



Ausgewählte Presseartikel und Erfahrungsberichte

Spielplatzbauprojekte



Inhaltsverzeichnis

Auszubildenden- Projekte



Viessmann GmbH & Co. KG 2021
"Creating Living Spaces for
Generations to come"
Seite 3 bis 4



Drägerer AG & Co. KGaA 2020
"Segel-Stege-Planken"
Seite 5 bis 6



Sparkasse Neuss 2019
"Vielfalt gerecht werden"
Seite 7 bis 9



Führungskräfte- Projekte



VGH Versicherungen 2015
"Klettern, Balancieren,
Schwingen"
Seite 10 bis 13



BabyOne Online GmbH 2014
"Kletterparcours"
Seite 14 bis 15



FIDUCIA IT AG 2013
"Leben am Fluss"
Seite 16 bis 18

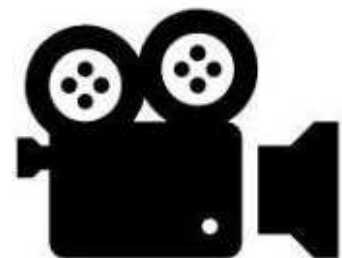
sonstige Artikel



Sparkasse Essen
"Die besten Arbeitgeber
Deutschlands"
Seite 19 bis 22



Deutsche Apotheker- und
Ärztbank eG
"Was gibt es schöneres als ein
Kinderlächeln"
Seite 23 bis 26



Videoimpressionen
verschiedener Projekte
Seite 27

"Creating Living Spaces
for Generations to come"
am Edersee

Viessmann GmbH & Co.
KG

September 2021



Teamgeist auf der Großbaustelle

Berufsanfänger der Firma Viessmann gestalten Erlebniscamp Edersee um

VON BARBARA LIESE

Vöhl-Harbshausen – Ende September wurde im Sport-, Natur- und Erlebniscamp Edersee im Breitenbachtal bei Harbshausen gehämmert, gebohrt, geklopft, geschraubt und gesägt. Ein Bagger transportierte Sand und Erde durch das Gelände. Balken und Bretter wurden hin und her getragen. Überall lagen Baumaterialien und Werkzeuge. Das Camp glich einer Großbaustelle.

Mitten im Nationalpark Edersee liegt die Gruppenunterkunft der Sportjugend Hessen. Einmal im Jahr heißt es dort: geschlossene Gesellschaft. Im September gehört die Anlage für eine Woche den neuen Auszubildenden und dualen Studenten der Firma Viessmann. Alle, egal in welchem Bereich sie später arbeiten, lernen sich hier am Edersee kennen. Unter dem Motto „Lebensräume für kommende Generationen gestalten“ lösen sie in Teams draußen in der Natur verschiedene Aufgaben und erarbeiten Ideen für die Herausforderungen der Zukunft.

In diesem Jahr war ein großes Gesamtkonzept vorgegeben. Im Rahmen einer nachhaltigen Umfeldgestaltung

wurden verschiedene Spiel- und Bewegungsareale im Camp saniert oder sogar neu gestaltet. Rund 70 Berufsanfänger setzten Wege und Spielareale instand, bauten Treppen und Balanciergeräte aus Seilen und Stangen. Ein Hingucker wird der in den Hang gebaute 20 Meter lange „Ninja-Warrior-Parkour“. Auf einem steilen Weg nach oben müssen mit Kraft, Mut, Geschicklichkeit und Ausdauer viele Hindernisse überwunden werden.

Unterstützt und angeleitet wurden die Gruppen dabei von einem Expertenteam, das diese Projektwochen seit rund 15 Jahren gemeinsam entwickelt und durchführt. „Wir arbeiten sehr innovativ für ein gemeinsames Ziel. Wir wollen für die Jugendlichen zum Berufsstart Werte wie Teamgeist, Verantwortung und Zuverlässigkeit mit Leben füllen“, erklärte Micha Donges, Ausbildungsleiter bei Viessmann. „Das sind auch Werte, für die unser Unternehmen steht. Gleichzeitig erleben sie hier, dass nachhaltige Arbeit nicht nur sinnvoll ist, sondern auch erfolgsorientiert sein kann.“

Der enge Zeitrahmen, zusätzlich durch Corona-Einschränkungen erschwert,



Die Attraktion des umgestalteten Sport- und Erlebniscamps bei Harbshausen: der in den Hang gebaute 20 Meter lange „Ninja-Warrior-Parkour“. Überall wurde fleißig gesägt, gebohrt und gehämmert.

FOTOS: BARBARA LIESE

und doch das Ziel vor Augen, die Bauten bis zur TÜV-Abnahme fertigzustellen, schien die jungen Bauherren nicht unter Druck zu setzen. Zum Endspurt wurde noch einmal mit viel Energie richtig losgelegt.

Gerade dieses Camp unterscheidet sich von vielen anderen“, meinte Hausherr und Leiter des Sport-, Natur- und Erlebniscamp, Holger Gertel. „Hier erarbeiten die Jugendlichen für andere etwas Bleibendes. Sie können noch nach vielen Jahren hierher kommen und Freunden, vielleicht sogar Kindern alles zeigen. Wir profitieren alle voneinander. Für uns ist es ein bisschen wie Ostern und Weihnachten zusammen. Das Camp stellt die Materialien, jede Menge Holz, Schrauben und Nägel. Die Jugendlichen bauen bei uns für die Gemeinschaft etwas auf und das Unternehmen lernt ganz nebenbei seine neuen



Das Organisationsteam: (von links) Holger Gertel, Leiter des Sportcamps Edersee, Ute Dithmar vom Marburger Trainings- und Beratungszentrum und Micha Donges, Ausbildungsleiter der Firma Viessmann.

Mitarbeiter genauer kennen.“

Schnell, so die Erfahrung von Ausbildungsleiter Donges, erkenne man in dieser Woche sehr unterschiedliche Persönlichkeiten, sehe Schwächen und Stärken und werde von unerwarteten Fähigkeiten überrascht. Tat-

sächlich fühlten sich die Auszubildenden und Studenten von ihrem zukünftigen Arbeitgeber, der so viel in sie investiere und ihnen vertraue, ernst genommen. So erfülle sich ein weiteres Ziel: die Identifikation und Bindung an das Unternehmen.

» ARTIKEL UNTEN

Ansprechpartnerin bei der Projektwoche

Um die Gruppe zu motivieren und zu führen, war Ute Dithmar, von „Alea“, einem Trainings- und Beratungszentrum, mit einem Team aus Marburg angereist. Sie hatte die Durchführung der Projektwoche geplant, gehörte, wie sie selbst sagt, zum Baupersonal und war außerdem Ansprechpartnerin in allen Fragen rund um die Arbeit.

„Hier bewegen die Jugendlichen etwas. Sie lernen, aufeinander zu achten, sich zu helfen und zu akzeptieren. Sie wissen, dass das, was sie hier bauen, viele Jahre bleiben und anderen Kindern und Jugendlichen Spaß machen wird. Wir haben auch viele ihrer Ideen direkt umgesetzt. Wenn man über die Baustelle geht, kann man die Begeisterung sehen und spüren“, so die Projektleiterin.



