

Digitalisierung und Wohnungsunternehmen Teil 2 Wohnbau Prenzlau – Vom uckermärkischen „Alles bleibt so, wie es ist“ hin zum innovativen, agilen und veränderungsbereiten Team

Digitalisierung bedeutet Veränderung – weg vom Gewohnten, hin zu neuen Perspektiven. Das sorgt bei vielen Menschen für Ängste. Wie wird sich mein Arbeitsplatz entwickeln? Wird es diesen in fünf Jahren noch geben? Wie soll ich mit der jüngeren Generation mithalten, wächst diese doch mit der modernen Technik auf? Diese und mehr Fragen stellen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn es heißt: „Wir werden digital.“ Auch die Wohnbau GmbH Prenzlau kennt die Hürden, die es zu nehmen gilt, um die eigene Belegschaft für den neuen Weg zu begeistern. Denn motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine Grundvoraussetzung für alle digitalen Prozesse, weiß Geschäftsführer René Stüpmann.



Das Führungskräfte team der Wohnbau Prenzlau. Die drei Leiterinnen Cathleen Nebe, Anja Schirmer und Jenny Wende absolvierten einst die Ausbildung in dem kommunalen Unternehmen. Foto: Wohnbau Prenzlau

Motivation kommt nicht von heute auf morgen

Als der neue Chef vor über 10 Jahren seinen Schrank das erste Mal öffnete, quoll dieser mit Ordnern und Akten in sämtliche Formen und Farben über. Schaut man heute in das Büro des Geschäftsführers gibt es hier keinen Schrank mehr, nur noch ein kleines Sideboard, das mit der Unternehmenschronik und dem

Mietermagazin dekoriert ist. „Ich fühlte mich damals wieder in die DDR-Zeit zurückversetzt“, erinnert sich René Stüpmann. Es wurde viel Zeit im Raucherraum verbracht, der Hörer lag nicht selten neben dem Telefon und die allgemeine uckermärkische Moral: „Alles bleibt so, wie es ist“ war äußerst präsent. Doch wie gelang es dem Geschäftsführer sein Team für den neuen Weg zu motivieren? „Das ging natürlich nicht von heute auf morgen.“ Nachdem sich René Stüpmann einen Überblick über die bedenkliche wirtschaftliche Lage verschafft hatte, war klar: „Es musste Veränderungen geben, wenn man die drohende Insolvenz abwenden wollte.“ In Mitarbeitergesprächen lernte er damals die gesamte Belegschaft kennen und merkte schnell: Kreativität, stellenweise auch Initiative, war im Unternehmen vorhanden. Auf diesen Werten sollte die neue Unternehmenskultur aufgebaut werden. Führungskräfte wurden stellenweise gewechselt, Schulungen und Workshops zum Leitbild inszeniert.



Die Wohnbau Prenzlau lebt Ihr Leitbild. Mit den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden Fotos entwickelt, die die acht Unternehmenswerte darstellen. Diese sind im Geschäftssitz stetig präsent. Foto: Wohnbau Prenzlau

Leitbild und Vision müssen stets kommuniziert werden

»Es gab von Anfang an eine klare Kommunikation. Der Belegschaft wurde die Ist-Situation aufgezeigt und ein Ansatz, wie man Unternehmen wirtschaftlich wieder aufrichten könnte. Es gibt einen Plan: Alle wussten und wissen, wo wir die nächsten 10 Jahre hinwollen, worauf wir hinarbeiten. Menschen müssen einen Sinn erkennen, in dem was sie tun. Das Leitbild und die Vision des Unternehmens müssen immer präsent sein.« Die Wohnbau hat dies unter anderem mit Wertebildern gelöst. Auf dem Flur des Geschäftssitzes stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf verschiedenen Bildern die Leitplanken des Unternehmens dar: Kundenorientierung, Qualität, Verantwortung, Vertrauen, Respekt, Kreativität, Leidenschaft und Initiative. Ideen sind in der Wohnbau immer gern gesehen, egal vom wem. „Ansätze für neue Lösungen und Wege müssen nicht immer aus der Führungsetage kommen. Ganz im Gegenteil: Auch die Gedanken unsere Auszubildenden und dualen Studenten bringen immer wieder interessante Herangehensweisen.“

