



Werner Landhäußer

Werner Landhäußer, geboren 1957 in Karlsruhe, ist geschäftsführender Gesellschafter der Mader GmbH & Co. KG mit Sitz in Leinfelden-Echterdingen. Zusammen mit Kollegen übernahm er das Unternehmen mit einem klassischen MBO aus einem internationalen Konzern. Mader ist derzeit der einzige Anbieter, der nachhaltige Gesamtkonzepte für eine energieeffiziente Druckluft erzeugung und -nutzung anbietet. Im Laufe seiner langjährigen internationalen Konzerntätigkeit hat er eine Vielzahl von Mitarbeitern gefördert und gefördert sowie auf verantwortungsvolle Positionen vorbereitet. Im eigenen Unternehmen wird diese Personalpolitik weiterentwickelt und fortgesetzt. Die Frauenquote, gerade in Führungspositionen, liegt deutlich über dem Durchschnitt. Werner Landhäußer ist verheiratet und Vater von drei Kindern. Weiterführende Informationen: www.mader.eu und www.airgroup-ev.de

Nachhaltigkeit heißt für mich, Menschen das Vertrauen zu schenken ihre eigenen Grenzen zu überschreiten, und sie bei der Zielerreichung loyal und zu unterstützen.



*Nachhaltigkeit heißt für mich,
junge Menschen dafür zu begeistern,
ihre Zukunft aktiv zu gestalten,
denn unsere Gesellschaft lebt von der Vielfalt.*

Stefanie Kästle

Stefanie Kästle, geboren 1982, ist Qualitäts- und Umweltmanagementbeauftragte bei der Mader GmbH & Co. KG. Nach ihrer Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten studierte sie Wirtschaftsrecht an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt in Nürtingen-Geislingen. 2011 begann sie ihre Tätigkeit im Bereich Personal und Controlling bei Mader. Seit Ende 2011 ist sie Qualitäts- und Umweltmanagementbeauftragte. Ergänzend zu ihren zusätzlichen Aufgaben im HR-Bereich (Diversity-Projekte) hat sie sich zum Ziel gesetzt, auch Kunden für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und diese bei der Erfüllung ihrer Umweltziele zu unterstützen.

Nachhaltige Gesamtkonzepte im Mittelstand

Sie haben sich vor einiger Zeit der Initiative »Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt« angeschlossen. Wie wird das Thema in Ihrem Unternehmen gelebt?

Werner Landhäußer: Für uns zählt, dass Diversity Management eine »gelebte Einstellung« ist und nicht nur etwas, das auf einem Stück Papier steht. Ein Beispiel dafür ist unser laufendes Projekt »Deine Chance auf einen Ausbildungsplatz – Bewerbertraining für Hauptschüler mit Migrationshintergrund«. Zusammen mit der Ludwig-Uhland-Schule in Leinfelden bietet unsere Ausbildungsleiterin Sülbiye Deger Bewerbertrainings für Hauptschüler mit Migrationshintergrund an. Uns ist wichtig, mit individueller Unterstützung dem Potenzial dieser jungen Menschen Rechnung zu tragen. Sie sind durch ihren Migrationshintergrund in der Gesellschaft häufig benachteiligt. Bei diesem Projekt zählt der soziale Gewinn und nicht der ökonomische.

Stefanie Kästle: Gelebt wird die Vielfalt, aber nicht nur in Form von externen Projekten, sie spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der Belegschaft wider: Rund 30 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben selbst einen Migrationshintergrund. Aussagekräftig ist auch die Verteilung der Führungspositionen: 40 Prozent unserer Führungskräfte sind weiblich.

Wie hoch ist die Veränderungsbereitschaft von Managern und Mitarbeitern?

Werner Landhäußer: Sehr hoch. Durch den Turnaround – das Unternehmen war bei der Übernahme Ende 2004 tief in der Verlustzone und ohne Orientierung – und den daraus resultierenden wirtschaftlichen Erfolg sowie auch durch einen extremen Wertewandel sind alle Beteiligten gewohnt, über neue Wege nicht nur nachzudenken, sondern diese dann auch konsequent zu verfolgen. Es geht uns dabei um Prozessoptimierung zur Schaffung einer hohen Kundenzufriedenheit, um einen nachhaltigen Qualitätsstandard, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, hohe Kompetenz etc. bei gleichzeitiger Steigerung der Produktivität und darum aus dem entsprechenden Ablauf eine professionelle Kunden- und serviceorientierte Einheit zu schaffen.

In welchem Umfang wird durch Ihr Unternehmen Transparenz geschaffen?

Stefanie Kästle: Durch ständige Kommunikation im Intranet, in regelmäßigen Veranstaltungen und Meetings sowie in persönlichen Gesprächen erhalten die Mitarbeiter einen ständigen Überblick über die Unternehmensentwicklung sowie ihren Verantwortungsbereich. Im Führungskreis gibt es absolute Transparenz über alle relevanten Unternehmensdaten und Ergebnisse. Im Rahmen der Informationsveranstaltung werden alle relevanten Informationen präsentiert, und es gibt die

Möglichkeit, dies auch sofort zu besprechen – von der strategischen Positionierung bis zu den Ergebniszahlen und den Problemen des täglichen Arbeitsalltags.

