

Inhalt » Kompetenzen 4.0 – ready for future in der Immobilienbranche? » Neuer Studiengang B.Sc. Energiemanagement für Gebäude und Quartiere startet » In DIE Immobilienanalyse kommentieren EBZ-Pros Themen und Trends der Branche » Präsenz plus – mit (Studien-)Plan durch Corona-Zeiten » Werkstudienprogramm der EBZ Business School » Frauen-Mentoring-Programm für immobilienmanager award 2021 nominiert » EBZ ALUMNI DIGITAL WORKSHOP » EBZ Akademie benennt Handlungsfelder für agile Methoden » Personalien aus dem EBZ Berufskolleg: Birga Pech neu im Sekretariat – Nina Mangermann freut sich über Zwillinge » EBZ Berufskolleg vermeldet Rekordzahl bei Schülerinnen und Schülern » Schulunterricht in Corona-Zeiten klappt am EBZ Berufskolleg reibungslos » Neue InWIS-Prokuristin: Anna Lorenz » „EBZ4U – Immobilienwissen on demand“ gewinnt eLearning Award 2021

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

unser Blick richtet sich gerade konsequent auf die Entwicklungen rund um die Corona-Pandemie. Sie hat unser Leben, aber auch unser Arbeiten nachhaltig geprägt. Die Wohnungs- und Immobilienbranche scheint den Digitalisierungsturbo eingelegt zu haben. Arbeiten im Homeoffice mit Rückgriff auf digitale Tools und Online-Meetings in Chat-Räumen ist die neue Norm. Parallel dazu wurde das Dienstleistungsangebot digitaler. Mieterportale und Mieter-Apps sind zum wichtigen Kommunikationsmedium geworden.

Es sind neue, aber auch alte Herausforderungen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte fordern. Die Schaffung lebenswerter Quartiere, demografische Entwicklungen und steigende Kundenansprüche verlangen ebenso nach innovativen Konzepten wie die neue CO₂-Be-

preisung. Mehr denn je kommt es auf umfangreiches Fachwissen und Kompetenzen an.

Aus unserer jüngsten EBZ-Personalentwicklungsstudie wissen wir aber, dass hier Nachholbedarf besteht. Rund 50 % der Befragten empfehlen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern Weiterbildungsmaßnahmen, die klassische Fachkompetenzen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft näherbringen. An zweiter Stelle sollen IT-Kompetenzen erweitert werden.

Parallel ist ein Blick auf die Altersstruktur der Belegschaft wichtig: Die Relation zwischen den unter 31-jährigen (2015: 17 %, 2019: 13 %) und über 56-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (2015: 19 %, 2019: 26 %) hat sich signifikant geändert. Gleichzeitig ist der Anteil der Führungskräfte, die in den nächsten Jahren ausscheiden



werden und für die Ersatz entwickelt werden muss, seit 2015 um 12 % gestiegen. Haben 2013 noch rund 40 % der befragten Unternehmen von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesprochen, sind dies 2019 bereits über 60 %. Vor allem in den technischen Berufen ist der Mangel groß: Von Rekrutierungsproblemen berichten über 80 % der befragten Unternehmen. Die Herausforderungen

werden in Zukunft nicht kleiner, die Entwicklungen nicht langsamer. Nutzen Sie daher die Dynamik und den Digitalisierungsschub der Zeit und bilden Sie sich und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. Wir haben dafür viele (Online)-Angebote und stehen Ihnen gerne zur Seite.

Klaus Leuchtmann

Vorstandsvorsitzender des EBZ

Kompetenzen 4.0 – ready for future?

Corona-bedingter Digitalisierungsturbo wirkt sich auf Berufe der Immobilienbranche aus

In hoher Geschwindigkeit wurden und werden in Pandemie-Zeiten Entwicklungen vorangetrieben, was ohne die Corona-Problematik Jahre wenn nicht gar Jahrzehnte gedauert hätte. Das Arbeiten wurde digitaler, der Rückgriff auf digitale Tools und On-line-Meetings zur gängigen Praxis. Homeoffice und auch mobiles Arbeiten erleben einen nie dagewesenen Boom.

Besonders Digitalisierungsstrategien wurden in den vergangenen Monaten mit hoher Priorität entwickelt, vorangetrieben und umgesetzt. Die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft hat den „Future Turbo“ eingelegt und sich, das Arbeiten und ihre Dienstleistungsangebote schneller gewandelt als je zuvor. Die Veränderungsgeschwindigkeit wird auch in Zukunft nicht abnehmen. Zumal Klimaschutzbestrebungen, demografische Entwicklungen und steigende Kundenansprüche nach innovativen (Geschäfts-)Lösungen verlangen.

Aufbrechen von (veralteten?) Berufsbildern

„Die Folge ist, dass klassische Berufsbilder immer stärker aufgebrochen werden, was Auswirkungen auf die Kompetenzprofile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie von Führungskräften in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft hat“, erklärt Dr. Tobias Keller, Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insb. Management und



Die Arbeit verändert sich in hohem Tempo. Neue Kompetenzen sind bei Mitarbeitenden und Führungskräften gefragt. Foto: AdobeStock

Personalentwicklung an der EBZ Business School in Bochum.

Laut Prof. Keller lassen sich die Entwicklungen wie folgt zusammenfassen:

- Die Bedeutung von IT-Kompetenzen durch technologische Entwicklungen, Automatisierungsmöglichkeiten und neue Dienstleistungsangebote steigt.
- Der Stellenwert von Fachwissen und Sozialkompetenzen wächst.
- Unternehmerisches Denken und Handeln von Führungskräften sind die Grundlagen strategischer Entscheidungen und damit ausschlaggebend für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen.

Zukunftsstrategien

Ob Mieterportale oder Smart Home Pakete – Wohnungsunternehmen benötigen zunehmend IT-Spezialisten und wissen dies auch. 58% der Befragten sagen, dass Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen in Zukunft verstärkt über IT-Kenntnisse (Umgang mit Software, Digitalisierung

von Prozessen usw.) verfügen müssen, so Ergebnisse der EBZ Personalentwicklungsstudie. Für den Ausbau des digitalen Dienstleistungsangebots oder des IT-Datenmanagements werden IT-Spezialisten benötigt. „Unternehmen sind daher gut beraten, die IT-Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszubauen und gleichzeitig an ihrer Arbeitgebermarke zu arbeiten, um sich als attraktiver Arbeitgeber für beispielsweise IT-Spezialisten zu positionieren“, so Prof. Keller.

