

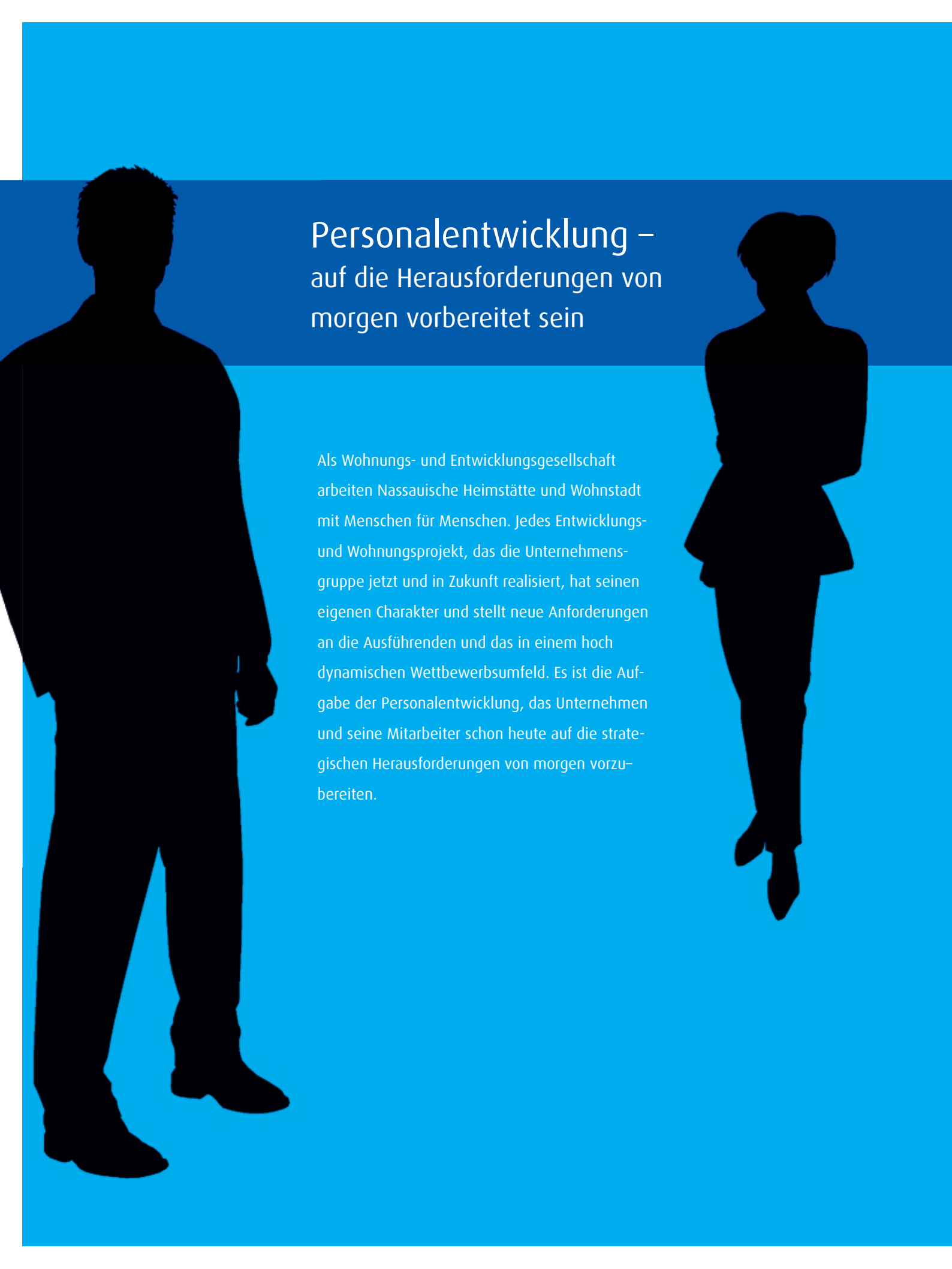


Mit den besten Köpfen in die Zukunft

Personalentwicklung in der Unternehmens-
gruppe Nassauische Heimstätte/Wohnstadt



UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE
WOHNSTADT

The background of the page features a gradient from light blue at the top to a darker blue at the bottom. On the left side, there is a large black silhouette of a man in a suit, standing with his hands in his pockets. On the right side, there is a black silhouette of a woman in a business suit, standing with her hands on her hips. The main title is centered in the upper half of the page.

