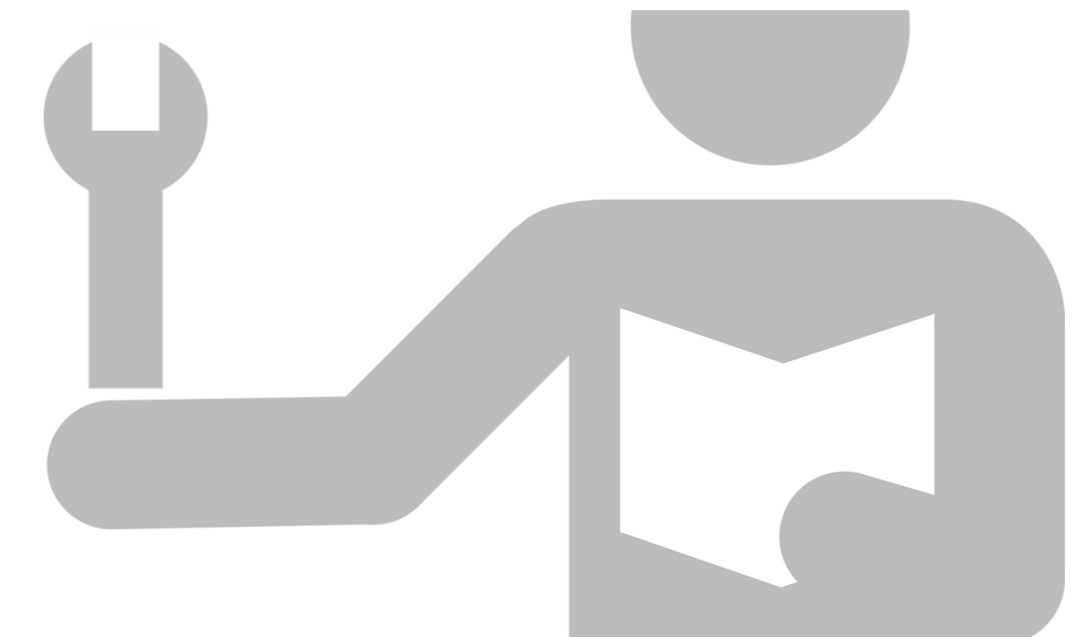
(bis 50 Beschäftigte)

WAS FÄLLT AUF



- **NACHHALTIGKEIT WIRD IMMER RELEVANTER**
- **GUTER INTERNER WISSENSTRANSFER**
- **KONSEQUENTE NUTZUNG DIGITALER MÖGLICHKEITEN**

HANDLUNGSBEDARF/E



- **PERSONALPLANUNG AUSBAUEN**
- **AKTIVES PERSONALMARKETING INTENSIVIEREN**
- **PERSONALENTWICKLUNG INHALTLICH WEITER ENTWICKELN**

EIN BLICK AUF DIE UNTERNEHMENSGRÖSSE

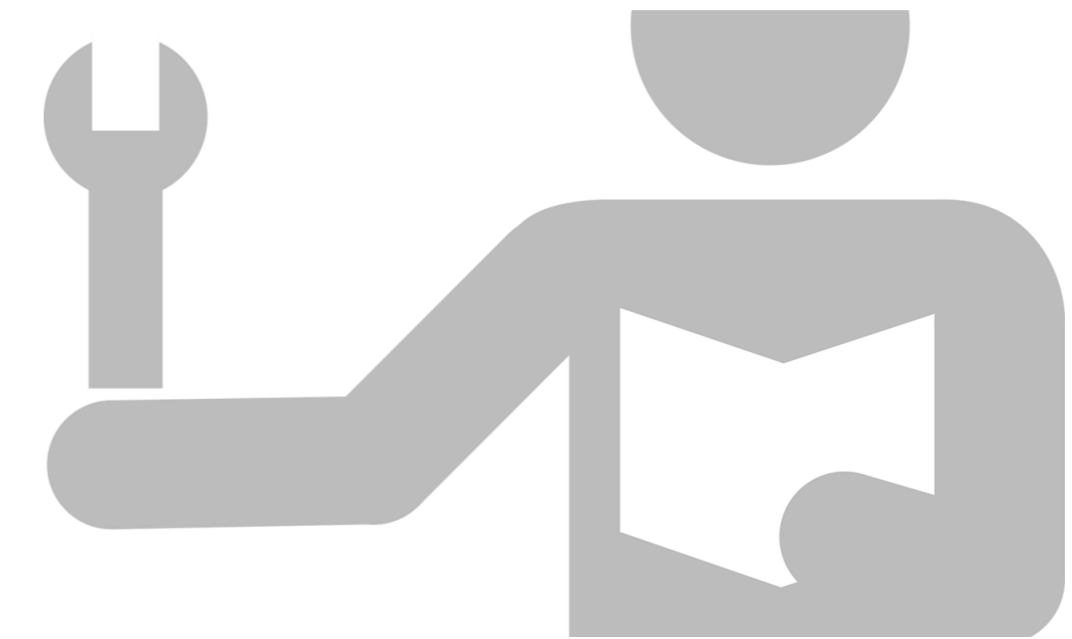
(mehr als 51 Beschäftigte)

