

„Fachkräftemangel? Gibt es bei uns nicht!“

Wie Sedotec eine anziehende Unternehmenskultur schmiedet und
welche Rolle STRUCTOGRAM® dabei spielt



Wie kann man das Unmögliche möglich machen? Das war die Aufgabe, vor der Sedotec vor einigen Jahren stand. Das eigentliche Geschäftsmodell - die Auftragsfertigung von Schaltschränken in Deutschland - wurde als wirtschaftlich nicht mehr möglich angesehen und die übernommenen „Konzernstrukturen“ erschwerten eine Neuausrichtung.

Doch statt einer Verlagerung der Produktion ins Ausland hat Sedotec einen anderen Weg gewählt und mit Lean-Management-Denkweise und STRUCTOGRAM® die Entwicklung vom „Auftragsfertiger“ zum „Systemanbieter“ eines modularen Schaltschrank-Systems erfolgreich abgeschlossen.

Erfahren Sie, wie es Dirk Seiler, Rüdiger Baumann & dem ganzen Sedotec-Team gelungen ist, diesen Transformations-Prozess erfolgreich zu gestalten - und wie STRUCTOGRAM® dabei geholfen hat, eine performance-orientierte Unternehmenskultur zu formen, die starke Mitarbeiter anzieht.

„Der Markt ist reif für uns“

Der 6. Dezember 2023 ist für Sedotec in Ladenburg ein Feiertag: Der Entwickler und Hersteller eines modularen Schaltschranksystems hat die letzte Auftragsfertigung für ABB abgeschlossen. Eine ebenso fundamentale wie radikale Transformation ist für den Mittelständler abgeschlossen.

Die Trennung von dem Konzern, dessen Vorgängerunternehmen im 19. Jahrhundert errichtet wurden, ist vollzogen. Die einstige Konzernabteilung ist im 21. Jahrhundert angekommen. Ein neues Unternehmen, das Dirk Seiler als geschäftsführender Gesellschaft gemeinsam mit seinen Beratern, den Mitgliedern der Geschäftsleitung und schließlich mit der ganzen Mannschaft in einem neuen Geist aufgestellt hat. Das Unternehmen geht selbstbewusst in den Markt für Niederspannungs-Energie-Verteilung. Sedotec ist Wegbereiter für die Klimaneutralität. „Der Markt ist reif für uns“, sagt Dirk Seiler.

Systemhersteller für die Energiewende

Sedotec entwickelt und baut modulare Schaltschranksysteme für die Niederspannung, die nach dem individuellen Kundenwunsch konfiguriert werden, wie ein komplexes Systemmöbel. Die Kunden sind Mittelständler wie Sedotec. Sie bestimmen alle Parameter und sie können - wie beim Kauf einer Küche - wählen, von welchem Gerätehersteller sie die technischen Komponenten kaufen. Die Schaltschränke wiederum sind unverzichtbare Elemente im Niederspannungsnetz. Sie unterstützen maßgeblich beim Umbau unserer Energieversorgung vom bisherigen System der zentralistisch konzipierten technischen Großanlagen, in denen die Kraftwerke den Strom kaskadenartig von oben nach unten an die Verbraucher verteilen, hin zu einer künftig immer dezentraleren Energieversorgung aus erneuerbaren Quellen. In deren Netz ist eine Vielzahl von Erzeugern und Verbrauchern miteinander verbunden, die obendrein untereinander ihre Rollen als Einspeiser und Verbraucher wechseln können.

Freiheit, Verantwortung zu übernehmen

Für das alte System stand seit dem 19. Jahrhundert geradezu lehrbuchhaft ein Konzern wie ABB und deren Vorgängerunternehmen. Steffen Vree, Wirtschaftsingenieur und Leiter Produktmanagement bei Sedotec, hat 1997 bei ABB angefangen, „und ich habe den Niedergang erlebt, als das Geschäft mit Großkraftwerken und der Großchemie zusammenzusacken begann.“



