«Carenza di personale qualificato? Da noi non esiste!»

Come Sedotec sta creando una cultura aziendale attraente e quale ruolo svolge STRUCTOGRAM® in questo processo



Come rendere possibile l'impossibile? Era questa la sfida che Sedotec si trovava ad affrontare alcuni anni fa. Il modello di business originario – la produzione su commessa di quadri elettrici in Germania – era considerato ormai economicamente insostenibile e le «strutture aziendali» ereditate rendevano difficile un riorientamento.

Ma invece di delocalizzare la produzione all'estero, Sedotec ha scelto una strada diversa e, grazie alla filosofia del Lean Management e a STRUCTOGRAM®, ha completato con successo la transizione da «produttore su commessa» a «fornitore di sistemi» di un sistema modulare di quadri elettrici.

Scoprite come Dirk Seiler, Rüdiger Baumann e l'intero team di Sedotec sono riusciti a gestire con successo questo processo di trasformazione – e come STRUCTOGRAM® abbia contribuito a plasmare una cultura aziendale orientata alle prestazioni, in grado di attrarre collaboratori di alto livello.

«Il mercato è pronto per noi»

Il 6 dicembre 2023 è un giorno di festa per Sedotec a Ladenburg: lo sviluppatore e produttore di un sistema modulare di quadri elettrici ha completato l'ultima commessa per ABB. Per questa media impresa si è conclusa una trasformazione tanto fondamentale quanto radicale.

La separazione dal gruppo, le cui società precedenti furono fondate nel XIX secolo, è ormai completata. L'ex divisione del gruppo è entrata nel XXI secolo. Una nuova azienda che Dirk Seiler, in qualità di socio amministratore, ha riorganizzato con uno spirito rinnovato insieme ai suoi consulenti, ai membri della direzione e, infine, a tutto il team. L'azienda si affaccia con sicurezza sul mercato della distribuzione di energia a bassa tensione. Sedotec è un pioniere della neutralità climatica. «Il mercato è maturo per noi», afferma Dirk Seiler.

Produttore di sistemi per la transizione energetica

Sedotec sviluppa e realizza sistemi modulari di quadri elettrici per la bassa tensione, configurati in base alle esigenze individuali del cliente, proprio come un complesso mobile di sistema. I clienti sono aziende di medie dimensioni come Sedotec stessa. Sono loro a determinare tutti i parametri e possono – proprio come quando acquistano una cucina – scegliere da quale produttore acquistare i componenti tecnici. I quadri elettrici, a loro volta, sono elementi indispensabili nella rete a bassa tensione. Essi contribuiscono in modo determinante alla trasformazione del nostro approvvigionamento energetico, passando dall'attuale sistema basato su grandi impianti tecnici di concezione centralizzata – in cui le centrali elettriche distribuiscono l'energia in cascata dall'alto verso il basso ai consumatori – verso un approvvigionamento energetico sempre più decentralizzato proveniente da fonti rinnovabili. In questa rete sono collegati tra loro numerosi produttori e consumatori, che possono inoltre scambiarsi i ruoli di fornitori e consumatori.

Libertà di assumersi responsabilità

Fin dal XIX secolo, un gruppo come ABB e le sue società precedenti rappresentavano un esempio da manuale del vecchio sistema. Steffen Vree, ingegnere gestionale e responsabile della gestione dei prodotti presso Sedotec, ha iniziato a lavorare presso ABB nel 1997, «e ho vissuto il declino, quando il settore delle grandi centrali elettriche e della grande industria chimica ha iniziato a crollare».


Dirk Seiler

Nel 2004 Dirk Seiler – ingegnere laureato e ingegnere economico laureato, esperto della New Economy e del suo fallimento, consulente aziendale e atleta agonista – aveva rilevato la produzione di quadri elettrici presso lo stabilimento ABB di Ladenburg, vicino a Heidelberg. All'epoca l'azienda realizzava un fatturato di 10 milioni di euro grazie alla produzione su commessa per conto della precedente proprietaria e riuscì ad aumentare ulteriormente tale fatturato. Ma allo stesso tempo «ABB ci spremeva come un limone», ricorda Dirk Seiler. Credeva nel cambiamento, nel passaggio da produttore su commissione a sviluppatore di un nuovo sistema modulare che puntasse sulla libertà del singolo. Sulla libertà di scegliere una determinata tecnologia, le prestazioni, la gioia del successo condiviso e, soprattutto, la responsabilità individuale nel

intero processo di creazione di valore.