WAS FÄLLT AUF



- HOHER DIGITALISIERUNGSGRAD UND STARKE EINBINDUNG DER BESCHÄFTIGTEN
- SYSTEMATISCHER PERSONALEINSATZ UND GUTE ARBEITSORGANISATION
- GUTE NACHWUCHSARBEIT UND VIELFÄLTIGE STELLENANGEBOTE

HANDLUNGSBEDARF/E



- UNTERNEHMENSSTRATEGIE UND – KULTUR AKTIVER VERMARKTEN
- FÜHRUNG GEZIELT AUSBAUEN
- EINE EIGENE ARBEITGEBERMARKE AUFBAUEN

TRENDS + ENTWICKLUNGEN





Ein aktuelles Stimmungsbild aus den sozialen Medien

Oh wie wäre es schön, wenn uns jemand vom Himmel vor die Füße fiel, der entweder genau in unser Team passt oder bereit ist, sich auf uns einzulassen! Ich freue mich auf neue Ideen und Impulse zu dem Thema Personalgewinnung... 😊

SOCIAL MEDIA

INDIVIDUALISIERUNG als Schlüsselfaktor



PERSONALGEWINNUNG IM DIGITALEN ZEITALTER



**„Tinderisierung“
des Jobmarkts ?**

**„Sie halten es eher
unverbindlich“: Warum
Bewerbungsgespräche
seit der Pandemie eher
an Dates erinnern**

HOME-OFFICE

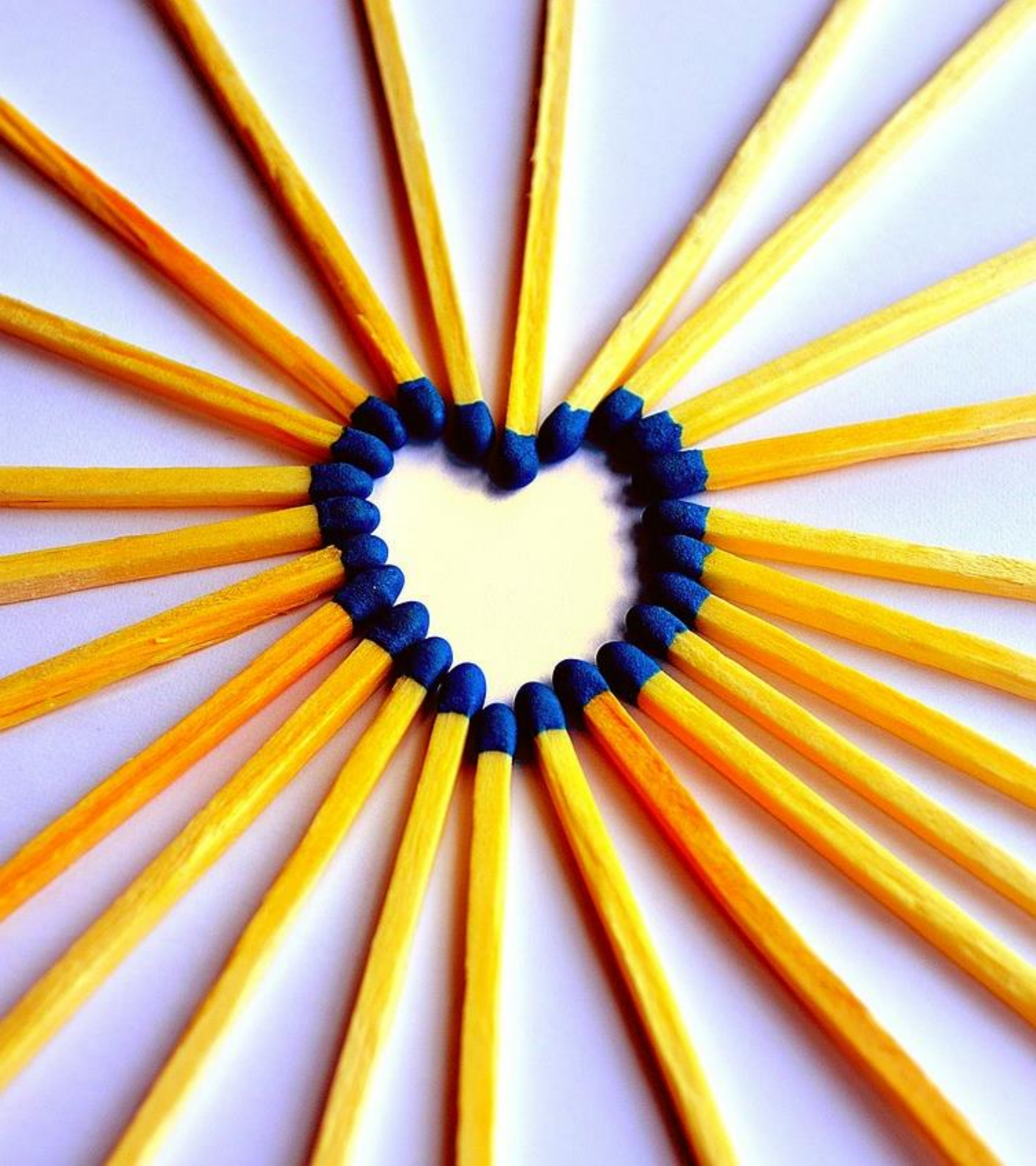
Die neue Flexibilität oder
kommt da noch etwas
MEHR Innovation?