Dirk Seiler

2004 hatte Dirk Seiler – Diplom-Ingenieur und Diplom-Wirtschaftsingenieur, Kenner der New Economy und ihres Scheiterns, Unternehmensberater und Leistungssportler – die Schaltschrankproduktion auf dem Areal der ABB in Ladenburg bei Heidelberg übernommen. Damals setzte das Unternehmen 10 Millionen Euro dank der Auftragsfertigung der früheren Eigentümerin um und konnte diesen Umsatz weiter steigern. Aber zugleich „presste uns ABB aus wie eine Zitrone“, blickt Dirk Seiler zurück. Er glaubte an den Wandel, weg vom Auftragsfertiger hin zum Entwickler eines neuen, modularen Systems, das auf die Freiheit des Einzelnen setzt. Auf die Freiheit, sich zu entscheiden für eine bestimmte Technik, für Leistung, für die Freude am gemeinsamen Erfolg und vor allem für Eigenverantwortung im

gesamten Wertschöpfungsprozess.

Sedotec will seine starke Position ausbauen

Als Sedotec 2006 anfang, in die Entwicklung eines Schaltanlagen-systems zu investieren, zeugte das für Steffen Vree gleichsam von Ahnungslosigkeit: „Im Anfang war das verrückt, aber dann gab es kein Zurück mehr. Lange herrschte im Unternehmen das alte Denken, die Auftragsfertigung für die ABB sei das Kerngeschäft. Soll der neue Chef doch seine Idee von einem modularen System verfolgen, dann stört er uns nicht bei der richtigen Arbeit. Aber die Kollegen, die so dachten, wiegten sich in falscher, trügerischer Sicherheit. Heute haben wir mit Vamocon, dem modularen System, einen Erfolg, der uns Reputation verschafft“, sagt Steffen Vree. Heute sei Sedotec im Schaltanlagenbau in der Niederspannung die Nummer zwei nach Siemens. Und Dirk Seiler ist entschlossen, diese Position auszubauen. Um dies zu realisieren, eröffnete Sedotec im Jahr 2013 zusätzlich eine der modernsten Montagestätten für Schaltschränke nach Lean-Benchmark in Mittweida.

Steffen Vree ist Leiter des Produktmanagements der Sedotec. Die Abteilung ist für ihn „das Gehirn“ des Unternehmens.



Der Wandel vom Auftragsfertiger zum Systemlieferant stellt nach seinen Worten große Anforderungen an Sedotec, „denn wir entwickeln elektrische Anlagen in hoher Variantenvielfalt und in aller Komplexität. Die Anlagen müssen zum Beispiel auch nicht-betriebs-typischen Belastungen wie einem Kurzschluss standhalten. Wir tragen die Produktverantwortung. Das ist weit mehr, als Bleche nach einem vorgegebenen Plan zu verschrauben.“

Steffen Vree kam mit Structogram erstmals 2016 in Kontakt, als er von Ralf China nach einer Vorbereitung durch Rüdiger Baumann geschult wurde. Er sagt: „Die Analyse hat mich in dem, wie ich bin, bestätigt. Sie hat mir einige Zusammenhänge erklärt und die Zusammenarbeit mit anderen vereinfacht. Ich weiß jetzt, dass Menschen mit einer Grün-Dominanz eine Gesprächseinstiegsphase benötigen, die ich eigentlich nicht brauche und ich sage auch mal: Frag nicht immer, wie es mir geht, sondern sage, was du willst. Ich verteile die Aufgaben im Team anders und die Akzeptanz untereinander im Team hat sich erhöht. Ja, drängeln kann ich auch, aber das genügt nicht.“

Der „Nordstern“ im Unternehmen

Für Rüdiger Baumann, Leiter Personalwesens und Mitglied der Geschäftsleitung, verkörpert Dirk Seiler den Weg zum Nordstern durch die Säulen „Vision und Philosophie“ wie kein anderer. Rüdiger Baumann hat schon in verschiedenen Unternehmen gearbeitet und mit Dirk Seiler, sagt er, „einen Unternehmer gefunden, der etwas bewegen will und der mit hundert Mitarbeitern den Markt erfolgreicher überzeugt als mancher Konzern“. Mitte der 2010er Jahre kam Rüdiger Baumann zu Sedotec. Damals hatte Sedotec den Umsatzgipfel mit ABB erreicht und die Auftragsfertigung wandelte sich spürbar von der vermeintlich bedingungslosen Auftragsgrundsicherung zum Ertragsvernichter.