Packten im Camp tatkräftig mit an: Felix Ehler aus Hommershausen und Lea Bittner aus Münchhausen bei Marburg.

„Bin hier voll in meinem Element“

Lea Bittner, aus Münchhausen bei Marburg, möchte Kauffrau im E-Commerce werden. In dieser Woche im Sportcamp aber kämpfte sie erst einmal mit Muskelkater. „Ich bin gestern bestimmt den Hang mit schweren Holzbalken zehnmal rauf und runter gelaufen. Heute schaffe ich das nicht mehr. Hier gucken aber alle aufeinander und helfen sich, da kann man sich drauf verlassen. Wir sind zwar Zweiertteams, doch irgendwie läuft immer jemand

über die Baustelle und packt mit an. Wir achten schon nach so kurzer Zeit sehr gut aufeinander“, erklärte die Auszubildende.

Etwas weniger romantisch sah es Felix Ehler aus Hommershausen. Er absolviert ein duales Studium für Maschinenbau. „Ich bin hier voll in meinem Element. Ich hab' in unserer Scheune eine eigene kleine Metallwerkstatt, helfe im Verkehrsverein viel, wenn es da etwas zu bauen gibt und natürlich auch zuhause. Für

andere etwas tun, gerade wenn es handwerklich ist, ist für mich selbstverständlich. Hier etwas zu bauen, was wirklich Zukunft hat, und das mit einem Unternehmen im Hintergrund ist schon toll.“

Für Lea und Felix und die anderen Berufsanfänger war es eine erlebnisreiche Woche, die von Ideen, Plänen, Wünschen, neuen Erkenntnissen und vor allem von der Vorfreude auf den neuen Arbeitsplatz geprägt wurde.

"Segel-Stege-Planken"
an der Baltic-Schule
Lübeck

DRÄGER AG & Co.
KGaA

Juni 2020





Hallo!

Ich bin Lea, 20 Jahre alt und angehende Industriekaufrau.

Vom 29. Juni bis 4. Juli 2020 haben 75 Auszubildende aus dem 1. Lehrjahr einen Spielplatz gebaut. Und ich war dabei! Aber wie kam es eigentlich dazu?

Durch die besonderen Umstände der Corona-Pandemie konnte in diesem Sommer die Outdoor-Experience für alle Azubis des 1. Lehrjahres leider nicht stattfinden. Das hat uns sehr traurig gestimmt, weil das eines der Highlights der Ausbildung ist.

Jedoch hat die Berufsausbildung nach reichlichen Überlegungen eine Alternative gefunden: ein Spielplatzbau für Lübeck.

Das Projekt wurde begleitet von der Firma ALEA GmbH, die uns nicht nur handwerklich, sondern auch pädagogisch angeleitet hat. Der Bau des Spielplatzes stand zwar im Vordergrund, jedoch sollten auch wir mit den Aufgaben wachsen und uns weiterentwickeln. Denn einige von uns hatten noch nie einen Hammer oder Bohrer in der Hand.



In enger Kommunikation mit der Hansestadt Lübeck fiel die Entscheidung auf die Baltic-Schule, eine Grund- und Gemeinschaftsschule mit gymnasialer Oberstufe.

Sie befindet sich im Stadtteil Buntekuh, einem der äußeren Stadtgebiete Lübecks. Da es bis dahin kaum Spielmöglichkeiten für die Schüler gab, konnten diese sich in den Pausen weder kreativ entfalten noch richtig austoben. Das wollte Dräger ändern und schenkte der Stadt Lübeck am Ende des Projekts diesen Spielplatz.



Der Bauplan wurde zwar von ALEA mit der Hansestadt Lübeck und der Baltic-Schule entworfen, dennoch wurde die Kreativität jedes Einzelnen nicht vernachlässigt, sondern vielmehr gefördert, da wir bei der Verwirklichung des Projekts freie Hand hatten. Dementsprechend waren wir nicht nur mit dem Bauen, sondern auch mit dem Planen beschäftigt. Und es gab so einige spontane Änderungen, so dass einiges an Improvisationstalent gefragt war.

Bei Wind und Wetter haben wir fleißig und mit reichlich Herzblut an diesem Projekt gearbeitet, denn wir wussten, nicht nur wir werden uns am Ende freuen, sondern auch die Kinder, die endlich einen Spielplatz an der Schule haben.

"Vielfalt gerecht werden"
an der Viktoriaschule
Frimmersdorf

Sparkasse Neuss

September 2019



Es ist vollbracht! Die neue Spieloase auf dem Schulhof der Viktoria-Grundschule in Frimmersdorf ist eröffnet.



2. 10. 2019

Kategorie: Grevenbroich, Soziales

Es ist vollbracht! Die neue Spieloase auf dem Schulhof der Viktoria-Grundschule in Frimmersdorf ist eröffnet.

Puh... das war ganz schön anstrengend! Nach fünf Tagen schweißtreibender Teamarbeit haben es die Auszubildenden der Sparkasse Neuss endlich geschafft: Sie haben einen Spielplatz für die Viktoria-Grundschule in Frimmersdorf gebaut – eine grandiose Teamleistung auf die das erste Lehrjahr zu Recht Stolz sein darf.

Wir blicken auf Montag, den 23. September, zurück: ein grauer, kahler Schulhof. Die ersten Löcher werden gebohrt, Baumstämme geschliffen, Siebdruckplatten grundiert. Wie sollen hier bloß in so wenigen Tagen ein großes Klettergerüst, eine Chill-Area und ein Balancier-Parcours entstehen?



Für die Azubis – kein Problem! Mit Unterstützung des ALEA-Teams, der Stadt Grevenbroich, der Schulleitung und einiger Sparkassen-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde gebohrt, geschraubt, gesägt und gestrichen was das Zeug hielt. Ganz schön beeindruckend, was so ein Team alles in weniger als drei Tagen schaffen kann. Dieser Meinung ist auch Vorstandsmitglied Carsten Proebster, der die fleißigen Handwerkerinnen und Handwerker am Mittwoch auf der Baustelle besuchte.

Proebster erkundigte sich bei den Auszubildenden nach der Stimmung auf der Baustelle. Die Antwort war eindeutig: „Sehr gut! Weil einfach alle gemeinsam anpacken. Das macht total Spaß!“, so Lukas Schröck und Ines Romic. Die beiden waren die „Kommunikationsbeauftragten“ des Lehrjahres.



Ganz nach dem Motto „viele Hände, schnelles Ende“ ging die Baustelle sogar so schnell voran, dass spontan noch eine Sitzzecke mit Tisch gebaut werden konnte. Nach dem letzten Feinschliff stand dann auch der TÜV-Abnahme nichts mehr im Wege.

Am Freitag, den 27. September, konnte die neue Spieloase dann endlich eröffnet werden: Vorstandsmitglied Carsten Proebster, Bürgermeister Klaus Krützen und viele Schüler, Eltern und Lehrer kamen vorbei, um den neu gestalteten Schulhof zu begutachten. Die Kinder tobten sich auf den neuen Spielgeräten aus und waren sichtlich begeistert.



