



EINBLICK

Unternehmensbericht 23/24
der gwg wuppertal



UNSER VISION-STATEMENT

Wir gestalten die
nachhaltigen Quartiere
der Zukunft – für ein
lebenswertes Zuhause.

PAUL YVES RAMETTE, AUFSICHTSRATSVORSITZENDER

Zukunft gemeinsam gestalten.

In Zeiten wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen steht die Wohnungswirtschaft vor der Aufgabe, Wohnraum zu erhalten, zu schaffen und dabei nachhaltige Lebensräume zu gestalten. Die gwg geht dabei den Weg innovativer und zukunftsfähiger Lösungen, die sowohl den Bedürfnissen ihrer Kund:innen als auch ihrer Verantwortung gegenüber der Stadt Wuppertal gerecht werden. Der Gleichwertigkeitsbericht der Bundesregierung zeigt: Auch aus Sicht der Bevölkerung ist gerade der Aspekt des bezahlbaren Wohnraums in Bezug auf gleichwertige Lebensverhältnisse besonders relevant. Bezahlbares Wohnen und eine gute Gesundheits- und Pflegeversorgung wurden am häufigsten ausgewählt, gefolgt von innerer Sicherheit und einem guten Zustand von Natur und Umwelt.

Die Dynamik in der Wohnungswirtschaft erfordert eine ständige Anpassung an äußere Einflüsse und die enge Kooperation mit verschiedensten Interessengruppen. Der kontinuierliche Dialog zwischen Politik, Wirtschaft und Bürger:innen bildet die Grundlage für jeden weiteren Schritt in Richtung Zukunft. Nur so können entsprechende Rahmenbedingungen definiert und gemeinsam tragfähige Lösungen gefunden werden. Die aktive Einbindung aller Beteiligten und die Entwicklung eines gegenseitigen Verständnisses für unterschiedliche Perspektiven und Bedürfnisse machen die gemeinsame Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen überhaupt erst möglich. Die gwg stellt sich dieser Aufgabe mit großem Engagement. Durch die Förderung eines regelmäßigen Austausches konnten in den letzten Jahren wichtige Fortschritte erzielt und der Kurs für künftige Projekte festgelegt werden.

Im Fokus aller Entscheidungen steht die konsequente Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Kund:innen. Es geht nicht nur darum, Gebäude zu verwalten, sondern lebendige und nachhaltige Lebensräume zu schaffen. Dies schließt die Bereitstellung von Gemeinschaftseinrichtungen ebenso ein wie die Förderung von Nachbarschaftsprojekten und die Einbindung der Bewohner:innen in die Quartiersgestaltung. Die positive Resonanz auf regelmäßige Veranstaltungen, wie die beliebten Mieterfeste, zeigt, dass dieser Ansatz auf breite Akzeptanz stößt und zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls beiträgt. Auch die Digitalisierung ist längst zu einem wichtigen Faktor für ein lebendiges Miteinander geworden.

Digitale Angebote wie das Mieter-Portal ermöglichen es den Kund:innen, einfach und schnell mit der gwg zu kommunizieren. Diese Neuerungen verbessern nicht nur die Effizienz und Reaktionszeit des Unternehmens, sondern steigern auch die Zufriedenheit der Kund:innen.

Die gwg hat es sich zur Aufgabe gemacht, nicht nur Wohngebäude zu errichten, sondern ganzheitliche Quartiersansätze zu verfolgen. Diese umfassen die ökologische und soziale Nachhaltigkeit ebenso wie die wirtschaftliche Machbarkeit. Wie wichtig eine integrierte Herangehensweise ist, um langfristig lebenswerte und nachhaltige Wohnräume zu schaffen, zeigt sich unter anderem am Beispiel der Modernisierung der Häuser im Quartier Wohnpark Schellenbeck in der Agnes-Miegel-Straße, bei der umweltfreundliche Technologien und soziale Infrastrukturmaßnahmen Hand in Hand gehen. Auch die kommunale Wärmeplanung ist bei Projekten wie diesem ein entscheidender Faktor. Trotz noch nicht vollständig geklärter Rahmenbedingungen ging die gwg dabei entschlossen voran, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Dieses Vorhaben zeigt beispielhaft, wie Überzeugung und Weitblick zusammenwirken können, um zukunftsorientierte Projekte voranzutreiben. Die enge Abstimmung mit den Kund:innen und die transparente Kommunikation der Maßnahmen sorgten für hohe Akzeptanz und großes Vertrauen.

Die Entscheidungen und Maßnahmen der gwg zeigen, wie eine moderne und verantwortungsbewusste Wohnungswirtschaft aussehen kann. Durch den kontinuierlichen Dialog mit allen relevanten Akteuren, die konsequente Ausrichtung auf nachhaltige und ganzheitliche Ansätze sowie den Einsatz innovativer Technologien setzt die gwg neue Maßstäbe. Diese Strategie ermöglicht nicht nur die Schaffung und den Erhalt von Wohnraum, sondern fördert auch das Wohl der Gemeinschaft und den Schutz der Umwelt. So bleibt die gwg ein verlässlicher Partner und Wegbereiter für eine zukunftsfähige und nachhaltige Wohnungswirtschaft in Wuppertal.

Ihr

Paul Yves Ramette

OLIVER ZIER, GESCHÄFTSFÜHRER

Mit Innovationskraft und Verantwortung.

Im letzten Jahr war die Wohnungswirtschaft von großen Herausforderungen geprägt. Verzögerte Lieferketten und eine daraus resultierende Materialknappheit, gepaart mit stark erhöhten Preisen, haben den Bau und Betrieb von Immobilien erheblich belastet. Die seit Anfang 2022 gestiegenen Kapitalmarktzinsen haben außerdem die Kosten für Investitionen in Wohnimmobilien weiter in die Höhe getrieben. Zusätzliche Belastungen entstanden durch verschärfte regulatorische Anforderungen im Bereich der Energieeffizienz und Emissionsreduktion sowie durch eine eingeschränkte Kreditverfügbarkeit. Inmitten dieser schwierigen Ausgangslage haben die allgemeine Inflation sowie gravierende Tarifierhöhungen die Gesamtkosten für Unternehmen zusätzlich ansteigen lassen.

Diesen widrigen Umständen zum Trotz sind wir bei der gwg entschlossen, gemeinsam mit unseren Partnern Lösungen für eine zukunftsfähige Wohnungswirtschaft zu entwickeln. Das vergangene Jahr hat uns sowohl Herausforderungen als auch Chancen geboten, denen wir mit Überzeugung und Einfallsreichtum begegnet sind, um die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu bewahren.

Ein starkes und engagiertes Team bildet dabei das Herzstück unseres Unternehmens. Wir wissen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unser wertvollstes Kapital sind. Daher investieren wir kontinuierlich in Schulungen, Weiterbildungen und ein modernes Arbeitsumfeld. Flexible Arbeitsmodelle und moderne Arbeitsplätze ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und tragen zu einem inspirierenden Arbeitsklima bei. Eine Kultur der Wertschätzung und des offenen Dialogs schafft Raum für kreative Ideen und kontinuierliche Verbesserungen.

In einer zunehmend digitalen Welt haben wir wichtige Fortschritte bei der Digitalisierung erzielt. Der Einsatz neuer Technologien, einschließlich künstlicher Intelligenz,

ermöglicht es uns, unsere internen Prozesse zu optimieren und die Effizienz zu steigern. Unser modernisiertes Kundenportal bietet eine benutzerfreundliche Oberfläche und zahlreiche Self-Service-Optionen, die die Interaktion mit der gwg erheblich vereinfachen.

Der Klimawandel stellt eine der größten Herausforderungen unserer Zeit dar. Wir nehmen diesbezüglich unsere Verantwortung ernst. Investitionen in energieeffiziente Bauten und die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien in unseren Quartieren sind zentrale Bestandteile unserer Strategie. Darüber hinaus setzen wir gezielte Maßnahmen zur Klimafolgenanpassung um, indem wir die Potenziale unserer Grünflächen nutzen, auch um z. B. die Artenvielfalt zu fördern. Unser Ziel ist es, lebenswerte Wohnräume zu schaffen, die sowohl den aktuellen als auch den zukünftigen Umweltaforderungen gerecht werden.

Diese drei strategischen Handlungsfelder – Mitarbeiterförderung, Digitalisierung und Klimaschutz – zeigen, wie wir uns den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen stellen. Mit innovativem Denken und entschlossenem Handeln sind wir auf einem guten Weg, auch zukünftig unserer Verantwortung als Stadttochter gerecht zu werden, indem wir nicht nur unser Unternehmen weiterentwickeln, sondern auch die Lebensqualität für unsere Kundinnen und Kunden sowie unsere Attraktivität als Arbeitgeber stetig verbessern.

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und Ihre Unterstützung und blicken zuversichtlich auf ein weiteres, erfolgreiches Jahr.

Mit freundlichen Grüßen,

Oliver Zier





Themen, die uns 23/24 bewegten.

03
UNSER VISION-STATEMENT

04
EDITORIAL AUFSICHTSRAT

06
EDITORIAL GESCHÄFTSFÜHRUNG



Mensch und Kultur.

12
DIE BEDEUTUNG EINER STARKEN ARBEITGEBERMARKE
IN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT.
Gastbeitrag von Prof. Dr. rer. pol. Sascha Armutat

14
PERSONALENTWICKLUNG

26
ZUKUNFTSWERKSTATT

28
RAUMWELTEN

36
PERSONALENTWICKLUNG IN DER WOHNUNGS-
WIRTSCHAFT: ZUKUNFT GESTALTEN DURCH GEZIELTE
KOMPETENZFÖRDERUNG.
Gastbeitrag von Elke Nippold-Rothes



Strategie und Zukunft.

40
UNTERNEHMENSSTRATEGIE

43
QUERSCHNITTSSTRATEGIE
DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

50
QUERSCHNITTSSTRATEGIE
NACHHALTIGE WOHNUNGSWIRTSCHAFT

59
UNTERNEHMENSSTRATEGIE

64
DANKE

65
IMPRESSUM

Mensch und Kultur.





Gastbeitrag von Prof. Dr. rer. pol. Sascha Armutat, Lehrgebiet Allg. BWL, insb. Personalmanagement und Organisation an der Hochschule Bielefeld, University of Applied Sciences and Arts (HSBI)

Die Bedeutung einer starken Arbeitgebermarke in der Wohnungswirtschaft.

Die Wohnungswirtschaft steht seit einigen Jahren vor tief greifenden Veränderungen, die das bisherige Selbstverständnis der Branche erheblich beeinflussen. Drei zentrale Herausforderungen bestimmen aus der Perspektive des Personalmanagements die neue Realität: die demografischen Veränderungen und der Fachkräftemangel, veränderte Erwartungen der jüngeren Bewerber- und Mitarbeiter-Generationen und rasante technologische Entwicklungen.

Herausforderungen der Wohnungswirtschaft.

Der Fachkräftemangel macht sich in nahezu allen Branchen bemerkbar. Auch die Wohnungswirtschaft spürt diesen stark. Das Fehlen von qualifizierten Fachkräften bedroht die Leistungserbringung in den Kernprozessen und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Hinzu kommt, dass die Altersstruktur vieler Belegschaften dazu führt, dass erfahrene Mitarbeiter:innen aus Altersgründen die Unternehmen verlassen. Neben den Kapazitätsrisiken steigen damit auch die Know-how-Risiken.

Neben diesen personalbezogenen Herausforderungen muss sich die Wohnungswirtschaft auf die Wünsche und Bedürfnisse der jüngeren Generationen einstellen. Diese Kohorten legen vermehrt Wert auf Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit, Beteiligungsmöglichkeiten an Entscheidungen und eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben. Sie bevorzugen Arbeitgeber, die Wert auf das physische und mentale Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen legen und dies auch in der Unternehmenskultur verankern.

Ein dritter Faktor ist der technologische Wandel. Digitalisierung, Automatisierung und Künstliche Intelligenz bieten einerseits immense Chancen, sind andererseits allerdings auch Herausforderungen für etablierte Unternehmenskulturen. Die Notwendigkeit, sich mit neuen Technologien zu befassen und diese in Prozesse und Produkte zu implementieren, erfordert oftmals die Nutzung neuen Know-hows, den Aufbau neuer Kompetenzen binnen kurzer Zeit sowie die Neuausrichtung strategischer Leitlinien und operativer Abläufe.

Die Rolle der Arbeitgebermarke.

In diesem herausfordernden Umfeld wird eine starke und authentische Arbeitgebermarke zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Doch was bedeutet das konkret? Eine Arbeitgebermarke ist weit mehr als nur ein glänzendes Image. Sie muss tief in den Strukturen und der Kultur des Unternehmens verankert sein. Authentizität spielt hierbei eine Schlüsselrolle. Nur wenn das Unternehmen wirklich das lebt, was es nach außen hin kommuniziert, wird es zukünftige Mitarbeiter:innen überzeugen können.

Im ersten Schritt muss das Unternehmen dafür seine Werte und seine Kultur klar definieren. Es gilt, die Alleinstellungsmerkmale und Treiber der Arbeitgeberattraktivität herauszuarbeiten und sichtbar zu machen. Dazu gehören vor allem immaterielle Werte, die das Unternehmen verkörpert, wie gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit. Aber auch konkrete Merkmale mit zielgruppenspezifischen Nutzenversprechen spielen eine Rolle. Dazu zählen unter anderem Arbeitsplatzsicherheit, angemessene Vergütungsstrukturen, Kollegialität im Umgang und eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Weiterhin sollten Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven transparent aufgezeigt werden, um den Wünschen der Zielgruppen nach langfristiger Perspektive und persönlichem Wachstum gerecht zu werden.

Eine authentische Arbeitgebermarke wirkt wie ein Magnet für talentierte Fachkräfte und hilft, bestehende Mitarbeiter:innen an das Unternehmen zu binden. Unternehmen der Wohnungswirtschaft, die es schaffen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, erhöhen ihre Chancen, qualifizierte Fachkräfte auch außerhalb der eigenen Branche zu gewinnen und langfristig zu halten. Dies erfordert allerdings auch ein Umdenken und die Bereitschaft, sich auf eine kulturelle und organisatorische Transformation einzulassen.

In einer Zeit, in der der Wettbewerb um die besten Talente intensiv tobt und die Rahmenbedingungen sich stetig wandeln, wird eine starke Arbeitgebermarke zum wesentlichen Erfolgsfaktor. Sie ist nicht nur das Ergebnis, sondern auch der Motor eines kontinuierlichen und tief gehenden Entwicklungsprozesses innerhalb des Unternehmens. Die Wohnungswirtschaft steht somit vor der Aufgabe, sich selbst neu zu erfinden und diese Transformation aktiv zu gestalten. So kann sie auch in Zukunft bestehen und wachsen.

Investition in die Zukunft.

