



Die Pilgermuschel aus hauseigenem Stahl zielt den Eingangsbereich der Firmenzentrale.



Bei Schlüter für Baumaschinen steht Petra Schlüter für einen besonderen Führungsansatz.

Mit Fingerspitzengefühl und Durchsetzungsvermögen

Wie eine starke Frau die Unternehmenskultur prägt

Eine gelernte Physiotherapeutin, die über Umwege zur Architektin der Unternehmenskultur wurde: Bei Schlüter für Baumaschinen steht Petra Schlüter für einen besonderen Führungsansatz. Mit einer Mischung aus Fingerspitzengefühl und klarem Durchsetzungsvermögen gestaltet sie die Kultur des Familienunternehmens aus Erwitte, das 2024 sein 60-jähriges Bestehen feierte. Dabei kann sie sich stets auf den Rückhalt ihrer Familie, der Geschäftsführung und der Bereichsleiter verlassen – eine Konstante, die auch in schwierigen Zeiten trägt.

Von **Cornelia Rachow**

Erwitte. – Der Weg von Petra Schlüter in das Unternehmen war alles andere als geradlinig. Petra lernte Thomas Schlüter bereits mit 17 Jahren kennen und ging zunächst ihrem Berufswunsch zur Physiotherapeutin nach. 1987 stieg sie kurz vor der Hochzeit in das Unternehmen ein. Der Einstieg verlief holprig. Anfangs arbeitete Petra Schlüter in der Buchhaltung und in der Rechnungsfaktura. Nachdem sie merkte, dass sie dafür nicht der Typ war, entdeckte sie den Bereich der Kundenakquisition für sich und baute mit qualifizierter Begleitung das aktive Telefonmarketing mit vier Personen auf. Mit der Geburt des ersten Kindes zog die Familie nach Erwitte. Nach dem zweiten Kind begann Petra Schlüter ein duales Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie. Parallel dazu baute sie gemeinsam mit Kollegen das Marketing im Unternehmen systematisch auf: CRM-System, Berichtswesen und Strukturen entstanden unter ihrer Führung. Marketing erhielt im Unternehmen einen immer höheren Stellenwert. Dazu zählen nach Angaben des Unternehmens das Produktmarketing ebenso wie Online-Marketing mit Pflege der Social Media-Kanäle und der Homepage, sowie die

interne und externe Kommunikation mit allen internen und externen Veranstaltungen und natürlich das CRM. „Wenn die Söhne im Unternehmen sind, gebe ich meine Verantwortung im Marketing ab“, hatte sie sich vorgenommen und das tat sie 2019 auch. Sie verantwortet seitdem die Unternehmenskultur. „Je größer wir werden, desto wichtiger wird der Fokus auf unsere Kultur“. Unternehmenskultur ist die Gesamtheit der gemeinsamen Werte und Verhaltensweisen. Sie zeigt sich unter anderem im Umgang miteinander, im Führungsstil, in der Kommunikation und in der Zusammenarbeit. „Kultur ist das, was man tatsächlich lebt, vom Auszubildenden bis zur Geschäftsleitung. Und dies zu beobachten, zu thematisieren und vorzuleben, sehe ich als meine Aufgabe“, betont sie. Den Anfang machte sie mit einer strukturierten Willkommenskultur in allen 33 Schlüter-Betrieben. Ihr ist wichtig, dass sich jeder Mitarbeiter selbst willkommen fühlt, denn nur so kann er auch Willkommenskultur umsetzen. Die Basis der Unternehmenskultur ist immer der Bezug zur Familie und damit auch ein familienfreundlicher Umgang mit den Mitarbeitern und Kollegen. Um auch nach außen zeigen zu können, dass es sich um ein familienfreundliches Unternehmen handelt, strebte Petra Schlüter die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen an. „Voller Freude habe ich fest-

gestellt, dass wir für das Erlangen dieser Zertifizierung bereits viele Kriterien erfüllt haben. Zusätzlich haben wir uns noch weitere Ziele für die Zukunft gesetzt, um noch attraktiver für unsere Mitarbeiter zu werden. Was zählt ist die tatsächliche Zufriedenheit unserer Mitarbeiter, und diese liegt uns sehr am Herzen. Denn nur mit engagierten und zufriedenen Mitarbeitern können wir langfristig erfolgreich sein.“ Zur Zufriedenheit der Mitarbeiter gehört vor allem auch ein gutes Fort- und Weiterbildungsangebot. Daher ist Petra Schlüter auch Schirmherrin der unternehmenseigenen Akademie. Das Weiterbildungsangebot kombiniert interne Kräfte mit externen Trainern. Die Angebote in der Akademie reichen von klassischen technischen Trainings bis hin zu Schulungsreihen für werdende Führungskräfte, in denen es von Führungsmethoden bis hin zur Persönlichkeitsentwicklung geht. Auch werden zum Beispiel die aus dem Personalbereich mit der Abteilung und dem Mitarbeiter entwickelten Karrierepläne in der Akademie durch gezielte Schulungen umgesetzt. **Das Miteinander fördern in herausfordernden Zeiten** „In herausfordernden Zeiten, wie wir sie alle in den letzten 2,5 Jahren erlebt haben, setzt Schlüter auf das gemeinschaftliche Mitten und Mitdenken aller Mitarbeiter.“ Auch hier ist Petra Schlüter



Der Blick aus dem ersten Obergeschoss der Firmenzentrale auf das Betriebsgelände.



