



Neubewerber Prozess Hof Prädikow 14 neue Menschen in 6 Monaten

Prozess & Auswertung

Inhalt

[Intro](#)

[Ausgangslage](#)

[Der Neubewerber*innen-Prozess](#)

[Learnings aus dem Prozess](#)

Intro

Im Zukunftsort Hof Prädikow mussten 2020 innerhalb von 6 Monaten viele Menschen in die Gruppe von ca. 35 Erwachsenen aufgenommen werden. Zehn Wohnungen waren an potenzielle neue Bewohner*innen zu vergeben (alle anderen Wohnungen waren innerhalb der bestehenden Hofgruppe vergeben worden), denn die Selbstbau Genossenschaft, welche die Wohnungen auf dem Hof ausbaut, brauchte die Genossenschaftsanteile der künftigen Mieter*innen um mit dem Ausbau beginnen zu können. Die Hofgruppe übernahm die Aufgabe, künftige Mieter*innen zu suchen und gemäß ihren Vorstellungen in die Hofgruppe aufzunehmen. Sie gestaltete einen komplexen Prozess und evaluierte ihn im Anschluss um daraus zu lernen und – wie in diesem Fall – auch andere an ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen.

Ausgangslage

Ausgangslage war erstens der Wunsch, die potenziellen Neubewohner*innen (ab sofort: *Newbies*) möglichst gut kennenzulernen und zweitens die Offenheit, die Zusammensetzung der Gruppe (bisheriger Schwerpunkt: biodeutsche Normfamilie mit zwei Kindern) etwas vielfältiger zu gestalten.

Unser bisheriger Bewerbungsprozess unterschied sich grundlegend von dem nun abgeschlossenen: Er dauerte früher viel länger (allein die Onboarding-Phase ein halbes Jahr) und es gab keine fertig geplanten Wohnungen – ein sehr hohes Risiko für die damaligen *Newbies*.

Nun mussten wir also relativ schnell (ein halbes Jahr Zeit von Ausschreibung bis Entscheidung) Menschen für über zehn Wohnungen finden, die ihrerseits relativ schnell eine umfassende Lebensentscheidung treffen und im Anschluss daran eine nicht unerhebliche Einlage (min. 650€ pro qm Wohnraum) zahlen mussten. Dann kam auch noch Corona. Da unser Projekt schon vor Corona sehr digital organisiert war und die Gruppe schon diverse Hürden zu nehmen hatte, waren wir relativ "coronafest".

Uns war bewusst, dass es keinen wirklich fairen Auswahlprozess geben wird, da in jeder Absage immer auch eine Enttäuschung steckt und jede

Bewertung eines Menschen subjektiv und vom Zeitpunkt bestimmt ist. Zudem haben wir die Erfahrung mehrfach gemacht, dass das Projekt sehr schnell Begeisterung auslöst, aber diese dann auch noch den Realitätscheck bestehen muss. Wir schätzten die Quote derjenigen, die während des Prozesses aussteigen würden, auf etwa zwei Drittel – was sich auch bewahrheitete.

Aber wie sollte man Menschen überhaupt "bewerten"? Wir entschieden uns nach langer Diskussion für zwei Ebenen: Sympathie und (erwarteter) Mehrwert für das Projekt. Zweiteres mag etwas sehr rational klingen, aber die Erfahrung der letzten Jahre zeigte, dass das Projekt eben nicht nur ein "normales" Wohnprojekt ist, sondern eben auch viel Engagement benötigt. Zunächst war noch eine dritte Kategorie vorgesehen: Diversität. Dies, weil es eines unserer Ziele ist, eine Heterogenität der Gruppe zu gewährleisten. Dieser Punkt löste sehr viele Diskussionen aus und wir einigten uns als Kompromiss auf die Vergabe eines Diversitäts-Sternchens, das als Pluspunkt für einen Bewerber gewertet wurde.

Der Neubewerber*innen-Prozess

1. Es gründete sich die **Taskforce Neubewerber**, die den Prozess in Abstimmung mit der Selbstbau Genossenschaft vorbereitete und durchführte.

Ausschreibung

2. **Ausschreibung** von 10 Wohnungen in 3 verschiedenen Häusern.
3. Hierbei wurden folgende **Portale** angeschrieben:
Newsletter Hof Prädikow (Daniel)

Newsletter Immobiliensucher "Kreativorte Brandenburg", Facebook Gruppe "Wohnprojekte BB", Portal <https://www.wohnen-im-alter-in-brandenburg.de>, Portal "CoHousing/Berlin", Newsletter Stiftung trias, "Wohnprojekte Portal", Newsletter der Genossenschaft, Portal "Forum Gemeinschaftliches Wohnen", Portal "Bring Together", Annonce in "Schrot und Korn"