Home-Office



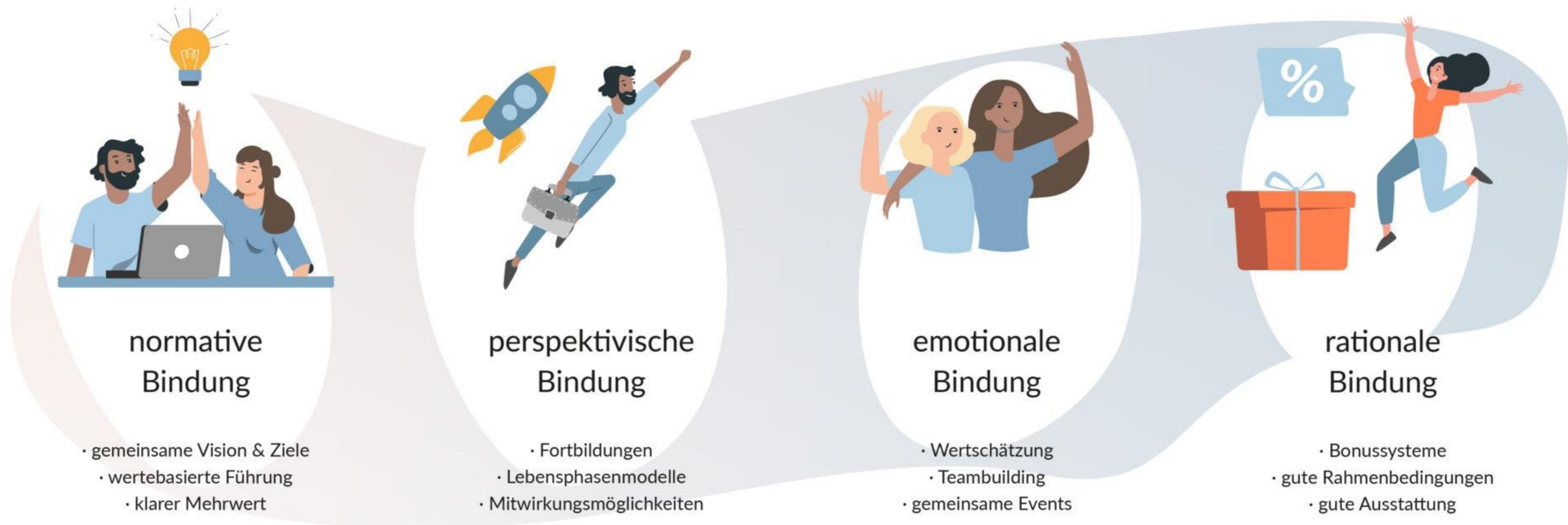
Home-Office ist nur ein Teil von NEW WORK



LOYALTÄT IM WANDEL

Warum bleiben? Warum gehen?