Fachwissen und Sozialkompetenzen sind und bleiben weiterhin Grundvoraussetzungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Wohnungsunternehmen. Sie kommen z.B. beim Planen und Schaffen von lebenswerten Quartieren zum Einsatz und haben auch im Zuge der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen. Auch diese können durch Weiterbildungen erweitert werden. Besonders brisant ist die Situation bei Führungskräften. Die Unternehmen erleben hier einen rapiden Alterungsprozess: Der Anteil der Führungskräfte, die in den

nächsten Jahren ausscheiden werden und für die Ersatz entwickelt werden muss, ist seit 2015 um 12 % gestiegen. 55 % der Befragten geben darüber hinaus an, dass sie unternehmerisches Denken und Handeln bei Führungskräften vermissen – Eigenschaften, die verstärkt vermittelt werden sollten. Eine frühzeitige Nachfolgeregelung und die konsequente Entwicklung von Führungskräften sind daher zukunftsichernde Maßnahmen für die Unternehmen.

Sind alle Führungsstellen belegt, aber talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden, die verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen können, bietet es sich an, alternative Karriere Modelle, Projekt- und Expertenkarrieren zu schaffen.

Gemeinsam statt einsam

Haben kleinere Wohnungsunternehmen zwar Bedarf an einem IT-Fachmann, aber eben nicht für eine Vollzeitstelle, bietet es sich an, mit anderen Unternehmen zu kooperieren.

- Arbeitgebermarke stärken
- durch Aus- und Weiterbildungen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte aufbauen und erweitern
- frühzeitige Nachfolgeregelung und Entwicklung von Führungskräften
- alternative Karrieremodelle sowie Projekt- und Expertenkarrieren schaffen
- Kräfte bündeln.

In eigener Sache

Die Corona-Pandemie hält uns alle in Atem. Das Arbeiten und die Dienstleistungsangebote haben sich verändert. Das gilt sowohl für Sie als Wohnungs- und Immobilienunternehmen, als auch für uns als Bildungseinrichtung.

Während der gesamten Pandemie ist und war es unser

Ziel, für Sie da zu sein. Wir möchten Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin mit Bildungsangeboten zu aktuellen Themen versorgen.

Wir sind für Sie da

Als Institution der Branche sehen wir es als unsere Pflicht an, Sie bei der Bewältigung zukünftiger

Herausforderungen auf diese Weise zu unterstützen.

Um diesen Anspruch in Corona-Zeiten gerecht zu werden, sind wir innovative Wege gegangen. Wir haben hohe Investitionen in moderne IT-Technik und kostenintensiven Mehraufwand nicht gescheut. Auch für uns ist es eine schwierige Zeit. Denn einige wichtige Ein-

nahmequellen wie Inhouse-Veranstaltungen sind uns weggebrochen. Ebenso laufen nicht alle Angebote in digitaler Form sofort reibungslos.

Deshalb möchten wir uns bei Ihnen für die gute Zusammenarbeit, Ihr Feedback und Ihre Treue bedanken.

Ihr EBZ

Studier doch mal was Neues ... irgendwas mit Zukunft!

Ab Wintersemester 2021/22: Studiengang B.Sc. Energiemanagement für Gebäude und Quartiere

Ab diesem Jahr wird der CO₂-Ausstoß mit zunächst 25 Euro je Tonne bepreist. In den nächsten fünf Jahren wird der CO₂-Preis auf mindestens 55 Euro je Tonne ansteigen.

Damit rücken Klimaschutz und Energieeffizienz noch stärker in den gesellschaftlichen Fokus und der Handlungsdruck bei Wohnungs- und Immobilienunternehmen wächst. Neue Konzepte sind gefragt für den Umbau und die Dekarbonisierung der Energieversorgung von Gebäuden. Stärker denn je werden Fachkräfte benötigt, die die Systematik der Energieerzeugung und -verteilung mit Blick auf eine ökonomische Umsetzung beherrschen. Um diesen Personalbedarf zu decken, entwickelte die EBZ Business School (FH) einen neuen Bachelorstudiengang zum Wirtschaftsingenieur. Der Bachelor of Science Energiemanagement für Gebäude und Quartiere vermittelt betriebswirtschaftliches und technisches Fachwissen, auf

dessen Grundlage komplexe Energieversorgungskonzepte wirtschaftlich umgesetzt werden können. Es bedarf Fachkräfte, die Immobilienwirtschaft und Energiewirtschaft gemeinsam denken.

Heute die Fachkräfte von morgen ausbilden

Diese auszubilden, ist das Ziel des Bachelorstudiengangs B.Sc. Energiemanagement für Gebäude und Quartiere der EBZ Business School (FH). Über technisches Know-how hinaus erwerben die Studierenden notwendiges betriebswirtschaftliches Fachwissen. Module wie Investitionsrechnung, Unternehmensbesteuerung, Finanzmathematik, Statistik und Controlling bilden die Grundlage, auf der Studierende wirtschaftlich optimierte Energiekonzepte erstellen. Die Absolventinnen und Absolventen können nach Abschluss des Studiengangs Investitionsentscheidungen sowohl wirtschaftlich als auch technisch über den gesamten Lebenszyklus

von Gebäuden bewerten. Sie werden in der Lage sein, aus komplexen Anforderungsprofilen und Blickwinkeln verschiedener Akteure zielgerichtete und individuelle Lösungen für Unternehmen der Energieversorgung und Gebäudebetreiber zu entwickeln. Methodenkompetenzen für ein stark an Bedeutung gewinnendes Wirtschaftsfeld sowie Problemlösungen für wichtige Zukunftsfragen werden ebenso geschult.

Gründerkreis aus Experten

Der Studiengang wurde mit einem Gründerkreis bestehend aus Experten der Wohnungs- und Energiewirtschaft entwickelt. Die Mitglieder des Kreises sind: GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen, Initiative Wohnen.2050, ista international, RheinEnergie und Stadtwerke Bochum.

Weitere Informationen unter www.ebz-business-school.de www.energie-trifft-karriere.de



EBZ Business School
University of Applied Sciences

die Immobilienhochschule

ENERGIEKANNMANSTUDIEREN

> JETZT INFORMIEREN!



Hier gelangen Sie zu unserem YouTube-Video

DIE Immobilienanalyse – wir schauen genauer hin

In Wort und Bild: EBZ-Profis kommentieren Themen und Trends der Branche

Die Entwicklungen in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft schreiten schnell voran. Sie bieten Gesprächsstoff. Darüber hinaus sind die wissenschaftliche Betrachtung und tiefgreifende Analyse relevant für die Unternehmen.