Bei seiner Begrüßung betonte Proebster die in zweifacher Hinsicht hohe Bedeutung des Spielplatzprojektes: „Hier bauen zu können, heißt nicht nur, dass wir uns sozial engagieren – sondern auch, dass unsere Auszubildenden beim Bauen ein „Wir“- Gefühl vermittelt bekommen. Denn nur mit einem „Wir“ ist die Sparkasse stark. Stark genug, auch zukünftig in unsere Herzensangelegenheit, dem sozialen Engagement, zu investieren.“

Nach fünf Tagen körperlich anstrengender Arbeit bei Wind und Wetter geht für die angehenden Bankkaufleute eine außergewöhnliche Woche zu Ende. Das Fazit der Azubis: „Auch wenn es mal geregnet hat, wir unsere Knochen gespürt haben oder wir einfach mal keine Lust mehr hatten – Die Kinder haben uns immer einen Grund gegeben, weiterzumachen. Die vielen kleinen Projekte in der Region zum Erfolg zu führen, das bedeutet für uns Gemeinschaft leben. Mit dem Spielplatzprojekt haben wir dies hautnah erfahren. Das macht uns einfach stolz!“



"Klettern, Balancieren,
Schwingen"
für die Kita "Unterm
Regenbogen" in
Hannover

VGH Versicherungen

Oktober 2015



Was haben angehende Führungskräfte im Sandkasten zu suchen?

Anfang Oktober ging es heiß her für die acht Teilnehmer des VGH Fördernetzwerks: Der bisher eher trostlose Spielplatz der Kindertagesstätte „Unterm Regenbogen“ wurde mit aufwendiger Planung, vereinten Kräften, vielen freiwilligen Helfern und großzügigen Spenden binnen einer Arbeitswoche zu einem echten Paradies für die 75 Kids aus 28 Nationen. Und der Managernachwuchs konnte dabei eine Menge praktischer Führungserfahrung sammeln.

Text: ab // Fotos: pk, hyl

Steiniger Weg: Stefan Ziegler und Mathias von Salzen räumen erst einmal das Gelände frei.



“

„Ich bin total begeistert, was viele Hände in so kurzer Zeit schaffen können. Es gab ungeplante Herausforderungen, die wir nur durch den Einsatz aller gewuppt haben. Sogar ein Flüchtling aus dem Sudan war dabei – toll!“

Mathias von Salzen (35), Zentraler Service Organisation



„Führung anfassbar gemacht: Es war spannend, zu sehen, dass jeder seinen eigenen Führungsstil hat. Dass ich nicht immer alles im Griff haben kann, musste ich mir hier und da ab der Komplexität der Aufgabe eingestehen. Klasse, wenn man dann ein Team hat, das man auch mal laufen lassen kann.“

Timm Luhn (37),
Abteilungsleiter
Test und Umgebungen



Herausforderung Kletterturm:
Sabine Knobloch nimmt sie an.

Als sich die zukünftigen Führungskräfte am Montagmorgen um 7:30 Uhr zur Tagesbesprechung auf der Baustelle treffen, kann es sich noch niemand so richtig vorstellen: Bis Ende der Woche sollen hier ein Kletterturm mit Rutsche, ein Bachlauf, ein Barfußweg und ein Kletterpfad entstehen. Nur wenig Struktur ist noch vorhanden, das rund 500 m² große Freigelände mit nicht viel mehr als einem Sandkasten, einer alten Schaukel und einer ebenfalls in die Jahre gekommenen Rutsche wirkt trist und lieblos. Immer mehr veraltete Spielgeräte waren in letzter Zeit aus Sicherheitsgründen abgebaut und aufgrund von Geldmangel nicht mehr ersetzt worden. „Daher haben wir uns bei der Projektvergabe für die Kita in Vahrenwald entschieden. Hier gab es einfach den größten Handlungsbedarf“, erklärt Teilnehmer Stefan Ziegler von den ÖVB-Versicherungen.

Ein Gewinn für alle

Viele Monate der Planung mit dem ebenfalls anwesenden Consulting-Unternehmen Alea, das sich auf ungewöhnliche Teambuilding-Maßnahmen spezialisiert hat und die nötige bauliche Fachkompetenz sowie Werkzeuge beisteuert, liegen hinter den acht Bauarbeitern auf Zeit. „Von diesem Projekt versprechen wir uns viele spannende Herausforderungen, die wir jeden Abend gemeinsam besprechen, reflektieren und bewerten und die in einer späteren Führungsposition von Nutzen sein werden“, erläutert Sabine Knobloch das Konzept und Franziska Werner fügt hinzu: „Dass wir uns dabei gleichzeitig sozial engagieren, war uns ein besonderes Anliegen.“

Drei Gruppen, viele Herausforderungen

Gemeinsam mit den freiwilligen Helfern aus dem Kollegen- und Bekanntenkreis sowie hilfsbereiten Eltern geht es in drei Gruppen an die Arbeit: Die Gruppe „Kletterturm“ unter der Leitung von Alwin Gerlach, im eigentlichen Leben Spezialist Firmenkunden, beginnt nach der Werkzeug- und Maschineneinweisung gleich mit dem Zuschnitt der benötigten Hölzer. Team „Balancepfad“ schleift und sägt derweil Robinienstämme und gräbt Fundamentlöcher gemeinsam mit dem Teamleiter Oliver Jakob aus Vertrieb Organisation. Nebenbei wird der Bachverlauf unter Berücksichtigung von Spielfluss und Wegen abgesteckt. Noch ist Teamleiter Stefan Ziegler optimistisch, den Zeitplan einhalten zu können.

Keine Höhen ohne Tiefen

Auch an den Folgetagen wird von früh bis spät gehämmert, gesägt, Beton gemischt und immer wieder eine Schubkarre mit Holzhackschnitzeln nach der anderen auf

Nur noch ein kleiner Haufen: der einst 35 m³ große Holzhackschnitzelberg (Bild rechts). Gut, wenn man den Durchblick hat: Nathalie Pörksen (Alea) und Alwin Gerlach (Bild Mitte). Der Balancepfad erfordert Maßarbeit (Bild unten).



Über das Fördernetzwerk

Das Fördernetzwerk dauert ein Jahr und ist eine Entwicklungsmöglichkeit in der VGH und IIV, um angehende Führungskräfte zu fördern und zu fordern. Neben der Stärkung von Führungskompetenzen sowie der Förderung des unternehmerischen und bereichsübergreifenden Denkens steht dabei auch die persönliche Weiterentwicklung an einem praktischen Projekt außerhalb der eigentlichen Tätigkeitsgebiete der Teilnehmer im Fokus.



„Das gemeinsame Ziel durch die Kombination der unterschiedlichen Fähigkeiten der Teammitglieder zu erreichen, indem wir diese sinnvoll einsetzen, war eine super Erfahrung.“

Vera Steuernthal (41), Unternehmensprozessmanagement



Hatten viel Spaß bei der Einweihungsparty ihres neuen Spielplatzes: die Kinder der Kindertagesstätte „Unterm Regenbogen“.

