

# Pressebericht

Aktives Personalmanagement

51SC19

November 2019

Ständige Veränderungen durch Sicherheiten ausbalancieren. Wie KMUs durch aktives Personalmanagement treue und leistungsbereite Mitarbeiter bekommen.



## Menschen gewinnen statt Mitarbeiter finden

**(Ladenburg) Wer in Zeiten wachsenden Fachkräftemangels sein Personal bei der Stange hält, macht vieles richtig. Wer neues hinzugewinnt, kann sich glücklich schätzen. Und wer unaufgefordert gezielte Bewerbungen erhält, der gehört wohl zu den imagestärksten Unternehmen. Vor allem KMUs gehen da oft leer aus. Dabei können sie durch flache Hierarchien, sinnstiftende Arbeit und wertschätzendes Personalmanagement vielfach punkten. Wer mit Vertrauen führt und die stets geforderte Veränderungsbereitschaft durch Sicherheiten ausbalanciert, gewinnt Menschen statt Arbeitskräfte. Dazu ist nicht einmal eine Imagekampagne notwendig.**

Die meisten Menschen halten ständige Veränderungen und andauernde Unsicherheiten nicht gut aus. Das gilt für das private Umfeld genauso wie für das berufliche. Nun ist jedoch die moderne Arbeitswelt von Unsicherheiten und Veränderungen heute so stark geprägt, wie noch nie zuvor in der Geschichte der Industrialisierung. Vorsätzliche Disruption soll sogar das gezielte Aufbrechen alter Strukturen sowie Arbeits- und Denkmuster befördern, ja sogar ganze Arbeitswelten und Branchen zerstören, um Neues entstehen zu lassen.

### Kontakt und Informationen:

Hersteller  
SEDOTEC GmbH & Co. KG  
Dirk Seiler  
Wallstadter Straße 59  
68526 Ladenburg  
Tel 06203 / 95 50 - 0  
www.sedotec.de  
d.seiler@sedotec.de

Mehr Unsicherheit geht gar nicht. Wie sollen da die Mitarbeitenden ihre Angst verlieren.

### **Ständige Veränderungen durch Sicherheiten ausbalancieren**

Vor allem kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sagt man ja eine schnellere Reaktionszeit und größere Wendigkeit gegenüber Großunternehmen und Konzernen nach und das betrifft ja auch die Veränderungsfähigkeit. Die ist zwar manchmal auch mit Personalabbau verbunden, denn eine Beschäftigungssicherung wie es manche Konzerne bieten, können sich KMUs schlichtweg nicht leisten. Aber was Sicherheit betrifft haben die KMUs einen Trumpf, den die Unternehmensführung gemeinsam mit einem aktiven Personalmanagement ausspielen kann. Nähe und Vertrauen heißen die Asse, die mehr Sicherheit bieten können, als eine Beschäftigungssicherung, die ja für viele sowieso nur ein Spiel auf Zeit ist. Aber was ist das für eine Sicherheit, wenn sie nicht den Arbeitsplatz betrifft?

„Es ist die Sicherheit, dass die geleistete Arbeit geschätzt und anerkannt wird und die Mitarbeiter somit eine Wertschätzung erfahren, die ihnen verdeutlicht, dass sie als Mensch wahrgenommen werden und viel mehr sind, als Personalnummern und Kostenfaktoren“, berichtet Dirk Seiler. Der geschäftsführende Gesellschafter der SEDOTEC GmbH & Co. KG mit rund 100 Beschäftigten lebt in seinem Unternehmen das Prinzip „Führen durch Vertrauen“ und hat damit gute Erfahrungen gemacht. „Dazu gehört beispielsweise auch Transparenz bei Zahlen und Zielen, die den Beschäftigten verdeutlicht, wo das Unternehmen steht und hin will“, erklärt uns Seiler.