Unsere Studierenden profitieren in der Lehre von der praxisbezogenen Analysefähigkeit unserer Professoren

und Professorinnen zu den aktuellen Themen und Trends innerhalb der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Wir haben uns nun entschlossen, diese auch weiteren Interessierten zur Verfügung zu stellen – und haben deshalb ein neues Medium geschaffen.

„DIE Immobilienanalyse“ analysiert, bewertet und kommentiert regelmäßig in

Wort und Bild die Veränderungen der Branche. Unsere Professoren und Professorinnen ordnen diese in den relevanten Kontext ein und treiben darin aktuelle gesellschaftspolitische Debatten aktiv voran. Profitieren auch Sie davon!

Jede neue Ausgabe versenden wir als Mail. Möchten Sie in den Verteiler aufgenommen werden oder

die Immobilien-
analyse



haben Sie Themenwünsche, dann senden Sie eine Mail an presse@e-b-z.de

Präsenz *plus* – mit (Studien-)Plan durch Corona-Zeiten

Lehre an der EBZ Business School (FH) wurde bereits im Frühjahr 2020 komplett digitalisiert

Lehre am Campus vor Ort? Oder doch online im virtuellen Raum? Die Corona-Zeit verlangt Studierenden, Lehrenden und der Hochschule gleichermaßen viel ab und erfordert ein hohes Maß an Flexibilität.

Zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 wurde

die Lehre an unserer Immobilienhochschule komplett in den digitalen Raum überführt – mit reibungslosem Ablauf und großem Erfolg. Parallel liefen die Vorbereitungen für das Wintersemester 2020/21 auf Hochtouren. Um Planungssicherheit zu schaffen, entwickelte die EBZ Business School das Konzept „Präsenz *plus*“.

Die Lehrräume der EBZ Business School wurden mit speziellen HD-Kameras und -Audiosystemen ausgestattet, die das parallele Miteinander von Studierenden in Präsenz und im virtuellen Raum via Live-Streaming ermöglichen. Dem Dialog zwischen Lehrenden und Studierenden steht so nichts im Wege. Tafelbilder werden

digital erfasst und ebenfalls in höchster Qualität live gestreamt.

Sobald die Infektionszahlen wieder nachhaltig zurückgehen und es die Vorgaben der Bundes- und Landesregierung erlauben, kehrt die EBZ Business School wieder in das Präsenz-*plus*-Modell zurück.

EBZ Business School (FH) – DIE Matchbox mit Vorsatz

Werkstudierenden-Programm: DIE Immobilienhochschule matcht Talente und Firmen

Studien belegen, dass Studieninteressierte nach sicheren Berufen mit verantwortungsvollem Aufgabenspektrum suchen. Eben diese bietet die Immobilienwirtschaft. Gleichzeitig klagen über 61 % der Wohnungs- und Immobilienunternehmen über den Fachkräftemangel, so die aktuelle EBZ-Personalentwicklungsstudie. Die Konkurrenz unter den

Arbeitgebern ist groß, die Akquise talentierter Fachkräfte fällt schwer. Das Werkstudierenden-Programm der EBZ Business School (FH) stellt daher eine Win-Win-Situation dar, denn wir „matchen“ Unternehmen und Nachwuchskraft.

Arbeitgeber erhalten engagierte Fachkräfte, die neues Wissen in ihre Unternehmen tragen. Modul- und

Abschlussarbeiten können zu unternehmensrelevanten Fragestellungen verfasst werden.

Die Nachwuchstalente erhalten finanzielle Unterstützung vom Arbeitgeber für ein sorgenfreies Studium. Gleichzeitig sammeln sie wichtige Praxiserfahrung und werden als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin im Unternehmen gefragt und geschätzt. Meist dient unser Werkstudierenden-

Programm als direkter Jobeinstieg mit langfristiger Perspektive.

Weitere Infos unter www.ebz-business-school.de/studienberatung/werkstudierenden-programm.html

Gerne steht Ihnen die Studienberatung unter +49 234-9447 686 oder 563 sowie per Mail unter studienberatung@ebz-bs.de zur Verfügung.

Achtung! Dringend preisverdächtig!

Frauen-Mentoring-Programm: erst fortgeführt, dann nominiert – immobilienmanager award 2021

Das Frauen-Mentoring-Programm der Immobilienhochschule startete im Jahr 2019.

In Zusammenarbeit mit dem Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft und dem Zentrum Frau in Beruf und Technik kamen 16 Tandems, jeweils bestehend aus einer Studierenden der EBZ Business School und einer namhaften Branchenexpertin, ein Jahr lang zu regelmäßigen Treffen zusammen. Während der Zeit begleiteten die Mentorinnen ihre Mentees mittels individueller Beratung, Feedbackgesprächen, Orientierungs- und

Verhaltenshilfen sowie bei der individuellen Planung der beruflichen Laufbahn und beim Ausbau des persönlichen Netzwerks.

Der Erfolg spricht für sich: Durch die Unterstützung erreichten viele Mentees ihre zu Beginn des Programms gesetzten beruflichen Ziele. Sie verbesserten etwa ihre Eigenpräsentation und wagten Verhandlungsgespräche, die in vielen Fällen zu einer Verbesserung ihrer beruflichen

Perspektive führten. Eine Weiterführung des Mentoring-Programms ist daher die logische Konsequenz.

Darüber hinaus wurde das Frauen-Mentoring-Programm für den immobilienmanager award nominiert. Die Gewinner werden am 11. März bekanntgegeben.

Zum Kreis der Förderer hinzugestoßen sind die Unternehmen Fio und Dr. Klein. Sie unterstützen inhaltlich und finanziell. Ab dem

Sommersemester 2021 wird der Teilnehmerkreis auch für männliche Studenten erweitert. Auch sie erhalten dann eine weibliche Immobilien-Expertin als Mentorin an ihre Seite.

Haben Sie als erfahrene Mentorin Interesse, den Branchennachwuchs zu fördern? Oder möchten Sie vom Rat einer erfahrenen Immobilienexpertin profitieren? Dann wenden Sie sich gerne an Julia Reichelt, Gleichstellungsbeauftragte der EBZ Business School, unter +49 (0) 234 9447-686 oder Mail: gleichstellungsbeauftragte@ebz-bs.de



„Wir als FIO und ich ganz persönlich finden den Aufbau eines solchen Mentoring-Programmes sehr wichtig.“

Und deshalb haben wir uns auch sehr gefreut, dass wir das Programm ‚Frauen an die Immobilienspitze‘ bei der EBZ bereits vorfinden konnten! Auch ganz toll die Unterstützung der Immofrauen und der ZFBT.

