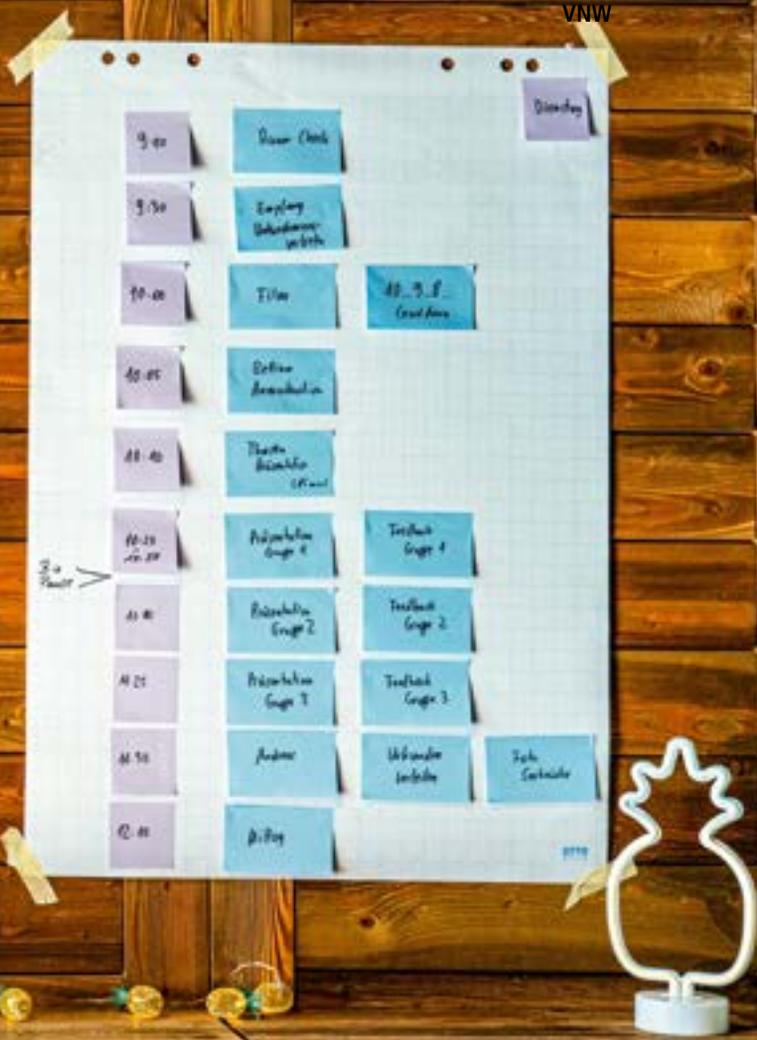


MOIN
... IHR HALUNKEN !!



„Alles Perlen“

Bei SPRINTbreak in Heiligenhafen lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, innerhalb von fünf Tagen ein Problem zu lösen. Doch die Veranstaltung ist weit mehr als eine Weiterbildung.

VON OLIVER SCHIRG

Heiligenhafen. „An einem Ort arbeiten, wo andere Urlaub machen.“ Mit so einer oder einer ähnlichen Idee werben nicht wenige Urlaubsregionen. Möglicherweise auch Heiligenhafen, direkt an der Ostsee in Sichtweite von Fehmarn gelegen.

Die 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die von ihrem Wohnungsunternehmen über das zweite Septemberwochenende zum sogenannten SPRINTbreak geschickt wurden, dürften beides erlebt haben: Arbeit und Erholung. Wobei Erholung nicht bedeutete, faul in der Sonne zu liegen. Vielmehr war auch die Freizeit durch aktives Tun geprägt: segeln und meditieren.

Im Mittelpunkt stand jedoch das „ErlernArbeiten“ in Anlehnung an das Sprint-Modell des früheren Google-Mitarbeiters Jake Knapp. „ErlernArbeiten“ deshalb, weil die Frauen und Männer, die in Heiligenhafen dabei waren, beides taten: Sie lernten die agile Arbeitsmethode kennen, indem sie diese unter Anleitung von Referenten anwendeten.

Ein Problem innerhalb von fünf Tagen lösen

Jake Knapp hatte seinerzeit von seinem Arbeitgeber den Auftrag erhalten, in möglichst kurzer Zeit viele Unternehmen, die Google übernommen hatte bzw. übernehmen wollte, zu überprüfen. Dabei merkte Knapp rasch, dass auf dem üblichen Weg – viele Sitzungen, lange Brainstormings, ungeklärte Hierarchien, fehlende Finanzmittel – nur in seltenen Fällen ein betriebliches Problem zufriedenstellend gelöst werden kann.