Der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens geht Hand in Hand mit dem Potenzial unserer Mitarbeiter:innen. Personalentwicklung und -bindung durch gezielte Förderung und Weiterbildung sind deshalb elementare Bestandteile unserer Unternehmensstrategie. Durch Investitionen in die Belegschaft wird der Grundstein für zukünftige Erfolge und Stabilität gelegt.

Individuelle Förderung.

Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter:innen nicht nur für heutige, sondern auch zukünftige Herausforderungen gerüstet sind, wurde eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf regelmäßigen Personalentwicklungsrounds, in denen die Leistung und die Erfolge jeder und jedes Einzelnen mit den Erwartungen abgeglichen werden. Mithilfe der Personalabteilung werden in diesem Zuge Bedarfe in verschiedenen Fachbereichen ermittelt und diskutiert und individuelle Entwicklungspläne erstellt. Auch kleinere Feedbackrunden wie der Puls Check helfen, bei Themen wie Mitarbeiterzufriedenheit am Ball zu bleiben. Hervorzuheben ist auch unsere Partnerschaft mit dem Europäischen Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ). Dadurch können maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme angeboten werden, um fachliche und persönliche Fähigkeiten zu fördern.

Führung ist gefragt.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die gezielte Entwicklung von Führungskräften. Regelmäßige Seminare, Workshops und Formate wie „Fridays for Führung“ bieten die Möglichkeit, Führungsqualitäten zu schärfen und sich über Best Practices auszutauschen. Diese Treffen fördern nicht nur den individuellen Führungsstil, sondern stärken auch das Netzwerk und die Zusammenarbeit innerhalb der Führungsteams. Durch die Integration von Führungskräften in die allgemeinen Prozesse ist zudem sichergestellt, dass strategische Unternehmensziele und individuelle Entwicklungspläne Hand in Hand gehen.

Ankommen und bleiben.

Großen Wert legen wir auch auf die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter:innen. Durch die Einführung vielseitiger Benefits wurde ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen, in dem sich die Wertschätzung sowohl gegenüber der Arbeitsleistung als auch der Persönlichkeit widerspiegelt. Dies zeigt sich auch im Prozess der Auswahl zukünftiger Fachkräfte: Hierbei werden einzelne Mitarbeiter:innen in Bewerbungsgesprächen eingebunden, um deren fachliche und persönliche Einschätzung einholen zu können. Dieses Verfahren ermöglicht ein erstes Kennenlernen der zukünftigen Kolleg:innen. Praktikums- und Schnuppertage bieten Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen zusätzlich die Möglichkeit, einen ersten Eindruck voneinander zu gewinnen.

Das Team zählt.

Mit der Formulierung einer gemeinsamen Vision und der Verfolgung gemeinsamer Ziele entsteht eine Kultur der Zusammenarbeit und des Vertrauens. Durch regelmäßige Team-Events und spezielle Entwicklungstage werden die Mitarbeiter:innen ermutigt, neue Ideen einzubringen und bestehende Prozesse zu hinterfragen.

Die Investition in die Personalentwicklung ist für uns – auch und erst recht in Krisenzeiten – ein strategisches Instrument, das langfristig dazu beiträgt, die Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der gwg zu erhalten und auszubauen. Mit der engen Verzahnung von Personal- und Unternehmenszielen sowie der Förderung einer offenen Kommunikationskultur werden die Rahmenbedingungen geschaffen, die unsere Beschäftigten dazu motivieren, über sich hinauszuwachsen und aktiv am Unternehmenserfolg mitzuwirken. Letztendlich ist es diese Kombination aus gezielten Weiterbildungsmaßnahmen, transparenter Führungsarbeit und einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur, die unsere Personalentwicklung prägt.



Taner Yilmaz und Thomas Henseler beim „Friday for Führung“.

TANER YILMAZ

„Was das Erkennen und Fördern von Potenzialen betrifft, haben wir es in den letzten Jahren zu einer großen Expertise gebracht. Die Entwicklung und das Feedback unserer Kolleg:innen bestätigen uns darin, damit fortzufahren.“



Alexander Rüsseler,
Teamleiter Immobilien-
management

Vom Azubi zur Führungskraft.

Nicht wenige derer, die ihre Ausbildung bei der gwg absolvierten, sind heute als Führungskräfte im Unternehmen tätig. Einer von ihnen ist Alexander Rüsseler, dessen Karriereweg beispielhaft für erfolgreiche Personalentwicklung bei der gwg ist. 2017 als Auszubildender zum Immobilienkaufmann gestartet, begleitet er als Teamleiter heute andere auf ihrem Karriereweg.

Entwicklung durch Herausforderung.

„Ich habe meine Ausbildung 2017 bei der gwg angefangen, weil ich gemerkt habe, dass ich mit der Kombination aus Theorie und Praxis am besten lernen und Erfahrungen sammeln kann“, so Alexander Rüsseler über seinen Start. Diese Entscheidung sollte sich als goldrichtig erweisen – für ihn selbst und das Unternehmen. Nach erfolgreichem Abschluss seiner Ausbildung besetzte er zunächst eine Stelle als Trainee im Immobilienmanagement. Schnell zeigte sich sein Potenzial, sodass er kurze Zeit später zusätzliche Verantwortung als Referent der Ressortleitung übernahm. Dadurch boten sich ihm tiefere Einblicke in den Bereich und dessen organisatorische Abläufe. „Mich mit Themen wie Budget-Controlling, Prozessoptimierung sowie Teamstruktur zu befassen und auch die ersten eigenen Projekte zu betreuen – das hat mir enorm bei meiner Entwicklung geholfen“, so Rüsseler.

Agile und kundenorientierte Organisation.

Seit 2023 leitet er im Immobilienmanagement das Team West und hat den Umstrukturierungsprozess innerhalb des Ressorts maßgeblich mitgestaltet. Mit den Kollegen aus dem Führungsteam konnte Alexander Rüsseler eine neue Teamstruktur erarbeiten, die Prozesse und Aufgaben durch eine sinnvolle Bündelung von Fachspezialisten wie Kundenberatern, Vermietungsberatern und technischen Betreuern langfristig verbessern und beschleunigen sollen. So lassen

sich die Bedürfnisse der Kund:innen ganzheitlich abbilden. „Für die einzelnen Projekte und Aufgaben kann es nur gewinnbringend sein, wenn sich unterschiedliche Perspektiven in einem Team zusammenfinden und jeder seine Erfahrungen und Kompetenzen einbringen kann.“

Kommunikation als Schlüssel zum Erfolg.

Auf seinem bisherigen Karriereweg hat Alexander Rüsseler selbst erfahren, wie kontinuierliche Weiterentwicklung bei der gwg gelebt wird. Eine zentrale Säule bildet dabei die Kommunikation. Ob Entwicklungs- und Halbjahresgespräche, Puls Checks, spontane Meetings oder einfach nur ein kurzer Austausch am Coffeepoint – Gespräche sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur. „Wir legen großen Wert auf offenen Austausch über den kurzen Dienstweg und auf Augenhöhe. Hier liegt für uns der Schlüssel zum Erfolg.“

Raum für Miteinander.

Gefördert wird diese Kommunikationskultur auch durch die neuen Arbeitswelten. Durch die offene Raumstruktur mit flexiblen Arbeitsplätzen, Telefonboxen, Fokusräumen und Rückzugsorten eröffnen sich den Kolleg:innen neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit. „Uns war es wichtig, die Räume so zu gestalten, dass man sich durch räumliche Nähe schnell besprechen kann und eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit möglich ist. Das dies gelungen ist, ergibt sich bereits aus einzelnen Feedbackgesprächen mit Mitarbeiter:innen“, berichtet Alexander Rüsseler. Die fortlaufende Anpassung der Organisation und der Rahmenbedingungen an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen mit dem Ziel, Führung und Entwicklung effizient zu gestalten, sieht Alexander Rüsseler als eine seiner wichtigsten Aufgaben. Kein Zweifel: Mit Führungskräften wie ihm ist die gwg für die Zukunft gerüstet.



Im Videointerview gibt Ahmet Adigüzel einen Einblick in seine berufliche Entwicklung.

Ahmet Adigüzel, Technischer Betreuer im Immobilienmanagement

AHMET ADIGÜZEL

„Stillstand passt nicht zu mir.“

Die Reise des Ahmet Adigüzel begann vor 14 Jahren mit Helm und Maurerkelle. Tatkraft, Lerneifer und ausgeprägter Teamgeist führten ihn zunächst über seine Beförderung zum Vorarbeiter zur Weiterbildung zum Immobilitentechniker. Seit 2020 ist er Technischer Betreuer im Immobilienmanagement der gwg, lernt Kolleg:innen an und übernimmt Projektverantwortung.

„Adi“, wie ihn sein nächstes Umfeld auch nennt, ist niemand, der gerne auf der Stelle tritt. Fragt man ihn nach der Quelle seines Antriebs, hört man sofort den Enthusiasmus in seiner Stimme. „Stillstand passt nicht zu mir“, erklärt er mit einem Lächeln. „Ich liebe es, mich ständig weiterzuentwickeln. Die Neugier treibt mich an, immer nach neuen Herausforderungen zu suchen.“ Doch für Ahmet Adigüzel sind beruflicher Erfolg und persönliches Wohlbefinden gleichermaßen wichtig. „Es geht nicht darum, Karriere zu machen, sondern darum, in seinem Job glücklich zu sein“, betont er. „Das Gefühl, an der richtigen Stelle zu sein und wertvolle Beiträge leisten zu können, ist unbezahlbar.“ Ahmet Adigüzels Erfahrungen aus der Zeit auf den Baustellen ermöglichen ihm einen noch heute wertvollen Blick auf die Welt der Immobilienwirtschaft: Sein Verständnis für die Abläufe und Anforderungen bei der Wohnungsmodernisierung

ist fundiert. Die Fähigkeit, über den Tellerrand hinauszuschauen und kreative Lösungen zu entwickeln, brachte ihm und seinem Team bereits eine besondere Auszeichnung ein: Für die Entwicklung eines Online-Portals zur digital gestützten Abwicklung von Wohnungsmodernisierungen erhielten sie für die gwg den 1. Preis der Digitalpioniere 2023 (mehr dazu auf Seite 43).

Was Ahmet Adigüzel besonders schätzt, ist das unterstützende Arbeitsumfeld bei der gwg. Er lobt die offene Kommunikation, den engen Austausch mit Vorgesetzten und die Wertschätzung für konstruktives Feedback. Für Ahmet Adigüzel ist es wichtig, nicht nur beruflich erfolgreich zu sein, sondern auch einen positiven Beitrag zum Unternehmen und seinen Kunden zu leisten. Seine Kolleg:innen schätzen seine direkte Art und sein Engagement, das stets auf gemeinsame Ziele ausgerichtet ist.

Ahmet Adigüzel bleibt offen für neue Chancen, sei es in seiner jetzigen oder in einer anderen Position. Doch im Moment liegt sein Fokus darauf, sein Team bestmöglich zu unterstützen und sich selbst kontinuierlich weiterzuentwickeln. So ist Ahmet Adigüzel ein inspirierendes Beispiel dafür, wie bei der gwg mit Entschlossenheit und Engagement ein Baugerüst zur Karriereleiter werden kann.

RAIMOND GRIGO

„Förderung und Ausbildung haben heute einen ganz anderen Stellenwert.“

Seit über 34 Jahren ist Raimond Grigo bei der gwg, 32 davon als Sachgebiets- und Ausbildungsleiter. Ein Gespräch darüber, was Personalförderung und Ausbildung bei der gwg auszeichnet und was sich während dieser langen Zeit so alles verändert hat.

Herr Grigo, Sie sind seit vielen Jahren bei der gwg. Da ist Ihnen doch sicher auch Ahmet Adigüzel begegnet.
„Aber natürlich. Seine Entwicklung ist ein gutes Beispiel dafür, wie wir bei der gwg die Personalförderung angehen. Auf Adi bin ich im Jahr 2015 in meiner Funktion als Sachgebietsleitung Koordination Bauprojekte und Regiebetrieb getroffen. Da war er ein Maurer von vielen, ohne besondere Perspektive. Es war aber schon zu erkennen, dass noch mehr in ihm steckt. Also habe ich mich mit ihm beschäftigt, ihn auf unterschiedliche Art und Weise gefördert. Als er nach relativ kurzer Zeit Vorarbeiter wurde, fragten wir uns, wie sein Weg weitergehen könnte. Und im Grunde machen wir das seitdem bei allen Mitarbeiter:innen so: genau hinschauen und fördern.“

Das heißt, die Zeit war vor allem von vielen Gesprächen und von Austausch geprägt?

„Ganz genau. Wir haben viel miteinander geredet. Ich habe schon zeitig bemerkt, dass Adi sehr interessiert und auf Zack war, was die Arbeitsorganisation betrifft. Also habe ich ihm seine Perspektive als Maurer umrissen und ihn dann gefragt, ob er sich auch ein Leben im Büro vorstellen könne. Als er sich dafür offen zeigte, haben wir uns um Fördermöglichkeiten gekümmert. Wir sind dann schnell auf eine Weiterbildungsmaßnahme zum Techniker gestoßen. Die Kosten dafür hat die gwg übernommen, verbunden mit dem Ziel, dass Adi zeitnah hier im Hause als Techniker eingesetzt wird.“

Das hat dann ja wohl auch ganz gut geklappt.

„Das kann man so sagen. Ich erinnere mich noch: Vor seiner Abschlussprüfung haben wir uns über ein Wochenende zusammengesetzt und seine Präsentation vorbereitet. Als Maurer hatte er bis dato mit PowerPoint recht wenig Berührung. Ich war unheimlich stolz, als er die Prüfung dann bravourös bestanden hat. Nicht, dass mich das überrascht hätte, denn Adi brachte schon immer eine große Begeisterung für seine Aufgaben und sein Team mit, aber für einen Maurer ist es halt doch eine besondere Entwicklung.“

Neben Ihrer Rolle als Sachgebietsleiter sind Sie zudem noch Ausbildungsleiter. Wie viele Azubis hatten Sie denn insgesamt?

„Ich habe erst neulich wieder Zahlen dazu recherchiert: Wir hatten während meiner Zeit als Ausbilder 60 Azubis, 58 davon haben ihre Ausbildungen beendet, 14 von ihnen sind noch im Unternehmen beschäftigt. Einige von ihnen sind heute selber Führungskraft.“

Klingt wie aus dem Bilderbuch.

„Klar, das ist natürlich das Beste, was dir als Unternehmen passieren kann: den eigenen Nachwuchs finden, fördern und qualifizieren. Wobei: ‚passieren‘ ist die falsche Formulierung, das klingt, als wäre es Zufall. Dahinter steckt natürlich ein Plan: Junge Menschen, die quasi mit dem Unternehmen aufwachsen und ihm treu bleiben, entwickeln ja eine ganz andere Identifikation. Es zahlt sich aus, ihnen mit Förderung, Weiterbildung und Wertschätzung zu begegnen.“

Was hat sich im Bereich Ausbildung im Vergleich gegenüber Ihrer Anfangszeit verändert?