Bei der Unterstützung des Programmes geht es uns dabei nicht *nur* um das Thema Fachkräftemangel, sondern auch darum, dass Frauen an Themen einfach anders herangehen und oft auch andere Skills, wie Empathie, Teamgeist, Emotionale Intelligenz mitbringen. Diese Eigenschaften gilt es zu fördern, da dies auch heute schon ganz wesentliche Erfolgsfaktoren für moderne Unternehmen sind.

Daher ist es unser Ziel, den Frauenanteil in den Führungsebenen der Immobilienwirtschaft – der ja leider mit 15% *weit unter* dem sowieso schon niedrigen Durchschnitt von ca. 22% liegt – deutlich zu steigern.“

Franziska Glade,
Vorstand bei der FIO SYSTEMS AG



„Dr. Klein und auch ich ganz persönlich unterstützen das Frauenmentoring-Programm sehr gern, weil es aus meiner Sicht Lehre und Praxis sinnvoll zusammenbringt und wir junge Mentees darin fördern möchten, moderne Datenwelten zu verstehen und aktiv mitzugestalten. Ich selbst habe vor Jahren Wirtschaftsinformatik studiert und mich seither in einem eher männerdominierten Berufsfeld bewegt.“



Das Thema Digitalisierung spielt auch in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft eine immer wichtigere Rolle. Daher ist es enorm wichtig, ein

grundsätzliches Verständnis zu IT-Systemen, Daten und strategischer Ausrichtung einer Organisation zu haben.

Und das sind Themen, die gern häufig eher männlichen Fach- und Führungskräften zugeschrieben werden.

Und genau hier wollen wir Sie unterstützen und das notwendige Wissen vermitteln, um die digitalen Chancen für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft auf ihrem künftigen beruflichen Weg nutzen zu können.“

Yvonne Rolke,
Prokuristin der Dr. Klein Wowi Digital AG und als Leiterin Digitalisierung.

„Wir lachen zusammen und diskutieren Fachthemen“

Das immobilienwirtschaftliche Netzwerk lädt ein: **EBZ ALUMNI DIGITAL WORKSHOP**



Bart Gorynski sitzt dem Alumni-Verein vor.

Foto: EBZ

Sich austauschen und vernetzen, neue Kontakte knüpfen, von den (Berufs-)Erfahrungen anderer lernen – diese Vorhaben möchte der neue Vorstand des Alumni-

Vereins der EBZ Business School auch in Zukunft weiter vorantreiben. Alle Vorstandsmitglieder stellen sich auf der Website der EBZ Business School unter www.ebz-business-school.de/ueber-uns/ebz-business-school-alumni.html vor.

„Wir lachen zusammen, diskutieren über fachliche Themen, geben uns Empfehlungen und wachsen gemeinsam über uns hinaus – genau das macht für mich den Alumni-Verein aus“, so Bart Gorynski, Vorstandsvorsitzender des Alumni-Vereins.

Der fachliche Austausch sollte nicht unter der Corona-Pandemie leiden. Daher entwickelte der neue Vorstand ein neues, digitales Format für

seine Mitglieder: In der Reihe „EBZ ALUMNI DIGITAL“ geben Branchenexperten ihr Wissen an den Branchennachwuchs weiter. Sie geben Tipps rund um Themen wie „Erfolgreiche Online-Bewerbung“ und „überzeugende Social-Media-Profilen“ sowie „Gründung eines eigenen Unternehmens“ und weitere innovative Projekt- und Themenvorstellungen aus den Kreisen der Mitglieder. Möchten Sie mehr über den Alumni-Verein wissen oder Mitglied werden? Weitere Infos: www.ebz-business-school.de/ueber-uns/ebz-business-school-alumni.html

Lost in Transformation? Nicht mit der EBZ Akademie!

Unternehmen in agilen Zeiten: Akademie-Leiter Rüdiger Grebe beschreibt Handlungsansätze

Die Weiterbildungsbranche stand schon vor der momentanen Krise vor einem starken Umbruch. Das Entstehen von großen Bildungsplattformen, digitales Lernen und learning on demand, neue Konkurrenten wie Hochschulen und IT-Dienstleister, steigende Kundenansprüche und der Druck auf margenstarke Produktsegmente stellen die bisherigen Geschäftsmodelle in Frage. Im Folgenden beschreiben wir, wie wir in der EBZ Akademie mit agilen Methoden und einem agilen Mindset auf diese Herausforderungen reagieren – Ansätze, die sich ohne weiteres auch leicht auf Wohnungsunternehmen übertragen lassen.



Alltag in agilen Unternehmen: Video-Call.

Foto: Sven Neidig

Für uns als EBZ Akademie wird es immer wichtiger, neben der Konzentration auf das operative Geschäft und dessen Effizienzsteigerung, auch die Fähigkeit zu besitzen, Veränderungen im Marktumfeld zu reflektieren. Wir müssen in der Lage sein, die Eingangs skizzierten

Bedrohungen für unsere Geschäftsfelder frühzeitig zu erkennen und darauf flexibel und schnell zu reagieren. Deshalb haben wir uns vor zwei bis drei Jahren auf den Weg gemacht, unsere traditionellen Organisationsstrukturen um agile Managementkonzepte zu ergänzen.

Und dies, obwohl wir in der Vergangenheit mit den alten Strukturen viel Erfolg hatten und hohe Wachstumsraten erzielen konnten.

Agilität kann als Fähigkeit eines Unternehmens beschrieben werden, beweglich und wendig auf volatile und nur schwer vorhersehbare Veränderungen im Unternehmenskontext reagieren zu können – und dabei stets die Kundenbedürfnisse im Auge zu behalten. Agile Unternehmen zeichnen sich i.d.R. durch Geschwindigkeit (Schnelligkeit der Reaktionen), Anpassungsfähigkeit (schnelle Anpassung von Organisationsstrukturen), Kundenzentriertheit (Prozesse mit kurzen Zyklen und Iterationen) und einem agilen Mindset aus

(Wertschätzung, Augenhöhe, Beteiligung, Vertrauen, Transparenz, Offenheit, Reflexion). Die konkrete Ausgestaltung von Agilität wird immer von der konkreten Unternehmenssituation abhängen und daher im Einzelfall leicht variieren.

Im Folgenden beschreiben wir drei Handlungsfelder, die für uns als Einstieg in die Agilität zentral waren und die sich ohne weiteres von Wohnungsunternehmen adaptieren lassen.