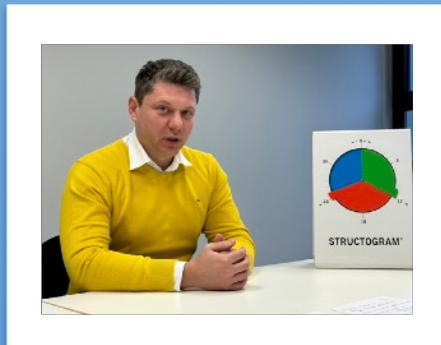
Der Transformationsdruck wuchs.

Dirk Seiler spricht von einer „Schmerztherapie“. Aber als Leichtathlet auf der Mittelstrecke geht er bis zur Belastungsgrenze und darüber hinaus. Erst kommt der Schmerz, dann der Erfolg.

STRUCTOGRAM® ermöglicht den Kulturwandel

Dirk Seiler, der sich Rat und Unterstützung holt, weil er weiß, dass kein Mensch alles kann, stellte mit Hilfe seines Lean-Beraters das Unternehmen auf das schlanke Management um. „Aber Lean-Management“, sagt er, „ist mehr als Wettbewerbsfähigkeit, Sauberkeit und Ordnung im Unternehmen. Denn im Unternehmen arbeiten Menschen, und die muss ich abholen, um mit Ihnen den Erfolg zu erreichen. Ich muss für alle den Transformationsschmerz reduzieren. Das ist eine Frage der Kultur und so kamen Rüdiger Baumann und ich zusammen. Zu unserer Kultur gehört Unboss-Management. Der Chef ist Unterstützer. Er ist Coach, der die Kreativität jedes einzelnen fördert, damit alle ihre Kräfte und Kreativität freisetzen. Rüdiger Baumann wiederum brachte Structogram mit. „Structogram ist unser wichtigstes Instrument, um mit dem Kulturwandel die Menschen im Unternehmen zu erreichen.“ Zu Beginn, räumt Dirk Seiler ein, „waren wir sehr skeptisch. Wir fragten uns: Was ist das? Kostet das nicht nur Geld?“

Waldemar Pinnecker ist Groß- und Einzelhandelskaufmann und hat anschließend den Bachelor of Arts in Wirtschaftswissenschaften erworben.



Er will etwas erreichen. Er war Trainee bei Krupp, war Niederlassungsleiter eines Stahlhandels in Stuttgart und Einkaufsleiter bei einem Automobilzulieferer. Im Frühjahr 2022 kam er als Leiter des Einkaufs zu Sedotec.

An Sedotec reizte ihn die beeindruckende Entwicklung des Unternehmens. Waldemar Pinnecker fragte sich: „Wo will Sedotec hin in der Transformation von den fossilen zu den erneuerbaren Energien? Wo öffnen sich für mich Perspektiven in diesem dynamisch wachsenden Unternehmen?“

Persönlichkeitsanalysen waren Waldemar Pinnecker aus dem Thyssen-Konzern bekannt, die Analyse mit Structogram war ihm aber neu. Schon während der ersten Wochen, als er neu im Unternehmen war, hat ihn Rüdiger Baumann mit der Biostrukturanalyse vertraut gemacht. Waldemar Pinnecker findet es „sehr interessant, wie man nach der Biostrukturanalyse mit den Menschen umgeht, ohne dass sich der Gesprächspartner angegriffen fühlt.

Ich bin Führungskraft und möchte die Leute mit der richtigen Ansprache in die richtige Richtung lenken. Wir führen derzeit ein neues ERP-System ein. Das ist eine Umstellung für alle. Ich kann den Grün-Dominierten durch Gespräche die Angst nehmen, den Rot-Dominierten die Perspektive auf den Erfolg geben und den Blau-Dominierten mehr Sicherheit durch sachliche Information vermitteln. Die Grundvoraussetzung dafür ist natürlich, dass die Mitarbeiter die Veränderung im Unternehmen und im eigenen Verhalten überhaupt wollen. Sonst ginge es mir wie Don Quichotte, der gegen die Windmühlen kämpft.“

„Die Menschen haben Lust, hier zu arbeiten“

Rüdiger Baumann hat die Zweifler überzeugt. „Der Mut von Herrn Seiler zahlt sich aus. Die Kultur macht Sedotec aus und die Menschen haben Lust hier zu arbeiten“, sagt Rüdiger Baumann. Als er zur Sedotec gekommen sei, habe er ein „klassisches Industrieunternehmen“ vorgefunden. Er traf auf Menschen, denen die Arbeit nicht nur Freude machte und die einander häufig nicht verstanden. Einer klagte, der andere habe ihn im Regen stehen lassen.