Die Bauwoche in Zahlen

6 m³ Beton
100 Mittagessen
80 Säcke Zement
16 m³ Sand
31 versetzte Findlinge
62 Kannen Filterkaffee
5 Fahrten zu Recyclinghöfen
10 Bleche selbst gebackener Kuchen
35 m³ Holzhackschnitzel
2 Pflaster

den Wegen verteilt. Die körperliche Anstrengung spürt mittlerweile jeder und der Muskelkater ist ein ständiger Begleiter. Überall zwickt, krampft und kneift es. Auch das Wetter nervt – Kälte und Nieselregen nagen an der Motivation. Umso größer ist die Freude jeden Nachmittag, wenn es von den Kindern selbst gebackenen Kuchen gibt. Für die netten Bauarbeiter, „Die Dankbarkeit der Kids, die wir hier jeden Tag spüren, macht mich schon fast betroffen“, so Alwin Gerlach etwas verlegen. Während einige Teams ihren Wochenplan ohne größere Vorkommnisse abarbeiten können, ist in manch anderem Projekt der Wurm drin: Der Bachlauf zum Beispiel gestaltet sich schwieriger und nimmt wesentlich mehr Zeit in Anspruch als angedacht. Zeit, die hier keiner hat, denn am Donnerstagnachmittag soll die Abnahme des Spielplatzes durch die DEKRA stattfinden.

Gemeinsam erfolgreich gegen die Zeit

Nicht nur die acht Führungskräfte in spe, auch die vielen freiwilligen Helfer, die für das Projekt teilweise sogar Urlaub genommen haben, und die Mitarbeiter von Alea können stolz sein: Die Fertigstellung des Spielplatzes erfolgt letztendlich doch noch planmäßig und die sicherheitstechnische Überprüfung ergibt keine Beanstandungen. Als die DEKRA den Spielplatz freigibt, hört man buchstäblich die Steine von den Herzen aller Beteiligten fallen, bevor der große Jubel ausbricht – endlich geschafft! Jetzt noch aufräumen, Werkzeuge putzen und die ein oder andere Fahrt zum Recyclinghof. Der großen Eröffnungsfeier am Samstag, bei der neben Kita-Leiter Joachim Berndt auch Vorstandschef Hermann Kasten sprechen und die lokale Presse anwesend sein wird, steht nichts mehr im Wege. Eine harte Woche, die sich gelohnt hat. Für alle und auf vielen Ebenen. ●



Stolz auf ihr Projekt: Oliver Jakob, Franziska Werner, Alwin Gerlach, Vera Steuerthal, Timm Luhn, Sabine Knobloch, Stefan Ziegler und Mathias von Salzen (v.l.n.r.) vom Fördernetzwerk.



„Die Teilnehmer trainieren im Rahmen des Fördernetzwerks ihre Führungskompetenzen. Mit dem Spielplatzbau konnten sie unmittelbar erleben, wie sich ihr Führungshandeln auf ein handfestes Ergebnis auswirkt und wie eng verbunden soziales Engagement mit ökonomischem Handeln sein kann.“

**Monika Nothelle (50),
Personalentwicklung**

"Kletterparcours"
am Vinzenzwerk in
Münster-Handorf

BabyOne Online GmbH

Juli 2014



Mit Wackelbalken und Chillzone

Abenteuer-Spielplatz des Vinzenzwerks soll zum Sommerfest fertig sein / Baby-One-Sozialprojekt

Von Regina Robert

MÜNSTER-HANDORF. Die Idee ist so gut, dass man sich fragen darf, wieso sie bislang nicht noch öfter umgesetzt wurde. Ein Unternehmen stellt einen Teil seiner Mitarbeiter einige Tage lang im Rahmen eines innovativen Personal- und Teamentwicklungskonzeptes für die Ausführung eines sozialen Projektes frei. Das Projekt sorgt mit seiner nachhaltigen Wirkung nicht nur für eine Verbesserung der Lebenssituation der Empfänger. Auch die Mitarbeiter, die sich freiwillig beteiligen, profitieren von der ungewöhnlichen Erfahrung.

Auf seine Mitarbeiter und das Unternehmen sei er so richtig stolz, erklärte jetzt der Initiator und Sponsor dieser Aktion für das Vinzenzwerk in Handorf-Dorbaum, Wilhelm Weischer vor Ort. Weischer ist Geschäftsführer und Inhaber der Franchise-Kette „BabyOne“. Es war Oberbürgermeister Markus Lewe, der Weischer auf das Kinderheim aufmerksam gemacht hatte und nun auch zum ersten Spatenstich am Montag lobende Worte für ihn und sei-



Zum symbolischen Spatenstich für den Spielplatz traten an (v.l.): der Vorstandsvorsitzende des Vinzenzwerks e.V. Peter Frings, Anne Hakenes als Vorstandsvorsitzende des Sozialdienstes katholischer Frauen und Mitglied im Vorstand des Vinzenzwerks, die Baby-One-Geschäftsführer und Sponsoren des Projekts Gabriele und Wilhelm Weischer sowie Münsters Oberbürgermeister Markus Lewe.

Foto: rsg

ne Mitarbeiter fand.

Vier Tage lang werden 25 Mitarbeiter (Männer und

Frauen) vor Ort die Muskeln spielen lassen, um für das Kinderheim eine neue Spiel-

fläche aus dem Boden zu stampfen, Klettertürme zu errichten, Wackelbalken zu

montieren und eine Chillzone für die Älteren zu bauen. Dann soll es am Donnerstag (3. Juli) pünktlich zum Sommerfest des Vinzenzwerks eine große Übergabe-Party mit allen Kindern, Mitarbeitern und fleißigen Helfern und ihren Familien geben. „Mal sehen ob das Wetter hält“, geben sich die Mitarbeiter des Vinzenzwerks hoffnungsvoll.

Gabriele Weischer, die seit 2003 gemeinsam mit ihrem Mann die Geschäfte führt, steht in Blaumann und Gummistiefeln bereit und wartet wie die anderen auf die Ansagen aus dem „Alea“-Team (Anders Lernen durch Erfahrung und Abenteuer) um Andreas Bostroem, das mit insgesamt sieben Mitarbeitern die technische Leitung der Maßnahme übernimmt und dabei ist, die Ehrenamtlichen in Gruppen aufzuteilen. Während 25 Kollegen für die gute Sache ackern, Sorge in der Zentrale eine ebenso engagierte Mannschaft dafür, dass im Betrieb die Geschäfte weiterlaufen, verkündet Weischer. In drei Tagen soll alles fertig sein. „Ein sportliches Ziel!“ stellt auch Bostroem realistisch fest.

Quelle:

Robert, Regina (01.07.2014): Mit Wackelbalken und Chillzone. Abenteuer-Spielplatz des Vinzenzwerks soll zum Sommerfest fertig sein / Baby-One-Sozialprojekt. In: Westfälische Nachrichten, Nr. 149.