Sedotec vuole rafforzare la propria posizione

Quando nel 2006 Sedotec iniziò a investire nello sviluppo di un sistema di quadri elettrici, per Steffen Vree ciò era indice, per così dire, di ignoranza: «All'inizio sembrava una follia, ma poi non si poteva più tornare indietro. Per molto tempo nell'azienda ha prevalso la vecchia mentalità secondo cui la produzione su commissione per ABB fosse il core business. Se il nuovo capo vuole perseguire la sua idea di un sistema modulare, che lo faccia, così non ci disturba nel nostro vero lavoro. Ma i colleghi che la pensavano così si crogiolavano in una sicurezza falsa e ingannevole. Oggi, con Vamocon, il sistema modulare, abbiamo un successo che ci garantisce una buona reputazione», afferma Steffen Vree. Oggi Sedotec è il numero due dopo Siemens nella costruzione di quadri elettrici a bassa tensione. E Dirk Seiler è determinato a rafforzare questa posizione. Per realizzare questo obiettivo, nel 2013 Sedotec ha aperto a Mittweida uno dei più moderni impianti di assemblaggio per quadri elettrici secondo lo standard Lean.

Steffen Vree è responsabile della gestione dei prodotti presso Sedotec. Per lui, questo reparto rappresenta «il cervello» dell'azienda.



Il passaggio da produttore su commessa a fornitore di sistemi pone, secondo le sue parole, grandi sfide a Sedotec, «poiché sviluppiamo impianti elettrici con un'elevata varietà di modelli e di grande complessità. Gli impianti devono, ad esempio, resistere anche a sollecitazioni non tipiche del funzionamento, come un cortocircuito. Abbiamo la responsabilità del prodotto. Si tratta di molto più che avvitare lamiere secondo un progetto prestabilito».

Steffen Vree è entrato in contatto con Structogram per la prima volta nel 2016, quando è stato formato da Ralf China dopo una preparazione a cura di Rüdiger Baumann. Afferma: «L'analisi mi ha confermato nella mia natura. Mi ha spiegato alcune correlazioni e ha semplificato la collaborazione con gli altri. Ora so che le persone con una predominanza del verde hanno bisogno di una fase iniziale di conversazione, di cui io in realtà non ho bisogno, e a volte dico anche: non chiedermi sempre come sto, ma dimmi cosa vuoi. Distribuisco i compiti nel team in modo diverso e l'accettazione reciproca all'interno del team è aumentata. Sì, so anche insistere, ma questo non basta».

La «stella polare» dell'azienda

Per Rüdiger Baumann, responsabile delle risorse umane e membro della direzione, Dirk Seiler incarna come nessun altro il percorso verso la "stella polare" attraverso i pilastri "visione e filosofia". Rüdiger Baumann ha già lavorato in diverse aziende e, con Dirk Seiler, afferma di aver "trovato un imprenditore che vuole fare la differenza e che, con cento dipendenti, convince il mercato con più successo di molti grandi gruppi". A metà degli anni 2010 Rüdiger Baumann è entrato a far parte di Sedotec. All'epoca Sedotec aveva raggiunto il picco di fatturato con ABB e la produzione su commessa si stava trasformando sensibilmente da una presunta garanzia incondizionata di lavoro a un fattore che erodeva i profitti.



Rüdiger Baumann

La pressione per la trasformazione cresceva.

Dirk Seiler parla di una «terapia del dolore». Ma da atleta di mezzofondo, spinge fino al limite e oltre. Prima viene il dolore, poi il successo.

STRUCTOGRAM® rende possibile il cambiamento culturale

Dirk Seiler, che cerca consigli e sostegno perché sa che nessuno può fare tutto da solo, con l'aiuto del suo consulente Lean ha convertito l'azienda al management snello. «Ma il management snello», dice, «è più che competitività, pulizia e ordine in azienda. Perché in azienda lavorano delle persone, e devo coinvolgerle per raggiungere il successo insieme a loro. Devo ridurre il disagio della trasformazione per tutti. È una questione di cultura ed è così che io e Rüdiger Baumann ci siamo incontrati. La nostra cultura prevede un «Unboss-Management». Il capo è un sostenitore. È un coach che promuove la creatività di ogni singolo individuo, affinché tutti possano liberare le proprie energie e la propria creatività. Rüdiger Baumann, a sua volta, ha introdotto Structogram. «Lo Structogram è il nostro strumento più importante per coinvolgere le persone in azienda nel cambiamento culturale». All'inizio, ammette Dirk Seiler, «eravamo molto scettici. Ci chiedevamo: che cos'è? Non è solo una spesa?»