Handlungsfeld Organisationsstrukturen

Unternehmen sind – je nach Größe – in der Regel in Bereiche, Abteilungen und Teams gegliedert. Diese Strukturen haben sich in der Vergangenheit bewährt, neigen aber zu einer gewissen Intransparenz und tendieren zu „Silodenken“.

Bei bereichsübergreifenden Projekten und Prozessen verursachen sie häufig Schnittstellenprobleme. Deshalb können die klassischen Organisationsstrukturen um Projekt-, Prozess- und Netzwerkstrukturen ergänzt werden. Innovationen, IT-Projekte und größere Kundenaufträge laufen auch in der EBZ Akademie meist über Projekte. Um unsere Projektmanagementkompetenzen auf persönlicher und organisationaler Ebene zu stärken, haben wir den aus der IT-Welt bekannten Scrum-Ansatz adaptiert. Die häufig teamübergreifenden Projekte werden bei uns über ein sogenanntes Projektbüro gesteuert, das ein klares Rollenkonzept mit Auftraggebern, Projektleitern und Projektmitgliedern vorgibt.



In Pandemie-Zeiten undenkbar, aus dem Handlungsfeld Kommunikation nicht wegzudenken: die direkte Face-to-Face-Kommunikation. Foto: Sven Neidig

Handlungsfeld Kommunikation und Kollaboration

In den Zeiten der Pandemie hat sich inzwischen bei allen Unternehmen gezeigt: Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten und Projektarbeit setzen sich immer stärker durch. Sie verändern jedoch die Kommunikation und Zusammenarbeit (Kollaboration) in Unternehmen. Verstärkt und unterstützt wird dieser Trend durch das Aufkommen von IT-Tools für den Digital Workspace (Cloudtechnologie, Laptops und mobile Endgeräte, digitale Kollaborations- und Projekttools). In der EBZ Akademie haben wir uns für die Kollaborationsplattform Teams von Microsoft 365 entschieden. Teams erlaubt virtuelle Arbeitsgruppen, Videokonferenzen und Chats und ist mittlerweile unser zentrales Kommunikationsmedium geworden. Auch andere Unternehmen der Branche durften wir schon bei der Einführung begleiten und konnten so unsere Erfahrungen und unsere Expertise mit einbringen.

Wir hoffen, dass wir möglichst bald aber auch wieder Face-to-Face zusammenkommen können. Denn neben der Notwendigkeit und dem Trend zur digitalen Kommunikation und Kollaboration behält die direkte Face-to-Face-Kommunikation ihre Bedeutung. Wir haben daher bewusst Räume geschaffen für den persönlichen Austausch, wie z.B. zentrale Kaffeestationen oder Kreativräume: Diese sind längst kein Thema mehr ausschließlich für Start-up-Unternehmen, wie zahlreiche Beispiele auch aus der Wohnungswirtschaft zeigen. Auch die Bedeutung von gemeinsamen Aktivitäten wächst: Ob Volleyball, Kinoabend oder ein gemeinsames Gartenfest – das gemeinsame Erlebnis stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und prägt die Kultur innerhalb des Unternehmens.

Handlungsfeld: Lernende Organisation

Learning Analytics, adaptive Lernsysteme mit künstlicher Intelligenz, Lernen mit

augmented reality und virtual reality sind Schlagworte, die durch den digitalen Booster der Pandemie nicht mehr so weit weg scheinen. Aber unabhängig davon, wann und in welcher Intensität diese Art des Lernens von unseren Kunden aus der Immobilienwirtschaft eingefordert wird, stehen die genannten Begriffe als Synonym dafür, wie stark sich die Weiterbildung verändern wird und dass wir mit der erforderlichen wendigen und flexiblen Reaktionskompetenz (Agilität) darauf reagieren müssen. Einen zentralen Schlüssel hierfür sehen wir in der lernenden Organisation. Wir müssen Rahmenbedingungen und eine Kultur entwickeln, in der das permanente Beschäftigen mit neuen Themen zum Normalfall wird – und somit in die DNA der Organisation eingeht. Damit dies auch gelingt, sind unserer Meinung nach folgende Punkte wichtig:

Aufbau einer Lernkultur

Es muss klar sein, dass Lernen und die persönliche

Entwicklung jedes Einzelnen vom Unternehmen und von der jeweiligen Führungskraft gewollt sind und in der täglichen Arbeit und in Feedbackgesprächen eingefordert werden. Sinnvoll ist auch, gemeinsam mit den Mitarbeitenden und dem Team bindende Regeln für eine Kultur des Lernens zu entwickeln. Hierbei steht entweder ein agiler Lerncoach zur Erfüllung von Lernzielen zur Seite, oder die Führungskraft begleitet die Mitarbeitenden auf ihrer „Lernreise“.

Die Erkenntnisse fließen ein in unsere Coachings und Seminare, wie z.B. „Führen auf Distanz – so gelingt virtuelle Führung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft“.

Just-in-time-Bereitstellung von Wissen

Die Mitarbeitenden benötigen einen einfachen Zugriff auf das aktuell benötigte Wissen. Digitale Workspaces, z.B. auf Sharepoint-Basis, bieten hierfür einen guten ersten Ansatz, Wissensmanagementsysteme



Die Bedeutung von Smartphones als Hilfsmittel der schnellen Weiterbildung wächst rasant. Foto: Sven Neidig



Relevante Resultate kurzer Standup-Meetings. Foto: Sven Neidig

Die Rolle der Führungskraft im Lernprozess

Modernes Lernen ist immer auch ein arbeitsintegriertes Lernen. Deshalb kommt der Führungskraft eine besondere Rolle zu. Sie sollte Ermöglicheräume für Lernen am Arbeitsplatz schaffen und die Mitarbeitenden im Lernprozess unterstützen (Führungskraft als Lerncoach oder enabler). Wir in der EBZ Akademie haben mehrere Studien zu Erfolgsfaktoren virtueller oder hybrider Führung ausgewertet und in Praxis- und Trainingsgesprächen mit Führungskräften aus verschiedenen Unternehmensformen gespiegelt.

me wären dann der nächste sinnvolle Schritt – sind aber immer auch eine Frage der Unternehmensgröße. Darüber hinaus bieten Lernmanagementsysteme (LMS) die Möglichkeit, eingekaufte oder selbst produzierte Lernvideos und eLearnings für das Lernen am Arbeitsplatz bereitzustellen. Die EBZ Akademie arbeitet hier mit dem LMS365, einem LMS, das sich ganz in die Landschaft von Microsoft Office 365 einfügt. Lernen wird damit zum integrierten Bestandteil der Arbeit. Aber auch dem learning on demand durch intrinsische Motivation oder auch durch Vorgaben zur Erfüllung von Weiterbildungspflichten

Fazit

soll Rechnung getragen werden. So hat die EBZ Akademie eine digitale Lernapp entwickelt. In der App „EBZ4U“ können sich Interessierte ihr individuelles Bildungsprogramm in Form von Lernvideos, Podcasts, Transferimpulsen und Quizzen zusammenstellen. Als digitale Lernbibliothek bietet sie das Immobilienwissen on demand – das Wissen steht sofort und bequem an jedem Ort und in jeder Situation zur Verfügung. So kann der Weiterbildungspflicht für Immobilienmakler und -verwalter durch die MaBV einfach Rechnung getragen werden. Eine App ganz im Zeichen der Zeit.