"Leben am Fluss"
an der Gutenbergschule
in Karlsruhe

FIDUCIA IT AG

Juni 2013



Führungskräfte bauen im Schulhof

Fiducia-Mitarbeiter wollen Erlebnisparadies schaffen

kdm. Schülersprecher Christoph findet das Projekt „richtig cool“. Seine Schülersprecherkollegin Lamoné freut sich auf einen „wunderschönen Schulhof“. Baubürgermeister Michael Obert spricht von einem „besonderen Projekt“. Für Helmut Kern, Leiter des Gartenbauamtes, ist das Ganze ein Zusatzgeschenk für die Stadt. Schulleiter Gunter Vogel hat den Tag, an dem endlich der Schulhof verschönert wird, lange herbeigesehnt – ein Tag, der gestern mit dem Spatenstich im Schulhof der Gutenbergschule in der Weststadt seinen Anfang nahm.

Elke Rosenberg vom Staatlichen Schulamt erkennt in all dem auch wichtige pädagogische Elemente. Bemüht man tatsächlich die Pädagogik, geht es

um Bewegung, um einen Ort zum Spielen und Verweilen für die Schüler der Gutenbergschule. Zuvor freilich müssen sich eifrig Führungskräfte – vom Vorstand bis zum Abteilungsleiter – der Fiducia IT AG „bewegen“, müssen sie im wahrsten Sinne des Wortes in die Hände spucken und bauen, was Material und Handwerkszeug hergeben. 180 Mitarbeiter in Führungspositionen beteiligen sich an dem außergewöhnlichen Schulhofprojekt.

Innerhalb von zehn Arbeitstagen – von morgens bis abends – wollen sie im Wechselschichtbetrieb aus einem bis dato eher grauen Schulhof ein Erlebnisparadies für die Schüler machen. Gebaut werden Spiel- und Bewegungsangebote, von Stangenrutschen über Klet-

tertürme bis hin zur Graffiti-Wand.

Das in dieser Form wohl einmalige Projekt ist nach Auskunft vom Vorsitzenden des Vorstandes, Klaus-Peter Bruns, Teil eines Führungskräfteforums. Es geht unter anderem darum, sich in einem anderen Kontext Ziele zu setzen und sie zu erreichen. In Teamwork solle etwas Nachhaltiges geschaffen werden, ergänzt Christian Schmidt vom Organisationsteam. Mit Ideen, einer Menge Kaffee und noch mehr Kuchen bringen sich Schüler und Eltern ein. Ein „paar 10 000 Euro“ investiert Fiducia in das Projekt. Nicht darin eingerechnet ist die Arbeitszeit.



KRÄFTIG ZUPACKEN müssen in den nächsten zehn Tagen Führungskräfte der Fiducia IT AG. Sie bauen den Schulhof der Gutenbergschule in der Weststadt um. Foto: kdm



Blaumann statt Schlips und Kragen

Auf dem Schulhof der Gutenbergschule wird noch bis zum 12. Juli gehämmert, gebohrt und montiert. Dann sollen auf dem bisher tristen Asphaltplatz Spiel- und Bewegungsgeräte für die Schüler stehen. Überlegungen, den Hof aufzumöbeln, habe es schon lange gegeben, berichtete Schulleiter Gunter Vogel. Dass aber nach Pfingsten Material angekarrt wurde und nun fleißig gewerkelt wird, ist einer Initiative der Fiducia IT AG zu danken.

180 Führungskräfte des Karlsruher Dienstleisters für Informationstechnologie verlassen für die Bauarbeiten PC und Schreibfisch, steigen in einen Blaumann

und legen auf dem Pausenareal kräftig Hand an (unser Bild). Der Schichtplan sei exakt getaktet. Jeder Firmenmitarbeiter macht anderthalb Tage Baustellen-dienst, teilte das Unternehmen mit. So seien täglich zirka 30 Angestellte mit Schutzhelmen und Schweißperlen auf der Stirn im Einsatz. „Wir wollten uns mal in einem anderen Kontext Ziele setzen“, erläuterte Vorstandsvorsitzender Klaus-Peter Bruns die Firmenmotivation. Die Idee für das Engagement sei in einem Seminar für Führungskräfte entstanden. Aus Modellentwürfen hatte später eine Jury Aktivgeräte wie Stangenrutschen, Kletter-

türme oder eine Graffiti-Wand ausgewählt. „Dorf am Fluss“ sei das thematische Leitmotiv für den neuen Pausenhof, teilte Bürgermeister Michael Obert beim obligatorischen ersten Spatenstich mit. Das städtische Gartenbauamt habe die Vorarbeiten geleistet. Alle Handwerkerarbeiten und Materialkosten bis hin zur TÜV-Abnahme leiste die von einem Marburger Beratungsunternehmen unterstützte Fiducia. Wer nun wissen möchte, was bitteschön Spielen mit Lernen zu tun habe, dem erklärte Elke Rosenberg vom Staatlichen Schulamt: „Viel, es schult die Feinmotorik.“ -Lä-/Fotos (2): Fränkle

"Die besten Arbeitgeber
Deutschlands"
im Focus Spezial

Sparkasse Essen

Januar 2014



Branchensieger mittelgroße Unternehmen Sparkasse Essen

Wenn Sparkassen-Azubis zum Spaten greifen

Mit der Region verbunden, für die Region da: Angestellte der Sparkasse Essen schätzen **Bodenständigkeit und Verlässlichkeit**

Marc Fuhrmann steht knöcheltief im Schlamm. Seit Stunden regnet es. Der 21-Jährige lässt sich davon nicht beeindrucken. „Regen tut nicht weh“, sagt er. Dass er auf einer Baustelle landen würde, mit Schaufel und Schraubzwinge unter dem Arm, hätte er sich wohl kaum träumen lassen, als er seine Bewerbung bei der Sparkasse Essen abgab.

Bankkaufmann wird er werden, einen blauen Anzug und eine rot karierte Krawatte tragen. Aber wer bei den Essenern später Kundengelder verwalten, Rentenlücken schließen und den Hausbau von jungen Familien finanzieren will, muss zuerst einmal kräftig anpacken. Den ganzen Azubi-Jahrgang schickt die Sparkasse eine Woche lang auf die Baustelle – für einen guten Zweck. Die künftigen Banker bauen einen Spielplatz für Kinder aus der Nachbarschaft.

Jungen wie Mädchen müssen ran an die Bohrmaschinen und den Vorschlaghammer, hantieren mit Wasserwaage und Stichsäge, glätten die raue Oberfläche der Hölzer mit der Flex oder verteilen Lkw-Ladungen Rindenmulch mit Schubkarren und Rechen. Es wird geschmirgelt und gemalt, es wird geflucht und gelacht.

Der Neu-Azubi Fuhrmann schätzt seinen Arbeitgeber für das soziale Engagement. „Das hat einen hohen Wert für mich“, sagt er. Er selbst hat sich nach dem Abitur 2012 für ein freiwilliges soziales Jahr (FSJ) verpflichtet. Er arbeitete für



Sparkasse Essen

Die Essener Sparkasse ist die wichtigste Bank in der Region und engagiert sich vielfältig für den Sport und das soziale und kulturelle Leben.