Für Rüdiger Baumann, der von Ralf China, Structogram Master-Trainer und erfahrenem Unternehmensberater, zum Structogram Trainer ausgebildet worden war, lag nichts näher, als den Menschen die eigene Selbsterkenntnis näher zu bringen: „Structogram ist das richtige Instrument, um die Menschen auf einfache Weise ihre eigene Biostruktur erkennen zu lassen, damit sie ihre eigene natürliche Art, sie selbst zu sein, begreifen, aber auch die natürliche Prägung der anderen verstehen. Wenn ich mich kenne, weiß ich, wie ich auf andere wirke. Dann kann ich meine Stärken sinnvoll einsetzen und meine Schwächen eindämmen. Dann weiß ich, wie ich andere ansprechen und mit ihnen umgehen sollte.“

Structogram ermögliche auf diese Weise ein besseres Miteinander im Unternehmen und mit Kunden durch Persönlichkeitsentwicklung, wirkungsvollere Kommunikation und Lösungsorientierung. Die Idee dahinter laute: Unternehmensentwicklung durch die Persönlichkeitsentwicklung von Mitarbeitern.

Vanessa Weigt hat zunächst den Beruf der Erzieherin erlernt und sich dann für eine Umschulung zur Industriekauffrau entschieden. Für das Praktikum innerhalb der Umschulung hat sie sich Sedotec ausgesucht, denn sie wollte nicht in eine „Riesenfirma“, sondern in den Mittelstand.

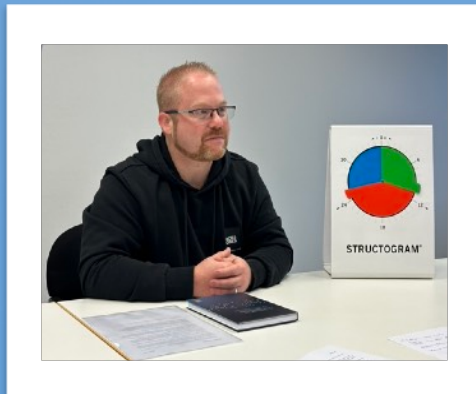


Ihre Initiativbewerbung hatte Erfolg und dem Praktikum folgt die Festanstellung. Mit ihren etwa gleich starken Ausprägungen im Bereich der Blau- und Grün-Komponente, verfügt sie über eine Stärke bei der Einführung des neuen ERP-Systems. Sie hat sich tief in die Software reingefuchst. Sie schätzt das Kollegiale und die Atmosphäre im Unternehmen. Die Tatsache, dass Frauen in einem technisch ausgerichteten Betrieb in der Unterzahl sind, sei kein Nachteil. Alle seien aufgeschlossen und haben sie gut aufgenommen. Sie komme schließlich aus einem Beruf, in dem die Frauen in der

Überzahl seien. Sie habe sich bei Sedotec auch nie als die Praktikantin gefühlt, sondern sei in relevante Projekte wie die ERP-Systemumstellung sogleich einbezogen worden.

Vanessa Weigt kannte Structogram nicht und sie hatte nicht erwartet, welche Zusammenhänge im menschlichen Miteinander ihr die Arbeit mit Structogram bewusst machen sollte: „Man weiß nun, dass man ein bestimmtes Verhalten anderer nicht persönlich nehmen sollte, wie das Aufbrausen der Kollegen mit dem großen Rot-Anteil oder dass andere Kollegen nicht ‚Guten Morgen‘ sagen, weil sie in eine Aufgabe vertieft sind. Ich kenne das mit meinem großen Blau-Anteil.“ Auch im Privaten kann sie mit den Menschen nun besser umgehen. Eines dürfe aber aufgrund der Biostrukturanalyse nicht geschehen: „Dass man sich auf dem Ergebnis ausruht. Die persönliche Art darf keine Ausrede sein, sein eigenes Verhalten unreflektiert beizubehalten. Man muss die Konflikte mit den anderen benennen und dann daran arbeiten.“

Alexander Stumpf hat dank Structogram fürs Berufsleben gelernt. Er will von nun an im Servicecenter die „Kollegen mit meiner energiegeladenen Persönlichkeit motivieren, mitreißen und anspornen“.