Ein Trainer von uns sagte einmal, die Beschreibung dessen, was Agilität ist, passe auf einen Bierdeckel. Aber die Entwicklung von Agilität im Unternehmenskontext bedeute viel Geduld, Ausdauer und sehr harte Arbeit an der Kultur und den Strukturen eines Unternehmens. Durch die Pandemie wurde uns allen eine enorme Agilität im letzten Jahr abgefordert. Bei der Festigung und Optimierung dieser Strukturen stehen wir Interessierten mit unserer Expertise zur Verfügung.

Autor: Rüdiger Grebe



Home-Office wird auch nach der Pandemie ein beliebter Arbeitsort bleiben – und Kennzeichen agiler Unternehmen sein. Foto: Sven Neidig

Sie kam, sah – und ging wieder ...

... Pandemie-bedingt ins Homeoffice: Birga Pech fing am 1. März 2020 im EBZ Berufskolleg an

Ideal geht anders: Am 1. März 2020 bezog Birga Pech ihren neuen Arbeitsplatz im Sekretariat des EBZ Berufskollegs – nur um ihn 14 Tage später Lockdown-bedingt wieder räumen zu müssen. „Es war schon schwierig, mich unter diesen Umständen einzuarbeiten“, erinnert sich Birga Pech. Doch ihr gelang dieser Drahtseilakt.



Hat einen guten Draht zu den Ausbildungsunternehmen: Birga Pech.

Foto: Birga Pech

Für Birga Pech, die unter anderem die Schülerinnen und Schüler betreut, ging es ab Mitte März darum, die amtlichen Lockdown-Verordnungen umzusetzen und mit den Ausbildungsbetrieben und Schülern abzustimmen.

Birga Pech: „Die Ausbildungsbetriebe waren verständnisvoll. Es war ein sehr angenehmes Miteinander.“ Zurzeit bereitet sie die Bochum-Prüfung am

24. April und die Vorbereitungskurse auf die IHK-Abchlussprüfungen im Mai vor – kein Pappenstiel. „Allein während der Bochum-Prüfung schreiben über 400

Teilnehmer gleichzeitig vor Ort ihre Klausuren!“

Sie ist zuversichtlich, dass alles klappt. Schließlich hat sie diese Herausforderung schon 2020 vor dem Corona-Hintergrund gemeistert.

Endlich wieder ins Büro

Sie sehnt das Ende des Lockdowns herbei und das Wiedersehen mit den Kollegen – „Man kann sich keine besseren Kollegen wünschen!“ (O-Ton Pech). Sie freut sich auf die gemeinsame Zeit am EBZ. „Nette Kollegen, nettes Klima, angenehme Schüler“, sagt Birga Pech. „Es ist selbst in Corona-Zeiten eine schöne Arbeit.“

„Alles ist ja zum ersten Mal!“

Keine Nachwuchssorgen am EBZ Berufskolleg: Zwei der fünf Babys sind die Mangelmann-Twins

Es waren einmal ... zwei Überraschte. Nämlich Nina Mangelmann und Ehemann André beim Arzt, als der bekanntgab, Nachwuchs sei unterwegs – und zwar in doppelter Ausfertigung. „Mit Zwillingen haben wir wirklich nicht gerechnet“, sagt Nina Mangelmann, „aber wir wollten immer gern Kinder haben. Und da wir auch nicht mehr so jung sind – ich bin 36, mein Mann 41 – dachten wir: Klasse! Familienplanung direkt abgeschlossen!“

Nina Mangelmann, die seit Oktober 2007 im Sekretariat des EBZ Berufskollegs tätig ist, hatte Glück: Die Schwangerschaft verlief gut, und

dann, Anfang Juli 2019, kamen gesund und putzmunter Antonia und – ein Muss für bekennende Star-Wars-Fans – Luke auf die Welt.

Was hat sich im Leben geändert? „Alles. Es ist toll, wenn die Kinder morgens aufwachen und einen anlachen. Wenn man sie badet, was ihnen riesigen Spaß bereitet. Überhaupt: Alles ist ja zum ersten Mal! Jeder Tag vergeht so unglaublich schnell, das ist schon schade!“

Nina Mangelmann ist sehr beeindruckt, was ihre Kollegen in den schwierigen Corona-Zeiten geleistet haben. Sie selbst plant für den August die Rückkehr ins Arbeitsleben: „Ich war im



Und los geht's – das Leben und so: Antonia und Luke Mangelmann.

Foto: Nina Mangelmann

letzten Jahr ein paar Mal am EBZ, und es war sehr schön, die Kolleginnen und Kollegen zu sehen. Das ist ja zurzeit nicht mehr möglich. Aber im Sommer geht es bestimmt wieder. Ich freue mich sehr darauf – und auch wieder

auf die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsunternehmen!“ Zudem dürfte sich die junge Mutter auf einen sehr lebhaften Austausch freuen. Drei ihrer Kolleginnen haben nämlich vor Kurzem ebenfalls Nachwuchs bekommen.

„Die Stillen muss man besonders aus der Reserve locken“

Lehrerin Janina Grüter erlebt die neuen Herausforderungen beim Bildschirm-Unterricht

Wie empfinden Lehrende, Schülerinnen und Schüler des EBZ Berufskollegs das Homeschooling im Lockdown? Lehrerin Janina Grüter weiß es. Sie fragt nämlich regelmäßig nach. Für die Schüler ist Präsenz-Unterricht erste Wahl – aber die Online-Variante landet im Beliebtheitsranking auf Platz 2 und damit vor der Hybrid-Option.