Gegründet **1841**

Bilanzsumme **7,95 Mrd. Euro** (2012)

Mitarbeiter in Deutschland **1600**

Hauptsitz **Essen**

Vorstandschef **Hans Martz**

Die TOP 5

Platz	Unternehmen	Punktwert*
1	Sparkasse Essen	7734
2	Sparkasse Pforzheim Calw	7285
3	Volksbank Mittelhessen	7231
4	VR Bank Main-Kinzig-Büdingen	7221
5	Sparkasse Bremen	7218

*Wert von 0 bis 10.000 (beste Bewertung)

einen Rettungsdienst. Zum Job bei der Sparkasse haben ihm seine Eltern geraten. Auch sie sind Banker.

„Nicht ungewöhnlich“, weiß Volker Behr, stellvertretender Vorstandsvorsitzender und Personalvorstand der Sparkasse Essen. „Eltern spielen bei der Wahl des Ausbildungsberufs eine große Rolle“, weiß er. Jenseits von Modeberufen in der IT oder in den Medien steht die Laufbahn bei der Sparkasse hoch im Kurs – bei Jung und Alt. „Für die 50 Stellen, die wir jährlich anbieten, haben wir über eintausend Bewerber, ein Verhältnis von 1:25“, berichtet Behr stolz. „Die Sparkasse steht für Solidität, Sicherheit und Verlässlichkeit – auch als Arbeitgeber.“

Diese Werte sind gefragt. Im Gegensatz zu den Großbanken ist das Betriebsklima bei der Sparkasse deutlich besser, ist Behr sich sicher. „Hier muss keiner Angst haben, seinen Arbeitsplatz zu verlieren oder übermorgen in eine völlig andere Stadt versetzt zu werden.“

Die Sparkasse ist eng mit der Region verwurzelt, sponsert den Fußballverein Rot-Weiß Essen und ist vielerorts in der Stadt und der Umgebung bei der Förderung von Kultur, Breitensport oder sozialen Projekten präsent. „Das muss nicht immer nur mit dem Scheckbuch geschehen“, sagt Behr. Es gebe auch zahlreiche Angestellte, die sich in Vereinen einbringen: „Mancher Sparkassen-Angestellte ist dort etwa ehrenamtlich als Schatzmeister engagiert.“ Behr weiß: „Wir sind nicht



»Wir sind nicht nur eine Bank. Wir arbeiten und leben in dieser Stadt – und häufig auch für sie«

nur eine Bank. Wir arbeiten und leben in dieser Stadt – und häufig auch für sie.“

Der jährliche Spielplatzbau der Sparkassen-Azubis ist da nur eine Aktivität unter vielen – und doch eine ganz besondere. „Ich habe das schon oft beobachtet. Immer wenn vergangene Jahrgänge zusammenkommen, wird über diese Woche gesprochen. Das ist ein besonderes Ereignis für unsere Auszubildenden und stärkt den Zusammenhalt“, sagt Behr.

Teamgeist spielt in der Sparkasse eine viel größere Rolle, als manch Außenstehender vielleicht vermutet. Nicht selten müssen Experten konsultiert, Kollegen zu Hilfe gerufen werden. Bank-Berater sind keine Einzelkämpfer im Umgang

mit dem Kunden. Dazu kommt, dass viele Mitarbeiter sich Stellen teilen. Fast ein Viertel der Angestellten nimmt Teilzeit in Anspruch, der Anteil von Frauen an der Belegschaft ist hoch.

Home-Office, aber auch Kooperationen mit städtischen Kindergärten unterstützen Sparkassen-Eltern dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren. Betriebskindergärten gibt es nicht. Die Sparkasse hat festgestellt, dass die Eltern ihre Kinder lieber in der Nähe ihres Wohnorts unterbringen. „Da kann auch einmal die Nachbarin oder die Großmutter das Kind abholen, und die Kleinen gehen mit den Nachbarkindern in dieselbe Kita-Gruppe“, weiß Volker Behr. ▶



Volker Behr, 62
Personalvorstand der
Sparkasse Essen



Handwerk

Auch bei Stromausfall steht die Arbeit nicht still. Viele fleißige Helfer ersetzen technisches Gerät

Wertarbeit

Mit großer Sorgfalt werkeln die Azubis. Hier sollen Kinder sicher spielen und lange Freude an den Spielgeräten haben

Mitarbeiter können sich unbürokratisch freistellen lassen, wenn sie kranke Kinder oder andere Angehörige pflegen. Die umständlichen Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes muss kein Sparkassen-Mitarbeiter in Anspruch nehmen. „20 Tage im Jahr kann jeder Angestellte unbezahlt freinehmen. Wir fragen da nicht nach, ob die Kinder krank sind oder die Oma in der Kur. Das müssen wir gar nicht wissen“, erklärt Behr. Man vertraue seinen Mitarbeitern und wolle niemanden in die Verlegenheit bringen, sich krank melden zu müssen, weil die Belastung im Privaten zu groß geworden ist. Das flexible Modell funktioniert. Im vergangenen Jahr wurde es Hunderte Male in Anspruch genommen.

Für die älteren Angestellten geht die Sparkasse noch weiter. Denjenigen, die über 60 sind, stehen fünf Tage Sonderurlaub zu. „Im Alter braucht man mitunter längere Erholungsphasen. Auf das Fachwissen der Älteren wollen wir deshalb aber nicht verzichten müssen“, sagt Behr.

Wer sich trotzdem für eine Verringerung der Stundenzahl entscheidet, erhält einen Zuschuss. Dadurch wirkt sich zum Beispiel eine 4-Tage-Woche deutlich abgemildert auf das Gehalt aus.



Um die Angestellten möglichst lange fit und gesund zu erhalten, steht ein Sportraum mit Laufband und Crosstrainer zur Verfügung. Betriebsmannschaften in etlichen Sportarten vom Fußball über Handball bis zu Tai-Chi haben sich gebildet.

Wer dennoch unter Stress leidet, mit Burn-out oder Eheproblemen zu kämpfen hat, mit Alkoholsucht oder mit den schulischen Leistungen der Kinder hadert, kann sich an die Personalabteilung wenden. Eine Sozialpädagogin, die der Schweigepflicht unterliegt, berät und vermittelt Kontakt zu professionellen Ansprechpartnern, Ärzten oder Selbsthilfegruppen.

Mitarbeiter schätzen die Unterstützung.

Das ist viel wichtiger als ein weiterer Gehaltsbonus, glaubt Bankvorstand Volker Behr. „Mitarbeiter, die ausschließlich auf Geld aus sind, werden immer unzufrieden sein“, sagt er. „Wir wollen niemanden mit Geld halten. Das ist nicht die innere Einstellung, die wir uns wünschen.“

Wegen des doppelten Abiturjahrgangs in Nordrhein-Westfalen stellte die Sparkasse Essen zuletzt 73 statt der üblichen rund 50 Auszubildenden ein. Sie reagiert damit auf die demografische Entwicklung, übernimmt aber auch Verantwortung für die vielen Jugendlichen auf Jobsuche in der Stadt.