Zusammen mit zwei weiteren Google-Kollegen entwickelte Jake Knapp die sogenannte SPRINT-Methode, die sich durch eine Kombination von Fokussierung und Organisation auszeichnet. Knapps Idee: Ein Team von maximal sieben Personen, möglichst aus unterschiedlichen Abteilungen stammend, kümmert sich innerhalb von fünf Tagen ausschließlich darum, das Problem zu lösen und einen „Prototyp“ zu entwickeln.

Bei der SPRINT-Methode geht es also nicht um Perfektion. Fehler sind ausdrücklich erlaubt. Im Mittelpunkt stehen Schnelligkeit und das Erreichen eines Ergebnisses.





„Arbeitsmethode näherbringen“

Nun sollte an den fünf SPRINTbreak-Tagen in Heiligenhafen natürlich kein konkretes Problem eines Unternehmens gelöst werden. Vielmehr sollte die „Weiterbildungswoche“, die der VNW in Zusammenarbeit mit Vodafone, Point of Sailing und Analyse & Konzepte zum zweiten Mal organisierte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Wohnungsunternehmen die Arbeitsmethode „SPRINTbreak“ näherbringen.

„Ich bin mit der Erwartung hergefahren, hier eine coole Zeit zu haben, weil dieses Programm einzigartig ist: vormittags lernen und den Kopf beschäftigen, Input aufnehmen – und nachmittags durch das Segeln den Kopf frei bekommen“, sagte Martina Pianka-Warsow vom Wohnungsunternehmen Plambeck aus Norderstedt am Abschlusstag. „Meine großen Erwartungen wurden übertroffen. Ich hätte nicht gedacht, dass wir so einen Spirit entwickeln. Wir sind alle ein wenig über uns hinausgewachsen.“

Ozan Mutlu von der HANSA Baugenossenschaft sprach von einer intensiven und lehrreichen Zeit. „Ich hatte nicht erwartet, dass wir es in so kurzer Zeit schaffen, so ein Ergebnis zu erreichen. Wir sind vielleicht alle mit dem Leitsatz, die Wohnungswirtschaft sei nicht agil, in diese Tage reingegangen – und wurden eines Besseren belehrt.“

Dr. Ulrik Schlenz, Vorstand der Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein, sieht in der SPRINTbreak-Methode eine „ergänzende Möglichkeit, unsere Führungskultur neu zu justieren“. Sie ermögliche es, konzentriert und komprimiert an die Lösung eines Problems heranzugehen, die unter „normalen“ Umständen in einem Unternehmen viel Zeit in Anspruch nehmen und im Tagesgeschäft möglicherweise aus dem Blick geraten würde.

Mehr als Weiterbildung

In den fünf Tagen mussten die diesjährigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer Lösungsansätze für unterschiedliche Themen der Wohnungswirtschaft entwickeln. So ging es angesichts explodierender Bau- und Grundstückspreise um die These „Nicht zu bauen, ist auch keine Lösung“, um Ideen, wie bei begrenztem Personal und wenig Budget ein guter Kundenservice gewährleistet werden könne und was die Wohnungswirtschaft tun müsse, um für Mitarbeiter der Zukunft attraktiv zu sein.

Am Abschlusstag, bei der Präsentation ihrer Ideen vor den Vorständen und Geschäftsführern der eigenen Unternehmen, skizzierten alle drei Arbeitsgruppen interessante Lösungsmöglichkeiten auf. Allerdings, und das zeichnet den breite(re)n Ansatz von SPRINTbreak in Heiligenhafen aus, ging es nicht nur darum, die Chancen des „agilen Arbeitens“ kennenzulernen und Antworten auf aktuelle Fragen der Wohnungswirtschaft zu finden.