Waldemar Pinnecker è un commerciante all'ingrosso e al dettaglio e ha successivamente conseguito la laurea triennale in Economia.



Vuole raggiungere dei traguardi. È stato tirocinante presso Krupp, direttore di filiale di un'azienda di commercio di acciaio a Stoccarda e responsabile acquisti presso un fornitore automobilistico. Nella primavera del 2022 è entrato a far parte di Sedotec in qualità di responsabile acquisti.

Ciò che lo ha attratto di Sedotec è stato l'impressionante sviluppo dell'azienda. Waldemar Pinnecker si è chiesto: «Qual è la direzione che Sedotec intende seguire nella transizione dalle energie fossili a quelle rinnovabili? Quali prospettive si aprono per me in questa azienda in forte crescita?»

Waldemar Pinnecker conosceva già le analisi della personalità dal gruppo Thyssen, ma l'analisi con Structogram era una novità per lui. Già durante le prime settimane, quando era appena entrato in azienda, Rüdiger Baumann lo ha introdotto all'analisi biostrutturale. Waldemar Pinnecker trova «molto interessante il modo in cui, dopo l'analisi biostrutturale, si interagisce con le persone senza che l'interlocutore si senta offeso.

Sono un dirigente e vorrei guidare le persone nella giusta direzione con il giusto approccio. Attualmente stiamo introducendo un nuovo sistema ERP. Si tratta di un cambiamento per tutti. Attraverso il dialogo posso alleviare le paure di chi è dominato dal verde, offrire una prospettiva di successo a chi è dominato dal rosso e trasmettere maggiore sicurezza a chi è dominato dal blu grazie a informazioni oggettive. Il presupposto fondamentale, naturalmente, è che i collaboratori desiderino davvero il cambiamento nell'azienda e nel proprio comportamento. Altrimenti mi ritroverei come Don Chisciotte che combatte contro i mulini a vento.»

«Le persone hanno voglia di lavorare qui»

Rüdiger Baumann ha convinto gli scettici. «Il coraggio del signor Seiler sta dando i suoi frutti. È la cultura a contraddistinguere Sedotec e le persone hanno voglia di lavorare qui», afferma Rüdiger Baumann. Quando è arrivato alla Sedotec, ha trovato una «classica azienda industriale». Ha incontrato persone a cui il lavoro non solo piaceva, ma che spesso non si capivano tra loro. Uno si lamentava che l'altro lo avesse lasciato allo sbaraglio.

Per Rüdiger Baumann, che era stato formato come formatore Structogram da Ralf China, Master Trainer Structogram e consulente aziendale esperto, non c'era nulla di più ovvio che avvicinare le persone alla conoscenza di sé: «Lo Structogram è lo strumento giusto per far riconoscere alle persone, in modo semplice, la propria biostruttura, affinché comprendano il proprio modo naturale di essere se stesse, ma anche l'impronta naturale degli altri. Se conosco me stesso, so come appaio agli altri. Allora posso impiegare i miei punti di forza in modo sensato e contenere le mie debolezze. Allora so come rivolgermi agli altri e come relazionarmi con loro.»

In questo modo, Structogram favorisce una migliore convivenza all'interno dell'azienda e con i clienti attraverso lo sviluppo della personalità, una comunicazione più efficace e un approccio orientato alle soluzioni. L'idea alla base è questa: lo sviluppo aziendale attraverso lo sviluppo della personalità dei collaboratori.

Vanessa Weigt ha inizialmente intrapreso la professione di educatrice per poi decidere di riqualificarsi come impiegata commerciale nel settore industriale. Per il tirocinio nell'ambito della riqualificazione ha scelto Sedotec, poiché non voleva lavorare in una «grande azienda», ma in una realtà di medie dimensioni.



La sua candidatura spontanea ha avuto successo e al tirocinio è seguito un impiego a tempo indeterminato. Con le sue competenze, pressoché equivalenti, nelle componenti «blu» e «verde», ha dimostrato particolare abilità nell'implementazione del nuovo sistema ERP. Ha approfondito a fondo il funzionamento del software. Apprezza lo spirito di collaborazione e l'atmosfera che si respira in azienda. Il fatto che le donne siano in minoranza in un'azienda a vocazione tecnica non rappresenta uno svantaggio. Tutti sono di mentalità aperta e l'hanno accolta bene. Dopotutto, proviene da un settore in cui le donne sono maggioranza. Inoltre, presso Sedotec non si è mai sentita una semplice tirocinante, ma è stata immediatamente coinvolta in progetti rilevanti come la migrazione al sistema ERP.