Einer von ihnen ist Marc Fuhrmann. Er erinnert sich an die Woche auf dem Bau, an den Regen und an einen Stromausfall. „Ohne Strom geht auf einer Baustelle nicht viel. Besonders dort, wo viele Leute zu Werke waren, war der Boden locker getreten. Wir sanken ein und mussten 500 Liter Wasser abpumpen“, erzählt er. „Aber aufgeben kam nicht in Frage.“

Nach den ersten Monaten ist er zufrieden mit seinem Arbeitgeber. Er ist stolz auf seine Mit-Azubis, auf die gemeinsame Leistung und das Engagement seiner Sparkasse.

Wo einst nur eine matschige Wiese war, rutschen, klettern und schaukeln jetzt Kinder. Und sie werden das noch in Jahrzehnten tun, wenn Fuhrmann dort vorbeigeht. Wahrscheinlich wird er dann immer noch für die Sparkasse arbeiten. ■

ANDRÉ WEIKARD

FOCUS-SPEZIAL

"Was gibt es schöneres
als ein Kinderlächeln?"
in Forum Nachhaltig
Wirtschaften

Deutsche Apotheker-
und Ärztekammer

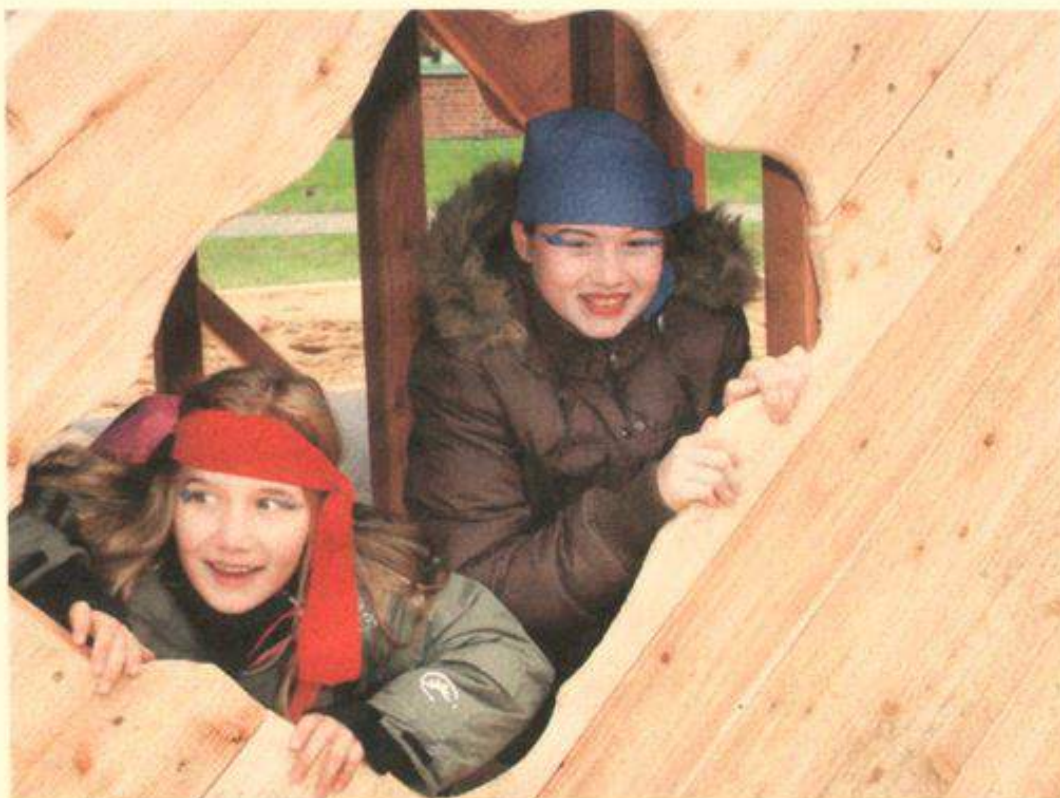
April 2007



Was gibt es Schöneres als ein

Kinderlächeln

Wie Alea-Consult Führungskräfte der Deutschen Apotheker- u. Ärztekammer dabei berät, einen Spielplatz für ein Kinderheim zu bauen und dabei eine wertorientierte Führungskultur zu entwickeln



Der Ausgangspunkt: Kita ohne Spielplatz, da musste was passieren

Das Bethanien-Kinderdorf in Bergisch Gladbach ist eines von drei Kinderdörfern der Bethanien-Kinderdörfer gGmbH in Deutschland. Hier leben 109 Kinder und Jugendliche im Alter von 3 bis 21 Jahren mit ihren Erzieherinnen und Erziehern. Das Ambiente der Einrichtung ist

ansprechend. Was allerdings bis vor kurzem fehlte, waren geeignete Spiel- und Bewegungsmöglichkeiten für die Jüngeren.

Aller guten Dinge sind drei

Der Bau des Spielplatzes im Bethanien-Kinderdorf ist das dritte Projekt dieser Art, das von Führungskräften der mittleren und obersten Managementebenen – inklusive Vorstand

– durchgeführt wurde. Das interne Ziel dieser Projekte ist es, Führungswerte und Führungshandeln zu vermitteln: Herausfordern – Delegieren – Coachen. Dass das nur im praktischen Tun, im sinnvollen Einsatz in fremden Lebenswelten und nicht im Seminarraum geschehen konnte, war den Initiatoren dieses Konzepts aus der Personalentwicklung und den Vorständen der apoBank von Anfang an klar. Das Konzept der

ALEA GmbH aus Marburg verzahnt Corporate Citizenship mit Projektarbeit und Aspekten der Personalentwicklung.

Blaupause für den Führungsalltag

Die beteiligten Führungskräfte arbeiten von der Idee bis zur Übergabe maßgeblich an der Gestaltung des Projektes mit. Sie nehmen eine Bedarfserhebung vor, entwickeln ein Konzept auf der Basis des Budgets, stimmen dieses mit dem „Kunden“ ab, organisieren sich in Projektteams und müssen unter hohem Zeitdruck ein qualifiziertes, hochwertiges Projekt abliefern, das nicht nur den zukünftigen Benutzern gefällt, sondern auch den pädagogischen Anforderungen gerecht wird und die Sicherheitsnormen des TÜV erfüllt. In all diesen Aufgaben finden sich Themen wieder, die sich auf den Führungsalltag abbilden lassen.

Beim Projekt „Betaniendorf“ haben die Führungskräfte im Gespräch mit der pädagogischen Leitung und einer Delegation von Erzieherinnen und Erziehern die mit den Kindern abgestimmten Wünsche gesammelt: Ein Spielschiff, eine Rutsche und eine Vogelneuschaukel für die Kleinsten. In einem ersten Führungsworkshop wurde auf der Basis des zur Verfügung stehenden Budgets ein Modell entwickelt. In weiteren Meetings in der Einrichtung wurden das Modell vorgestellt, die genaue Lage auf dem Gelände festgelegt und Änderungswünsche integriert.

