

Großwäscherei Troost in Mönchengladbach

Offensiv mit Teamstärke und Nachhaltigkeit punkten

Die Umstrukturierung brachte den Wandel, geprägt durch eine neue Haltung im Umgang miteinander. In einer existenziell unsicheren Phase legte der seit 2007 für die Großwäscherei Troost tätige Geschäftsführer den Fokus auf die menschliche Ressource und belegte die Erkenntnis: Teamgeist erhöht nicht nur den Zusammenhalt, sondern auch die Produktivität. Auch nachhaltiges, energieeffizientes Arbeiten steht im Fokus.



Seit 1927 gibt es die Wäscherei Troost. 1998 verlagerte das Unternehmen seinen Stammsitz innerhalb von Mönchengladbach auf ein größeres Grundstück, um weiter zu wachsen.

Fotos: Wesolowski

Seit der Betriebsleiter der Großwäscherei Troost, Andreas Schulz, tauscht sich mit den verantwortlichen Mitarbeitern aus, um eine nahtlose Übergabe sicherzustellen. „So sorgen wir für Kontinuität in den Arbeitsabläufen“, sagt Schulz. „Ohne regelmäßige Übergabegespräche würden sich selbst kleinste Probleme hochschaukeln. Der direkte Austausch ist das A und O.“ Bei Troost, sagt Schulz, habe man immer ein Ohr für die Fragen und Anliegen der Mitarbeiter.

Eine neue Idee von Führung

Natürlich habe man schon immer eine Idee von Teamgeist gehabt, aber nun definitiv ein neues Bewusstsein dafür. In schwierigen Zeiten zusammenzuhalten,

sei eben eine andere Herausforderung, als in der Theorie darüber zu diskutieren. Heute sei Teamgeist mehr als eine Philosophie, sondern eine bewusste Haltung.

Davon profitieren rund 160 Mitarbeiter, von denen etliche seit Jahrzehnten zur Belegschaft gehören. Lange Zeit habe man die Motivationskraft echten Teamgeistes unterschätzt, es eher dem Zufall überlassen. Das habe sicherlich viel mit der Firmengeschichte des 1927 gegründeten Betriebes zu tun; mit der Tatsache, dass das familiengeführte Unternehmen im Jahr 2006, in der zweiten Generation, an einen Konzern in Berlin verkauft wurde. „Das brachte spürbare Veränderungen mit sich“, erinnert sich Schulz. „Unser damaliger Chef war so gut wie nie persönlich im Betrieb.“ Er selbst ist seit 26 Jahren Mitarbeiter der Wäscherei

und fühlt sich dem Unternehmen enger verbunden denn je.

Andreas Schulz erlebte zahlreiche Geschäftsführerwechsel und den entscheidenden Wandel durch den Eintritt von Philipp Wenzelburger in die Geschäftsleitung Ende 2007. Wenzelburger führte das Unternehmen zunächst als Fremdprokurist; im Januar 2010 kaufte er es schließlich mit einer Familienholding und löste es aus dem Berliner Konzern. Mit Philipp Wenzelburger sei die Trendwende gekommen, eine auch wirtschaftlich positive Entwicklung. Er habe die Mitarbeiter als Menschen im Blick, sei offen für deren Probleme und Anliegen. Abgesehen davon, dass er jede und jeden mit Namen kenne, biete er allen die Chance, sich mit eigenen Ideen einzubringen, also tatsächlich mitzuwirken.

Arbeiten, weil es Spaß macht

Es sei von Anfang an deutlich geworden, dass der Geschäftsführer selbst Spaß an seiner Tätigkeit habe. Mit diesem Geist habe er alle mitgenommen, so der Betriebsleiter. „Bei der Arbeit in unserer Wäscherei geht es eben nicht nur um Technik, Maschinen, energetische Ausrichtungen oder perfekte Logistik, sondern um Menschen – alle Mitarbeiter und Kunden“, kommentiert der über ein Jurastudium zur Wäscherei gestoßene Philipp Wenzelburger. Mit der Geschäftsleitung der Großwäscherei hat er die Führung eines Dienstleistungsunternehmens in einem anspruchsvollen Wirtschaftsfeld übernommen.

Das Portfolio des Betriebs ist weit gefächert. Es umfasst nicht nur die Aufbereitung von Textilien, sondern bietet die Bereitstellung von Leasingtextilien sowie die Option des kompletten Textilmanagements für Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Hotellerie, Gastronomie und Industrie. Gleichzeitig auf individuelle Kundenwünsche einzugehen, sei durchaus eine Herausforderung, jedoch eine Qualität, die insbesondere von den Partnern im Gesundheitswesen geschätzt werde. So sei die hauseigene Näherei und Stickerei eine ideale Ergänzung im Leasinggeschäft, aber auch für die Bearbeitung von Bewohnerwäsche.