### **Distanzen zwischen Mitarbeitern und Führung reduzieren**

Zusammen mit einem aktiven Personalmanagement, das Rüdiger Baumann als Personalleiter verinnerlicht hat, hat Seiler das Unternehmen, das ein weltweit etablierter Spezialist in der Fertigung und Lieferung von Schaltschrank-Kitsystemen und Schaltschrankteilen für die Elektroindustrie ist, zu einem attraktiven Arbeitgeber in der Metropolregion Mannheim-Heidelberg gemacht. Er macht das daran fest, dass SEDOTEC seit einiger Zeit unaufgefordert gezielte Bewerbungen erhält. Und das sowohl für die Produktion als auch für Vertrieb und Verwaltung.

Die Ursache sehen die Verantwortlichen in einem Kulturwandel im Unternehmen, den Seiler vor einigen Jahren angestoßen hat. „Wir wollten ganz bewusst und strategisch gezielt die Distanz zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern verringern. Natürlich gehören dazu auch so genannte harte Fakten, wie ein angemessenes Gehalt, 30 Urlaubstage oder die Metallrente als betriebliche Altersvorsorge. Das hat SEDOTEC in den letzten Jahren im Unternehmen installiert und dafür Applaus von den Beschäftigten erhalten. „Aber einen richtigen Ruck gab es erst durch die veränderte Kommunikation“, betont Rüdiger Baumann. Seit sich die Kommunikation verändert

hat, ist ein neuer Teamgedanke spürbar. „Die Mitarbeiter sprechen mehr miteinander anstatt übereinander. Das wirkt sich positiv auf die Arbeit aus.“

### **Mitarbeiter fordern von sich aus mehr Verantwortung**

Das bestätigt auch Sabrina Fuchs vom Einkauf bei SEDOTEC, wenn sie erzählt. „Durch den Kulturwandel der letzten Jahre haben sich Teamgeist und Kommunikation sehr verbessert. Dadurch habe ich das Gefühl meine Fähigkeiten und Fachkenntnisse jeden Tag noch besser im Unternehmen einbringen zu können.“ Baumann stellt darüber hinaus fest, dass Mitarbeiter von sich aus mehr Verantwortung übernehmen wollen. „Mitarbeiter kommen zu mir und fragen mich zum Beispiel, >>Was muss ich tun, dass ich Teamleiter werden kann?<< Das spricht auch für ein gelebtes Selbstbewusstsein im Unternehmen“, ist Baumann überzeugt. Und selbstbewusste, eigeninitiativ denkende und handelnde Mitarbeiter sind genau das, was Seiler sich wünscht.

Natürlich kommt das nicht von ungefähr. Neben den jüngst eingeführten Maßnahmen befördert und begleitet SEDOTEC diesen Kulturwandel auch weiterhin mit einem Blumenstrauß an Maßnahmen. Dazu gehören einfache Dinge wie kostenloses Wasser und Obst für alle Beschäftigten, Zuschüsse für junge Familien oder zum Fitnessstudio. Wichtigster Punkt ist jedoch die Personalentwicklung. Zentraler Bestandteil dabei ist es, von jedem Beschäftigten die Fähigkeiten und Stärken zu ermitteln und weiterzuentwickeln. Ferner werden Fähigkeiten gefördert, wie man seine Kollegen, Vorgesetzte und Kunden besser erkennen kann. Daraus erwächst bei jedem mehr Verständnis für sein Gegenüber. Das schließt auch das Verständnis ein, dass es mehrere Wege zum gleichen Ziel gibt.

### **Methodisches Vorgehen unterstützt die Zielerreichung**

Eingeführt hat Baumann dafür mit dem Structogram<sup>®</sup> eine Methode der Persönlichkeitsanalyse, die nachhaltig die Kommunikation und die Zusammenarbeit von Menschen in kleinen Unternehmen ebenso wie in multinationalen Konzernen verändert und die die Beziehungen zu Kunden und Lieferanten auf eine neue Grundlage stellt. Sie hilft, sich selbst und andere Menschen besser zu verstehen, damit der Einzelne auch in der Arbeitswelt authentisch und damit erfolgreich handeln kann. Für alle Mitarbeiter angewandt, hat dies neue Kommunikationsebenen und einen zielgerichteten Informationsfluss geschaffen. „Das gegenseitige Verständnis und das WIR-Gefühl sind spürbar gewachsen“, resümiert der Personalleiter.