„Das Thema Ausbildung ist viel intensiver geworden. Zur damaligen Zeit hat man sich nicht in dem Maße um die Azubis gekümmert, wie wir es heute tun. Wir sind da wirklich immer ganz nah dran, begleiten und unterstützen sie, wo immer es geht. Auch der Austausch mit der Berufsschule, mit den Lehrern ist viel intensiver als früher. Durch meine Funktion im Prüfungsausschuss bei der IHK habe ich da einen guten Rundumblick. Das ist heute eine andere Welt – und das ist auch gut so.“

Worin unterscheiden sich denn die Azubis von damals zu denen von heute?

„Heute kommen weniger die klassischen Schulabgänger. Viele von ihnen haben vorher etwas anderes gemacht, es beispielsweise mit einem Studium versucht. Das führt natürlich dazu, dass wir es mit viel reiferen Menschen zu tun haben. Ich kann also ganz anders mit ihnen umgehen, sie mehr fordern und im Grunde sofort einsetzen.“

Wie und wo findet die gwg heute die Azubis?

„Auch hier haben wir uns vom klassischen Weg entfernt. Also nicht nur wir, das ist ja ein allgemeiner Trend. Während es früher hauptsächlich über klassische Print-Anzeigen oder Vermittlung von der Arbeitsagentur lief, geht heute alles übers Internet. Wir suchen dort – aber die jungen Menschen finden auch uns dort. Die gwg genießt mittlerweile einen exzellenten Ruf, was die Qualität der Ausbildung betrifft. Das wird mir immer wieder gespiegelt, wenn unsere Azubis dann doch mal in andere Unternehmen wechseln.“

Wer entscheidet, ob ein Azubi genommen wird oder nicht?

„Auch was das Bewerbungsverfahren betrifft, hat sich eine Menge getan. Früher haben wir mit drei, vier Personen in einer Bewerbungsrunde gesessen, gegenüber dann der Azubi alleine – das fand ich schon immer eher ungünstig. Heute ist die Auseinandersetzung viel intensiver. Im Grunde entscheiden wir alle gemeinsam. Da sind natürlich die Geschäftsleitung und Personalabteilung, die letztlich ihr Go geben. Aber worauf ich großen Wert lege: In der Entscheidungsrunde ist immer auch die Einschätzung der anderen Azubis gefragt.“

Wonach fragen Sie denn die Kolleginnen und Kollegen?

„Ich sammle mir ihr Feedback dazu, wie sie den Bewerber einschätzen – auch aus der Entfernung. Wenn mir der Empfang sagt, hör mal, der Bewerber war aber ganz schön muffelig, hat noch nicht mal gegrüßt, dann hilft uns das bei der Einschätzung. Genauso andersherum: Wenn das Team sagt, dass das menschlich super passt, das ist schon mal enorm wichtig. Letztlich gewinnen wir als Unternehmen ja nur, wenn wir ein funktionierendes Team haben. Und dabei spielen die sogenannten Social Skills eine große Rolle.“

Das heißt, die Persönlichkeit fließt entscheidend in die Bewertung ein?

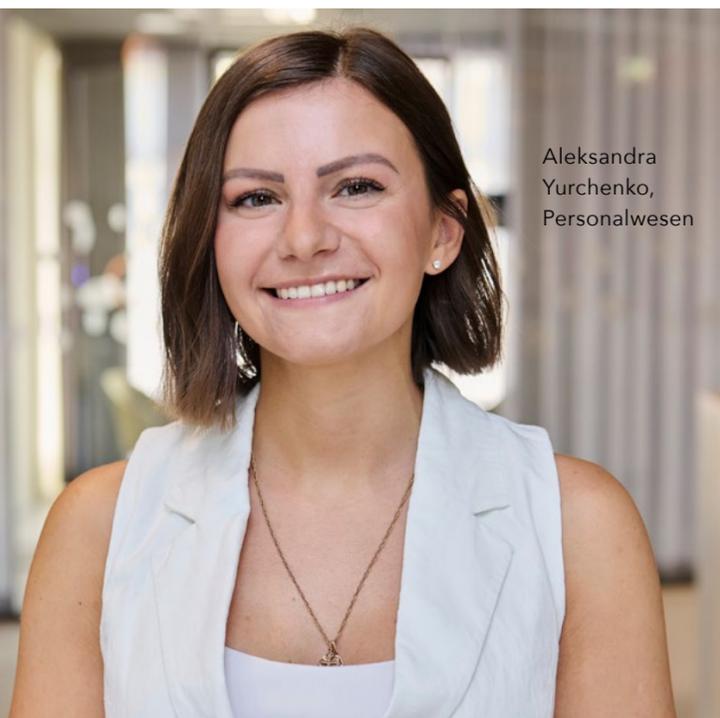
„Absolut. Letztlich sind es ja die Menschen mit ihren individuellen Kompetenzen und Werten, die das Unternehmen und die Kultur prägen. Da sind wir auf einem sehr guten Weg.“



Von Ausbildungsleitung zu Ausbildungsleitung. Raimond Grigo übergibt nach über 30 Jahren den Staffelstab an Aleksandra Yurchenko.

Persönlichkeiten entwickeln.

Gekommen, um zu bleiben. So ließe sich die bisherige Karriere von Aleksandra Yurchenko kurz und knapp zusammenfassen. Gebürtig aus Kyjiw, Ukraine, ist sie seit 2014 Teil des #teamgwg. Ihr Weg begann mit der Ausbildung zur Immobilienkauffrau und führte sie über einen Abstecher ins Rechnungswesen und das Studium der Wirtschaftspsychologie ins Personalwesen. Nach drei Jahren im Personalwesen übernimmt sie nun zusätzlich den Staffelstab der Ausbildungsleitung von Raimond Grigo. „Unser Ziel ist es, nicht nur Fachkräfte, sondern auch Persönlichkeiten zu entwickeln“, betont Aleksandra Yurchenko – und bestätigt damit, den ganzheitlichen Ansatz ihres Vorgängers fortführen zu wollen. Alle Bewerber:innen werden zuallererst als Individuum gesehen. Neben fachlichen Tests werden bei der Auswahl der Auszubildenden vor allem auch die Persönlichkeit und soziale Kompetenzen stark berücksichtigt. „Es muss menschlich passen“, so Yurchenko.



Aleksandra Yurchenko,
Personalwesen

Viel miteinander reden hilft viel.

Mit dem Start der Ausbildung sind regelmäßige, strukturierte Feedbackgespräche ein fester Bestandteil der Ausbildungskultur. Diese Gespräche dienen nicht nur dazu, Fortschritte zu bewerten, sondern auch, den Azubis Orientierungshilfen zu geben. Diese kontinuierliche Betreuung hilft dabei, sich zu entfalten und optimal zu integrieren. „Wir möchten einfach, dass unsere Azubis immer wissen, wo sie stehen und wie sie sich weiterentwickeln können“, erklärt Aleksandra Yurchenko.

Der Plan: die Zukunft.

„Unser Ziel ist es, unsere Azubis langfristig an uns zu binden. Sie haben unsere Unternehmenskultur mit ihrem ersten Karriereschritt aufgesogen – auf diesen Mehrwert wollen und können wir nicht verzichten. Unsere heutigen Azubis sind unsere potenziellen Fach- und Führungskräfte von morgen.“ So rückt die berufliche Zukunft schon frühzeitig in den Fokus der Ausbildung. Ab dem dritten Lehrjahr wird gezielt auf eine Übernahme hingearbeitet: Abhängig von den fachlichen Fähigkeiten und Interessen der Auszubildenden wird im Abgleich mit dem unternehmensseitigen Bedarf eine Anstellungsposition gefunden oder geschaffen.

Weiter, weiter, immer weiter.

Welche Entwicklungschancen sich bei uns bieten, hat Aleksandra Yurchenko selbst erfahren: „Für mich fühlt es sich an, als hätte ich schon drei unterschiedliche Unternehmen erlebt – so verschieden die Aufgaben, so vielseitig die Möglichkeiten.“ Im Zuge unseres Kulturwandels gewann auch die Personalentwicklung weiter an Bedeutung. Dies wird auch gestützt durch die Einführung eines modernen Personalmanagement-Systems. Damit wurden nicht nur unsere internen Prozesse optimiert, sondern auch die Fokussierung auf Themen wie Arbeitgebermarke und -attraktivität ermöglicht. „Auch in diesem Bereich ist in den letzten Jahren eine Menge passiert – und wir haben noch einiges vor.“ Gute Aussichten also für die aktuellen und die zukünftigen Kolleg:innen!



Suzana Babic,
Personalwesen

Mehr als nur ein Arbeitsplatz.

Einen nicht geringen Teil ihres Tages verbringen unsere Mitarbeiter:innen mit ihrem Job. Daher verstehen wir es als unsere Verpflichtung, dafür die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Das tun wir mit Angeboten und Maßnahmen in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Teambuilding und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Immer locker bleiben.

Mens sana in corpore sano – ein gesunder Geist lebt in einem gesunden Körper. Aus diesem Grund bieten wir unseren Mitarbeiter:innen verschiedene Möglichkeiten, sich körperlich fit zu halten. So findet unter dem Motto „Locker im Büro“ wöchentlich ein Kurs für Rückenübungen und Pilates statt. Weitere Maßnahmen und Programme, die auf den Erhalt der körperlichen und mentalen Gesundheit einzahlen, sind längst in Planung. Auch gesunde Ernährung fördern wir: Die kostenlose Bereitstellung von Obst und Getränken ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Du und ich und wir.

Gemeinsame Erlebnisse fördern das Wir-Gefühl und schaffen Gelegenheiten, einander außerhalb des Büros kennenzulernen und zusammenzuwachsen. Von feierabendlichen Treffen bei Pizza und Karaoke über inspirierende Teamtage bis hin zu packenden Escape Games bieten wir unseren

Mitarbeiter:innen dazu regelmäßig Möglichkeiten. Unser jährliches Highlight ist die Zukunftswerkstatt, bei der wir gemeinsam Ideen entwickeln und die Zukunft unseres Unternehmens gestalten.

Voll flexibel.

Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, kann mitunter herausfordernd sein. Um unsere Mitarbeiter:innen bei der Organisation bestmöglich zu unterstützen, bieten wir neben mobilem Arbeiten auch flexible Arbeitszeitmodelle an. So kann der Arbeitsrhythmus individuell gestaltet werden, um berufliche und private Verpflichtungen optimal zu vereinbaren. Auch Teilzeit ist natürlich möglich – eine gerade von Eltern mit Babys und Kleinkindern gern gewählte Option.

Einfach mal drüber reden.

Bei uns soll sich jede:r gehört und verstanden fühlen. Hier genügt manchmal schon ein kurzes Gespräch. Eine offene Kommunikationskultur ermöglicht es unseren Mitarbeiter:innen, ihre Ideen einzubringen und Anliegen anzusprechen. Dazu bieten wir unterschiedliche Formate und arbeiten auch in diesem Bereich mit dem BUK Familienservice zusammen. Mit Angeboten wie diesen möchten wir das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen fördern und gleichzeitig ein positives und motivierendes Arbeitsumfeld schaffen.



Thomas Henseler im Austausch mit Nadine Diederichs, Netzwerkpartnerin des BUK.

Resilienz fördern.

Erhalt und Förderung der mentalen Gesundheit gewinnen in einer sich wandelnden Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. Mit unserer Partnerschaft mit dem BUK Familienservice haben wir uns diesbezüglich neu aufgestellt.

Wie die Unterstützung aussehen kann und worauf es dabei ankommt, darüber führten wir ein Gespräch mit zweien, die es wissen müssen: Melanie Schulz, Geschäftsführerin des BUK Familienservice, und Nadine Diederichs, Netzwerkpartnerin des BUK und Employee-Assistance-Program(EAP)-Beraterin.

Frau Schulz, was ist das Angebot des BUK Familienservice?

SCHULZ: „Wir bieten eine breite Palette von Dienstleistungen an, die darauf abzielen, Mitarbeiter:innen in verschiedenen Lebensphasen und Situationen zu unterstützen. Unser ganzheitlicher Ansatz umfasst Beratung und Hilfe unter anderem bei Themen wie Kinderbetreuung, Elternschaft und Pflegeunterstützung. Die Mitarbeiter:innen melden sich direkt bei uns, wenn sie an irgendeinem Punkt der Bewältigung des Alltags allein nicht weiterkommen. Das kann also sehr konkrete Hilfe sein: Jemand sucht einen Kitaplatz, jemand anderes braucht Unterstützung im Rahmen der Pflege von Angehörigen. Da sind wir zur Stelle, hören zu, beraten und vermitteln.“

Die Zusammenarbeit mit der gwg besteht seit Ende 2023. Wie bewerten Sie die ersten Monate?

SCHULZ: „Für uns als BUK ist das der Idealfall: Wir wurden frühzeitig in den Prozess geholt und trafen auf ein hohes Maß an Offenheit und Verständnis für unsere Themen. Wir sind hier gefragt und gefordert. Man merkt einfach, dass dem Unternehmen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr wichtig ist. Auch die Unternehmensführung hat sich von Beginn an eingebracht. Das ist nicht überall so; da wird das Thema dann schnell mal wegdelegiert.“

Frau Diederichs, was ist Ihre Rolle in der Zusammenarbeit mit der gwg?

DIEDERICHS: „Auch ich stehe den Mitarbeiter:innen bei persönlichen Herausforderungen zur Seite und arbeite daran, Lösungen für verschiedene belastende Lebenssituationen zu finden. Das beginnt in der Regel mit einem vertraulichen Gespräch und führt dann zu Lösungsansätzen. Ein Beispiel: Eine Mitarbeiterin leidet vermehrt unter Stressbeschwerden. Sie meldet sich bei mir bzw. beim BUK, und gemeinsam machen wir uns auf die Suche nach den Ursachen. Sobald diese aufgedeckt sind, bieten wir konkrete Lösungen an.“

SCHULZ: „Unsere Dienstleistungen sind kurzfristig angelegt; wir bieten ja keine therapeutische Langzeitbetreuung. Das heißt, wir streben schon an, Ursachen schnell zu erfassen, Probleme anzupacken und idealerweise zeitnah aus dem Weg zu räumen. Um beim Thema Stress zu bleiben: Da können es mal Empfehlungen von Sport- und Entspannungskursen sein oder praktische Tipps zur Selbstorganisation. Wir können da auf einen ganzen Baukasten von Instrumenten zurückgreifen. Manchmal ist es aber auch der Anstoß gedanklicher Prozesse und die Anregung eines Perspektivwechsels im Zuge eines Gesprächs. Da kommt dann wieder Frau Diederichs ins Spiel.“

Wie schätzen Sie die Entwicklung der Arbeitswelt ein: Wird der Bedarf nach Services wie dem Ihren weiter wachsen?