„Mit unseren weitreichenden Leistungen und dem individuellen Service heben wir uns von anderen Wäschereien ab. Unsere Kunden geben ihre Bestellungen beim Lieferanten auf. Alles andere übernehmen dann wir in der Wäscherei“, sagt Schulz. Durch den regelmäßigen Austausch mit den Kunden und durch Besuche vor Ort, um z.B. deren Inhouse-Logistik kennenzulernen, bliebe der Kundenkontakt lebendig und die Dienstleistungsqualität garantiert. „Es ist wichtig, auf allen Ebenen und mit allen Beteiligten im Gespräch zu bleiben.“ Das habe inzwischen jeder im Hause Troost verinnerlicht. Problemen vorzubeugen, statt sie zu lösen, sei schlichtweg

effizienter. Denn ein umfangreiches, arbeitsintensives Tagesgeschäft zu bewältigen, sei letztendlich die Kernaufgabe.

Nachhaltig restrukturiert

Täglich durchlaufen circa 35 t Wäsche die Produktion, an insgesamt 5,5 Tagen. Damit das reibungslos funktioniert, wurde der Betrieb vollständig restrukturiert, in enger Abstimmung zwischen Geschäftsführung und Betriebsleitung – auch unter Berücksichtigung nachhaltiger Prozesse. So wurde im Jahr 2011 eine Solaranlage auf dem Firmendach installiert, durch die jährlich rund 79 t CO₂ vermieden werden. Das Dampfkesselhaus für die Energieversorgung kann sowohl mit Gas als auch mit Öl betrieben werden.

Sukzessive erfolgte auch eine Modernisierung der Technik, unter anderem die Installation einer hochmodernen Waschstraße mit der Möglichkeit eines „intelligenten Wassermanagements“. Auch das ökologische Engagement habe sich gelohnt: „Mittlerweile können wir den Betrieb ohne größeres Zutun nur mithilfe der Restwärme am Laufen halten“, sagt Wenzelburger. Das sei ihm wichtig, denn nicht nur menschliche Ressourcen seien kostbar und begrenzt. Natürlich sei es letztlich auch eine Frage der Energiekosten. Für ein sicheres

Backup in der Produktion verfügt die Wäscherei Troost überdies über die doppelte Anzahl an Maschinen.

Nachhaltigkeit bei gleichzeitig konstanter Warenqualität und der Sicherung des Hygienestandards – ein solch hoher Anspruch lasse sich nur in einem versierten, verantwortungsbewussten Team erzielen. Dieses Ziel haben Philipp Wenzelburger, Andreas Schulz und die gesamte Belegschaft im Blick. Wenzelburger nennt als Beispiel die Desinfektion. „Wir arbeiten nach der Prämisse: den Desinfektionserfolg beizubehalten, bei maximal möglicher Energieeinsparung. Und wir verfahren darüber hinaus nach dem Prinzip: doppelt hält besser.“ Die reguläre Waschtemperatur von Krankenhaus- und Hoteleriewäsche, die bei knapp über 70 °C liege, werde als doppelte Absicherung der chemischen Desinfektion nicht unterschritten. Auch bei der Auswahl und Qualität der Mietwäsche würden keine Zugeständnisse gemacht.

So bietet Troost seinen Kunden nur textile Ware mit einer Mindestdicke von 400 g an: „Gerade bei alten Menschen mit empfindlicher Haut ist es wichtig, dass die Textilien eine angenehme Qualität aufweisen“, betont der Geschäftsführer des Unternehmens, das mit den RAL-Gütezeichen 1 bis 4 und diversen EN DIN-Zertifizierungen ausgezeichnet ist.

Finishen. Falten. Transportieren.

SO INDIVIDUELL WIE UNSERE KUNDEN SELBST.

Qualität schaffen – denn Erfolg wächst im System.

Durch unsere einmalige Konzentration auf den Trockenbereich bietet Ihnen Fintec optimale Qualität, Service und Kundennähe. Ihre Zufriedenheit ist unser entscheidendes Kriterium und unser höchster Anspruch!



www.fintec-gmbh.de

VarioFold

F85



fintec

FINISH-TECHNIK



Oben Insgesamt 160 Mitarbeiter sind bei Troost tätig – einige seit mehr als 40 Jahren. Nun arbeiten sie an neuen, umweltfreundlichen Maschinen. Die alten Modelle wurden im Laufe der Jahre schrittweise ausgetauscht.