Genauso wichtig ist den Organisatoren, dass der „Samen des Arbeitens mit innovativen Methoden“ in die Unternehmen getragen wird. Angesprochen würden „neugierige Ideentreiber und engagierte Macher“, sagt Thorsten Gleitz, Vorstand der Wankendorfer Baugenossenschaft für Schleswig-Holstein, und einer der Referenten. „Es geht um Typen, nicht um Hierarchien.“

„Wenn man Veränderungen im Unternehmen haben möchte, dann braucht man Unterstützer aus der Mitarbeiterschaft“, ergänzt Bettina Harms, Geschäftsführerin von Analyse & Konzepte und eine der Referentinnen. „Es kann nicht ohne Führungskräfte gehen, aber auch nicht ohne einzelne Menschen, die Veränderungen mittragen.“



Initiative Lerninsel Juist

Juist. Die Initiative Lerninsel Juist ist ein Highlight der Berufsausbildung in der norddeutschen Wohnungswirtschaft. Nach zwei Jahren Pandemiepause erhielten in diesem Sommer Auszubildende wieder die Möglichkeit, eine Woche mit jungen Leuten aus anderen Wohnungsunternehmen zusammenzuarbeiten. Durch die Teamarbeit an einem Projekt wurde die soziale und methodische Kompetenz der jungen Menschen gestärkt. Zudem erhielten sie echten Flugunterricht und lernten dabei, Verantwortung zu übernehmen.

Einer der Teilnehmer, **Thore Christophersen vom Flensburger Arbeiter-Bauverein eG**, schrieb nach der Woche auf Juist seine Eindrücke nieder. Er habe in dieser kurzen Zeit gelernt, wie wichtig die Kommunikation untereinander

und eine gute Planung ausschlaggebend für den Erfolg eines Projektes seien. Jeder habe in den Tagen auf Juist die Möglichkeit gehabt, seine Meinung und seine Ideen einzubringen.

Das Fliegen bezeichnete Thora Christophersen als Highlight. „Obwohl einige Teilnehmer Höhenangst hatten, konnten wir am Ende jeden davon überzeugen, es auszuprobieren. Es war ein besonderes, einmaliges Erlebnis, bei dem alle von uns über sich hinausgewachsen sind.“

Die Lerninsel ist ein gemeinsames Projekt der Aareon Deutschland GmbH, des Verbandes norddeutscher Wohnungsunternehmen e.V. sowie des vdw Niedersachsen Bremen.

Engagement über den Arbeitsalltag hinaus

Der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer komme eine besondere Bedeutung zu, sagt Bettina Harms weiter. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir hier sehen, sind alles Perlen. Wenn es die Vorstände noch nicht wussten, dann wissen sie es jetzt. Die Leute werden hierhergeschickt, weil sie bereit sind, sich über den Arbeitsalltag hinaus für das Unternehmen zu engagieren. SPRINTbreak findet ja am Wochenende statt.“

„Ich selbst war 1999 von meinem damaligen Ausbildungsbetrieb zu einer ähnlichen ‚Auszeit‘ geschickt worden“, berichtet Manja Buntrock, Personalleiterin bei der WIRO Wohnen in Rostock Wohnungsgesellschaft mbH. „Das ist eine Geschichte, an die ich noch heute immer wieder denken muss.“ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten auch den Unternehmen zeigen, was in ihnen stecke, fügt sie hinzu.

Aber das ist längst nicht alles. „Was wir hier übereinander schon am ersten Abend gelernt haben: Nicht nur wir in unserem Unternehmen haben bestimmte Aufgabenstellungen, sondern den anderen geht es ähnlich“, sagt Martina Pianka-Warsow. „Es war bereichernd, das einmal so mitzubekommen.“

Für Bettina Harms ist die von Martina Pianka-Warsow geschilderte Erfahrung von fundamentaler Bedeutung für SPRINTbreak.

„Für die Perlen ist es ganz wichtig zu sehen: Es gibt noch mehr Perlen. Mit denen zusammenzuarbeiten und zu erleben, was für ein Spirit entsteht, wenn Menschen mit Lust ein Thema bearbeiten – das ist ein großartiges Gefühl.“

Unterschiedliche Denk- und Lösungsansätze

„So eine Veranstaltung ist für Unternehmen unverzichtbar“, sagt Martin Görge, Geschäftsführer der Hamburger Sprinkenhof GmbH. „Je mehr Input wir von außen in die Organisation reintragen, desto befruchtender und wertvoller ist das Ganze. Diversität findet im Unternehmen ja auch durch unterschiedliche Denk- und Lösungsansätze statt.“

Das sei für Immobilienunternehmen von besonderer Bedeutung, weil diese durch ihre standardisierten Arbeitsprozesse sehr verwaltungslastig aufgestellt seien. Standardisierte Lösungen böten allerdings inzwischen einen „zu engen Lösungsraum“, so Görge weiter. Kreative Ansätze wie SPRINTbreak hätten das Potenzial, das die Unternehmen immer stärker benötigten.