DIEDERICHS: „Wir stellen schon fest, dass das Thema in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen hat. Seit der Coronapandemie, die für uns alle ja eine belastende Ausnahme-situation war, scheint das Bewusstsein für das Thema mentale Gesundheit gereift zu sein.“

SCHULZ: „Immer mehr Unternehmen erkennen die Wichtigkeit, ihre Mitarbeiter:innen ganzheitlich zu unterstützen. So ein Arbeitsverhältnis beginnt ja nicht morgens um 9 Uhr und endet um 18 Uhr. Arbeit ist ein wichtiger Teil des Lebens - es ist aber eben auch nur ein Teil davon. Wenn es im Privatleben mal schwieriger wird, strahlt das auf die Arbeitsleistung ab. Andersrum genauso: Herausforderungen im Job nimmt man auch mit nach Hause. Das gehört alles zusammen. Bei der gwg hat man das verstanden. Sie ist ein gutes Beispiel dafür, wie Unternehmen durch umfassende Unterstützung und Fürsorge für ihre Mitarbeiter:innen eine positive Arbeitsumgebung schaffen können.“

BUK Familienservice

Die Entlastung und ganzheitliche Gesunderhaltung von Arbeitnehmer:innen hat sich der BUK Familienservice zum Ziel gemacht. Er besteht aus fachspezifischen Teams von Berater:innen. Alle Fachkräfte verfügen dabei über eine entsprechende Qualifikation und Berufserfahrung, um die verschiedenen Themenfelder im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kompetent und lösungsorientiert zu begleiten. Mit seinem Portfolio unterstützt der BUK eine familienfreundliche, gesundheitsbewusste und mitarbeiterorientierte Personalpolitik.



Einmal raus aus dem Alltag und die Zukunft der gwg mit allen gemeinsam denken: Zukunftswerkstatt.

An der Zukunft schrauben.

Die Unternehmenslandschaft befindet sich seit geraumer Zeit in ständigem Wandel. Umso wichtiger ist es, innovative Ansätze zu finden, um erfolgreich zu bleiben. Einer dieser Ansätze der gwg ist die Zukunftswerkstatt, die sich als wertvolles Instrument erwiesen hat, um mit den Veränderungen Schritt zu halten.

Das Konzept der Zukunftswerkstatt entstand bereits vor einigen Jahren. Der Gedanke und Nutzen dahinter war und ist, in einem dynamischen Umfeld nicht nur reagieren zu müssen, sondern agieren zu können. Das Format ermöglicht es, sowohl kurzfristige Lösungen als auch langfristige Strategien zu entwickeln, indem wir die kollektive Kreativität und das Know-how aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen. Es bietet den Raum, sich gedanklich und prozessual auf Veränderungen vorzubereiten und die Basis zu schaffen, um kommende Herausforderungen zu bewältigen.

Anpacken und mitgestalten.

Jedes Jahr steht dabei ein zentrales Thema im Fokus, welches das Team der gwg aktiv einbezieht und es dazu anregt, über die Zukunft des Unternehmens nachzudenken und innovative Lösungen zu entwickeln. Es wird also ein regelmäßiger Austausch erzeugt, unabhängig von Funktionen oder Hierarchien. Alle Kolleginnen und Kollegen haben die Möglichkeit, ihre Perspektiven einzubringen und relevante Informationen und Erkenntnisse mitzunehmen, um ihre Arbeit zu verbessern. Die in der Zukunftswerkstatt erarbeiteten Ideen und Konzepte können direkt in die Unternehmenspraxis einfließen und zu messbaren Verbesserungen und Erfolgen führen.

Insgesamt bietet die Zukunftswerkstatt eine Vielzahl von Vorteilen, darunter die Förderung von Innovation, die Stärkung des Teamgeistes, Mitarbeitermotivation sowie die Schaffung einer veränderungsbereiten und zukunftsorientierten Unternehmenskultur. Durch die aktive Beteiligung aller Beschäftigten wird nicht nur die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens gestärkt, sondern auch die Basis für langfristigen Erfolg und nachhaltiges Wachstum gelegt.

Fokus auf den Fokus.

Effektives Zeitmanagement und Resilienz sind in der heutigen Arbeitswelt unerlässlich. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen mit verschiedenen Maßnahmen und Instrumenten dabei, ihre Work-Life-Balance sowohl entsprechend ihren Bedürfnissen als auch den beruflichen Anforderungen anzupassen. Ein aussagekräftiges Beispiel für die Ernsthaftigkeit unseres Anliegens ist die Einführung des Focus Friday – ein Konzept, das den Grundstein für Effizienz und Zufriedenheit im (Arbeits-)Alltag legt.

Focus Friday: Freitage neu gedacht.

„Freitag nach eins macht jeder seins“ – dieses geflügelte Wort haben wir mit der Einführung des Focus Friday auf die Spitze getrieben: Bei uns macht freitags auch vor eins jeder seins. In einer Zeit, in der Meeting-Marathons oft den Arbeitstag dominieren, bietet der Focus Friday einen willkommenen Rückzugsort. Garantiert keine Meetings – einfach konzentriertes und fokussiertes Arbeiten. Unsere Mitarbeiter:innen können so ins Wochenende starten, ohne etwa ellenlange To-do-Listen aus der Arbeitswoche mit sich zu schleppen. Die Einführung des Focus Friday im Herbst 2023 war ein großer Erfolg; die Rückmeldungen unserer Mitarbeiter:innen sind durchweg positiv. Viele berichten von einer spürbaren Entlastung und einem erheblichen Zugewinn an Arbeitszufriedenheit.

Coachings: individuelle Unterstützung.

Wir wissen, dass jede:r Mitarbeiter:in einzigartig ist, unterschiedliche Bedürfnisse hat und individuelle Herausforderungen meistern muss. Deshalb bieten wir ihnen maßgeschneiderte Coachings in den Bereichen Zeitmanagement und Resilienz. Diese Unterstützungen sind keine Massenware, sondern werden individuell angepasst und gefördert. Unsere Führungskräfte sind geschult, beispielsweise in Momenten von Überforderung gezielt Unterstützung anzubieten und damit langfristig zu Stabilität, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden jeder und jedes Einzelnen beizutragen.

Familienservice: Unterstützung in allen Lebenslagen.

Unsere Kooperation mit dem BUK Familienservice ist eine feste Größe in unserer Unternehmensphilosophie. Er bietet Unterstützung und Beratung sowohl für berufliche als auch für private Herausforderungen. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter:innen in allen Lebensbereichen gestärkt werden und eine Balance zwischen Beruf und Privatleben finden.



Flexibilität durch Gleitzeitmodell.

Unser Gleitzeitmodell ermöglicht es den Mitarbeiter:innen, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. So haben sie weitgehend die Freiheit, ihren Arbeitstag flexibel zu beginnen und zu beenden. Überstunden gehen nicht verloren, sondern werden auf einem Gleitzeitkonto gutgeschrieben und können nach Bedarf genutzt werden.

Teilzeit und mobiles Arbeiten.

Flexibilität ist bei uns das A und O. Teilzeitbeschäftigung wird in allen Lebenslagen unterstützt, sei es während der Elternzeit oder in anderen persönlichen Situationen. Dank unseres flexiblen Gleitzeitmodells lassen sich individuelle Arbeitszeitmodelle problemlos integrieren. Mobiles Arbeiten ist ein weiterer Bestandteil unserer flexiblen Arbeitsgestaltung. Mitarbeiter:innen können von überall in Deutschland arbeiten, was besonders für diejenigen mit langen Arbeitswegen eine enorme Erleichterung bringt und zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben beiträgt.

Digitalisierung und KI.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Digitalisierung und dem Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI). Wir sind stets darauf bedacht, zeitaufwendige und monotone Aufgaben durch intelligente Technologien zu ersetzen. Dies schafft Freiräume für wichtigere Tätigkeiten und Verbesserungspotenziale.

Jeder ist seines Glückes Schmied.

Bei der Nutzung unserer Angebote bauen wir auch auf Eigenverantwortung. Es ist normal, sich Unterstützung zu suchen, wenn man sie benötigt. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter:innen, aktiv zu werden und die vielfältigen Angebote verantwortungsvoll zu nutzen. Unsere Maßnahmen und Initiativen – allen voran der Focus Friday – sind darauf ausgerichtet, eine Atmosphäre der Effizienz, Konzentration und Zufriedenheit zu schaffen. So können wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter:innen ihre Potenziale voll ausschöpfen und dabei gesund und motiviert bleiben.



Vom Aufbruch und Wandel.

Nichts ist so beständig wie der Wandel – schon Heraklit wusste, dass an stetiger Veränderung als universeller Konstante kein Weg vorbeiführt. Entscheidend ist, wie man sich diesem Wandel stellt: mitlaufend oder mitgestaltend.

Schon im Jahr 2020 stellten wir mit dem Projekt „gwg 180°“ die Weichen für eine tief greifende Neuausrichtung unserer Unternehmens- und Führungskultur. Um aktuellen und zukünftigen unternehmerischen Herausforderungen begegnen zu können und gleichzeitig das Profil unserer Arbeitgebermarke zu stärken und zu schärfen, legten wir den Fokus auf fünf Bereiche: Innovationskraft, Kundenzentrierung, Profitabilität, Arbeitgeberattraktivität und Führung.

In der Folge galt es, diesen Ansätzen Leben einzuhauchen. In einem ersten Schritt haben Kulturbotschafter Verantwortung für die Weiterentwicklung dieser Bereiche übernommen. Dass diese Herangehensweise bereits Früchte trägt, zeigt sich an folgenden Beispielen.

Muster aufbrechen – mit Culture Hacks.

Eine wesentliche und übergreifende Rolle bei der Gestaltung des Wandels kommt den Culture Hacks zu. Bei diesen handelt es sich um mittlerweile mehr als 60 Ansätze zur Förderung von Innovation, die unsere Mitarbeiter:innen in Zusammenarbeit mit einem Beratungsunternehmen entwickelt haben. Die in einem Arbeitsbuch zusammengestellten Culture Hacks sind praxisnahe Tools und Methoden, mit denen es gelingt, Bestehendes zu hinterfragen, neue Denkweisen anzuregen, Ideen zu generieren, Prozesse zu verbessern und so die Unternehmenskultur aktiv mitzugestalten.

Führungskultur geht hier gemeinsam.

Ein Format, welches die Transformation unserer Unternehmenskultur stützt, ist „Fridays for Führung“. Hier kommen Führungskräfte in regelmäßigen Abständen zusammen, um sich im informellen Rahmen auszutauschen, Ideen zu diskutieren und gemeinsame Lösungswege zu erarbeiten. Das Format fördert nicht nur das einheitliche Führungsverständnis, sondern stärkt auch das Vertrauen und Gemeinschaftsgefühl.

Arbeiten, wo man sich zu Hause fühlt.

Ein keinesfalls zu unterschätzendes Element des Kulturwandels ist die Erneuerung unserer Räumlichkeiten. Was mit der kompletten Neugestaltung unseres Kundencenters begann, erstreckt sich nun über das ganze Gebäude der gwg in der Hoefstraße – beginnend beim barrierefreien, offenen und lichtdurchfluteten Empfangsbereich über zielgruppengerechte Besprechungsräume und gemütliche Wartezonen bis hin zu den neuen Büros mit multifunktionalen Raumkonzepten in den weiteren Etagen. Gerade diese Multifunktionalität ist in der sich verändernden Arbeitswelt ein wichtiger Faktor, um den gestiegenen Anforderungen an Kommunikation, Flexibilität und Agilität im Projektmanagement gerecht werden zu können. In den entstandenen Raumwelten kann sich diese Veränderung sehen und fühlen lassen.

Schneller, besser, flexibler.

In der mit großem Tempo fortschreitenden Digitalisierung und Technologisierung liegen auch für die Wohnungswirtschaft große Chancen. Wir setzen in den Bereichen auf

neue Technologien, wo sie den Wandel sinnvoll fördern. Beispielsweise wenn sie dazu beitragen, Prozesse zu optimieren, Informationen zu synchronisieren und die interne sowie externe Kommunikation zu vereinfachen. Auch was die Einsatzmöglichkeiten Künstlicher Intelligenz betrifft, sind wir immer auf dem aktuellen Stand der Entwicklungen. Hier unternehmen wir die ersten Schritte, um zukünftig in der Branche vorangehen zu können. So kann beispielsweise der Einsatz vor allem generativer KI in Hinblick auf den Fachkräftemangel eine wertvolle Unterstützung sein.

Immer beweglich bleiben.

Die entscheidenden Faktoren bei allen bereits umgesetzten und geplanten Maßnahmen sind das Engagement und die Veränderungsbereitschaft unserer Mitarbeiter:innen. Schließlich sind sie es, die den Kulturwandel nicht nur mitgestalten, sondern auch leben. Durch sie wird der Wandel innerhalb der gwg auch für unsere Kund:innen, Partner:innen und potenziellen Bewerber:innen spürbar. So gehen wir den Weg des Wandels gemeinsam.

Unser Zuhause.

Dass das Umfeld der Arbeit großen Einfluss auf deren Qualität und damit Ergebnisse hat, ist sicherlich keine neue Erkenntnis. Umso erstaunlicher ist, wie lange sich in der Arbeitswelt Raumkonzepte halten, die vor allem auf Funktionalität setzen und demzufolge einen Charme längst vergangener Zeiten versprühen: Lange Flure, Einzelbüros, Konferenzraum, Kaffeeküche – fertig ist das Büro. Mit unserem Bekenntnis zum Kulturwandel war klar, dass wir auch hier neue Wege gehen müssen und wollen.

New Work, new Home.

Ansatzpunkt bei den Planungen der Umgestaltung unserer Räumlichkeiten ist das Konzept „New Work“. Dieses befasst sich mit der Schaffung moderner Arbeitsweisen und -umgebungen. Es zielt darauf ab, traditionelle Hierarchien aufzulösen, mehr Flexibilität, Eigenverantwortung und Zusammenarbeit zu ermöglichen sowie die Work-Life-Balance zu verbessern. Gesucht wurden also moderne, flexible Arbeitsplatzlösungen, in denen sich unsere Mitarbeiter:innen wohlfühlen. Das Ziel war es, unseren Slogan „gwg wuppertal – unser zuhause“ nicht nur für unsere Kund:innen sowie Besucher:innen, sondern auch für unsere Mitarbeiter:innen erlebbar zu machen.

Von dem großen Ganzen und kleinen Details.

