

## In 6 Schritten vom Mitarbeiter zum Mit-Unternehmer



### Zur Person:

Ralph Lehleuter (43), Geschäftsführender Gesellschafter

### Zum Unternehmen:

MAFU Unternehmensgruppe

[www.mafu-group.de](http://www.mafu-group.de)

Branche: Maschinenbau/Automatisierungstechnik

Mitarbeiter: 235

Unsere Unternehmensgruppe braucht Spitzenmitarbeiter – wie jede andere Organisation auch. Deshalb halten wir es für unendlich wichtig, dass sich die Leute in unseren Unternehmen wohlfühlen. Wir wollen, dass sie jeden Tag gerne zur Arbeit kommen und dass sie langfristig in unseren Unternehmen mitwirken und mitgestalten. Darum haben wir unser „Mitarbeitermotivationskonzept - in 6 Stufen vom Mitarbeiter zum Mit-Unternehmer“ entwickelt.

Unsere Mitarbeiter bekommen beispielsweise täglich frisches Obst, Getränke, Gutscheinkarten sowie Fahrgeld. Zur Rückenschonung ist bei uns jeder Schreibtischarbeitsplatz höhenverstellbar. Wir haben ein Konzept für Dienstfahrräder ausgetüfelt und bieten eine interessante Altersvorsorge an. Gemeinschaftssinn wird in unserer Unternehmensgruppe groß geschrieben – im Alltag wie auch bei Grillfesten, Tischkicker- und Fußballturnieren, Info-Abenden und gemeinsamen Feiern.

Unsere Unternehmensgruppe ist mit über 235 Mitarbeitern an 5 Standorten Hersteller für Automatisierungs- und Entwirrttechnologie, Systemlieferant für Montagebaugruppen, Hersteller im Bereich Werkzeugbau, Dienstleister im Bereich Elektroautomation sowie Hersteller von Präzisionsdrehteilen. Zu den Kunden gehören alle führenden Automobilhersteller sowie Automobilzulieferer, Maschinenbauer, Elektroindustrie, Verpackungsindustrie und Medizintechnik. Auch in Montagetechnik und Roboterapplikationen genießen wir einen hervorragenden Ruf.

Auf der Suche nach geeigneten Führungstools für den Mittelstand habe ich mehrere Anbieter und Methoden ausprobiert und bin schließlich bei der konsequent praxisorientierten [TEMP-Methode®](#) hängengeblieben. Was mich hier fasziniert: Die Methode als solche ist als Buch bereits veröffentlicht. Hier wird also nicht mit „Geheimwissen“ argumentiert, das ein Berater erst nach Vertragsabschluss preisgibt. [Prof. Dr. Knoblauch](#) und sein Team gehen offen mit den Werkzeugen um – und doch lohnt es sich, [bei der Umsetzung das Spezialwissen seiner Experten anzupapfen](#).

Neben dem wichtigen Konzept zur Mitarbeitermotivation haben wir auch eine Führungsfibel eingeführt. Die aufwendig gestaltete Broschüre macht klar, wie wir Führung denken und leben wollen und was uns von anderen Unternehmen unterscheidet. Dieses Nachschlagewerk ist übrigens für jeden Mitarbeiter an den hauseigenen Info-Boards veröffentlicht und einsehbar. Das heißt: Jeder kann seinen Vorgesetzten an den Vorgaben der Fibel messen! Derzeit überziehen wir das ganze Unternehmen mit Zielen. Ab 2018 soll das Erreichen dieser Ziele Einfluss auf die Entlohnung des jeweiligen Mitarbeiters haben.

Auf dem Selbstbenotungstableau der [TEMP-Methode®](#) lagen wir zuletzt bei der Gesamtnote 2,25. Das ist recht ordentlich, aber wir wollen auf jeden Fall eine 1 vor dem Komma erreichen. Dass wir 2017 den [TEMP-Award](#) gewonnen haben, ist uns dabei Bestätigung und Ansporn zugleich.