Er ist gelernter Elektriker und arbeitete viele Jahre für die US-Army als Zivilangestellter in ganz Europa – bis eine Verletzung seine Beweglichkeit eingeschränkt hat. Mitte 2023 wechselte er zu Sedotec, obwohl er das Unternehmen bis dahin nicht kannte. Aber Personalleiter Rüdiger Baumann hatte sich schon rasch nach dem Eingang der Bewerbung bei Alexander Stumpf gemeldet und alles hat gepasst.

„Ich fühle mich wohl hier“, sagt Alexander Stumpf, „denn ich werde als Mensch gesehen. Das Miteinander ist sehr gut. Das Teamplay läuft prima über alle Abteilungen hinweg. Die Kollegen sind sofort für einen da, wenn man etwas braucht.“

Structogram, sagt Alexander Stumpf, habe ihm geholfen, seine Rot-Dominanz in seiner Biostruktur zu erkennen. Das habe ihm „eine klare Sicht auf meine dominante Persönlichkeit verschafft. Es hat mir geholfen zu verstehen, dass meine Vorlieben für Führung und Entscheidungsfindung in einem Team als Stärke dienen können. Durch diese Erkenntnis konnte ich bewusster mit meinen Teamkollegen kommunizieren und besser auf ihre Bedürfnisse eingehen. Früher neigte ich dazu, Entscheidungen allein zu treffen. Nach der Anwendung des Structogram erkannte ich, dass dies zu Unmut und Missverständnissen führen konnte. Nun arbeite ich bewusst daran, meine dominante Natur in Einklang mit den Bedürfnissen meiner Teamkollegen zu bringen. Das hat zu einer offeneren Kommunikation und einer gesteigerten Teamdynamik geführt.“

Die Herausforderung besteht darin, die feine Linie zwischen Führung und Dominanz zu erkennen. Das Structogram hat mir geholfen, dies besser zu verstehen. Ich arbeite daran, auch die Meinungen und Beiträge anderer besser anzuerkennen. Es ist wichtig, die Vielfalt der Persönlichkeiten im Team zu schätzen und zu nutzen.

Mein Rat wäre, das Structogram als Werkzeug zur Selbstreflexion zu nutzen. Für mich heißt das: Verstehe deine dominante Persönlichkeit als Stärke, aber sei auch bereit, auf die Bedürfnisse anderer einzugehen. Nutze das Wissen darüber, wie verschiedene Persönlichkeitstypen zusammenarbeiten, um die Teamleistung zu steigern. Structogram hat mir geholfen, effektiver zu arbeiten und gleichzeitig ein respektvolles und kooperatives Teamumfeld für mich und meine Kollegen zu schaffen.

Sich und die anderen besser einschätzen

Rüdiger Baumann bereitete die Mitarbeiter auf diesen Ansatz und den geplanten Einsatz des Analyseinstruments vor und Ralf China begann als externer Partner zunächst mit den Führungskräften zu arbeiten. Dann machte Rüdiger Baumann die weiteren Führungsebenen und schließlich das ganze Team mit der Biostrukturanalyse und dem Structogram Trainings-System vertraut.

Der Einsatz von Biostrukturanalyse und Structogram brachte den von Rüdiger Baumann erwarteten Erfolg: Die Menschen können sich und andere besser einschätzen und verständnisvoller miteinander umgehen. „Man kann besser einschätzen, warum das Gegenüber redet oder warum nicht“, beschreibt Rüdiger Baumann den Effekt der Analyse. Die einen wollten – zum Beispiel - erst einmal mit freundlichen Worten Vertrauen zum Gegenüber aufbauen. Das Gegenüber aber wolle womöglich ohne die vermeintlichen Floskeln gleich zum Punkt kommen. Andere verlangten nach Klarheit durch

Fakten mit Blick auf die Zukunft. Dritte wiederum wollten sogleich handeln und aufbrechen, ohne nach der Bereitschaft zum Handeln der anderen zu fragen oder den Weg in die Zukunft vor dem Aufbruch dorthin zu klären.