Um aus schlichten Büroräumen eine offene, einladende Arbeitsumgebung zu machen, gilt es zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen. Zum Beispiel: Grundriss, Möblierung, Ergonomie, Beleuchtung, Farbgebung, Akustik, Raumtemperatur, Kommunikations- und Rückzugsmöglichkeiten sowie die Integration von Technologie. Eins ist klar: Die Liste ist lang. Damit auch kein Aspekt unberücksichtigt bleibt, haben wir uns Profis an die Seite geholt: die New-Work-Expert:innen des Architekturbüros bkp aus Düsseldorf. Der fortlaufende intensive Austausch, die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und Ansprüche unserer Mitarbeiter:innen sowie die Förderung des Kulturwandels standen dabei im Mittelpunkt der Zusammenarbeit. Das Ergebnis sind individuell auf unser Unternehmen zugeschnittene Raumlösungen, die nicht nur heutigen, sondern auch zukünftigen Ansprüchen an moderne Arbeitsweisen und -welten gerecht werden.



Das Innovationslabor schafft multifunktional Raum für Ideen.



Zwischen Besprechungsraum und Desksharing:
Die neugestalteten Räumlichkeiten nach dem Prinzip
des Open Space.



Grundriss der Arbeitswelten vom 1. Obergeschoss.

Neue Räume, neues Klima, neue Gedanken.

Mittlerweile ist der Wandel in alle Etagen unseres Unternehmensgebäudes eingezogen - und hat es sich dort gemütlich gemacht. Im Erdgeschoss ruft das neu gestaltete Kundencenter noch immer freudiges Erstaunen hervor. Unsere Kund:innen schätzen die neue Struktur und Einrichtung der Warte- und Besprechungsbereiche sehr. Sie fühlen sich willkommen und eingeladen, bei uns zu verweilen.

Die Etagen vier und fünf wurden erst vor wenigen Jahren einer Umgestaltung unterzogen. Auch das Untergeschoss wurde neu eingerichtet und dient jetzt als „gwg wohnzimmer“ für Pausen und Workshops. In den Etagen eins bis drei wird das Konzept von New Work seit diesem Jahr in all seinen Facetten zum Leben erweckt. Der Abschied von festen, personengebundenen Arbeitsplätzen ist dabei ein ganz wesentlicher Punkt. Die nach dem Prinzip Open Space neu gestalteten Räumlichkeiten bieten vielerlei Möglichkeiten, je nach Art und Umfang der Aufgaben einen passenden Platz zu finden. Das Modell des Desksharing bestätigt schon

jetzt seinen Ruf als Treiber für Kommunikation, Austausch und Wir-Gefühl. Mit dem Innovationslabor haben wir einen Ort geschaffen, in welchem neue Ideen besonders willkommen sind. Verschiedene Meetingpoints bieten Raum für informelle Gespräche und Fokusräume den Rahmen für konzentriertes Arbeiten. Für das ungestörte Telefonat stehen spezielle, schallgeschützte Hubs bereit. Dagegen trifft man sich an den Coffeepoints zum lockeren Austausch.

Schon jetzt, kurze Zeit nach der Fertigstellung, lässt sich der positive Einfluss der neuen Raumwelten auf die Arbeitsweise und die Produktivität feststellen. Kurze Wege und offene Räume prägen zum einen eine Kultur des Miteinanders und ermöglichen zum anderen effizientere Arbeitsabläufe sowie konzentriertes Arbeiten. Das durchweg positive Feedback unserer Mitarbeiter:innen zeigt, dass der ursprüngliche Plan aufgegangen ist. Unter fachkundiger Begleitung und Teilhabe aller haben wir ein Arbeitsumfeld geschaffen, welches unserer Philosophie und Haltung Ausdruck verleiht: Willkommen bei der gwg. Willkommen zu Hause.

MARIE SELIGER

„Das neue Raumkonzept fördert Identifikation und zukunftsorientiertes Arbeiten durch flexible und inspirierende Arbeitswelten.“

So geht Büro.

Marie Seliger
(Head of New Work)
und Lena Mangels
(Projektleiterin)
vom Düsseldorfer
Architekturbüro bkp.



Jede Etage wird mit einem Workshop an unsere Mitarbeiter:innen übergeben.

Die Planung und Errichtung der neuen Raum- und Arbeitswelten erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem Düsseldorfer Architekturbüro bkp. Die Architektinnen und Expertinnen für moderne Arbeitswelten Eva Boss (Gesellschafterin), Lena Mangels (Projektleiterin) und Marie Seliger (Head of New Work) traten dabei mit dem Ziel an, nicht nur funktionale, sondern auch inspirierende Räume zu schaffen, die den Mitarbeiter:innen ein „Zuhause bei der gwg“ bieten. Der Startschuss fiel 2021 mit einem Workshop, der die interne Zusammenarbeit und Unternehmenskultur der gwg neu definierte. Dabei war von Anfang an klar, dass die Einbindung der Mitarbeiter:innen der Schlüssel zum Erfolg dieses Projekts sein würde. Durch regelmäßige Workshops, Feedback-Schleifen und Gesprächsrunden wurden die Beschäftigten aktiv in den Gestaltungsprozess eingebunden. Dabei ging es nicht nur darum, ihre Wünsche und Bedürfnisse zu berücksichtigen, sondern auch ihre Ängste und Bedenken ernst zu nehmen und darauf einzugehen.

Mehr als nur Tische tauschen.

Ein zentrales Element des Konzepts von bkp war das Desksharing. Durch die Reduzierung der Anzahl der Schreibtische konnte Platz für verschiedene Zonen

geschaffen werden: Coffeepoints, Rückzugsräume und Besprechungszonen, die die Aufenthaltsqualitäten des Büros erheblich verbesserten. Diese Flexibilität ermöglicht es den Mitarbeiter:innen zukünftig, den passenden Raum für jede Art von Tätigkeit zu finden.

Die gestalterische Umsetzung des Mottos „Zuhause bei der gwg“ zeigt sich nun auf fünf Etagen der gwg Geschäftsstelle: Besprechungsräume und Rückzugsorte sind in der Gestaltung von Wohnwelten inspiriert. Holzmaterialien und das Farbkonzept, angelehnt an das Corporate Design der gwg, tragen dazu bei, dass sich die Mitarbeiter:innen wohl und heimisch fühlen. Die zielgruppenorientierten Räumlichkeiten im Kundencenter (Erdgeschoss) überzeugen und begeistern die Besucher:innen mit individueller Farbwelt und Einrichtung. Lena Mangels dazu: „Wir sind wirklich stolz darauf, an der Gestaltung der neuen Arbeitswelten beteiligt gewesen zu sein. Die Zusammenarbeit mit der gwg war von Anfang an von einer gemeinsamen Vision geprägt: die Raumwelten der Zukunft zu schaffen. Die positive Resonanz der Mitarbeiter:innen und die spürbare Veränderung in der Arbeitsatmosphäre, aber auch das Feedback der Besucher:innen sind für uns die größte Belohnung.“



Gastbeitrag von Elke Nippold-Rothes,
stellvertretende Leiterin der EBZ Akademie in Bochum

Zukunft gestalten durch gezielte Kompetenzförderung: Personalentwicklung in der Wohnungs- wirtschaft.

Die Wohnungswirtschaft befindet sich in einer Phase stetiger Transformation, geprägt von zahlreichen branchenspezifischen Herausforderungen und sich ändernden Anforderungen. Um angesichts dessen weiterhin wirtschaftlich erfolgreich zu sein, erfordert die Antwort darauf eine strategische Personalentwicklung, die auf den Aufbau und die Förderung vielseitiger Kompetenzen setzt.

Dauerbaustelle Kompetenz.

Mitarbeiter:innen in der Wohnungswirtschaft müssen heutzutage nicht nur über tief gehende Fachkenntnisse verfügen, sondern auch in Methodenkompetenzen wie Projekt- und Prozessmanagement sowie in digitalen und energie- und klimatechnischen Grundkompetenzen versiert sein. Besonders wichtig sind sogenannte „Future Skills“, wie Selbstreflexion, Selbststeuerung, Selbstorganisations- und Selbstlernkompetenzen, Adaptionsfähigkeit, Netzwerkkompetenz und Kooperation. Diese Fähigkeiten sind in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt unverzichtbar.

Lerneifer und Vorbilder.

Ein zentrales Element erfolgreicher Personalentwicklung ist das lebenslange Lernen. Angesichts der immer kürzer werdenden Halbwertszeit von Fachwissen wird es zunehmend unerlässlich, dass Mitarbeiter:innen sich kontinuierlich weiterbilden und sich mit aktuellen Themen auseinandersetzen. Dabei spielen Führungskräfte eine besondere Rolle: Sie fungieren nicht nur als Vorbilder, sondern auch als Katalysatoren für die Kompetenzentwicklung ihrer Teams.

Digital und nachhaltig.

In der Wohnungswirtschaft entstehen durch die Digitalisierung und Nachhaltigkeit neue Berufsbilder und Anforderungsprofile. Rollen wie Energie- und Nachhaltigkeitsmanager oder Projektmanager werden in Wohnungsunternehmen immer wichtiger. Innovative Unternehmen im Sektor, wie beispielsweise die gwg, haben bereits spezialisierte Programme zur Förderung solcher neuen Rollen entwickelt und setzen auf kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen.

Fachkräfte gewinnen und binden.

Die nachhaltige Gewinnung und Bindung von Fachkräften erfordert eine gesteigerte Arbeitgebermarke. Wichtige Faktoren hierbei sind Wertschätzung, Zusammenarbeit im Team, starke Führung, Arbeitsplatzsicherheit, flexible Arbeitszeiten und ein konkurrenzfähiges Gehalt. Ein positives Arbeitgebererlebnis, das durch ein professionelles Employer Branding geschaffen wird, kann das Engagement der Mitarbeiter:innen zusätzlich steigern.

Die Vorreiterrolle.

Durch beständige Weiterentwicklung ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter:innen sowie durch ihre gezielte Organisationsentwicklung hat sie sich die gwg als „First Mover“ positioniert. Die Einführung strukturierter Mitarbeitergespräche und regelmäßiger Personalentwicklungsrunden trägt zur nachhaltigen Mitarbeiterentwicklung bei und unterstreicht das Engagement des Unternehmens für eine zukunftsfähige Personalstrategie. Zusammenfassend zeigt sich, dass die Wohnungswirtschaft durch eine vorausschauende und umfassende Personalentwicklung nicht nur den aktuellen Herausforderungen begegnet, sondern auch die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft stellt. Die Förderung von Future Skills und die kontinuierliche Anpassung an neue Anforderungen sind dabei zentrale Erfolgsfaktoren.

Strategie
und
Zukunft.



Der Blick nach vorne.

OLIVER ZIER

„Den komplexen Herausforderungen unserer Zeit begegnen wir mit umfassenden Strategien, die es uns ermöglichen, gemeinschaftlich entschlossen voranzugehen.“

Die Wohnungswirtschaft steht auch in den kommenden Jahren vor dynamischen und komplexen Herausforderungen. Mit den steigenden ökologischen und sozialen Anforderungen, wachsenden Baukosten und stagnierendem Neubau wächst der Bedarf an passenden Strategien und innovativen Ansätzen. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere strategischen Leitlinien für die Jahre 2024 bis 2026 definiert. Diese beinhalten Querschnitts- und Teilstrategien zu allen zentralen Themenbereichen des Unternehmens.

Nachhaltige Wohnungswirtschaft.

Mit der Querschnittsstrategie „Nachhaltige Wohnungswirtschaft“ werden ökologische Ziele, soziale Verantwortung und wirtschaftlicher Erfolg ausbalanciert. Wir verstehen es als unsere Pflicht, bezahlbaren Wohnraum anzubieten und auch benachteiligte Gruppen zu unterstützen. Zudem

verfolgen wir unsere ökologischen Ziele zum Schutz von Klima und Umwelt. Wirtschaftlich streben wir damit finanzielle Stabilität und Handlungsfähigkeit an.

Digitalisierung und Innovation.

Die zweite Querschnittsstrategie zielt darauf ab, das Unternehmen durch den Einsatz neuer Technologien und mit großer Innovationskraft zukunftsfähig zu machen. Digitale Produkte und Services, Prozessoptimierung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz sind dabei die Eckpfeiler. Wir sehen die Digitalisierung als Weg, um unsere Effizienz zu steigern, Kosten zu senken und die Qualität unseres Kundenservice stetig zu optimieren. Zudem wurden vier Teilstrategien definiert, die es ermöglichen, Bereiche wie Kundenbeziehungen, Personalmanagement und Prozesse gezielt zu verbessern, die Umsetzung zu steuern und Fortschritte zu verfolgen.



Oliver Zier,
Geschäftsführer

Teilstrategie: Kunden und Märkte.

Die Teilstrategie „Kunden und Märkte“ verfolgt in den kommenden Jahren wesentliche strategische Ziele: eine höhere Kundenbindung durch gesteigerte Kundenzufriedenheit, die schnellere und zielgruppengesteuerte Akquisition von Neukunden sowie eine angemessene Steigerung der Mieteinnahmen.

Teilstrategie: Personal und Arbeitswelten.

Wir legen großen Wert auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen. Das Ziel ist, effizient und produktiv zu arbeiten und gleichzeitig die Motivation und Identifikation zu steigern. Dies umfasst Talentförderung, gezielte Führungsarbeit, erhöhte Arbeitgeberattraktivität sowie die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Teilstrategie: Prozesse und Strukturen.

Wir richten unsere Prozesse so aus, dass agiles, interaktives sowie bereichsübergreifendes und digitales Arbeiten ermöglicht und gefördert wird. Gleichzeitig dienen die Prozesse als Grundlage zur Optimierung bzw. Gestaltung

der Organisationsstruktur, um das Unternehmen permanent den dynamischen Anforderungen anpassen zu können. Die Maßnahmen zielen zudem darauf ab, die Führungswirkung bestmöglich zu unterstützen.

Teilstrategie: Geschäftsentwicklung und Finanzen.

Mit dieser Teilstrategie verfolgen wir das Ziel, unsere wirtschaftliche Handlungsfähigkeit langfristig zu sichern. Werterhaltende Bestandsentwicklung, die Sicherstellung der dauerhaften Vermietbarkeit und die Attraktivität der Quartiere sind hierbei wesentliche Faktoren. Investitionen werden gebündelt und nach Kriterien wie den CO₂-Vermeidungskosten priorisiert, um auch in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld handlungsfähig zu bleiben.

Wir sind überzeugt, mit unseren Strategien und Maßnahmen auf dem richtigen Weg zu sein, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern und für Wuppertal ein verlässlicher Partner für Wohnqualität, Nachhaltigkeit und Innovation zu bleiben.

DIGITALISIERUNG UND INNOVATION



DANIEL BRUDER

„Mit unseren Erfolgen bei der Digitalisierung und hinsichtlich der Förderung von Innovation und zielgerichteter kreativer Beteiligung, haben wir sicher einen gewissen Vorsprung in der Branche. Unsere Auszeichnung als Digitalpioniere der Wohnungswirtschaft ist dafür ein guter Beleg.“

Die Berücksichtigung neuer Technologien, wie Künstliche Intelligenz in der Querschnittsstrategie „Digitalisierung und Innovation“ definiert für uns den Beginn einer neuen Ära.