Information

4. Ein umfassendes **Info-PDF** wurde in Abstimmung mit der Genossenschaft erstellt und auf unserer Webseite zur Verfügung gestellt.
5. Eine **90-minütige Info-Veranstaltung** (Übertragen per You-Tube Live Stream) wurde coronabedingt online abgehalten. Hier wurden die wichtigsten Aspekte des Projekts (Besitzer- und Organisationsstruktur sowie Vision, Ziele und Zeitpläne) von verschiedenen Personen, darunter auch der Geschäftsführer der Genossenschaft, präsentiert und Rückfragen im Chat beantwortet.
6. Ein gutes Dutzend kleinerer **Info-Zoom Meetings** wurden – nach Interessengebieten "Senioren", "Familien", "Kinderlose" aufgeteilt – durchgeführt. Dabei wurden bereits Notizen zu den Interessenten gemacht.
7. Um die **50 Einzelbesichtigungen** des Hofes und der Gebäude wurden organisiert, wobei die Besucher auf eine große Zahl von Hofies aufgeteilt wurden (ohne Corona hätten wir größere

Gruppenbesichtigungen gemacht).

Bewerbung

8. Der bisherige **Bewerbungsbogen** wurde überarbeitet um den Bewerbern mehr Möglichkeit zu geben, ihren Beitrag zum Hof zu beschreiben.
9. Es gab daraufhin insgesamt **300 Bewerbungen**, die gesichtet wurden.

Auswahlverfahren

10. **Drei Newbies pro Wohnung** wurden ausgewählt. Die Konkurrenz-Situation ist natürlich für alle Beteiligten etwas anstrengend, aber das Ergebnis zeigt, dass wir trotz der fast dreifachen "Belegung" der Wohnungen am Ende nur zwei Newbies wirklich absagen mussten (alle anderen sind von selbst ausgeschieden). Es gab aber auch einige wenige Absagen AUFGRUND der Konkurrenz-Situation.
11. Da es gerade auf eine der Wohnungen sehr viele starke Bewerbungen gab, wurden einige Newbies auch zu anderen Wohnungen gelotst.
12. Jedem Newbie oder Newbie-Paar wurde ein(e) **Pat*in** an die Seite gestellt.
13. Um eine **Übersichtlichkeit** über alle Bewerber*innen herzustellen, wurde ein **Trello-Board** angelegt. Dort wurde alle Infos gesammelt.
14. An dieser Stelle gab es eine Neubesetzung der **Taskforce Neubewerber**. Der Aufwand für die bisherige Taskforce war sehr groß und kräftezehrend. Frische Energie war gefragt!
15. Dann wurde **onboardet** mit Zugang zu ausgewählten Slack-Kanälen und Einladungen zu den **Werkelwochenenden**.
16. Die laufenden Erfahrungen mit den Newbies wurden **dokumentiert**. Auch das ist natürlich knifflig, aber uns war wichtig, alle persönlichen Erfahrungen mit allen Hofgruppenmitgliedern zu teilen. Die 14tägig stattfindenden Hofgruppentreffen wurde intensiv zum Austausch zu Prozess und Newbies genutzt.
Es gab immer wieder Absagen von Newbies aus den

verschiedensten Gründen, das Feld lichtete sich also, was die finale Entscheidung vereinfachte.

Nominierungen

17. Die drei Hausgruppen (die auch jeweils eine Beobachterin aus einer anderen Hausgruppe hatten, damit es auch Austausch zwischen den Hausgruppen gibt) nominierten nach den 5 Werkelwochenenden je EINE/N Kandidat*in je Wohnung.

Bewertet wurde Sympathie, zB der "Rigipstest" ("Kann ich mir vorstellen, mit diesem Menschen / dieser Familie Wand an Wand zu wohnen") und die Präsenz während der Kennenlernphase. Diese bezog sich nicht nur auf die Anwesenheit sondern auch auf das "Dabeisein", das "Mitdenken", eine gemeinsame "Vision". Es gab aber noch Alternativkandidat*innen, die wir sehr gern als Teil des Projektes begrüßen wollten, aber die gewünschte Wohnung quasi "weg" war.

Hier sei auch erwähnt, dass die "Nähe" zwischen den Bewohner*innen der Häuser eine sehr unterschiedliche ist: Im einen Haus teilen sich alle einen gemeinsamen Flur und Räume im Keller. Im anderen Haus gibt es dagegen "exklusive" Zugänge zu manchen Wohnungen, man teilt sich also nur Außenräume. Deshalb war auch jedes Haus selbst aufgerufen, Kandidat*innen zu nominieren.

Wegen der Alternativkandidat*innen trafen sich die Hausgruppen (bzw. ihre Abgesandten) danach zusammen und versuchten Lösungen zu finden – so wurden einigen Newbies andere Wohnungen vorgeschlagen (diese Vorschläge wurden auch angenommen).