Jungen Menschen eine Perspektive in der Region geben

Die Wohnbau Prenzlau hat sich in den letzten Jahren stark verjüngt – aus der Not heraus, wie Geschäftsführer René Stüpmann feststellt. „Viele Kolleginnen und Kollegen, die damals die Grundsteine für die heutige Wohnbau gelegt haben, genießen mittlerweile ihren verdienten Ruhestand.“ Nachwuchs wurde gebraucht. „Damals haben wir viele Auszubildende, die nach Abschluss nicht übernommen wurden, zurückgeholt. Heute bilden wir perspektivisch aus.“ Insgesamt 10 Auszubildende und duale Studenten erlernen gerade einen Beruf in der Wohnbau, darunter angehende Immobilienexperten, aber auch Bauingenieure. „Die Be-

rufsstarter machen gut einen Viertel unseres Unternehmens aus.“ Ausbildung und Studium gehört seit jeher zur Philosophie der Wohnbau.

In den letzten 30 Jahren bildete das Unternehmen über 40 Fachkräfte aus. Acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einst Ihre Karriere bei der Wohnbau begannen, arbeiten heute noch hier. Darunter die Führungskräfte Cathleen Nebe (Leiterin Rechnungswesen), Anja Schirmer (Leiterin Kundenbetreuung) und Jenny Wende (Leiterin Vermietung).

Führungskräfte müssen den Wandel mittragen

Auch wenn das Führungskräfte-Team der Wohnbau im Schnitt sehr jung an Jahren ist, versichert der Geschäftsführer, heißt dies nicht zwingend nur „junge“ sind im Team. „Wichtig ist, dass Führungskräfte agil sind. Sie müssen den Wandel mittragen und Ihre Abteilungen für die Ziele des Unternehmens begeistern, Ideen und Initiative fördern.“ Die Berufserfahrung im Bereich der Immobilienwirtschaft sei bei der Wohnbau nicht hauptauschlaggebend bei der Arbeitnehmersuche. „Wie die Branche funktioniert, kann man lernen. Wir legen Wert auf eine große Veränderungsbereitschaft und schnelle Entscheidungen. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Wirtschaftszweigen bringen andere Sichtweisen und andere Ideen ins Unternehmen ein.“ Die Wohnbau möchte zukünftig einer der innovativsten und attraktivsten Arbeitgeber in der Uckermark werden. »Unser breites Ausbildungs- und Studienangebot gibt Perspektiven in der Region. Dank unserer digitalen Arbeitsweise schaffen wir attraktive Positionen mit flexiblen Arbeitszeiten und mobilen Arbeiten. Moderne Räumlichkeiten, gute Hard- und Software sowie ein umfangreiches Weiterbildungsangebot motivieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich selbst im Unternehmen zu verwirklichen.“

Mit kleinen Dingen den Zusammenhalt fördern

Teamevents und Teambuilding-Maßnahmen stehen regelmäßig im Kalender. Den Zusammenhalt der Belegschaft kann man aber auch mit kleinen Dingen fördern. „Zum Beispiel mit Gemeinschaftsprojekten, wie bei der Stammdatenpflege, bei der jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter eine Aufgabe, einen Part bekommt.“ Oder auch bei Marketing-Aktionen. „Zur Einführung unseres Onlineservices Friedrich wurde die ganze Belegschaft involviert. Gemeinsam verteilten wir Türanhänger an jede Wohnung mit dem Hinweis zum neuen Service. Anschließend wurden alle mit einem Schlüsselanhänger und einem gemeinsamen Frühstück prämiert.“ Dass auch der Geschäftsführer bei dieser Aktion treppauf, treppab mitmachte, ist in der Wohnbau selbstverständlich.

Jenny Busse

Lesen Sie auch:

[Wohnbau Prenzlau: Isabell Lutz und Marie Kreßmann starten ihre duale Ausbildung - Theorie an der Uni, Praxis im Unternehmen](#)

... und Teil 1 unserer Serie:
[30 Jahre Wohnbau Prenzlau – kommunal statt privatisiert – 10 Jahre im digitalen Umbau – Die Erfolgsgeschichte erzählt Wohnbau- Chef René Stüpmann](#)



WIE ENTWICKELT SICH WOHNEN?

Der Pestel-Wohnmonitor liefert Antworten. Gezielt und exklusiv für Ihre Region