Der größte Vorteil des Homeschoolings besteht für viele Schüler darin, dass sie die Zeit für den Weg zum und vom EBZ einsparen. Zeit, die fürs Lernen genutzt

werden kann. Der Nachteil am Hybrid-Unterricht besteht vor allem im ständigen Umschalten: Denn gleichzeitig sitzen zehn Leute in der Klasse und die anderen 14 am Bildschirm. Und während es hier Face-to-Face und Unmittelbarkeit gibt, gibt es dort eine Galerie von Miniaturbildern und Bildschirm-Teilen.

Diese letzten Punkte deuten an, wo die außerordentlichen Herausforderungen für Lehrende in der Online-Kommunikation liegen. „Es ist ja schon so, dass die, die im Präsenz-Unterricht aktiv waren, auch online die



Janina Grüter fragt regelmäßig, wie sich das Homeschooling „anfühlt“. Foto: Janina Grüter

Aktiven sind. Die eher Zurückhaltenden gingen jetzt eigentlich noch mehr unter“,

so Janina Grüter, „wenn wir nicht besonders darauf achten würden, diese Gruppe mit gezielten Fragen aus der Reserve zu locken.“

„Alle ziehen voll mit“

Doch auch das gelingt immer besser. Gut für die Schüler und Schülerinnen! Denn laut Erlass des Schulministeriums darf im Schuljahr 2020/21 ausnahmsweise auch die mündliche Teilnahme im Online-Unterricht benotet werden. Und somit lautet Janina Grüters Fazit: „Bei uns läuft der Online-Unterricht wirklich gut. Die Schüler ziehen voll mit.“

Rekord! 1560 Berufsschüler und Berufsschülerinnen im Jahr 2021

EBZ Berufskolleg ist die größte Ausbildungsstätte für Immobilienkaufleute in Deutschland



Derzeit hoffen alle auf die Rückkehr zur Präsenzlehre. Foto: Adobe Stock

Im Jahr 1957 wurde das Ausbildungswerk der Wohnungswirtschaft in Hösel in Ratingen gegründet. Damals starteten 140 Berufsschülerinnen und Berufsschüler aus dem Rheinland ihren Weg in die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Im Jahre 2021

besuchen 1560 angehende Immobilienexperten das EBZ. Weitere Interessenten stehen auf der Warteliste.

„Wir freuen uns sehr über das große Vertrauen, das die Ausbildungsbetriebe uns entgegenbringen“, so Annegret Buch, OstD i.E. und

Schulleiterin des EBZ Berufskollegs. Die Bildungseinrichtung ist die größte Ausbildungsstätte für Immobilienkaufleute in Deutschland.

Die Corona-Pandemie hat den Unterricht am EBZ Berufskolleg verändert. Zeitweise wurde das Lernen komplett in den digitalen Bereich überführt und das EBZ Berufskolleg geschlossen, zeitweise fand im engen Austausch mit den Ausbildungsbetrieben und unter Einhaltung strengster Hygienefortschriften der Unterricht in Hybrid-Form statt.

Zum Glück nimmt das Berufskolleg auch im Bereich „Digitales Lernen“ eine Vorreiterrolle ein: Die Förderung digitaler Schlüsselkompeten-

zen ist integraler Bestandteil des Unterrichts in allen Lernfeldern und Unterrichtsfächern. Bereits seit 2012 arbeitet das EBZ Berufskolleg mit der digitalen Lernplattform „Moodle“. Im Zuge der schrittweisen Digitalisierung der Schülerbriefe wurden erste Möglichkeiten für mobiles Lernen geschaffen. Mittlerweile sind über 4.000 Fragen auf der Plattform hinterlegt. Darüber hinaus arbeiten alle im Unterricht mit mobilen Endgeräten. „Durch den Einsatz digitaler Tools machen wir unsere Schülerinnen und Schüler fit für den Berufsalltag in der stetig digitaler werdenden Arbeitswelt“, so Annegret Buch. Dies war und ist auch in Zeiten der Corona-Pandemie von hoher Relevanz.

Mehr Home als Schooling? Nicht mit uns!

EBZ Berufskolleg setzt Stundenplan eins zu eins online um – digitale Strategie begann 2018

Das EBZ Berufskolleg erlebte im Jahr 2020 gleich drei Unterrichtsformen: Präsenz-, Hybrid- und Online-Unterricht. Im Zuge des zweiten Lockdowns wechselten Lehrende, Schüler und Schülerinnen eine Woche vor Weihnachten komplett in den Online-Modus. Wie läuft das Homeschooling?

„Insgesamt haben wir die Wahrnehmung, dass es gut läuft“, sagt OstD i.E. und Schulleiterin Annegret Buch. „Wir setzen den Stundenplan eins zu eins online um. Das bedeutet, dass wir über MS Teams die gleichen

Unterrichtseinheiten haben, wie wir sie in Präsenz hätten. Das funktioniert sehr gut.“ Medienberichte und die Erfahrungen von Kolleginnen und Kollegen anderer Lehranstalten zeigen, dass ein derart stundenplangetreuer Unterricht die Ausnahme ist. Am EBZ Berufskolleg kann er geleistet werden, weil bereits zum Schuljahr 2018/19 das Arbeiten mit digitalen Endgeräten eingeführt worden ist. Heißt, die Schüler bringen ihr eigenes bzw. das vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellte Endgerät mit in den Unterricht und erhalten vom EBZ eine Office-365-Lizenz.



Digitale Lehre ist im EBZ Berufskolleg Standard. Foto: Adobe Stock

Deshalb sind Schülerinnen, Schüler und Lehrende so fit im Umgang mit den digitalen, den Online-Unterricht ermöglichenden Medien.

„Natürlich gehen wir andere didaktische Wege. Es ist eben sehr anstrengend, acht Stunden vor dem Computer zu sitzen und Unterricht zu machen – für beide Seiten“, sagt Annegret Buch. „Aber das alles gelingt uns immer besser.“

Doch trotz der gelungenen Digitalisierung des Unterrichts sehnen sich alle nach „Normalität“. „Bis es soweit ist, wird es wohl noch eine Weile dauern“, ist Annegret Buch überzeugt. „Wir freuen schon darauf, unsere Schülerinnen und Schüler endlich wieder im EBZ Berufskolleg begrüßen zu können.“

An der Schaltstelle zwischen Wissenschaft und Praxis

Anna Lorenz: Seit 2014 arbeitet sie bei InWIS – und seit 2021 als neue Prokuristin

Wenn Wohnungsunternehmen Rat bei der zukunftsfähigen Gestaltung ihrer Bestände brauchen oder Kommunen nach Handlungsempfehlungen für die Steuerung ihrer Wohnungsmärkte suchen, dann ist Anna Lorenz ihnen gerne eine Ansprechpartnerin.