Absagen + Aufnahme

18. Bei Absagen wurde sorgfältig vorgegangen: Alle Meinungen eingeholt und wiederholt diskutiert. Natürlich ist es auch etwas blauäugig zu glauben, einen Menschen nach einer so kurzen Zeit einschätzen zu können. Dies ist uns bewusst. Aber wir haben gute Erfahrungen gemacht mit der Summe der "Bauchgefühle" der Gruppe. Zudem gab es nur zwei Fälle, in denen die Meinungen auseinander gingen. Und diese Fälle mündeten auch in eine Aufnahme in die Hofgruppe.

19. Nach dieser Runde standen die Kandidat*innen fest und die gesamte Hofgruppe war nun zur Widerstandsmessung aufgerufen. Jeder sollte seinen/ihren persönlich Widerstand von 0 bis 10 gegen die Aufnahme der einzelnen Personen per Google Forms Umfragen angeben. Diese Art der Abstimmung wenden wir auch bei anderen grundlegenden Entscheidungen an. Dabei gibt es kein persönliches Veto, sondern nur ein rechnerisches. Dies liegt bei 4. Wenn also ein Vorschlag auf einen Widerstand höher als (durchschnittlich) 4 trifft, wird der Vorschlag neu verhandelt, sodass diejenigen, die höhere Widerstände angaben, später zustimmen können.
20. Die Aufnahme aller Kandidat*innen konnte jedoch gleich in der ersten Runde stattfinden, da alle weit UNTER einem Durchschnittswert von 4 lagen.

Learnings aus dem Prozess

Feedback Neubewerber*innen

1. Die Organisation des Bewerber-Prozesses wurde überwiegend als sehr gut und klar bewertet.
2. Die Vorab-Information wurde überwiegend als ausreichend und professionell empfunden.
3. Das Patensystem hat sich bewährt, die Newbies fühlten sich aufgehoben.
4. Die Werkelwochenenden fanden alle gut und bereichernd.
5. Den Bewerbungsbogen empfanden einige als zu einschränkend. Sie hätten gerne frei über sich erzählt.

Lerneffekte intern

- Ein solcher Prozess in so kurzer Zeit ist sehr fordernd für die bestehende Gruppe und wirft Themen auf, die spätestens nach dem Onboarding dringend adressiert werden sollten.
- Ein solche komplizierter Prozess benötigt viel Moderation nach Außen UND Innen
- Eine zu kurze Kennenlernen-Phase kann dazu führen, dass ein von Euphorie gefärbtes Bild voneinander entsteht, dass der Realität nach Aufnahme ggf. langfristig nicht standhalten kann.

Hat gut funktioniert:

1. Die Prozesskompetenzen der Hofgruppe sind gut.
2. Trello als Visualisierung des Prozesses hat sich bewährt.
3. Der Prozess muss während der Aufnahmezeit anpassbar bleiben. Die Bereitschaft der Hofgruppe dazu ist da.

4. Die Quote der Newbies, die abspringen, ist relativ hoch. Am Ende des Prozesses waren zwei Wohnungen noch frei. Es war richtig, jede Wohnung mit 3 Parteien zu belegen.
5. Der Prozess muss nicht nur intern verbindlich sein, sondern auch hin zu den Newbies.

Zu verbessern:

1. Slack-Diskussionen zu Newbies sollten noch klarer moderiert werden, vor allem zwischen persönlichem Bezug und Prozesskritik unterschieden werden.
2. Die Erwartungen an die Newbies waren zu unklar formuliert. Vielleicht wäre ein "wir setzen die Teilnahme an zwei Werkelwochenende voraus" besser gewesen. Diese wiederum schließt aber Menschen in herausfordernden Lebensumständen aus. (Alleinerziehende, Kranke etc.)
3. Um diversere Bewerber*innen mit anderen (kulturellen) Hintergründen zu gewinnen, hätten wir das nach außen stärker betonen und auch anders kommunizieren müssen. Die Informationsstruktur, die Technik und die Art der Selbstdarstellung sowie das Formular definiert quasi die Gruppe von Menschen, die wir ansprechen. Hier müsste man auch niedrigschwelligere Angebote machen, möchte man andere Gruppen erreichen.
4. Um auch Singles und Menschen mit kleinem Einkommen besser zu integrieren, hätten von Beginn an WGs und Clusterwohnungen geplant werden müssen.
5. Im Anschluss an die Aufnahme müssen organisatorische/finanzielle Schritte gleich eingeleitet werden: Vereinsbeitritt, Überweisungsauftrag vorab vereinbarter Beiträge, Aufgabenverteilung. Dafür sollten Menschen zuständig sein, die nicht so involviert im Onboarding-Prozess waren, damit sie mit frischem Elan an die Aufgabe gehen und die Neuen auch formal willkommen heißen können.
6. Eine längere Kennenlernen-Phase mit mehr persönlichem Kontakt und gemeinsamen Projekten und intensiven Gesprächen über die gegenseitigen Erwartungen ermöglicht ein besseres Kennenlernen und verringert die Chance späterer Enttäuschungen und Konflikte.