Personalentwicklung – auf die Herausforderungen von morgen vorbereitet sein

Als Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft arbeiten Nassauische Heimstätte und Wohnstadt mit Menschen für Menschen. Jedes Entwicklungs- und Wohnungsprojekt, das die Unternehmensgruppe jetzt und in Zukunft realisiert, hat seinen eigenen Charakter und stellt neue Anforderungen an die Ausführenden und das in einem hoch dynamischen Wettbewerbsumfeld. Es ist die Aufgabe der Personalentwicklung, das Unternehmen und seine Mitarbeiter schon heute auf die strategischen Herausforderungen von morgen vorzubereiten.



Bernhard Spiller, Leitender Geschäftsführer

Was für die 150.000 Menschen gilt, die bei unserer Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte/ Wohnstadt ein Zuhause finden, gilt erst recht für unsere über 830 Mitarbeiter und rund 40 Auszubildenden. Ihnen und auch künftigen Mitarbeitern möchten wir zukunftsfähige Arbeitsplätze in einem starken Team bieten. Denn der Erfolg und die Stärke unseres Unternehmens begründen sich neben der geschäftspolitischen Ausrichtung unter Nutzung der Marktchancen im Wesentlichen auf die Qualifikation, die Arbeitszufriedenheit und die Motivation aller Mitarbeiter.

Wir bieten Zukunftsperspektiven, gerade weil wir ein Unternehmen mit Tradition sind. Unserer Historie seit 1922 sind wir verpflichtet.

Als Arbeitgeber stehen wir für ein breites Spektrum an attraktiven Arbeitsplätzen mit flexiblen Arbeitszeitregelungen und kompetenzorientierter Vergütung, betrieblicher Altersvorsorge, umfangreichen Sozialleistungen und vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Potenziale und Talente erkennen und fördern – das ist die Maxime der Personalentwicklung unserer Unternehmensgruppe. Die praxisorientierte Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist daher auch in den Unternehmenszielen unserer Gesellschaft ausdrücklich verankert.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter kontinuierlich durch ein maßgeschneidertes Weiterbildungsangebot – vom IT-Training über betriebswirtschaftliches Basiswissen bis hin zur interkulturellen Kommunikationsschulung. Denn wir wissen: Unser Unternehmenserfolg hängt von jedem einzelnen Mitarbeiter ab.



Die Unternehmensgruppe unterstützt ihre Mitarbeiter kontinuierlich durch ein breit gefächertes, bewährt flexibles System von internen und externen Schulungen.

Know-how-Pflege soll den Wettbewerbsvorsprung sichern

Nur wer lebenslang lernt, hält sein Wissen auf aktuellem Stand. Die Unternehmensgruppe unterstützt ihre Mitarbeiter kontinuierlich durch ein breit gefächertes, bewährt flexibles System von internen und externen Schulungen. Im Angebot sind eine Vielzahl von Gruppenseminaren zu so unterschiedlichen Themen wie Grundlagenkenntnisse in Betriebswirtschaft und IT, Vertiefungen in Mietrecht, Sanierung oder Brandschutz, aber auch Hilfestellungen in Zeit- und Selbstmanagement, Stressbewältigung und Selbstmotivation. Das Ziel ist eine fachlich kompetente und an den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer orientierte Weiterbildung und Förderung. Den jeweiligen Bedarf legen Mitarbeiter und Führungskräfte im gemeinsamen Gespräch, ausgehend vom Stellenprofil, seinen Anforderungen und den jeweiligen Entwicklungsmöglichkeiten fest.