Links Viele Jahre war Troost ein familiengeführtes Unternehmen. Dann wurde der Betrieb von einem großen Berliner Konzern erworben. Philipp Wenzelburger führte 2007 zunächst als Fremdprokurist die Firma. 2010 kaufte er sie dann gemeinsam mit einer Familienholding aus dem Konzern heraus.

Dass nachhaltige Dienstleistungen einen fairen Preis haben müssen, ist Teil des Wertewandels, der sich im Hause Troost vollzogen hat. Nur so sei eine konsequente Qualitätspolitik möglich. Leider sei es mit der Wäsche oft wie beim Essen, so Wenzelburger: „Die Qualität wird erst dann wahrgenommen, wenn sie in einem besonders schlechten Zustand ist. Daher möchte ich, dass unsere Kunden unsere Warenqualität im Kopf behalten und denken: Toll, da hat jemand bis zum Ende gedacht.“ Dieses aktive Mitdenken nicht einfach zu fordern, sondern möglich zu machen, ist sein Erfolgsrezept.

Wäsche aus dem Schattendasein herausholen

Vom viel diskutierten Fachkräftemangel spürt das Unternehmen nichts. Es sei

kein Problem, Mitarbeiter zu finden. Viele Bewerber kämen auf Eigeninitiative und in den Ferien gebe es immer genügend Schüler und Studierende, die gern in der Wäscherei aushelfen. Eine altersgemischte Mitarbeiterstruktur sei zudem genauso förderlich für ein gutes Miteinander wie die Integration von Menschen unterschiedlicher Nationalitäten.

„Ich sehe das als Nonplusultra aller Unternehmen“, sagt Wenzelburger. Junge Mitarbeiter könnten von der Routine und Erfahrung der Älteren profitieren, die wiederum von der jugendlichen Power motiviert werden. Und auch Sprachbarrieren ließen sich überwinden. „Es gibt bei uns immer jemanden, der dolmetschen kann“, so Wenzelburger, der unter anderem unternehmensinterne Sprachkurse für die Mitarbeiter eingeführt hat. Auf die staatliche Unterstüt-

zung dafür hatte er verzichtet; seine Vorstellungen und die der zuständigen Behörden gingen zu weit auseinander: „Ein wöchentlich 18-stündiger Sprachkurs für Menschen, die in Wechselschichten arbeiten, ist einfach nicht machbar.“ So engagierte er selbst eine Sprachlehrerin, die über einen Zeitraum von sechs Monaten 15 Teilnehmer anderthalb Stunden die Woche unterrichtete. Das klappte, alle Mitarbeiter waren dankbar. „Denn Sprache ist einfach die wichtigste Basis für ein erfolgreiches Miteinander.“

Empfehlungen von Erstligisten

Das menschliche und soziale Engagement der Troost-Geschäftsführung trägt auf vielen Ebenen Früchte. Dass gut erhaltene Wäsche, die nicht mehr zu 100 Prozent dem Qualitätsstandard entspricht, nicht etwa aussortiert, sondern an ein Hilfsprojekt in Rumänien gespendet wird, kommt auch bei den Mitarbeitern gut an. Darüber hinaus bietet die Wäscherei Jobmöglichkeiten für Menschen, die in der Arbeitswelt oft benachteiligt sind. Wenzelburger gehört zudem der Integrationsbetrieb „Volldampf Wäschesevice“ in Köln, dessen rund 40 Mitarbeiter – davon 16 schwerbehinderte – sich hauptsächlich um die Aufbereitung von Bewohnerwäsche kümmern.

So erfolgreich wie das Miteinander ist auch die Auftragslage der Wäscherei, die vor allem vom Empfehlungsmarketing lebt. Zu den bekanntesten Kunden des Textilvollversorgers zählt der Fußballverein Borussia Mönchengladbach. Seit Jahrzehnten wäscht das Team Troost die Trikots des Erstligisten. Das sei ungewöhnlich, da viele Vereine ihre Trikots noch selbst waschen, so die Wäschereileitung. Der gute Kontakt zu Borussia Mönchengladbach sei durchaus imagefördernd. So habe es bereits Aufträge und Anfragen von Bayern München und dem RB Leipzig gegeben, worauf es bei der desinfizierenden Wäsche von Trikots ankomme. Das seien natürlich ideale Gelegenheiten, die eigene Expertise ins Feld zu führen und mit der eigenen Teamstärke zu punkten.

Eileen Wesolowski
www.troost-gmbh.de