Schlüter für Baumaschinen steht nicht nur für Baumaschinen, sondern auch für Unternehmenskultur.

FOTOS: CORNELIA RACHOW

Projektleiterin für ein unternehmensinternes Projekt, in welchem alle Mitarbeiter aufgefordert wurden, ihre Vorschläge und Ideen abzugeben, um zum einen mehr Umsatz zu generieren und zum anderen Kosten zu reduzieren. „Wir haben alle Vorschläge zu weniger als 20 Projekten zusammengefasst und arbeiten bereichsübergreifend daran. Wichtig ist, dass wir die entsprechenden Fortschritte regelmäßig kommunizieren. Die enge Verfolgung und die gemeinsame Arbeit haben uns geholfen, die Herausforderungen der vergangenen Zeit gut zu meistern.“ **Den Generationswechsel sinnvoll vorbereiten** Der Verantwortung für rund 1100 Mitarbeiter und damit für ebenso viele Familien ist sich die Familie Schlüter sehr bewusst, daher spielt auch hier Petra Schlüter in der Verfolgung eines geregelten und begleiteten Generationswechsels eine wichtige Rolle und sorgt dafür, dass gute interne und auch externe Begleitung gefunden und eingesetzt werden. In diesem Zusammenhang geht es auch darum, die Unternehmenswerte und die Kultur weiterzutragen und neue Impulse für die Zukunft zu setzen. Beide Söhne, Thomas und Maximilian, sind seit sechs Jahren im Unternehmen tätig. Sie übernehmen sukzessive immer mehr Verantwortung, welches allen Mitarbeitern ein gutes und sicheres Gefühl gibt. Sie wissen schon jetzt, dass es im Unternehmen Schlüter Baumaschinen eine kompetente dritte Generation gibt, und dass Schlüter auch ein Familienunternehmen bleibt. **Leidenschaft als den zentralen Wert** Als zentrale Werte kristallisierten sich unter anderem Leidenschaft und Vertrauen heraus. Zum Thema Leidenschaft initiierte das Unternehmen einen Wettbewerb, bei dem Mitarbeiter zeigen konnten, was Leidenschaft im Kontext von Schlüter Baumaschinen für sie bedeutet. Die Rückmeldungen seien vielfältig gewesen – von Videos und Fotos bis hin zu Tattoos. Darüber hinaus gehören Werte wie Partnerschaft, Stabilität, Augenhöhe und Kompetenz zu den Unternehmenswerten. Die Werte seien wichtig – nicht als Selbstzweck, sondern als Grundlage für Zufriedenheit und Erfolg. „Wenn ich zufrieden bin, dann setze ich mich gerne ein. Nur so sind wir als Unternehmen auch erfolgreich“, erklärt sie die Idee dahinter. Als Symbol für die Unternehmenswerte befindet sich im Eingangsbereich des Unternehmens in Erwitte eine Pilgermuschel, gefertigt in der eigenen Produktion. Petra Schlüter ist als Pilgerin selbst über mehrere Etappen und acht Jahre den Jakobsweg gegangen, einmal davon gemeinsam mit ihrem Mann Thomas. Diese persönliche Erfahrung spiegelt sich auch im Unternehmen wider: „Beim Pilgern treffen unterschiedliche Kulturen, Religionen, Altersstufen, Berufe und Geschlechter aus der ganzen Welt zusammen und sie begegnen sich auf Augenhöhe. Diese Erfahrung haben wir nicht nur in unser Privatleben aufgenommen, wir möchten diese Augenhöhe auch im Unternehmen leben.“ Das Café in der Hauptzentrale in Erwitte trägt den Namen Pilgercafé. „Unternehmenskultur wird gelebt. Es ist gut und wichtig, sie auch zu kommunizieren“, fasst Petra Schlüter ihre Philosophie zur Unternehmenskultur zusammen. Das Familienunternehmen, das 1964 von Caspar Heinrich Schlüter gegründet wurde und sich heute in der dritten Generation befindet, beschäftigt mehr als 1100 Mitarbeiter an 33 Standorten und betreibt einen Mietpark mit mehr als 3000 Maschinen.