ANNETTE ECKL | EIN LEBEN MIT DER NASSAUISCHEN HEIMSTÄTTE

„Meiner Meinung nach ist das Unternehmen sehr sozial eingestellt.“ Annette Eckl hat fast ihr ganzes Leben mit der Nassauischen Heimstätte zu tun. Als Kind zog sie mit ihren Eltern in eine Siedlung des Unternehmens nach Wiesbaden-Erbenheim, in der Familienphase arbeitete sie stundenweise in einem Sanierungsprojekt der Nassauischen Heimstätte, 1994 übernahm sie nebenberuflich die Aufgabe einer Haus- und Siedlungsbetreuerin und wechselte 1999 in die Festanstellung. Auf Vorschlag ihres Geschäftsstellenleiters absolvierte Annette Eckl ab Herbst 2004 berufsbegleitend eine zweijährige Weiterbildung zur Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft. Eine doppelte Belastung und keine ganz leichte Zeit. „Abends lernen, alle zwei Monate ein Präsenztage am Wochenende und zum Schluss eine Präsenzwoche in Bochum.“ Sie findet, dass sich die Weiterbildung trotz des Prüfungsstresses gelohnt hat. Bereits zwei Monate vor der Prüfung konnte sie ihre neue Stelle als Kundenbetreuerin antreten. „Das Unternehmen ist ein Teil vor mir.“



Um Nachwuchskräfte auf eine künftige Leitungsfunktion im Unternehmen vorzubereiten, finden seit vielen Jahren mehrstufige Seminarreihen für Führungsnachwuchskräfte statt.

Entwicklungsziel: Führungspositionen mit eigenen Mitarbeitern besetzen

Mitarbeiter, die ihre Entwicklungsperspektiven über den aktuellen Arbeitsbereich hinaus kennen lernen möchten, können eine individuelle Potenzialanalyse beantragen. Im Gespräch mit Vorgesetzten und der Personalabteilung werden neue Aufgabengebiete und eventuell erforderliche Zusatzqualifikationen besprochen. Um Nachwuchskräfte auf eine künftige Leitungsfunktion im Unternehmen vorzubereiten, finden seit vielen Jahren mehrstufige Seminarreihen für Führungsnachwuchskräfte statt. Mit Erfolg: So konnten in den letzten Jahren viele offene Führungspositionen aus dem Unternehmen heraus besetzt werden. Den Wechsel von Mitarbeitern in andere Bereiche unterstützt die Unternehmensgruppe auch mit Trainee-Programmen: Hier können Mitarbeiter den konkreten Arbeitsalltag anderer Stellen kennen lernen und mit interner Hilfestellung neue Tätigkeiten erproben.



MONIKA FONTAINE-KRETSCHMER | EINSTIEG ÜBER DIE PROJEKTLEITUNG, HEUTE LEITERIN EINES FACHBEREICHS

„In unserem Bereich gibt es einen hohen Identifizierungsgrad mit den Projekten.“ *Monika Fontaine-Kretschmer startete 1991 nach ihrem Geografie-Studium und ersten Berufserfahrungen in der Privatwirtschaft als Projektleiterin im Bereich Stadtentwicklung bei der Nassauischen Heimstätte. „Besonders Ende der Neunzigerjahre betreute ich große und spannende Sanierungsmaßnahmen“. Und empfahl sich damit für das interne Führungsnachwuchsprogramm. „Eine wirklich gute Vorbereitung für die kommenden Aufgaben – man baut Netzwerke im Unternehmen auf und denkt später an manche Rollenspiele zurück.“ Für Monika Fontaine-Kretschmer ist das Lernen von Mitarbeiterführung für einen kooperativen Führungsstil unverzichtbar. Das Unternehmen hat ihr Freiheiten eingeräumt, für die sie dankbar ist. „Ich habe festgestellt, dass man Spielräume selbst gestalten muss.“*



Um organisatorische Prozesse zu unterstützen und zu begleiten, wird in der Unternehmensgruppe das Instrument Teamentwicklung seit Jahren mit Erfolg eingesetzt.

