

Sie denken über den Verkauf Ihrer Hausverwaltung nach?

Ihre Checkliste

Personalbedarf erkennen und die richtigen Mitarbeiter für Ihre Hausverwaltung finden

Qualifizierte Mitarbeiter zu finden, gehört heute zu den größten Herausforderungen für Hausverwaltungen. Gleichzeitig entscheidet das richtige Team maßgeblich über Servicequalität, Wachstum und die langfristige Zukunft Ihres Unternehmens.

Mit dieser Checkliste erhalten Sie eine erste Orientierung, wie gut Ihre Hausverwaltung auf die Suche nach neuen Mitarbeitern vorbereitet ist und welche Fragen Sie vor einer Stellenausschreibung klären sollten.

Hinweis: Die Checkliste dient als Orientierung und unterstützt Sie dabei, Ihren Personalbedarf strukturiert einzuschätzen.

1. Personalbedarf analysieren

Wissen Sie genau, wen Sie suchen?

- ☐ Ich weiß, für welche Position ich Unterstützung benötige.
- ☐ Der Personalbedarf ist dauerhaft und nicht nur kurzfristig.
- ☐ Die Aufgaben der Stelle sind klar definiert.
- ☐ Ich weiß, welche Verantwortung der neue Mitarbeiter übernehmen soll.
- ☐ Ich habe Prioritäten festgelegt, welche Aufgaben künftig entlastet werden sollen.
- ☐ Mir ist klar, welche Qualifikationen wirklich notwendig sind.

2. Das passende Bewerberprofil

Wen möchten Sie gewinnen?

- ☐ Ich habe ein klares Anforderungsprofil erstellt.
 - ☐ Neben der fachlichen Qualifikation habe ich persönliche Eigenschaften definiert.
 - ☐ Ich weiß, welche Berufserfahrung sinnvoll ist.
 - ☐ Ich habe festgelegt, welche Fähigkeiten erlernbar sind und welche vorhanden sein müssen.
 - ☐ Ich weiß, welche Entwicklungsmöglichkeiten ich bieten kann.
 - ☐ Die Position ist attraktiv und realistisch beschrieben.
-

3. Arbeitgeberattraktivität

Warum sollte sich jemand bei Ihnen bewerben?

- ☐ Ich kann die Stärken meines Unternehmens klar benennen.
 - ☐ Unsere Unternehmenskultur ist klar erkennbar.
 - ☐ Ich weiß, welche Vorteile wir Mitarbeitern bieten.
 - ☐ Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten sind vorhanden.
 - ☐ Flexible Arbeitsmodelle wurden geprüft.
 - ☐ Unsere Außendarstellung als Arbeitgeber wirkt professionell.
-

4. Recruiting-Prozess

Ist Ihre Personalsuche gut vorbereitet?

- ☐ Es gibt eine aktuelle Stellenbeschreibung.
- ☐ Ich weiß, über welche Kanäle ich geeignete Bewerber erreichen möchte.
- ☐ Verantwortlichkeiten im Bewerbungsprozess sind festgelegt.
- ☐ Bewerbungen werden zeitnah bearbeitet.
- ☐ Vorstellungsgespräche sind strukturiert vorbereitet.
- ☐ Der gesamte Bewerbungsprozess ist einfach und transparent.

5. Einarbeitung und Mitarbeiterbindung

Der erste Arbeitstag ist erst der Anfang

- ☐ Für neue Mitarbeiter gibt es einen Einarbeitungsplan.
 - ☐ Zuständigkeiten und Ansprechpartner sind definiert.
 - ☐ Fachliches Wissen wird systematisch vermittelt.
 - ☐ Regelmäßige Feedbackgespräche sind geplant.
 - ☐ Entwicklungsmöglichkeiten wurden bereits besprochen.
 - ☐ Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung sind vorhanden.
-

6. Zukunftssicherung

Personal strategisch entwickeln

- ☐ Ich denke Personalplanung langfristig und nicht nur bei akutem Bedarf.
- ☐ Potenzielle Führungskräfte werden frühzeitig erkannt.
- ☐ Wissen wird dokumentiert und weitergegeben.
- ☐ Verantwortlichkeiten werden schrittweise übertragen.
- ☐ Ich beschäftige mich bereits heute mit zukünftigen Schlüsselpositionen.
- ☐ Recruiting ist Teil unserer Unternehmensstrategie.

Meine persönliche Einschätzung

Wie viele Aussagen konnten Sie mit „Ja“ beantworten?

☐ **0–10 Punkte**

Es lohnt sich, Ihre Personalsuche strategisch vorzubereiten. Bereits kleine Veränderungen können die Erfolgchancen deutlich verbessern.

☐ **11–20 Punkte**

Sie haben wichtige Grundlagen geschaffen. Mit einer gezielten Recruiting-Strategie können Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber weiter steigern und passende Fachkräfte gewinnen.

☐ **21–30 Punkte**

Ihre Hausverwaltung ist bereits gut auf die Personalsuche vorbereitet. Jetzt geht es darum, geeignete Kandidaten zu erreichen, den Auswahlprozess professionell zu gestalten und neue Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen zu binden.

Ihr Ansprechpartner für die Verwalternachfolge

Die Nachfolge einer Hausverwaltung wirft viele Fragen auf – und nicht jede davon lässt sich durch einen Leitfaden beantworten.

Deshalb bieten wir Ihnen ein unverbindliches Erstgespräch an.

Gemeinsam besprechen wir Ihre aktuelle Situation, Ihre Ziele und mögliche Wege für die Zukunft Ihres Unternehmens. Dabei geht es zunächst nicht um Verträge oder Verkaufsentscheidungen, sondern darum, Orientierung zu schaffen und Ihre individuellen Möglichkeiten aufzuzeigen.

Ganz gleich, ob Sie bereits konkrete Nachfolgepläne haben oder sich erstmals mit dem Thema beschäftigen: Wir nehmen uns Zeit für Ihre Fragen.



Ich bin Pascal Forstreuter

M&A Director | Verwalternachfolge & Unternehmensvermittlung

Ich begleite Eigentümer von Hausverwaltungen bei allen Fragen rund um Unternehmensnachfolge, Verkauf und Nachfolgersuche. Dabei betrachte ich nicht nur die wirtschaftliche Seite, sondern auch die Menschen, Strukturen und Werte, die ein Unternehmen erfolgreich gemacht haben.

Vereinbaren Sie jetzt Ihr unverbindliches Erstgespräch

- Persönlich und vertraulich
- Individuelle Einschätzung Ihrer Situation
- Erste Orientierung zu Nachfolge, Verkauf oder Unternehmenswert
- Ohne Verpflichtungen und ohne Verkaufsdruck

Telefon: +49 211 33999-200

E-Mail: pascal.forstreuter@imovion.de

Adresse: imovion GmbH, Ernst-Gnoß-Straße 24, 40219 Düsseldorf