



AARGAUER UNTERNEHMENSPREIS 2019 MITTELGROSSE UNTERNEHMEN

ES WAR DER HAMMER!

Killer Interior AG in Lupfig hat mit ihren rund 60 Mitarbeitenden den diesjährigen Aargauer Unternehmenspreis in der Kategorie «Mittelgrosse Unternehmen» gewonnen. Der Preis ist eine Anerkennung und eine Wertschätzung für das grosse Engagement der Mitarbeitenden. Für Inhaber und Verwaltungsratspräsident Marco Killer hat er grosse Ausstrahlungskraft.

EVELINE FREI

Herr Killer, wie wichtig ist Ihnen Ästhetik?

Sehr. Für mich gehören Design und Funktionalität zusammen. Sie bilden eine Einheit und erzeugen ein Wohlgefühl. Das war uns auch bei der Planung unseres neuen Gebäudes wichtig.

Damit sich die Mitarbeitenden wohlfühlen?

Damit sich alle wohlfühlen! Wir haben uns für die Planung und Umsetzung des Neubaus Zeit genommen. Eigentlich hatten wir vor, Anfang 2015 mit dem Bau zu beginnen, doch mit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses am 15. Januar 2015

« Ich finde die offene, sachliche Kommunikation und das lösungsorientierte Denken sehr angenehm. »

Frank Loser, gelernter Schreiner und Projektleiter

brach auch für uns eine ungewisse Zeit an und wir verschoben die Arbeiten um ein Jahr. Im Nachhinein muss ich sagen, dass war ein Glücksfall. Obwohl die Planung abgeschlossen war, haben wir noch einen Innenarchitekten beigezogen. Sein



Anlässlich der Preisverleihung: Dieter Widmer, Marco Killer und Kurt Schmid

Einfluss zeigt sich etwa in den Raum-in-Raum-Systemen bzw. Cubes, die einen Ort der Ruhe und Konzentration schaffen. Ausserdem haben wir seine Idee mit den Rauten übernommen, die sich als grafische Elemente im Haus und in der Kommunikation wiederfinden, z.B. an Wänden, auf Flyern oder in der E-Mail-Signatur. Zum Wohlfühlen gehört aber auch das Lean Management.

Bitte erklären Sie.

Wir haben 2012 mit dem Optimierungsprozess begonnen. Es war uns wichtig, bereits bei der Planung des Neubaus darauf zu achten, unnötige Arbeitswege und Handgriffe zu eliminieren, um effizienter zu werden, indem die Arbeitsbereiche der Logik der Arbeitsschritte folgen. So gelangt man etwa vom Loungebereich direkt in die Produktion und muss keinen Umweg über die Haupttreppe machen. Auch wurden in den Abteilungen die Arbeitsplätze identisch eingerichtet. Die Arbeitsutensilien haben alle ihren vordefinierten Platz, der durch ein entsprechendes Bild illustriert ist.

Sind Sie damit bei den Mitarbeitenden nicht auf Widerstand gestossen?

Nein! Vielmehr waren sie begeistert und freuten sich auf die Umstellung. Sie können aber gerne unsere Mitarbeitenden selbst befragen. Wir haben von Anfang an alle in den Prozess miteinbezogen. Es ging uns im Management nie darum, den Mitarbeitenden etwas vorzuschreiben. Im

Gegenteil, sie sollen selbst entscheiden und an Lösungen mitarbeiten. Wir haben lediglich den Anstoss zu Veränderungen mit einem Musterarbeitsplatz gegeben. Das Konzept dazu wurde aber von einem Team von Schreibern in einem Workshop erarbeitet. Wenn in der Schreinerei oder in der Planungsabteilung jeder Arbeitsplatz identisch eingerichtet ist, dann erlaubt dies mehr Flexibilität.



Schreinerei mit definierten Arbeitsplätzen

Was meinen Sie mit «mehr Flexibilität»?

Bei uns bestimmt das Projekt den Arbeitsplatz. Je nach Projekt wird in einer anderen Teamzusammenstellung gearbeitet. Um diese Flexibilität gewährleisten zu können, braucht es Arbeitsplätze, an denen man sich schnell zurechtfindet. Das geht besser, wenn man die Werkzeuge immer sofort findet und sie nicht erst lange suchen muss. Dabei hilft eine fixe und einheitliche Schubladengestaltung.



Cube im Erdgeschoss zum «Töggele»

Tragen die Mitarbeitenden Ihre Vision mit?