Interkulturelle und soziale Kompetenz ist erlernbar

Interkulturelle Kompetenz ist seit Jahren ein wichtiges Thema in der Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte / Wohnstadt. Schon 2003 erarbeitete das Unternehmen gemeinsam mit externen Trainern ein Schulungskonzept, das seitdem ständig aktualisiert und angepasst wird. Die Praxis hat inzwischen gezeigt, dass interkulturelles Verständnis Konflikte entschärfen oder sogar verhindern kann. Die meist zweitägigen Schulungen wie „Migration und Integration von Spätaussiedlern aus osteuropäischen Staaten“ oder „Interkulturelle Kompetenz Schwerpunkt Islam“ werden für Kunden-, Haus- und Siedlungsbetreuer sowie Techniker angeboten. Innerhalb des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojektes „Zuwanderer in der Stadt“ wurden die interkulturellen Mitarbeiter-Schulungen der Unternehmensgruppe als Best-Practice-Beispiel gewürdigt. Auch sonst legt die Gesellschaft im Umgang mit ihren Kunden wie auch im Verhältnis der Mitarbeiter untereinander Wert auf soziale Kompetenz. Dies unterstützt sie aktiv durch Seminare zu Themen wie zielgerichtete Kommunikation, Konfliktgespräche führen oder dem optimalen Einsatz von Moderationstechniken.

Besser arbeiten im Team

Um organisatorische Prozesse zu unterstützen und zu begleiten, wird in der Unternehmensgruppe das Instrument Teamentwicklung seit Jahren mit Erfolg eingesetzt. In gemeinsamen Workshops kommen Mitarbeiter und Vorgesetzte eines Bereichs außerhalb des Tagesgeschäfts zusammen. In konzentrierter Atmosphäre werden offene Fragen diskutiert und Vereinbarungen für die weitere Zusammenarbeit getroffen.

Teamentwicklungsworkshops sind inzwischen ein etabliertes Instrument, das sich in der Unternehmensgruppe bewährt hat.



SUSANNE WELLHÖFER | PROJEKTMANAGEMENT IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN

„Die Weiterbildungsmöglichkeiten in der Unternehmensgruppe sind vielseitig.“

Susanne Wellhöfer hat in der ehemaligen DDR studiert, ihren Abschluss als Diplom-Ingenieurin Fertigungstechnik gemacht und erste Berufserfahrungen in verschiedenen Unternehmen gesammelt. Seit 1994 ist sie bei der Wohnstadt als Kauffrau angestellt. Ihr Aufgabengebiet ist breit gefächert. Susanne Wellhöfer ist am Betriebsstandort Thüringen für so unterschiedliche Themen wie Städtebauförderung, Grundstücks- und Immobilienmanagement sowie die Thüringer Wohnungs- und WEG-

Verwaltung zuständig. Deswegen freute sie sich, als ihr Vorgesetzter ihr die Weiterbildung zur Fachfrau für Projektmanagement anbot. „Es waren drei Monate purer Stress neben der täglichen Arbeit, ich habe auch einige Tage Urlaub genommen – aber ich freue mich, dass ich jetzt nicht nur langjährige praktische Erfahrung, sondern auch einen anerkannten Abschluss im Projektmanagement habe.“ Die Prüfung absolvierte sie im Februar 2007. Das Gelernte konnte sie seither schon vielfach bei ihrer Arbeit umsetzen.



Die Unternehmensgruppe beteiligt sich seit einigen Jahren am bundesweiten Girls' Day, einem Schnuppertag speziell für Mädchen.

Schnuppertage und Praktika – Orientierungshilfe bei der Berufswahl

Die Tätigkeit als Ausbildungsbetrieb beginnt für Nassauische Heimstätte und Wohnstadt bereits mit der Information über die von ihnen angebotenen Lehrberufe und Tätigkeitsfelder. Die Unternehmensgruppe beteiligt sich seit einigen Jahren am bundesweiten Girls' Day, einem Schnuppertag speziell für Mädchen. Dabei besuchen jeweils etwa ein Dutzend Mädchen Nassauische Heimstätte und Wohnstadt für eine erste berufliche Orientierung. Zusätzlich stehen regelmäßig Praktikumsplätze für Schüler und Studenten bereit. Besonders begehrt sind die Praktika in den Bereichen „Stadtentwicklung und Planung“ bei Architekturstudenten, die gerne in der Unternehmensgruppe ihr vorgeschriebenes Praxissemester absolvieren.