Loyalität



MITARBEITERBINDUNG mehrdimensional gestalten

EMPFEHLUNGEN

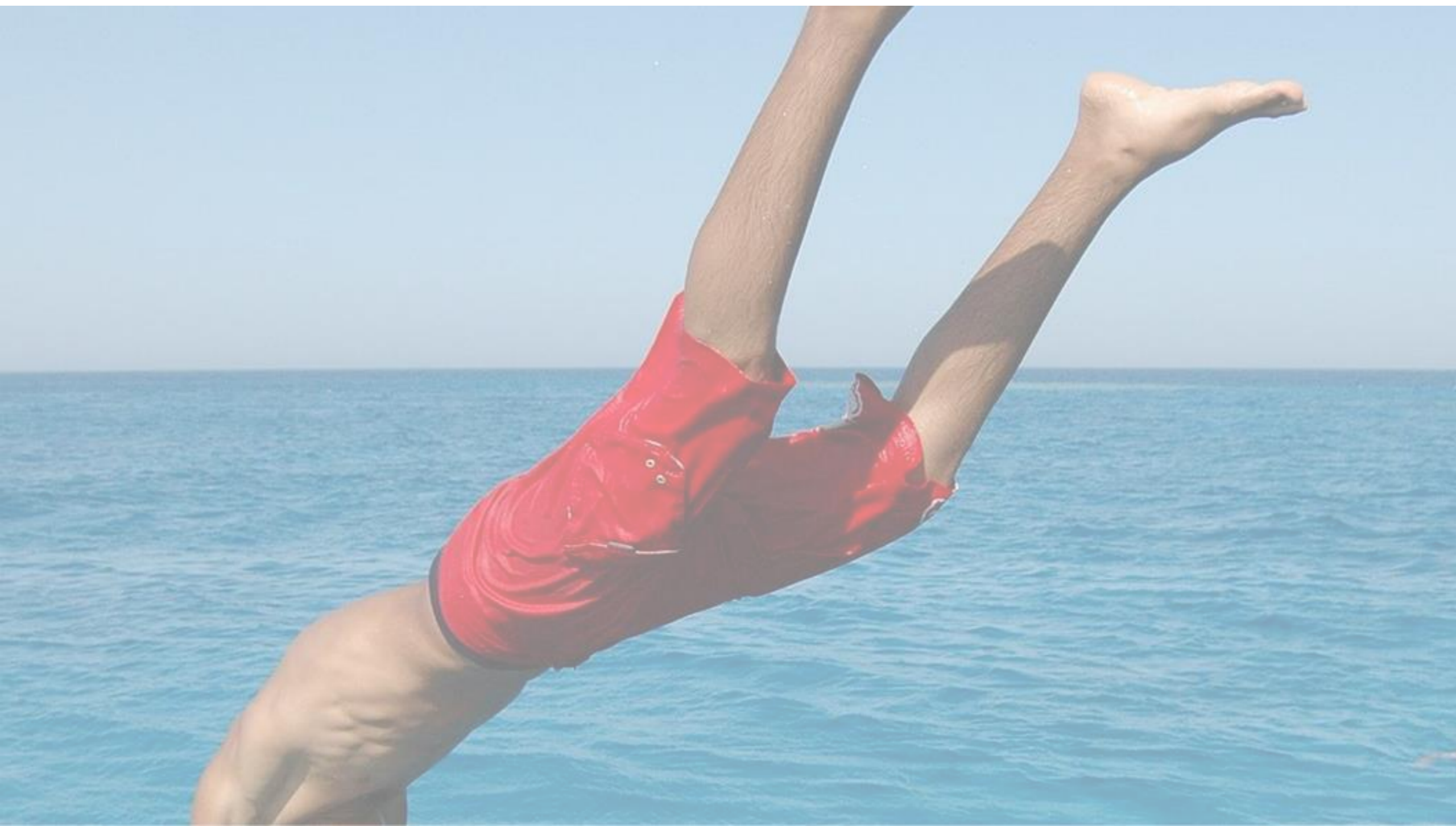


KLARE POSITIONIERUNG DER EIGENEN STÄRKEN



KONTINUITÄT IM PERSONALMARKETING AUFBAUEN

ARBEITEN AM UNTERNEHMEN IM BLICK BEHALTEN



MUT ZUM RISIKO

Vielen Dank!





www.paon.de



HOME

30159 Hannover
Bertastrasse 3



KONTAKT

info@paon.de
0511-533 554 60