Die Führungskräfte als Coaches

Im Alltag der Sedotec, berichtet Rüdiger Baumann, herrsche dank Structogram mehr Kommunikation untereinander. Im Intranet sei ein Foto jedes Teammitglieds mit wenigen Informationen zur Person und dem Ergebnis der Biostrukturanalyse hinterlegt. Die Menschen werben dank Structogram im Unternehmen für ihre Ideen, erklärten den anderen, was sie tun. Sie hörten mehr zu und fragten nach. Der Projektverantwortliche frage die anderen: „Wie kann ich helfen?“ Das bessere Verständnis von sich selbst und für die anderen schaffe die Voraussetzung dafür, dass Führungskräfte zu Coaches werden, und dass das Konzept des Lean-Managements überhaupt gelebt werden könne.

Kevin Lehn ist Instandhaltungsschlosser. Im Sommer 2023 kam er als Teamleiter im Abkantungszentrum zu Sedotec.

Er entschied sich für „einen Mittelständler, der den Fortschritt sucht. Ich wollte zu einem Arbeitgeber, wo es Spaß macht zu arbeiten. Die Kundenorientierung ist radikal, das Leitbild der Sedotec begeistert. Man ist keine Nummer. Ich bin hier Kevin Lehn und die Führungsposition, die sich mit dem Wechsel zu Sedotec bot, habe ich gerne mitgenommen“.

Auf die Biostrukturanalyse hat sich Kevin Lehn gefreut, denn er lerne gerne etwas über sich selbst. Er dachte zuvor, er sei „ausgeglichen“, aber die Fragen, die er in der Analyse an sich selbst stellte und beantwortete, zeigte, dass er zu 50 Prozent „rot“ ist, und er räumt ein, dass er zu den Ungeduldigen zählt. Wenn er spürt, dass eine Aufgabe ansteht, ist ihm morgen für deren Erledigung immer zu spät. Nun nimmt er sich Zeit, mit jenen, die mehr Einfühlung benötigen, mit Bedacht umzugehen und denen, die den Weg in die Zukunft planen möchten, mehr Informationen zu geben, obwohl einem Rot-Dominanten - wie ihm - der Weg eigentlich egal sei.



Gerne schaut Kevin Lehn auf den Sharepoint im Intranet der Sedotec, wo er mehr über die Kollegen in Ladenburg und am Standort Mittweida erfährt. Denn die Biostruktur aller Mitarbeiter bis hinauf zum geschäftsführenden Gesellschafter ist dort hinterlegt.

„Wir dürfen die kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung nicht vernachlässigen“

Alle Menschen, die neu ins Sedotec-Team kommen, werden schon in den ersten Wochen mit Structogram auf die konstruktive Mitarbeit vorbereitet. Und für alle bleibt es nicht bei einer Schulung. „Mindestens einmal im Jahr schulen wir unsere Leute technisch. Gemessen daran dürfen wir die Säule unserer Mitarbeiterentwicklung nicht vernachlässigen“, sagt Rüdiger Baumann: „Denn es sind die Mitarbeiter, die jährlich 600 Verbesserungsvorschläge liefern und die unser innovatives, modulares Schaltanlagen-system erfolgreich am Markt durchsetzen und damit den Umsatz in wenigen Jahren verdoppeln werden.“ Andere Instrumente, um allen im Team Wertschätzung zu zollen, kommen hinzu.

Rüdiger Baumann spricht von einem „ganzen Blumenstrauß“, der vom Gesundheitszuschuss, einer Versicherungsleistung zur Vereinbarung eines Facharzttermins binnen 48 Stunden, einem Kindesbetreuungszuschusses, betrieblicher Altersvorsorge, Bildungsurlaub, Geschenke zum Geburtstag bis hin zu Obst am Arbeitsplatz reicht. Rüdiger Baumann sieht keinen Fachkräftemangel: „Wir sind 83 Millionen Menschen in Deutschland. Aber wir haben zu viele Betriebe, die in der Vergangenheit stehen geblieben und unattraktiv sind. Wir bei Sedotec sind erfolgreich, weil wir die besten Mitarbeiter für die richtige Position finden und die Stärken der Menschen stärken.“

Laura Dengler ist technische Produktdesignerin und hat sich darüber hinaus zur technischen Fachwirtin qualifiziert. Sie kam 2019 über einen Dienstleister, eine Zeitarbeitsfirma, zu Sedotec und wurde 2020 fest von dem Systemlieferanten übernommen.