Gleichzeitig wird damit ein entscheidender Schritt in Richtung einer zukunftsweisenden Transformation markiert. Die Ambitionen reichen über die reine Implementierung dieser Technologien hinaus. Vielmehr

spiegeln sie das Engagement wider, eine Kultur des digitalen Fortschritts und der kontinuierlichen Verbesserung zu schaffen.

Daten: eine wichtige Ressource.

Der Aufbau eines Data Warehouse ermöglicht die Errichtung einer umfassenden und integrierten Infrastruktur. Auf Basis der Sammlung und Analyse von Daten aus verschiedenen Unternehmensbereichen lassen sich

fundierte Entscheidungen treffen, Trends erkennen und strategische wie operative Abläufe optimieren. Mit der Automatisierung von Prozessen kann es gelingen, repetitive Vorgänge einzudämmen und im selben Atemzug Mitarbeiter:innen den Freiraum zu bieten, sich beispielsweise auf komplexere Aufgaben zu konzentrieren.

Komm rein, KI!

Eine weitere wegweisende

Maßnahme ist die Automatisierung von Prozessen.

Die Integration von Künstlicher Intelligenz und automatisierten Workflows in diverse Geschäftsbereiche trägt dazu bei, Aufgaben zu vereinfachen, Zeit zu sparen und Fehler zu minimieren. Dies führt nicht nur zu einer Optimierung der internen Abläufe, sondern auch zu einer höheren Servicequalität und gesteigerten Kundenzufriedenheit.

QUERSCHNITTsstrategie
Nachhaltige
Wohnungswirtschaft

TEILSTRATEGIE

Kunden
und
Märkte

TEILSTRATEGIE

Personal
und
Arbeitswelten

TEILSTRATEGIE

Prozesse
und
Strukturen

TEILSTRATEGIE

Geschäfts-
entwicklung
und Finanzen

QUERSCHNITTsstrategie

Digitalisierung
und Innovation

Potenziale nutzen.

Innovationsworkshops und Schulungen spielen eine zentrale Rolle dabei, eine Kultur des kreativen Denkens und der kontinuierlichen Weiterentwicklung zu etablieren und von internem Know-how zu profitieren. Durch den regen Austausch von Ideen, das Aufgreifen von Trends und die Schaffung eines Umfelds, in dem kreative Lösungsansätze gefördert werden, lässt sich sicherstellen, dass Mitarbeiter:innen stets auf dem neuesten Stand und bereit sind, über das Heute hinauszudenken.

Das Fundament der Querschnittsstrategie beruht auf dem Prinzip der Agilität und Anpassungsfähigkeit. Digitale Transformation ist ein kontinuierlicher Prozess, der eine flexible und innovationsgetriebene Denkweise erfordert. Dies geschieht jedoch nicht zum Selbstzweck: Unsere Vision ist es, durch Digitalisierung und Innovationskraft nachhaltigen Mehrwert für das Unternehmen, die Mitarbeiter:innen und vor allem unsere Kund:innen zu schaffen.



DIGITALISIERUNG IN DER PRAXIS

Smart-Building-Technologien:

Die Integration von intelligenten Systemen dient der Verbesserung der Energieeffizienz und des Wohnkomforts.

Digitale Mietverträge:

Diese vereinfachen die Verwaltung und sind umweltfreundlicher, da sie den Papierverbrauch reduzieren.

E-Government-Services:

Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen wird durch digitale Schnittstellen vereinfacht und beschleunigt.

LEITSATZ ZUR DIGITALISIERUNG

„Als digitales Wohnungsunternehmen bleiben wir permanent auf der Suche nach Innovationen, erkennen Marktpotenziale und nutzen digitale Technologien zur Entwicklung von neuen Dienstleistungen und Geschäftsfeldern.“

Ausgezeichnete Pionierarbeit!

„Wir freuen uns riesig über die Auszeichnung und sind unglaublich stolz auf die Innovationskraft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, so gwg-Geschäftsführer Oliver Zier. „Mit dem Projekt haben wir unsere Prozesse kundenorientiert, renditeoptimiert und effizient aufgestellt und eine zukunftsweisende Lösung für die Wohnungswirtschaft geschaffen.“ Darauf ein „Herzlichen Glückwunsch und weiter so!“



Die Preisverleihung fand am 7. September 2023 im Rahmen der REAL PropTech Conference in Frankfurt am Main statt. Die Jury bewertete das Gemeinschaftsprojekt als ideales Beispiel für eine Learning Journey: Eine bestehende Lösung wurde weiterentwickelt und optimiert. Dies setzt eine langfristige Beschäftigung und tiefes Verständnis für die Digitalisierung voraus. Klare Ziele, hohe Anforderungen und nutzerorientierte Entwicklung zeichnen die Vorgehensweise aus.

Stillstand ist nicht unsere Sache. Ein ausgezeichneter Beweis: das Projekt „Leerwohnungssanierung A bis Z – digital und kundenorientiert“, mit dem wir in 2023 in besonderem Maße unsere Innovationskraft unter Beweis gestellt haben und dafür sogar als Digitalpioniere der Wohnungswirtschaft 2023 ausgezeichnet wurden.

Gemeinsam mit dem IT-Unternehmen InnoCube hat das Projektteam rund um Alexander Rüsseler und Ahmet Adigüzel das ursprünglich für die Bauwirtschaft entwi-

ckelte Tool LEO weiterentwickelt. Das Ergebnis ist ein neues System, welches eine mobile und digitale Beauftragung von Leerwohnungssanierungen ermöglicht.

Der gesamte Ablauf von der Auftragsvergabe durch die gwg bis zur Steuerung der Subunternehmer durch den Generalunternehmer sowie die Abrechnung nach Fertigstellung wird innerhalb des Tools abgebildet. Die Vorteile liegen auf der Hand:

Struktur und Transparenz.

In der Anwendung sind unsere Quartiere nach Ziel-

gruppen definiert. Für jede Zielgruppe gibt es eine Persona und ein eigenes zielgruppenkonformes Ausstattungspaket, das auf Knopfdruck gewählt werden kann. Damit sind die Zeiten vorbei, in denen jede Leistungsposition einzeln ausgewählt werden musste.

Einsparung von Kapazitäten.

Das entwickelte Tool differenziert nach drei Investitionsalternativen: Instandhaltung, Renovierung und Modernisierung. Zu den Varianten sind die entsprechenden Mieten bereits

definiert. So können die Kapitalwerte errechnet, die Investitionen verglichen und die wirtschaftlichste Maßnahme definiert werden.

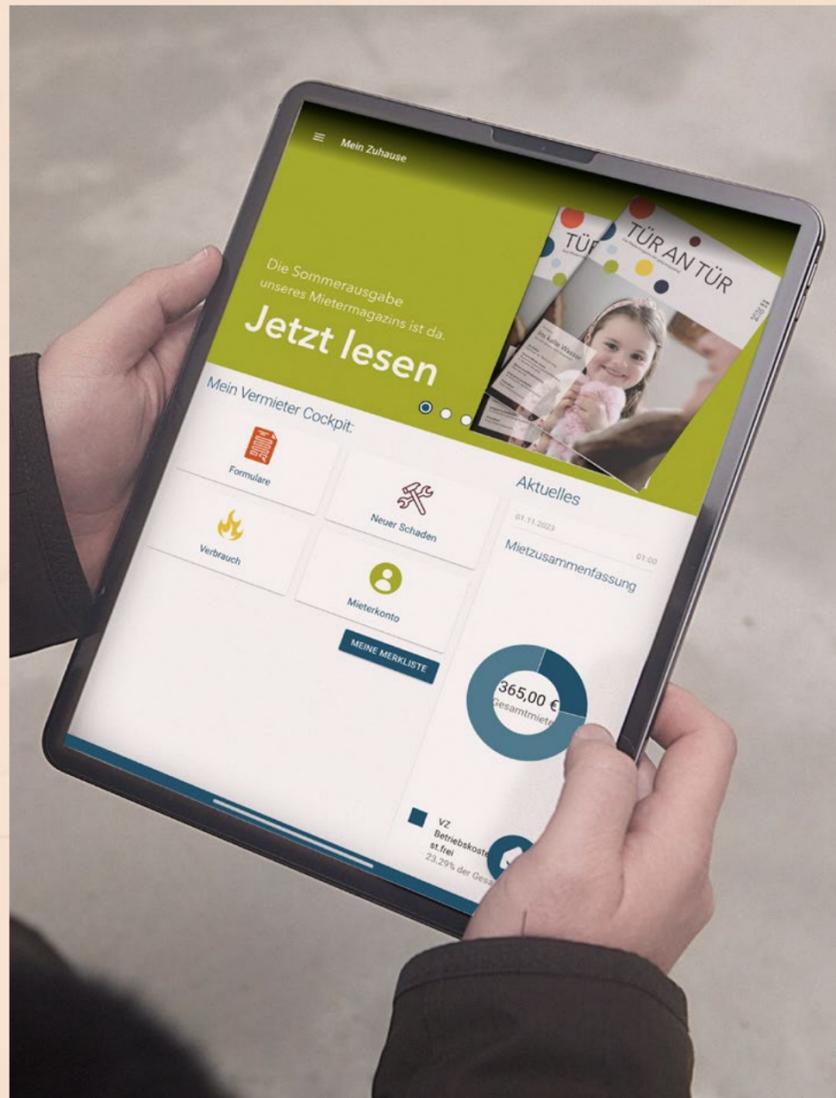
Weniger Leerzeiten.

Die im Tool angebotenen Dienstleister bilden dort unter anderem ihren Bauzeitenplan ab. So ist immer erkennbar, wann die Wohnung in welchem Zustand ist und vermietbar sein wird. Die Vermarktung kann also deutlich früher starten. Zudem gibt es im Prozess nach der Auftragsvergabe keine Medienbrüche mehr.

Auch im Netz zu Hause.

Für die einen ist das World Wide Web längst Alltagswerkzeug, für andere gar der Lebensmittelpunkt. Für uns ist es zuallererst ein unverzichtbarer Kommunikationskanal. Auf keinem anderen Weg erreichen wir unsere Kund:innen so schnell und so direkt – und umgekehrt gilt das genauso.

Unser Aushängeschild für den smarten und serviceorientierten Umgang mit dem Netz ist das „Mein Zuhause – mein Service“-Portal, aufrufbar im Web oder über die „gwg wuppertal – mein zuhause“-App auf allen mobilen Endgeräten. Bei Fragen rund um ihr Zuhause sind unsere Kund:innen über das Portal immer up to date – ganz ohne Papierkram und Wartezeiten. Sei es der praktische Überblick über den Jahresverbrauch für Heizung und Warmwasser, die schnelle Meldung von Schäden oder die einfache Mitteilung von Anliegen über vorgefertigte Formulare und Dokumente – mit unserem Serviceportal haben unsere Kund:innen ihr Zuhause immer mit dabei. Für die schnelle Klärung von Fragen bietet sich zudem die Möglichkeit einer charmanten und zielführenden Unterhaltung mit der digitalen Serviceassistentin Lisah.



DIE VORTEILE DES GWG SERVICEPORTALS AUF EINEN BLICK:



Exklusive Angebote und Rabatte entdecken



Formulare abrufen und Bescheinigungen anfordern



Vertragsdaten einsehen



Schadensmeldungen anlegen



Digitale Serviceassistentin für alle Anliegen rund um die Uhr



Postfach mit digitalen Kopien von Schreiben



Persönliche Daten ändern

Nexxt Level Personalmanagement

Mit dem Beginn der Unternehmenstransformation kam auch neuer Schwung in unsere Systemlandschaft. Nicht nur Bereiche wie IT, Rechnungswesen und Controlling profitierten fortan vom gezielten Einsatz modernster Software-Lösungen. Auch der Bereich Personal hat mittlerweile die Schwelle in eine neue Ära der Personalprozesse überschritten. Als Türöffner fungiert die HR-Software von rexx systems.

Mit dieser Software für Personalmanagement können wir die Verwaltung unserer Personalprozesse effizient, benutzerfreundlich und transparent gestalten. Nicht nur die Führungskräfte haben Zugriff, sondern auch unsere Mitarbeiter:innen können ihre persönliche Personalseite transparent einsehen. So kommt das System einem Mitarbeiter:innen-Portal gleich. Einsatzfelder und Aufgabenbereiche sind dabei:

Mitarbeitergewinnung

Mit rexx systems erstellen und veröffentlichen wir Stellenanzeigen und verwalten Bewerbungen und Genehmigungsprozesse.

Talentmanagement

Die Software bietet Unterstützung bei der Entwicklung und Bindung von Talenten.

Personaladministration

Digitale Personalakten ermöglichen schnellen Zugriff auf die Daten und Dokumente der Mitarbeiter:innen.

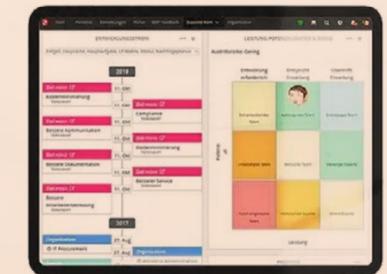
Workflows

Mit der Automatisierung von Prozessen durch intelligente Workflows und automatische Erinnerungen können wir die Effizienz steigern.

Modular und anpassbar

Durch die Implementierung von rexx systems in unsere IT-Landschaft können wir unsere Personalprozesse fortlaufend optimieren. Wir haben Zugriff auf verschiedene spezialisierte Module für Aufgaben wie Recruiting, Personalentwicklung und Zeitwirtschaft. Diese lassen sich individuell an unsere Bedürfnisse anpassen. Die Ergebnisse sprechen für sich: kürzere Bearbeitungszeiten, nachvollziehbare Informationsflüsse sowie strukturierte und gezielte Planung und Abwicklung von Fördermaßnahmen. Das macht die Software für uns zu einem wichtigen Faktor für höhere Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität und Wirtschaftlichkeit.

DIE VORTEILE VON REXX SYSTEMS:



Effizienz

Beschleunigung von HR-Prozessen durch Automatisierung

Transparenz

Verbesserte Datenqualität und zentraler Zugriff auf Informationen

Flexibilität

Anpassbare Formulare und Auswertungen für individuelle Anforderungen



Tobias Wilmann von DATASEC war Gast bei der Zukunftswerkstatt.

Ein Zuhause – auch für Daten

Kulturwandel bedeutet für uns auch digitale Transformation. Ein wichtiger Baustein dabei ist ein zentraler Ort, an dem alle Daten, die bei uns ein und aus gehen, zusammenfinden: das Data Warehouse. Es ermöglicht uns, elektronische Informationen effizient zu bündeln und für strategische Entscheidungen nutzbar zu machen.