Weshalb reicht eine Orientierung an materiellen Werten nicht aus, um Zusammenhalt und Vertrauen zu schaffen?

Werner Landhäußer: Für den glaubwürdigen Umgang mit Werten sowie für eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit bilden die Verhaltens- und Führungsgrundsätze, die in unserem Wertekodex enthalten sind, ein wichtiges Fundament. Durch ihn werden Führungsgrundsätze in konkrete Handlungsorientierungen übersetzt. Gemessen werden wir aber ausschließlich an den einzelnen Handlungen und Entscheidungen im Tagesgeschäft.

Welche Instrumente bzw. Maßnahmen existieren bei Ihnen im Hinblick auf das Wertemanagement im Unternehmen?

Stefanie Kästle: Dazu gehören etwa Einarbeitungspläne, Feedbackbögen am Ende der Probezeit, strukturierte Mitarbeitergespräche in regelmäßigen Abständen, Beurteilungsbögen der Auszubildenden für die einzelnen Einsatzbereiche oder Informationsveranstaltungen, auf denen konkrete Fälle vorgestellt und diskutiert werden. Auch 14-tägige Führungskreism Meetings, jährliche Strategiemeetings oder traditionelle jährliche Familienfeste gehören dazu. Zudem legen wir großen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Freizeit.

Mader hat eine sehr hohe Ausbildungsquote. Welche aktuellen Zahlen gibt es dazu?

Stefanie Kästle: Seit September 2012 sind es 14 Auszubildende bei 80 Mitarbeitern. Deshalb bieten wir das ganze Jahr über ständig ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm an. Bedarfsbezogen werden sowohl produktbezogene Fortbildungen wie auch Weiterbildungen im sozialen Bereich (z.B. Kommunikationstrainings, Konfliktbewältigung) angeboten. Die Bereitschaft, sich auf diese Weise fortzubilden, ist eine der Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Auch bei unseren Auszubildenden setzen wir auf gezielte Fortbildungsmaßnahmen, die mit dem Ausbildungsberuf zu tun haben, aber auch auf Seminare, die sie in ihrer Persönlichkeit weiterentwickeln. Neben den monatlich stattfindenden Inhouse-Schulungen erhalten unsere Auszubildenden auch individuelle Förderungen, wenn es schulische Probleme gibt. Auch nach Beendigung der Ausbildung können Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden.

Welche Ausbildungsberufe bietet Mader an?

Stefanie Kästle: Neben Fachkraft für Lagerlogistik, Kauffrau/-mann Groß- und Außenhandel auch Berufe wie Mechatroniker (ab dem zweiten Ausbildungsjahr, da wir keine geeignete Lehrwerkstatt haben). Neu wurde dieses Jahr das BA-Studium sowie ein Trainee-Programm für technische Nachwuchskräfte mit aufgenommen.

Wie ist Ihre Nachwuchsförderung konzipiert?

Stefanie Kästle: Bewerber können nach einer schriftlichen Bewerbung und einem ersten Kennlerngespräch für mindestens eine Woche ein Praktikum durchführen und werden dabei intensiv betreut. Am letzten Tag des Praktikums erhalten

sie ein individuelles Feedback über den Verlauf des Praktikums und eine Einschätzung der Leistungen. Wir bieten besonders erfolgreichen Schulabgängern auch die Möglichkeit eines durch das Unternehmen finanzierten ausbildungsbegleitenden Studiums an. Hochschulabgänger haben die Möglichkeit, nach dem Studium ein 12-monatiges Trainee-Programm im Bereich Technischer Vertrieb oder im Bereich Produktmanagement zu absolvieren. Eine weitere Maßnahme ist die Eingehung von Bildungspartnerschaften mit zwei Schulen. Dass wir mit unserer Nachwuchsförderung erfolgreich sind, zeigt sich auch daran, dass 50 Prozent unserer Führungspositionen intern besetzt wurden.

Das Unternehmen steht im Ballungsraum Stuttgart mit Namen wie Daimler und Porsche im Wettbewerb, wenn es um gut ausgebildeten Nachwuchs geht und darum, ihn zu gewinnen bzw. zu halten. Wie gehen Sie mit dieser Situation um?

Werner Landhäußer: Dieser Situation stellen wir uns – es gibt sehr viele Menschen, die sich bei einem Mittelständler wohler fühlen als in einem Konzern. Hier haben sie einen großen Gestaltungsspielraum, eine überschaubare, schlanke und transparente Organisation sowie kurze Entscheidungswege. Es ist allerdings wichtig, dass der Mittelstand in einem enger werdenden Arbeitsmarkt diese Vorteile noch deutlicher nach außen kommuniziert.