Das gilt auch für die Integration der Auszubildenden. Schon in der Bewerbungsphase werden die Eltern aktiv einbezogen. „Wir laden die Eltern ein und zeigen ihnen das Unternehmen, das ihre Kinder ausbilden wird. Dabei vermitteln wir die Werte, auf die wir setzen. Zusammen mit dem Förderprogramm, das neue Mitarbeiter und Azubis durchlaufen, stärkt das die Persönlichkeit jedes einzelnen

und integriert ihn in das Team“, versichert Baumann. „Und die Noten unserer Azubis sind dadurch deutlich besser geworden, was wiederum das Selbstbewusstsein der jungen Menschen stärkt.“

Geschäftsführer Seiler bringt es auf den Punkt, wenn er abschließend sagt, „wir reichen die Hände und wollen den Menschen gewinnen, anstatt lediglich die Arbeitskraft haben.“ Das hat auch FOCUS-BUSINESS erkannt. Basierend auf Bewertungen zeichnete das Magazin zum dritten Mal in Folge deutsche Unternehmen als Top-Arbeitgeber aus. Dabei wurde SEDOTEC zum Top-Arbeitgeber Mittelstand 2020 ausgezeichnet. Und das alles ohne Imagekampagne sondern durch Vorleben der kommunizierten Werte, Kommunikations- und Verhaltensweisen.

*1.005 Wörter, 7.469 Zeichen*

*Bei Abdruck bitte zwei Belegexemplare an SUXES*

### **((Firmeninfo zu Sedotec))**

#### **Innovatives Konzept aus deutscher Produktion**

Sedotec GmbH & Co. KG ist ein weltweit etablierter Spezialist in der Fertigung und Lieferung von Schaltschrank-Systemen und Schaltschrankteilen für die Elektroindustrie. Mit einer Erfahrung von über 50 Jahren produziert Sedotec in Deutschland Blech- und Kupferteile sowie elektrische Baugruppen nach höchsten Qualitätskriterien. Davon werden rund 80 % in die ganze Welt exportiert. Zuletzt hat das Unternehmen mit Standorten in Ladenburg und Mittweida/Sachsen mit über 100 Mitarbeitern, etwa 12.000 qm Produktionsfläche über 20 Mio. Euro Umsatz erzielt. Mit dem eigenen System Vamocon für Niederspannungsschaltanlagen zeigen die Ladenburger, wie Innovationen zusammen mit höchster Qualität und Termintreue am Standort Deutschland erfolgreich sind.

Seit der Einführung 2008 ist Vamocon ein Schaltschranksystem, für das die Kunden – Planer, Schaltanlagenbauer, Installateure oder Anwender – den Leistungsschalter frei wählen können. Das kam gut an und hat den Erfolg der Ladenburger massiv befördert. Und so sind im Laufe der Zeit viele Kunden zu Partnern geworden – und Vamocon aufgrund seiner zahlreichen Vorteile und seiner regelmäßigen Bestwerte bei den Prüfungen zum Liebling der Planer. Vamocon-Anlagen finden sich in den unterschiedlichsten Anwendungen in Industrie und Gebäudetechnik. Die Schaltschränke ‚made in Germany‘ stehen unter anderem bei Daimler, Porsche und Bosch genauso wie bei Carl Zeiss, Coca Cola oder der UNO in Bonn.

**Bilderverzeichnis Sedotec, FB Personalentwicklung  
Mit 2 Klicks zu Text und Bild unter [www.pressearbeit.org](http://www.pressearbeit.org).**



Bild Nr. 51-01 SC\_.jpg.

Durch den Kulturwandel der letzten Jahre haben sich Teamgeist und Kommunikation bei SEDOTEC verbessert. Mitarbeiter fordern von sich aus mehr Verantwortung. Sie fühlen sich nicht nur fachlich, sondern auch menschlich eingebunden.

© SEDOTEC