Das Data-Warehouse-Projekt entstand aus der Notwendigkeit heraus, Daten aus verschiedenen Unternehmensbereichen zu konsolidieren. Diese waren ursprünglich auf zahlreiche Systeme verteilt, was eine effiziente Nutzung und Analyse erheblich erschwerte. Insbesondere das bisher genutzte ERP-System (SAP) stieß an seine Grenzen, da es nicht alle Geschäftsprozesse optimal abbilden konnte. Diese Fragmentierung führte zu Redundanzen und komplexen Schnittstellen.

Genial zentral!

Um dieser Herausforderung zu begegnen, entschieden wir uns für die Einrichtung einer zentralen Daten-Sammelstelle für alle relevanten Informationen. Wir entwickelten ein Data Warehouse auf Basis einer SQL-Daten-

bank. Der erste Schritt bestand darin, alle ERP-Daten in das neue Data Warehouse zu integrieren. In der aktuell laufenden Phase wird der Vorgang auch auf andere Systeme wie Datasec (CRM und Rechnungs-Workflow) und das Kunden-Portal ausgeweitet.

Ein wesentlicher Vorteil dieser zentralisierten Datenbank ist die Möglichkeit, fundierte Entscheidungen auf Basis aktueller und transparent

nachvollziehbarer Informationen zu treffen. Parallel entwickeln wir ein operatives Reporting mittels Microsoft Power BI. Dieses Tool ermöglicht eine automatisierte und präzise Auswertung aller im Data Warehouse zusammenfließenden Daten.

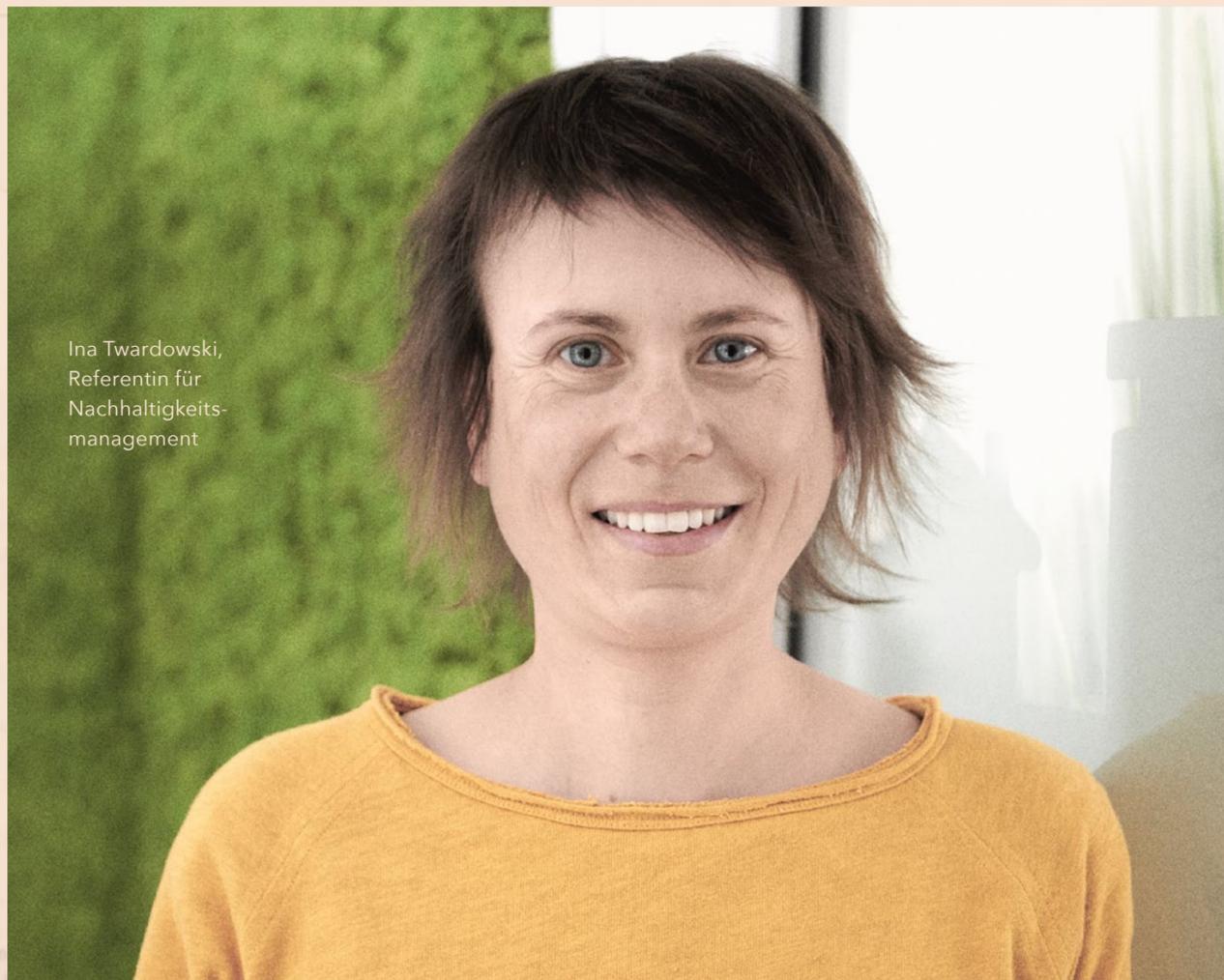
Die strategische Partnerschaft mit dem Beratungsunternehmen Atvisio spielt eine entscheidende Rolle bei der erfolgreichen Umsetzung. Sie ist essenziell, um

die komplexe Implementierung effizient zu realisieren.

Insgesamt hat die Einführung des Data Warehouse schon jetzt einen erheblichen Beitrag zur digitalen Transformation der gwg geleistet. Auf diese Weise kommen wir unserer Vision ein großes Stück näher: unsere Daten so zu organisieren und für zukünftige KI-Anwendungen nutzbar zu machen, dass sie zu einem echten Wettbewerbsvorteil werden.

NACHHALTIGE WOHNUNGSWIRTSCHAFT

Nachhaltigkeit spielt eine bedeutende Rolle in der Unternehmensführung und -entwicklung der gwg. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist als Querschnittsstrategie dementsprechend hoch angesiedelt. Unser Ziel ist es, im gegenwärtigen Konflikt zwischen Wirtschaftlichkeit und ökologischen und sozialen Zielen Wege zu finden, den Dreiklang der Nachhaltigkeit - Ökologie, Ökonomie, Soziales - umzusetzen und unsere Verantwortung als Stadttochter wahrzunehmen.



Ina Twardowski,
Referentin für
Nachhaltigkeits-
management

Aufbruch in die Zukunft.

Für uns und unsere Unternehmenskultur spielte das Thema Nachhaltigkeit schon in den letzten Jahren immer eine besondere Rolle. Mit der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts gemäß dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) begann dann aber auch die systematische Aufbereitung.

Dieser erste Schritt diente nicht nur der Dokumentation bisheriger Bemühungen, sondern war auch der Ausgangspunkt für die Entwicklung eines umfassenderen Nachhaltigkeitsmanagements. Hierbei handelt es sich nicht nur um eine Erweiterung der bestehenden nachhaltigen Wohnungswirtschaft, sondern um eine vertiefte und strategische Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit.

Der strategische Ansatz.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist nach einheitlichen europäischen Vorgaben aufgebaut. So stellen wir sicher, unserer Verantwortung über die gesetzlichen Anforderungen hinaus nachzukom-

men und unser Unternehmen auf wirklich alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte auszurichten. Das Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) helfen dabei, klarere Kurz-, Mittel- und Langfristziele zu definieren und Fortschritte zu messen.

Organisation und Arbeitsstrukturen.

Um die Vielfalt der Nachhaltigkeitsthemen effizient zu managen, wurde eine entsprechende Organisationsstruktur geschaffen. Dazu zählen die Installation des Steuerungskreises Nachhaltigkeit, die Bildung der Arbeitsgruppen für die Bereiche Ökologie, Soziales und Wirtschaft sowie die Einbindung des Bereichs „Nachhaltige Quartiere“. Diese neue Struktur ermöglicht es, konkrete Handlungsfelder für verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte zu entwickeln und umzusetzen. Ein nächster Schritt ist die Information und Befähigung der Mitarbeiter:innen. Dies wird vornehm-

lich über Schulungen und Informationsangebote für die Belegschaft geschehen, um das Thema im Unternehmen noch tiefer zu verankern.

Ziele und Maßnahmen.

Um die wichtigsten Themen in Bezug auf nachhaltige Wohnungswirtschaft zu identifizieren, werden derzeit Wesentlichkeitsanalysen durchgeführt. In diesem Zuge werden Ziele für die verschiedenen Bereiche formuliert und ein Drei-Jahres-Zielkatalog erstellt. Dieser soll auf langfristige Ziele bis 2045 (z. B. Klimaneutralität) ausgerichtet sein. Ein weiteres aktuelles Projekt ist die Entwicklung eines Systems, das es ermöglicht, Bau- und Sanierungsvorhaben auf ihre Konformität mit der Nachhaltigkeitsstrategie zu überprüfen. Obwohl noch keine endgültigen Bewertungsmaßstäbe definiert sind, verfolgen wir das Ziel, nachhaltige Konzepte, wie z. B. für Grünflächenmanagement oder klimafolgenangepasste Quartiere, konkret auszuarbeiten und umzusetzen.

Offenes Netzwerk Zukunftskreis Nachhaltigkeit.

Ein Eckpfeiler der Strategie ist der offene und regelmäßige Austausch in einem Netzwerk von gleichgesinnten Unternehmen in unserer Region. Der Zukunftskreis Nachhaltigkeit bietet den Rahmen, um über Fortschritte, Pläne und auch Herausforderungen zu sprechen. Der dort geführte ehrliche und produktive Austausch fördert eine kollaborative Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategien.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir auf einem guten Weg sind, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu etablieren. Die Unterstützung und das Engagement der Mitarbeiter:innen sowie der offene Austausch mit anderen Unternehmen bilden das Fundament dafür, die kommenden Herausforderungen zu meistern, und die Nachhaltigkeitsziele weiter voranzutreiben.

LEITSATZ ZUR NACHHALTIGKEIT

„Als nachhaltiges Wohnungsunternehmen gewährleisten wir auf Dauer die Balance zwischen ökologischen Zielen, sozialer Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg.“

INA TWARDOWSKI, REFERENTIN FÜR NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

„Abgesehen davon, dass wir als Unternehmen von der inhaltlichen Auseinandersetzung mit den DNK-Kriterien profitieren, erlangen wir durch die Abgabe der Erklärung auch eine breitere Wahrnehmung unserer Bemühungen.“



DNK? Na klar!

Das Thema Nachhaltigkeit nehmen wir ernst - und lassen uns diesbezüglich an unseren Taten messen. Grund genug, uns dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zu verpflichten. Der DNK ist ein Transparenzstandard, der vom Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) entwickelt wurde. Er wird deutschlandweit von verschiedenen Unternehmen angewandt und gilt als renommiert. Der DNK unterstützt Unternehmen beim Aufbau einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie und der entsprechenden Berichterstattung. Auch wir haben umfassend Auskunft zu 20 DNK-Kriterien gegeben, wodurch die Erklärung für uns selbst als Leitlinie gelten kann.

Herantasten und lernen.

Die Beschäftigung mit der DNK-Entsprechenserklärung war für uns ein guter, strukturierter Einstieg in das Thema der standardisierten Berichterstattung. Der DNK ist weniger komplex als vergleichbare europäische Standards, orientiert sich jedoch inhaltlich daran. Für uns war es sehr wichtig, die Logik hinter diesen Standards zu verstehen. Dadurch sind wir nun vorbereitet

auf umfangreichere Berichterstattungen, wie beispielsweise nach der Corporate Sustainability Reporting Directive.

Bis ins Detail.

Mit der Erstellung des Berichts haben wir immer besser verstanden, welche Details in welcher Form im Zuge eines umfassenden Nachhaltigkeitsmanagements ausgearbeitet werden müssen. Dies sind zum Beispiel die doppelte Wesent-

lichkeitsanalyse inkl. der Analyse der Risiken und Chancen, die durch die verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen auf uns zukommen können.

Regelmäßigkeit und Klarheit.

Die DNK-Entsprechenserklärung verdeutlicht die Notwendigkeit einer klaren Formulierung der relevanten Nachhaltigkeitsziele. Die Beschäftigung damit hat uns also dabei geholfen, unsere

Nachhaltigkeitsstrategie zu schärfen und noch klarer zu machen, was wir auf welchem Weg erreichen wollen. Dass wir mit der regelmäßigen Berichterstattung auch selbst auf ein strukturiertes Monitoring zurückgreifen können, ist ein weiterer Vorteil. Insgesamt ist die Entsprechenserklärung für uns ein weiterer Baustein, der uns als nachhaltiges Unternehmen der Wohnungswirtschaft kennzeichnet.

DNK-Entsprechenserklärung

Die Kriterien der DNK-Entsprechenserklärung unterteilen sich in Nachhaltigkeitskonzepte, zu denen die Bereiche Strategie und Prozessmanagement (nachhaltige Unternehmensführung) gehören, sowie die Nachhaltigkeitsaspekte, zu denen die Bereiche Umwelt und Gesellschaft zählen. Unter die jeweiligen Bereiche fallen dann Kriterien wie beispielsweise

„Strategische Analysen und Maßnahmen“, „Anreizsysteme“, „Ressourcenmanagement“ und „Arbeitnehmerrechte“.

Teilnehmende Unternehmen definieren zu jedem Aspekt konkrete Ziele und machen klar, auf welchem Weg sie diese Ziele zu erreichen gedenken.

Zirkuläres Gebäudekonzept überzeugt bei Circular Insights Days 2023

Im November 2023 trafen sich innovative Köpfe bei den Circular Insights Days 2023, um gemeinsam neue Wege in der Stadtentwicklung zu erkunden - und wir waren mit dabei! Unter dem Motto „Kreativ sein, Neues denken“ wurden Zukunftsideen mit Innovationsmethoden und Design Thinking entwickelt. Neben der gwg waren Teams von STORCH, der AWG Wuppertal, dem Förderverein BUGA Wuppertal und den Wuppertaler Stadtwerken vertreten.



Maryam Bahrami (links vorne), Veronika Kowolik (Managerin Circular Economy, 3. v. rechts) und Julian Lauten-Weiss (rechts vorne) präsentieren dem #teamgwg ihre Konzepte zu den Circular Insights Days 2023.

Unser Case: das zirkuläre Gebäude.