Derartige Weiterbildungsformate machen Wohnungsunternehmen zudem im Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte



Versicherungsanalysen durch die Tochterunternehmen der wohnungswirtschaftlichen Verbände

Zu den Pflichten der Unternehmensführung gehören der Aufbau und das Unterhalten einer wirksamen und effizienten Risikovorsorge zum Schutz des Unternehmens, seiner Mitarbeiter und seines Vermögens.

Versicherungen sind hierbei ein wichtiges Instrument.

Welche Absicherungen in welchem Umfang sinnvoll sind und ob geeignete Produkte auch auf die Bedürfnisse eines Wohnungsunternehmens zugeschnitten sind, sind dabei die wesentlichen Kriterien.

Durch eine qualifizierte Analyse kann die spezifische Risikosituation, die Ermittlung besonderer Risikopotentiale sowie der interessengerechte Transfer verbleibender Risiken auf Versicherungen erfolgen.

Die Tochterunternehmungen der wohnungswirtschaftlichen Verbände unterstützen Sie hierbei gern und freuen sich auf Ihren Anruf!

für Mecklenburg-Vorpommern
www.wmv-treuhand.de



WOHNUNGSWIRTSCHAFTLICHE TREUHAND
MECKLENBURG-VORPOMMERN GMBH



für Hamburg/Schleswig-Holstein
www.nthannover.de

konkurrenzfähig. „Der Kampf um Talente hat sich in den vergangenen zwei drei Jahren derart verschärft, dass wir in bestimmten Bereichen, zum Beispiel als Bauingenieure ausgebildete Leute kaum mehr finden“, sagt WIRO-Personalleiterin Manja Buntrock. Personalentwicklung werde wichtiger. „Wenn man spezialisierte Leute nicht mehr auf dem Markt findet, muss man sie entwickeln. Dazu sind solche Angebote wie SPRINTbreak sehr gut geeignet.“

Ein derartiges Weiterbildungsangebot sei unverzichtbar, wenn man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten möchte, ergänzt Matthias Saß, Vorstand der Allgemeinen Deutschen Schiffszimmerer-Genossenschaft eG. „Ihnen muss man etwas anbieten, bei dem sie abseits vom Arbeitsalltag neue Erfahrungen sammeln und neue Arbeitsmethoden kennenlernen können.“ Dr. Ulrik Schlenz von der Wankendorfer fügt hinzu: „Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, ist heute nirgends mehr ein Selbstgänger und man muss sich als Unternehmen anstrengen, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen Spaß haben zu arbeiten.“

Karriere bedeutet heute nicht immer nur Aufstieg

Sandra Balicki, Vorsitzende des VNW-Fachausschusses Personal, verweist auf die veränderten Erwartungen junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie stellen sich und dem Unternehmen auch immer die Frage: „Wie kann ich mich weiterentwickeln?“. Wenn es früher hieß, Karriere bedeute Führungsposition, dann sei das heute durchaus anders.

„Die Generation, die jetzt nachkommt, schaut nicht nur vertikal – also in Richtung Aufstieg. Sie schaut auch horizontal. Karriere machen bedeutet heute auch, immer wieder mal ein Projekt eigenständig umzusetzen, also zeitlich begrenzt und partiell Verantwortung zu übernehmen.“ Diese Ansprüche mit Formaten wie SPRINTbreak bedienen zu können, sei unverzichtbar. „Moderne Führung bedeutet auch, andere Menschen zu befähigen und weiterzubringen“, sagt Sandra Balicki.

Zu guter Letzt verweist Schiffszimmerer-Vorstand Matthias Saß darauf, dass Projekte wie SPRINTbreak den Teilnehmerinnen und Teilnehmern helfen würden, Kontakte zu entwickeln. „Vernetzen ist ein Schlüsselwort für die berufliche Zukunft. Das geht mir ja auch so. Bei einem Problem hat man jemanden, den man anrufen und um Rat fragen kann.“

Es überrascht daher nicht, dass Martina Pianka-Warsow vom Wohnungsunternehmen Plambeck am Ende sagt: „Ich habe hier Leute kennengelernt, mit denen ich in Kontakt bleiben werde und bei denen ich mir Input holen kann.“ ←



Oliver Schirg hat mehr als 20 Jahre in Hamburg, Berlin und Leipzig bei unterschiedlichen Zeitungen gearbeitet und verantwortet jetzt die Kommunikation beim VNW.