ALEXANDER WAGNER | EIGENGEWÄCHS: VOM AZUBI ZUM FACHBEREICHSLIETTER

„Die Nassauische Heimstätte ist meine berufliche Familie“. Alexander Wagner kennt das Unternehmen aus verschiedenen Blickwinkeln: Nach seiner Ausbildung zum Kaufmann der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, die er 1989 startete und mit Auszeichnung abschloss, arbeitete er zunächst einige Jahre als Sachbearbeiter in der Projektsteuerung und anschließend als Projektleiter bei der Tochtergesellschaft nhgip. Berufsbegleitend studierte er fünf

Jahre an der FH in Mainz. Sein Abschluss: Diplom-Betriebswirt. „Hierbei hat mich die Nassauische Heimstätte intensiv unterstützt. Für das Studium war eine Kooperationsvereinbarung notwendig, denn für Vorlesungszeiten müssen die Mitarbeiter tageweise freigestellt werden.“ Parallel war Alexander Wagner in das unternehmenseigene Führungsnachwuchsprogramm eingebunden. Schließlich bekam er 1999 mit 31 Jahren das Angebot zum Fachbereichsleiter Mieterbezogenes Rechnungswesen. Für Alexander Wagner ist der Grundstein seiner Karriere die gute Ausbildung, die er genossen hat. Sie weckte das Interesse am Lernen bei ihm. Heute unterstützt er seine Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Entwicklung.



Die Ausbildung künftiger Fachexperten hat mehr als fünf Jahrzehnte Tradition in der Unternehmensgruppe.

Garantiert ein solider Start ins Berufsleben: die Ausbildung durch Nassauische Heimstätte und Wohnstadt

Die Ausbildung künftiger Fachexperten hat mehr als fünf Jahrzehnte Tradition in den Unternehmen: Heute bietet die Unternehmensgruppe Lehrstellen für Immobilienkaufleute, Bauzeichner und Kaufleute für Bürokommunikation an. Etwa vierzig Auszubildende beginnen an den Standorten Frankfurt, Kassel, Fulda und Marburg ihre berufliche Zukunft.

Die Unternehmensgruppe überlässt in der Qualität der Ausbildung nichts dem Zufall. Betreuer und Personalabteilung pflegen ein enges Verhältnis mit den Berufsschulen. Berufsschullehrer hospitieren in der Unternehmensgruppe, um den Berufsalltag und aktuelle Entwicklungen im Immobilienmarkt kennen zu lernen. Parallel dazu erarbeiten Ausbilder zusammen mit Berufsschullehrern neue Unterrichtseinheiten und praxisorientierte Lernfelder.

Ausbildungsinhalte immer am praktischen Bedarf orientiert

Bei Ausbildung steht der Praxisbezug im Vordergrund: Von Anfang an werden die jungen Mitarbeiter in die Arbeitsabläufe der jeweiligen Fachbereiche eingebunden und sammeln dadurch praxisnah eigene Berufserfahrung. Alle Nachwuchskräfte erhalten im Laufe ihrer dreijährigen Ausbildungszeit einen Einblick in mehrere Unternehmensbereiche.

Hausinterne Seminare zu unterschiedlichen Themen ergänzen die Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag. Dazu zählt beispielsweise der Erwerb eines Rhetorik-Zertifikats für alle Auszubildenden. In einer sechs-tägigen Schulung werden von professionellen Rhetorik-Trainern der Deutschen Gesellschaft für Sprachwissenschaft und Sprecherziehung so zentrale Fähigkeiten wie richtiges Telefonieren, Präsentieren oder effizientes Kommunizieren im Team vermittelt.



GÜNTER SACHS | UMSCHULUNG NACH UNFALL: VOM GÄRTNER ZUM BAUZEICHNER

„Nach über 20 Jahren noch mal die Schulbank drücken – das war gar nicht so leicht“. Günter Sachs war eigentlich Gärtner bei der Unternehmensgruppe. Nach einem Berufsunfall konnte er seinen Beruf nicht mehr ausüben. Da machte das Unternehmen ihm den Vorschlag, eine Umschulung anzugehen. Eine Chance, die er gerne wahrnahm. Zunächst absolvierte er drei Monate lang Ganztagsunterricht in der Fortbildungsakademie der deutschen Wirtschaft, um „das Lernen wieder zu lernen.“ Anschließend startete er bei der Nassauischen Heimstätte eine zweijährige Ausbildung zum Bauzeichner. „Das war schon eine Herausforderung, ich war ja immer der Älteste. Aber es hat Spaß gemacht.“ Im Juni 2007 absolvierte Günter Sachs seine Abschlussprüfung und wurde danach sofort in einem Projekt gefordert. „Da wollte ich die Kollegen nicht hängen lassen.“ Günter Sachs ist sich sicher: „In einem anderen Betrieb wäre es nicht so gut gelaufen für mich, da bin ich schon ziemlich dankbar.“