Im Rahmen der Quartierstransformation im Stadtteil Nächstebreck, unserem Wohnpark Schellenbeck, soll der Gebäudebestand um ein zu hundert Prozent zirkuläres Gebäude erweitert werden. Zum einen soll unter Einsatz modernster Bautechnik und nachwachsender Rohstoffe ein Beispiel für zirkuläres Bauen und Wohnen geschaffen werden. Zum anderen soll ein Nutzungskonzept für das zentrale Gebäude entstehen, um die Lebensqualität im Quartier zu steigern und unseren Kund:innen einen besonderen Anlaufort zu bieten.

Die Lösung - Team eins.

Für das erste Team waren multifunktionale Nutzung und modulare Bauweise der Kern des zirkulär gedachten Gebäudes. Flexibel gestaltbare Räume

können bedarfsorientiert genutzt werden, Lücken in der Nahversorgung werden mit regionalen Angeboten gefüllt. Durch Steckverbindungen und flexible Wandsysteme werden Nachhaltigkeit und Zirkularität des Gebäudes gewährleistet, während Sharing- und Second-Hand-Angebote diese Prinzipien auch in der Nutzung durch die Anwohner:innen verankern. Das Gebäude fungiert zudem als sozialer Treffpunkt in der Nachbarschaft.

Die Lösung - Team zwei.

Team zwei hatte es sich zum Ziel gemacht, mit seinem Konzept „mehr Leben ins Wohnen“ zu bringen. Dafür fokussierte es sich auf die Kernthemen Nahversorgung, Gemeinschaft und Gesundes Wohnen. Auf verschiedenen Ebenen gibt es regionale Produkte,

Bildungs-, Kultur- und Gesundheitsangebote sowie Sharing-Konzepte, während die mit Solarpanels ausgestattete Dachterrasse als Aufenthalts- und Begegnungsort fungiert. Im Vordergrund standen damit vor allem die soziale Nachhaltigkeit und die Schaffung einer lebenswerten Nachbarschaft.

Die Circular Insights Days 2023 haben gezeigt, dass zirkuläres Bauen und nachhaltige Nutzungskonzepte eine vielversprechende Zukunft haben. Die innovativen Ansätze unserer Teams haben wir seitdem weiterverfolgt und in die Planung des neuen Quartiersprojekts einfließen lassen. Gute Nachrichten also für die Bewohner:innen im Zukunftsquartier Wohnpark Schellenbeck: Sie können sich auf ein lebenswertes Umfeld mit vielen neuen Ideen freuen.



Alles auf Grün.

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei der gwg allgegenwärtig. In Form der Querschnittsstrategie Nachhaltige Wohnungswirtschaft ist es fest in unserer Unternehmensstrategie verankert; es beeinflusst zahlreiche Prozesse, Maßnahmen und Entscheidungen und prägt unsere Unternehmenskultur. Jetzt ist es sogar zu einem echten „Hingucker“ geworden.

Ein Gebäude als Zeuge des Wandels.

Die Fassade unseres Gebäudes in der Hoefstraße war schon etwas in die Jahre gekommen und bot nur noch wenig Schutz vor den Elementen. Um das Gebäude für die Zukunft zu rüsten, führte an einer umfassenden Sanierung kein Weg vorbei. Und der von uns gewählte Weg ist grün und ein bisschen bunt.

Von lebenden Wänden.

Im Rahmen der Sanierung wurden eine neue, energetisch optimierte Fassade und Fenster mit Dreifachverglasung installiert. Zusätzlich wurden von der Firma Leonhards aus Wuppertal über dem Haupteingang sogenannte Living Walls – begrünte Wände – montiert. Diese Wände, die über ein automatisches Bewässerungssystem verfügen, bringen nicht nur mehr Grün in die Stadt, sondern verbessern auch das Mikroklima rund um unser Gebäude.

Jochen Boich, Leiter des Bereichs Bauwerksbegrünung bei Leonhards: „Es gibt verschiedene Arten der Begrünung, wie Rank-, Trog- und Wandbegrünung. In diesem Fall wird die wandgebundene Begrünung wie ein Vorhang vor die bestehende Fassade angebracht. Sie bietet Beschattung für das Gebäude und kühlt es dadurch. Außerdem schafft sie ein kleines Biotop für Insekten wie Bienen und Hummeln, da sie Blühpflanzen enthält. In diesem sogenannten Trittsteinbiotop können die Insekten Nahrung finden.“

Die Living Wall wird zweimal jährlich gepflegt: Ausgetrocknete Pflanzen werden ersetzt und die gesamte Anlage auf ihre Funktionalität hin überprüft. Die Pflanzen sind winterhart und müssen daher nicht regelmäßig ausgetauscht werden, was die Pflege weiter vereinfacht.

Blickfang und Antrieb.

Die begrünte Fassade über dem Haupteingang hat sich mittlerweile zur kleinen Attraktion der Hoefstraße entwickelt. Immer wieder erfreuen sich Passant:innen und Besucher:innen am frischen Grün und den bunten Blüten. Für uns ist die Begrünung auch ein Beleg dafür, dass man auch auf kleiner Fläche Großes für unsere Umwelt bewirken kann.





Das Werk „Gravity“ des niederländischen Künstlers Leon Keer wurde jüngst mit dem „Innovation Award“ der Streetart-Community „Street Art Cities“ ausgezeichnet.

Kunst im Quartier.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der gwg umfasst nicht nur die Ökologie, sondern auch Ziele im Rahmen der sozialen Verantwortung. Hierzu zählt auch die Förderung von Kunst und Kultur in Wuppertal. Seit dem Jahr 2023 hat die gwg die Gelegenheit, das inspirierende Projekt „Urbaner Kunstraum Wuppertal“ zu unterstützen. Initiiert wurde es von der dynamischen Wuppertaler Kunst-Managerin Valentina Manojlov. Gemeinsam mit Künstler:innen aus dem In- und Ausland verwandelt sie im Rahmen des Projekts unscheinbare Fassaden in Kunstwerke. Dabei beeindruckt nicht nur die gigantischen Maße der sogenannten Murals, sondern auch deren fantasievolle Umsetzung. Das erste von der gwg unterstützte dieser Murals ist das 230 m² große Werk des niederländischen Künstlers Leon Keer. Seine Darstellung farbenfroher Glasmurmeln in der Elberfelder Südstadt (Kleeblatt 58) sorgt für viel positive Resonanz und wertet das Stadtbild spürbar auf. Im August und September 2024 kommen drei weitere Murals hinzu: Domagkweg 46, Untere Lichtenplatzer Straße 24 und Heinrich-Bammel-Weg 36a. Für 2025 ist die Fertigstellung zweier weiterer Großkunstwerke geplant.



VALENTINA MANOJLOV, INITIATORIN URBANER KUNSTRAUM WUPPERTAL

„Neben den Kunstwerken am Kleeblatt und im Domagkweg folgen noch mindestens vier weitere Hausfassaden der gwg, die internationale Gäste künstlerisch gestalten dürfen.“

So geht Gemeinschaft.

Die Realisierung eines solchen Projekts ist ohne die Unterstützung aus öffentlichen Fördermitteln und privater Hand kaum denkbar. Die gwg sieht ihre Rolle darin, dieses inspirierende Vorhaben zu fördern und somit zur Verschönerung unserer Stadt beizutragen – schließlich sollen bis 2025 insgesamt 24 Kunstwerke in 24 Quartieren entstehen. Besonders erfreu-

lich ist auch die enge Verbindung der Anwohner:innen im Quartier mit Künstler und Kunst. Diese haben nicht nur ihre Begeisterung geteilt, sondern den Künstler auch mit Kaffee, Kuchen und bestärkenden Worten unterstützt.

Perspektivwechsel und Austausch.

Über die ästhetische Bereicherung hinaus trägt das

Projekt zur Identitätsbildung und zum Zusammenhalt der Menschen im Quartier bei.

Kernanliegen des Projekts ist es, die Anwohner:innen einzubeziehen, ihnen über die Kunst auch neue Zugänge zu ihrem Lebensraum zu öffnen. Die Murals bieten neue Perspektiven, regen zum Nachdenken und Austausch an. Begleitende Aktivitäten, wie eine Podcast-

Reihe, fördern den Dialog und die Reflexion über die Kunst und ihre Wirkung im öffentlichen Raum.

Für die gwg als Stadttochter ist es essenziell, Teil solcher innovativen und gemeinschaftsfördernden Projekte zu sein. Sie sind ein wichtiger Bestandteil unserer Vision, Quartiere der Zukunft für ein lebenswertes Zuhause in Wuppertal mitzugestalten.

Urbaner Kunstraum

Der Urbane Kunstraum Wuppertal (UKW) ist ein Projekt des gemeinnützigen Vereines WupperOne929 UrbanArt e. V. Als dauerhaftes, über das Wuppertaler Stadtgebiet verteiltes OpenAir-Museum mit Exponaten von internationalen StreetArt-Künstler:innen zu lokalen Themen schafft es ein Bewusstsein für die Vielfalt der urbanen Kunst. Gleichzeitig werden Partizipation gefördert, kulturelle Teilhabe ermöglicht, Heimatraum auf eine kreative Art gestaltet und die Menschen mit ihrem Quartier aktiv verknüpft.



Im Domagkweg ist im Juli/August 2024 im Rahmen von „Wuppertal tanzt“ das Werk „City of Tokyo / Ten Chi 2004“ für die Pina Bausch Gallery entstanden. Die japanische Künstlerin Juuri (Oklahoma City) hat ein Mural in Anlehnung an ihre Heimat Tokyo und das Pina-Bausch-Tanzstück „Ten Chi“ gestaltet.



Taner Yilmaz, Nenja Lindner, Daniel Bruder, Wolfgang Renner und Oliver Zier (v.l.).

Die Richtung stimmt.

Gemeinsam konnten wir auch im zurückliegenden Geschäftsjahr viel bewegen – den herausfordernden Entwicklungen in der Wohnungswirtschaft zum Trotz. Die mit fachlicher Kompetenz, regem Innovationsgeist und entschlossenem Handeln erzielten Fortschritte und Erfolge bestätigen uns in unserer Haltung, auf dem Fundament unserer Werte weiter die Zukunft zu bauen. So ziehen wir über alle Geschäftsbereiche hinweg ein durchaus positives Fazit.

WOLFGANG RENNER, RESSORTLEITER PORTFOLIOMANAGEMENT UND FINANZIERUNG

„Den herausfordernden Entwicklungen in der Branche wirken wir durch verschiedene Maßnahmen entgegen. So haben wir unter anderem hinsichtlich der notwendigen Investitionen in energetische Maßnahmen zur Erfüllung der Klimaschutzvorgaben unser Sicherheitsmanagement ausgebaut und den Klimapfad nach dem Kriterium der CO₂-Vermeidungskosten aufgestellt. Auf diesem Weg lassen sich unsere Investitionen zielgenau so steuern, dass bei einem möglichst geringen Kapitaleinsatz ein größtmöglicher CO₂-Einspareffekt erzielt werden kann.“

TANER YILMAZ, RESSORTLEITER RECHNUNGSWESEN/CONTROLLING

„Im Bereich Personalwesen haben wir uns mittlerweile komplett neu aufgestellt, da ist quasi nichts mehr so wie noch vor fünf Jahren. Bei der Entwicklung und Führung von Personal haben wir ganz bewusst neue Wege eingeschlagen, was sich längst auszahlt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Kapital des Unternehmens, sie sind Kopf, Herz und Seele der gwg. Deshalb investieren wir auf vielerlei Arten in ihre Entwicklung, beruflich wie auch persönlich.“

OLIVER ZIER, GESCHÄFTSFÜHRER

„Ohne Zuversicht, Innovation und einen kühlen Kopf lassen sich herausfordernde Zeiten wie die heutigen nicht meistern. Wir haben uns schon vor einigen Jahren dafür entschieden, neue Wege zu gehen und uns als Unternehmen zu wandeln und für die Zukunft aufzustellen. Gestützt von unserer Unternehmensstrategie treffen wir dabei auch Entscheidungen und setzen Maßnahmen um, mit denen wir in der Branche vorangehen und durchaus zum Vorbild taugen. Entscheidend ist jedoch, dass wir dadurch unserer Verantwortung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden sowie auch als Tochter der Stadt Wuppertal gerecht werden.“

NENJA LINDNER, STABSSTELLENLEITERIN MARKETING UND UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

„2023 war ein sehr bewegtes Jahr. Mit klugen Entscheidungen, klarer Haltung und dem persönlichen Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es uns gelungen, trotz einiger Unwägbarkeiten wichtige Weichen für die Zukunft zu stellen. Mit Tatkraft, einem offenen Ohr und echter Nähe konnten wir unseren Kundinnen und Kunden glaubwürdig unser zentrales Anliegen vermitteln: die nachhaltigen Quartiere der Zukunft zu gestalten und ihnen ein lebenswertes Zuhause zu bieten. Dieses Ziel leitet all unsere Entscheidungen und Handlungen. Letztlich geht es darum, dass sie sich bei der gwg wirklich zu Hause fühlen.“

DANIEL BRUDER, RESSORTLEITER IMMOBILIENMANAGEMENT

„Einen Wandel der Unternehmenskultur auszurufen, ist das eine. Diesen strukturiert zu planen und ganzheitlich mit Leben zu füllen, ist etwas anderes. Wir können durchaus mit Stolz auf die Entwicklung blicken, die wir in den letzten Jahren vollzogen haben. Wir haben als Unternehmen eine 180-Grad-Wende hingelegt. Das Jahr 2023 war dabei prägend – nicht zuletzt mit den Fortschritten im Bereich Digitalisierung und der Neugestaltung unserer Räumlichkeiten in der Hoefstraße. Hier ist der Wandel sicht- und spürbar.“

Die gwg wuppertal sagt Danke!

Wir bedanken uns bei allen, die uns bei der Erstellung unseres Unternehmensberichts unterstützt haben.



Herausgeber
Gemeinnützige Wohnungsbau-
gesellschaft mbH Wuppertal

Dipl.-Kfm. Oliver Zier
(Geschäftsführer)
Hoefstraße 35
42103 Wuppertal
Fon 0202 9311 0
info@gwg-wuppertal.de

**Verantwortlich im Sinne
des Presserechts**
Nenja Lindner
(Stabsstellenleiterin Marketing
und Unternehmensentwicklung)
Fon +49 202 9311-102
lindner@gwg-wuppertal.de

Copyright
Die Beiträge dieser Ausgabe
sind urheberrechtlich geschützt.
Die Verwendung - auch auszugs-
weise - ist nur mit Genehmigung
der gwg wuppertal gestattet.
Alle Rechte vorbehalten.

Redaktion und Text
khipu GmbH
Stefan Henning

Konzeption und Gestaltung
khipu GmbH

Bildnachweis
Alle Fotos von Uwe Schinkel,
außer S. 8, 10-11, 30-31, 32-33,
38-39, 54-55 von Sigurd Steinprinz
und S. 28-29 von Wolf Sondermann

Druck
Druckerei Hans Hitzegrad
GmbH & Co. KG



For Gmund Paper