Ja! Das sieht man an unserer Mitarbeiterwand in der Kundenzone. Wir stellen den neuen Mitarbeitenden im ersten Workshop immer dieselbe Frage: Was kannst du dazu beitragen, damit wir unserer Vision jeden Tag etwas näher kommen? Die Aussagen werden dann zusammen mit einem professionellen Foto an die Wand gehängt. Die Antworten zeigen, dass die Mitarbeitenden unsere Unternehmensvision verstehen und mittragen.

ganze Organisation ist ständig in Bewegung und verändert sich. Stellen Sie sich einen Baum vor, der wächst und sein Aussehen verändert, aber stark im Boden verankert ist.

Sie meinen, Ihr Unternehmen steht auf einem guten Fundament?

Ja, das auch, aber stark im Boden verankert bedeutet, dass der Optimierungsprozess von allen im Unternehmen mitgetragen werden muss. Ohne Rückhalt an der Basis gelingt die Umstellung nicht. Bei uns hat der Prozess zu klareren Strukturen und Aufgabenteilungen geführt. Für mich bedeutet das, ich konzentriere mich auf die strategische Ausrichtung des Unternehmens und mische mich nicht in die operative Führung ein. Das Tagesgeschäft und das Amt als CEO habe ich vor einigen Jahren an meinen bisherigen Stellvertreter Thomas Würtenberger übergeben. Wir ergänzen uns ideal und können uns auf unsere Stärken und Rollen im Unternehmen fokussieren.

Ist Ihnen der Rückzug aus dem Tagesgeschäft leicht gefallen?

Ich bin nach meinem Betriebswirtschaftsstudium und einer Weiterbil-

dung zum dipl. Wirtschaftsprüfer als Vertreter der dritten Generation in unser Familienunternehmen eingetreten. Da ich keine handwerkliche Berufsausbildung absolviert habe, ist es mir vielleicht leichter gefallen als anderen, die operative Leitung abzugeben. Ich kann aber gut nachvollziehen, wenn es Mitarbeitenden in Leitungsfunktionen schwer fällt, sich nur noch auf die Führungsfunktion zu konzentrieren.

Was unternehmen Sie in einer solchen Situation?

Für mich ist es wichtig, eine strikte Trennung zwischen operativer und strategischer Leitung einzuhalten.

Wie passen eigentlich weibliche Arbeitskräfte in Ihre Unternehmensvision?

Wir würden gerne mehr Frauen beschäftigen, doch unser Dilemma ist, dass sich nur sehr wenige Frauen für den Schreinerberuf entscheiden. Eine Schreiner Ausbildung ist unabdingbar für die handwerkliche und planerische Arbeit in unserem Tätigkeitsbereich, denn sie müssen unter anderem Ideen in technische Zeichnungen umsetzen können. In unserer hauseigenen Schreinerei bilden wir zwar jährlich fünf bis sechs Schreiner aus, aber Frauen melden sich viel zu selten. Wir würden wirklich gerne Frauen ausbilden und fördern.

Wie sieht Mitarbeiterförderung bei Killer Interior AG aus?

Wir unterstützen und motivieren unsere Mitarbeitenden im Rahmen der Killer Lean Academy zur Teilnahme an internen und externen Aus-

und Weiterbildungsprogrammen. Für unser Engagement haben wir unter anderem 2018 den «Award Bildung Holz» der Stiftung der Schweizer Wirtschaft zur Förderung der Weiterbildung in der Holztechnik erhalten.

Sie investieren auch das Preisgeld in Ihre Mitarbeitenden?

Ja, das Preisgeld aus dem Unternehmenspreis wird in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden investiert. Sie alle leisten einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der Killer Interior AG. Ich habe den Aargauer Unternehmenspreis stellvertretend für unsere engagierten Mitarbeitenden entgegengenommen.

« Mir gefällt die familiäre Atmosphäre. »

Özlem Meiler, Teilzeitangestellte im Sekretariat

Eignet sich das Lean Management für jedes Unternehmen?

Eine Umstellung ist zeit- und kostenintensiv. Wir sind seit 2012 daran, unsere Abläufe und Prozesse anzupassen. Dabei verändern wir uns ständig. Lean Management ist kein statischer Zustand. Im Gegenteil, die

« Killer Interior AG war definitiv die richtige Entscheidung. »

Sarah Tschupp, gelernte Hochbauzeichnerin und Projektleiterin

Was hat der Preis Ihrem Unternehmen bis jetzt gebracht?

Zuerst einmal muss ich sagen, dass der Event der Hammer war! Der Unternehmenspreis ist wichtig, weil erfolgreiche Aargauer Unternehmen dadurch mediale Aufmerksamkeit erhalten. Ich kann jedem Unternehmen die Teilnahme nur empfehlen. Das Feedback, das wir erhalten haben, war überwältigend.



E-Mail-Signatur nach der Preisverleihung