Bereits seit 2014 bei InWIS: Anna Lorenz. Foto: InWIS

2014 startete die Raumplanerin, die ihren Masterabschluss mit der Vertiefung Immobilienmanagement an der TU Dortmund gemacht hat, bei InWIS. 2016 wurde sie zur stellvertretenden Leitung und zwei Jahre darauf zur Leitung für den Leistungsbereich „Markt, Standort und Quartier“ ernannt. Im letzten Jahr übernahm sie zudem die Leitung

des Leistungsbereichs Kommunale Prozesse und Konzepte und wurde 2021 zur Prokuristin ernannt.

„Mir macht es große Freude, anhand umfassender Mikro- und Makroanalysen innovative Zukunftsvisionen für

Grundstücke und Quartiere zu erarbeiten“, so Anna Lorenz. „Ob die Auftraggeber ihre Bestände beibehalten und umfangreich modernisieren oder sogar abreißen und neu bauen – wir diskutieren jede einzelne Variante und beleuchten die Chancen und Risiken der Varianten.“ Dabei sieht sich InWIS als Vermittler zwischen Praxis und Wissenschaft. InWIS steht für praxisgerechte und umsetzungsorientierte Beratung auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft.

Das Forschungsinstitut greift auf eigene Forschungsergebnisse zurück und liefert die notwendigen wissenschaftlichen Daten, auf deren Grundlage Handlungsoptionen an die Praxis gehen.

Der Wohnungsmarkt, so erklärt die Expertin, steht unter großem Handlungsdruck. Demografie, die Bezahlbarkeit von Wohnen, aber auch sich wandelnde Kundenansprüche gilt es zu berücksichtigen. Durch Corona rückte aber auch das Quartier als Handlungsebene stärker denn je in den Fokus der Wohnungsunternehmen und Kommunen. „Neben dem Wohnraumbau und der Infrastruktur werden die Organisation von Nachbarschaftshilfe, solidarische Unterstützung innerhalb funktionierender Nachbarschaften und die Schaffung eines lebenswerten Wohnumfelds in Zukunft noch stärker an Bedeutung gewinnen“, so Anna Lorenz.

„EBZ4U – Immobilienwissen on demand“ gewinnt eLearning Award

Auszeichnung für Lernap-Entwickler EBZ Akademie und Systemanbieter Lemon® Systems

Die digitale Lernplattform „EBZ4U – Immobilienwissen on demand“ ist seit Mai 2020 auf dem Markt. Kreiert von den Personalentwicklern der EBZ Akademie, aufbauend auf dem Mobile-Learning-System Lemon®, gab es im Februar 2021 Anerkennung von beruflicher Stelle: Eine Fachjury erwählte aus zahlreichen Einreichungen innovativer eLearning-Projekte aus Deutschland, der Schweiz und Österreich die Lernapp EBZ4U und zeichnete sie mit dem eLearning Award 2021 in der Kategorie Mobile Learning aus.

„Wir erhalten mit dem eLearning Award eine Bestätigung unseres Ansatzes. Gemeinsam haben wir mit Lemon® und dem EBZ4U-System den Schritt zum Mobile Learning geschafft. Die App bietet Lernenden und uns als EBZ

alles, was man unter modernem Lerndesign versteht: Einerseits schnelle, mobile Inhalte mit hohem Videoanteil und andererseits eine komfortable und einfache Administration mit vielen Reporting-Möglichkeiten“, sagt Stephan Hacke, Teamleiter und Projektverantwortlicher der EBZ Akademie.

EBZ4U stellt speziell auf die Belange der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft zugeschnittene eLearning-Inhalte zur Verfügung. Die App läuft System-unabhängig – also auf PC, mobilen iOS- oder Android-Endgeräten – und ist online und offline, eben: on demand nutzbar. Zudem hat EBZ4U als digitale, stetig erweiterbare Lernbibliothek eine Fülle von Wissensinhalten aus allen Themenfeldern der Immobilienwirtschaft im Portfolio. Hoch im Kurs stehen derzeit Themenspecials wie die MaBV-Pakete: Dabei werden die Weiterbildungspflichten nach der Makler- und Bauträgerverordnung (MaBV) für Makler und Verwalter aufbereitet. Neben der Wissensüberprüfung ist auch die Zertifizierung (samt Zertifikat zum Ausdrucken) via App möglich.

Vorteile für Mandanten

„Zu unseren Nutzergruppen zählen Individualkunden



Fotomontage: EBZ4U

sowie Unternehmenskunden, die über die App bei der EBZ Akademie Kurse und Lerneinheiten für ihre Mitarbeiter einkaufen können“, sagt Stephan Hacke. Um dabei die Personalentwicklung nachhaltig zu unterstützen, wurde für Unternehmen eigens ein Mandantenmodul eingerichtet. Heißt: Unternehmenskunden erhalten die Möglichkeit, ihre Nutzerverwaltung vorzunehmen und eigene Inhalte zu integrieren, während gleichzeitig auf die Inhalte und Kurse der EBZ Akademie zurückgegriffen werden kann.

Innerhalb weniger Monate 150 Kurse im Angebot

Nach längerer Vorlaufphase begannen die Personalentwickler der EBZ Akademie im Herbst 2019 mit der Konzeption einer App: also von gebündelten, digitalen Lernangeboten auf entsprechenden Plattformen. Mit dem eLearning-Systementwickler Lemon® Systems wurde Anfang 2020 der geeignete Partner für die Realisierung des App-Projekts gefunden.

Die Pandemie übte auch auf die EBZ Akademie hohen Druck aus. Diese beschleunigte den Transfer von Präsenz- in digitale Angebote, und ließ EBZ4U nach einer Testphase im März bereits Mitte Mai 2020 an den Start gehen. Seitdem ist das Angebot der LernApp kontinuierlich ausgebaut und auf über 150 Kurse erweitert worden.

Zukunftsfähiges Potenzial

„Wir freuen uns sehr über den eLearning Award 2021. Er ist für uns Auszeichnung und Ansporn zugleich“, sagt Stephan Hacke. „EBZ4U hat nicht zuletzt dank der modularen, ausbaufähigen Struktur viel Potenzial. Unsere App wird die Weiterbildungsthemen und -bedürfnisse der Zukunft abbilden können und auch vielen Unternehmen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft über ihre Mandantenfunktion ein mobiles Zuhause bieten.“

Informationen zum Gewinnerprojekt EBZ4U finden Sie hier:

www.elearning-journal.com/elearning-award-2021/



Schmucke Skulptur: die Auszeichnung für EBZ4U.

Bildquelle: eLearning Journal