Der Spaßfaktor beim Spielplatzbau erhöht die Motivation

Kontakte zu den Kindern und Jugendlichen, sowie den Mitarbeitern der Einrichtung sind nicht nur erwünscht, sondern konzeptioneller



Bestandteil des Projektes und zudem ein wichtiger Motivationsfaktor in herausfordernden Arbeitsphasen. Mitte Oktober 2007 startet dann die „heiße Phase“: Die Führungskräfte, das Beraterteam der ALEA GmbH und die pädagogische Leitung des Kinderdorfes treffen sich vor Ort. Nach einer letzten organisatorischen Absprache wird das Baumaterial gesichtet. Das Holz liegt auf großen Stapeln, unbehandelt und ungeschnitten. Anschließend erfolgt eine Einführung in den Umgang mit Basiswerkzeugen. Dann übergeben die ALEA-Mitarbeiter die Leitung und große Teile der Verantwortung an den Tagesmanager.

Rotationsprinzip bei der Teamführung

Die Organisationsstruktur, angelehnt an eine Matrix-Organisation, wurde den Managern bereits in dem Vorbereitungsworkshop vorgestellt: Jeden Tag übernimmt ein anderer Mitarbeiter die Aufgabe des Tagesmanagers. Die Rolle der beiden Projektleiter für die Bereiche Schiff,

Fallschutz, Geländegestaltung und Vogelneuschaukel werden für die gesamte Bauzeit festgelegt. Die Rolle der Spezialisten für bestimmte Werkzeuge, Maschinen, Befestigungstechniken und Berechnungen bleiben dagegen konstant. Die ALEA-Mitarbeiter ziehen sich im Projektverlauf in die Rolle der Consultants zurück, sind jedoch jederzeit ansprechbar und schalten sich über den Tagesmanager ein, wenn das Risiko des Scheiterns oder der nicht zeitgerechten Fertigstellung eines Teilprojektes zu groß wird. Sie formulieren die Ziele für den Tagesmanager, der diese dann den Projektleitern kommuniziert. Diese instruieren daraufhin ihre Teams.

Arbeitsfreude trotz straffen Programms

Das Erreichen des Ziels und der Auftritt des Tagesmanagers unter Berücksichtigung der Führungsgrundsätze der apoBank sind Gegenstand der allabendlichen Feedbackprozesse. Die Hypothese, dass sich in herausfordernden Füh-



rungssituationen in fachfremden Prozessen starke Analogien zum „normalen“ Führungsalltag finden lassen, bewahrt sich fast immer. Ob eine Führungskraft sich in Details vertieft und dabei den Gesamtzusammenhang aus den Augen verliert, ob sie bereit ist, zugunsten des Ziels auch unliebsame Entscheidungen zu fällen, ob sie in der Lage ist, Mitarbeiter auch in schwierigen Phasen zu motivieren, ob sie Auseinandersetzungen im Team zu konstruktiven Lösungen führen kann – alle diese Kompetenzen sind im Projekt wie im Alltag gefragt, und daher zu bearbeiten. Neben der Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverständnis sind auch regelmäßige Abstimmungen im Team notwendig. Dabei scheint das Erreichen des gemeinsamen Ziels nicht immer sicher, Projektmeilensteine werden nicht oder nur knapp erreicht. Zur Bilanz des Tages gehört immer auch eine realistische Bestandsaufnahme des Projektverlaufs. „Wir haben gelernt, deutlicher in der Ansprache des Kollegen zu werden, wir haben gelernt, Kollegen auch etwas zumuten zu dürfen und wir haben gelernt, Prozesse differenziert auszuwerten.“ „Ich habe hier ein Verständnis darüber erhalten, Mitarbeiter situativ angemessen führen zu können. Die Verbesserung der Informationswege

– wer muss zu welchem Zeitpunkt die richtige Information erhalten – ist für mich eine der wesentlichen Erkenntnisse.“

Diese und weitere Aussagen der Tagesmanager und Projektleiter weisen daraufhin, dass sich mit Hilfe der Feedbackprozesse die Lernimpulse nachhaltig festigen.

Alles im Lot

Die Begutachtung der Bauwerke durch den TÜV ist ein kritischer Meilenstein am Ende des Projektverlaufs: Die Abnahme verläuft ohne Beanstandung: Ein Ergebnis, das bei den Beteiligten Stolz und Erleichterung auslöst. Bei der offiziellen Übergabe des Spielplatzes zeigen sich die Vertreter der Einrichtung begeistert über das hervorragende Ergebnis und die gute Zusammenarbeit.

Vier gewinnt

Wenn bei gemeinnützigen Aktivitäten von Unternehmen gerne von Win-Win-Situationen gesprochen wird, so hat dieses Projekt mindestens vier Gewinner: Zuallererst natürlich die Heimbewohner, die mit Begeisterung ihren neuen Spielraum in Beschlag nahmen. Dann das

Bethanien-Kinderdorf, das als Träger der Einrichtung seine Angebotspalette auch konzeptionell erweitert und so attraktiver gemacht hat. Die apoBank erhält in mehrfacher Hinsicht einen ideellen „return of invest“: nach innen wird die Kommunikation auf der Führungsebene optimiert, das Management entwickelt zunehmend ein einheitliches, wertorientiertes Führungsverständnis, die Identifikation und damit die Bindung an das Unternehmen wächst. Nach außen kommt die apoBank ihrem Anspruch, Verantwortung für gesellschaftliche Belange zu übernehmen nach. Und letztlich profitiert jede einzelne beteiligte Führungskraft von den vielfältigen projektimmanenten Chancen zur persönlichen und professionellen Entwicklung.

Gerhard K. Girner, Vorstandsmitglied und zum ersten Mal an einem Projekt beteiligt: „Am Anfang stand ich diesem Projekt sehr skeptisch gegenüber. Heute bin ich begeistert, was wir erstellt haben und wie wir in der Lage waren zusammenzuarbeiten. Mir war nie bewusst, wie viele Synergieeffekte allein durch gute Organisation und gute Personalführung zu erreichen sind. Das ganze Projekt hat einfach gut getan.“



Corporate Citizenship und Projektarbeit
nachhaltige Personal- und Teamentwicklung

Kontakt und ausführliches Informationsmaterial unter:
ALEA GmbH – Biegenstraße 40, 35037 Marburg
Telefon 06421-66009
E-Mail kontakt@alea-consult.de | www.alea-consult.de

Videoimpressionen zu verschiedenen Projekten



Weltall
in der Grundschule
Bogenstraße Solingen

Sparkasse Solingen

2018



Elfen und Kobolde im
Zauberwald
an der Albert-
Liebmann-Schule

Sparkasse Essen

2020



Segel - Stege -
Planken
an der Baltic Schule
Lübeck

Drägerwerk Ag & Co.
KGaA

2020

ALEA GmbH
Biegenstraße 40, 35037 Marburg
Telefon (06421) 6609
kontakt@alea-consult.de

ALEA Nord
Martin-Luther-Straße 4a, 20459 Hamburg
Telefon (040) 41919799
kontakt@alea-consult.de

ALEA construct
info@alea-construct.de

www.alea-consult.de
www.alea-construct.de