Sie schätzt die Sicherheit einer Festanstellung. Vor allem aber fiel ihr es nicht schwer, zu Sedotec zu gehen. „Ich habe mich hier von Anfang an wohl gefühlt bei der Arbeit und im Team. Die Übernahme in die Festanstellung vermittelte mir ein positives Gefühl: Die gefällt uns. Die passt zu uns.“

Aber auch die Aufgaben und das Produkt passen nach ihren Worten zu Laura Dengler, die in der Produktentwicklung arbeitet: „Man merkt, dass sich das Unternehmen und das Produkt weiterentwickeln. Das Produkt passt in die Zeit. Es ist ein zukunftsicheres Produkt. Wir passen damit in die Zeit der angestrebten Klimaneutralität, in der Flexibilität gefragt ist. Ja, hier möchte ich bleiben. Ich habe mein Team gefunden, in dem auch ich mich weiterentwickeln kann.“

Als Laura Dengler an die Biostrukturanalyse und herangeführt wurde, war sie zunächst skeptisch, denn sie hatte zuvor schon eine „mehr psychologische Persönlichkeitsanalyse“ in der Arbeitswelt absolviert, „und manchmal will ich es nicht genau wissen“. Doch die Arbeit mit Structogram habe in der Gruppe „total viel Spaß gemacht. Und es hat alles gestimmt und gepasst.“ Die Biostrukturanalyse erleichtere zwar nicht die eigentliche Arbeit, aber im Gespräch mit anderen Menschen, vor allem mit jenen aus anderen Abteilungen, falle es leichter, auf diese zuzugehen. „Natürlich hat mal einer einen schlechten Tag und ist aufbrausend, auch wenn er einen geringen Rot-Anteil hat, aber die Analyse von uns allen im Unternehmen hat etwas gebracht, um sich selbst und andere besser einschätzen zu können. Das heißt nicht, dass ich mich und meine Meinung hinten anstelle. Ich bin ein sehr positiv eingestellter Mensch und gehe in die Diskussion, aber ich versuche Streit im Sinne eines persönlich statt sachlich ausgetragenen Konflikts zu vermeiden.“

„Wir glauben an den Standort Deutschland“



Doch Dirk Seiler beugt vor einem möglichen Missverständnis vor: „Wir sind keine Fun-Factory, die ausschließlich Spaß produziert, sondern noch immer eine Firma, die ein Ergebnis generieren muss. Ich bin Arbeitgeber, kein Spaßanimateur.“ Aber das Lean-Management hat nach Überzeugung des geschäftsführenden Gesellschafters der Sedotec geholfen zu überleben.

Um Lean-Management wiederum erfolgreich umzusetzen, sei Structogram das Fundament der notwendigen, stetigen Mitarbeiterentwicklung hin zu einer Kultur, die Erfolg erzeugt. Dirk Seiler ist überzeugt: „Wir glauben an den Standort Deutschland und an die Menschen. Wir haben Antworten gefunden, mit unserer Fertigung nicht in die Türkei oder nach China gehen zu müssen. Wir sind klug genug, um in Deutschland gute Gewinne zu machen.“

Sedotec wurde 2024 als TOP ARBEITGEBER MITTELSTAND* ausgezeichnet – zum fünften Mal hintereinander! Sedotec sagt DANKE an alle, die sie auf kununu top bewertet haben sowie an FOCUS-Business für die Auswertung – und Sedotec arbeiten hart daran, auch weiterhin zu den besten Arbeitgebern des deutschen Mittelstands zu gehören!

* Analysiert werden hierfür mehr als 900.000 deutsche Unternehmen und deren rund 4 Millionen Arbeitnehmerbewertungen auf kununu. Berücksichtigtes Kriterium ist neben Unternehmensgröße und Mitarbeiterbewertungsinhalt und -anzahl, insbesondere auch die Weiterempfehlungsrate. Die bei Arbeitnehmern beliebtesten Unternehmen werden jährlich nach Branche geordnet anhand von Bestenlisten durch FOCUS-Business veröffentlicht.

MvdG

Kontakt:

SEDOTEC

SEDOTEC GmbH & Co. KG
Wallstadter Straße 59
D-68526 Ladenburg
Telefon: +49 6203 9550-0
E-Mail: info@sedotec.de
<https://sedotec.de/>