Mehrfach wurden Auszubildende von der IHK und vom Verband der Wohnungswirtschaft für ihre guten Leistungen ausgezeichnet.

Auszubildende dürfen sich in eigenen Projekten erproben

Zum Personal-Entwicklungskonzept der Unternehmensgruppe gehört auch der eigenverantwortliche Einsatz der Auszubildenden. Anhand von Projektarbeiten sollen die jungen Mitarbeiter lernen, von der Konzeption bis zur Ausführung selbstständig zu arbeiten. Dabei kann es sich zum Beispiel um die Erstellung und Präsentation eines Siedlungsportraits handeln. Regelmäßig informieren die Auszubildenden der Unternehmensgruppe über ihren Ausbildungsberuf im Rahmen von Berufsbildungsmessen oder öffentlichen Veranstaltungen wie dem Hessianstag.

Das bemerkenswerte Ergebnis des besonderen Engagements der Unternehmensgruppe: Mehrfach wurden Auszubildende von der IHK und vom Verband der Wohnungswirtschaft für ihre guten Leistungen ausgezeichnet.

Ausbilderschulung: Tipps von Praktikern für Praktiker

Die Unternehmensgruppe ist sich ihrer besonderen Verantwortung als Ausbildungsbetrieb bewusst. Zum Programm der Personalentwicklung gehört daher auch eine Ausbildung für Ausbilder, die über die Anforderungen der Industrie- und Handelskammer hinausreicht. Hausintern werden regelmäßig Seminare angeboten, in denen erfahrene Kollegen über ihre Arbeit mit Auszubildenden berichten und Umsetzungstipps für die Praxis weitergeben.



ELENA STAPEL | AUSZUBILDENDE

„Ich habe ein gutes Gefühl!“ Elena Stapel, Auszubildende zur Immobilienkauffrau im ersten Lehrjahr, beschreibt ihre Eindrücke vom Vorstellungsgespräch und den ersten Monaten ihrer Ausbildung. Sie schätzt die Abwechslung im Berufsalltag, und dass sie als Auszubildende von den Kollegen anerkannt wird. Auch dass sie sehr selbstständig arbeiten kann, kommt ihr entgegen. „Wobei natürlich bei Fragen immer ein Ansprechpartner bereit steht.“ Sogar ein Seminar über Lerntechniken hat sie nach wenigen Monaten bereits absolviert. Elena Stapel ist zufrieden: „Meine Erwartungen an die Ausbildung haben sich schon jetzt erfüllt.“ Vor der Bewerbung hatte sich die junge Frau genau über den Ausbildungsberuf und das Berufsfeld informiert. Sie sieht für sich nach der Lehre zahlreiche Möglichkeiten. Das Unternehmen interessierte sie, weil es viele unterschiedliche Bereiche abdeckt. Wichtig ist ihr zudem die soziale Ausrichtung. „Auch schwächere Einkommenschichten benötigen bezahlbaren Wohnraum.“ Mit Ihren Eltern hat Elena Stapel 1990 von Kasachstan nach Deutschland übersiedelt und spricht fließend russisch. „Das kann ich in meinem Berufsalltag gut einsetzen und es ist schön, dass ich dafür im Unternehmen auch Anerkennung finde.“



HERAUSGEBER

Unternehmensgruppe Nassauische Heimstätte / Wohnstadt
Schaumainkai 47 · 60596 Frankfurt am Main
Tel. 069 6069-0 · Fax 069 6069-300
post@naheimst.de

GESTALTUNG

PURE:design, Wiesbaden

www.naheimst.de
www.wohnstadt.de



UNTERNEHMENSGRUPPE
NASSAUISCHE HEIMSTÄTTE
WOHNSTADT