Welche Standards existieren bei Mader zum Thema Nachhaltigkeit?

Stefanie Kästle: Unser Unternehmen ist nach der DIN EN ISO 9001 sowie nach der DIN EN ISO 14001 zertifiziert. Jeder Mitarbeiter ist in das

integrierte Managementsystem eingebunden. In unserem Umwelt- und Qualitätsmanagementhandbuch sind Standards für die Prozesse sowie anspruchsvolle Ziele und Maßnahmen zur Analyse und Verbesserung hinterlegt. Zudem unterstützen wir unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele durch unsere Dienstleistungen wie z.B. Energieeffizienz- oder Leckagemessungen. Wir zeigen den Kunden auf, wie sie die Umwelt schonen und Kosten sparen können.

Welche Managementsysteme existieren zum Thema Qualitätssicherung?

Stefanie Kästle: Qualitätsorientiertes Denken und Handeln ist ein wesentlicher Teil unserer Philosophie und Qualitätspolitik. Wir sind seit 2007 nach der DIN ISO 9001:2008 zertifiziert. Zur Qualitätssicherung gehört z.B. ein standardisierter umfangreicher Einarbeitungsprozess zur Sicherstellung der Arbeitsqualität bei neuen Mitarbeitern. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unser Qualitätsniveau zu verbessern. Daher unterliegen unsere Prozesse einer ständigen Kontrolle und Verbesserung. Das ist ein grundlegender Bestandteil unserer nachhaltigen Wertschöpfungskette, die sich vor allem aus unserem Qualitätsverständnis ableitet.

Wie werden aktuelle Themen wie der Klimawandel und der demografische Wandel berücksichtigt?

Werner Landhäußer: Der Klimawandel und die notwendige Verbesserung der Energiebilanz bildet die Basis unseres gesamten Vertriebskonzeptes. Dem demografischen Wandel begegnen wir durch die Schaffung einer bildungsfreundlichen Organisation, etwa starke Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Es geht darum, eine Mitarbeitermarke

zu schaffen, die das Unternehmen für potenzielle Bewerber interessant macht. Wenn Gewinnung und Erhalt von qualifiziertem und leistungsfähigem Personal von zentraler Bedeutung für unsere Wettbewerbsfähigkeit ist, dann muss es darum gehen, auch gut qualifizierten Frauen eine berufliche Karriere zu ermöglichen und sie durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu halten, wenn sie Kinder zu betreuen haben. Wir setzen deshalb auf die Stärkung unserer Frauenquote. Es müssen auch alle Ressourcen ausgeschöpft werden, die mit der Einstellung und Förderung hoch qualifizierter Frauen verbunden sind. Auch das gehört zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung. Unternehmen, die das konsequent umsetzen, sind krisenrobuster und nachweislich profitabler.

Zum Unternehmen

Seit 1935 ist die Mader GmbH & Co. KG mit Sitz in Leinfelden-Echterdingen bei Stuttgart rund um das Thema Druckluft zuverlässiger Partner der Industrie. Mit derzeit 80 Mitarbeitern und einem Umsatz von rund 14 Millionen Euro gehört Mader zu den erfolgreichen mittelständischen Unternehmen in Baden-Württemberg. Als einziges Unternehmen deutschlandweit deckt Mader mit seinem Leistungsspektrum die gesamte



»Druckluftstrecke« ab, von der Erzeugung der Druckluft im Kompressor über deren Aufbereitung und Verteilung bis zur Druckluftanwendung, beispielsweise mit Pneumatik-Zylindern. Zum Leistungsportfolio des Unternehmens gehören neben einem umfangreichen Produktprogramm auch eine Reihe von Dienstleistungen, beispielsweise die Analyse, Auslegung, Planung und Installation von kompletten Druckluftanlagen sowie deren Inbetriebnahme, Wartung und Reparatur. Innovative Leistungsangebote wie die Stickstoff-erzeugungen mit Hilfe von Druckluftverdichtern oder die Wärmerückgewinnung runden das Portfolio ab. Das Unternehmen sieht sich als kompetenter Ansprechpartner in allen Druckluftthemen mit besonderem Augenmerk auf eine für den Kunden optimal zugeschnittene, wirtschaftliche und energieeffiziente Druckluftversorgung. Mader ist seit 1992 Vertragsdienstleister der Landesmesse Stuttgart und damit zuständig für die gesamte Druckluftversorgung auf dem Messegelände. Seit April 2010 gehört das Unternehmen zur Airgroup, einem Zusammenschluss von regional agierenden Maschinen- und Druckluflhändlern in Deutschland. Der 2007 gegründete Verein hat sich zum Ziel gesetzt, qualitätsgeprüfte Dienstleistungen rund um die Druckluftversorgung bundesweit und fabrikatunabhängig anzubieten.

Weitere Informationen: www.mader.eu.