Vanessa Weigt non conosceva Structogram e non si aspettava che il lavoro con Structogram le facesse prendere coscienza di quali correlazioni esistessero nelle relazioni interpersonali:
«Ora si sa che non bisogna prendere sul personale certi comportamenti altrui, come lo sfogo dei colleghi con una forte componente di rosso o il fatto che altri colleghi non dicano "buongiorno" perché sono concentrati su un compito. Lo so bene, vista la mia forte componente di blu». Anche nella vita privata ora riesce a rapportarsi meglio con le persone. C'è però una cosa che, sulla base dell'analisi della biostruttura, non deve accadere: «Adagiarsi sul risultato. La propria indole non deve essere una scusa per mantenere il proprio comportamento senza riflettere. Bisogna individuare i conflitti con gli altri e poi lavorarci sopra.»

Grazie a Structogram, **Alexander Stumpf** ha imparato qualcosa per la sua vita professionale. D'ora in poi, nel centro servizi, vuole «motivare, coinvolgere e stimolare i colleghi con la mia personalità piena di energia».



È un elettricista qualificato e ha lavorato per molti anni per l'esercito statunitense come impiegato civile in tutta Europa – finché un infortunio non ha limitato la sua mobilità. A metà del 2023 è passato a Sedotec, sebbene fino ad allora non conoscesse l'azienda. Ma il responsabile delle risorse umane Rüdiger Baumann lo aveva contattato già poco dopo aver ricevuto la candidatura e tutto è andato per il meglio.

«Mi trovo bene qui», afferma Alexander Stumpf, «perché vengo considerato come persona. Il clima di collaborazione è ottimo. Il lavoro di squadra funziona alla perfezione in tutti i reparti. I colleghi sono subito pronti ad aiutarti quando hai bisogno di qualcosa».

Lo Structogram, dice Alexander Stumpf, lo ha aiutato a riconoscere la sua dominanza del rosso nella sua biostruttura. Questo gli ha fornito «una visione chiara della mia personalità dominante. Mi ha aiutato a capire che la mia propensione alla leadership e al processo decisionale all'interno di un team può rappresentare un punto di forza. Grazie a questa consapevolezza, ho potuto comunicare in modo più consapevole con i miei colleghi di squadra e rispondere meglio alle loro esigenze. In passato tendevo a prendere decisioni da solo. Dopo aver utilizzato lo Structogram, mi sono reso conto che questo poteva causare malumori e incomprensioni. Ora mi impegno consapevolmente a conciliare la mia natura dominante con le esigenze dei miei colleghi. Ciò ha portato a una comunicazione più aperta e a una maggiore dinamica di gruppo.

La sfida consiste nel riconoscere la sottile linea di demarcazione tra leadership e dominanza. Lo Structogram mi ha aiutato a comprenderlo meglio. Sto lavorando anche per riconoscere meglio le opinioni e i contributi degli altri. È importante apprezzare e valorizzare la diversità delle personalità all'interno del team.

Il mio consiglio è di utilizzare lo Structogram come strumento di autoriflessione. Per me questo significa: considera la tua personalità dominante come un punto di forza, ma sii anche disposto a venire incontro alle esigenze degli altri. Sfrutta la conoscenza di come i diversi tipi di personalità collaborano tra loro per migliorare le prestazioni del team. Lo Structogram mi ha aiutato a lavorare in modo più efficace e, allo stesso tempo, a creare un ambiente di lavoro rispettoso e collaborativo per me e i miei colleghi.

Valutare meglio se stessi e gli altri

Rüdiger Baumann ha preparato i collaboratori a questo approccio e all'utilizzo previsto dello strumento di analisi, mentre Ralf China, in qualità di partner esterno, ha iniziato a lavorare inizialmente con i dirigenti. Successivamente, Rüdiger Baumann ha familiarizzato gli altri livelli dirigenziali e infine l'intero team con l'analisi biostrutturale e il sistema di formazione Structogram.

L'utilizzo dell'analisi biostrutturale e dello Structogram ha portato al successo previsto da Rüdiger Baumann: le persone sono in grado di valutare meglio se stesse e gli altri e di interagire tra loro con maggiore comprensione. «Si riesce a capire meglio perché l'interlocutore parla o perché non lo fa», così Rüdiger Baumann descrive l'effetto dell'analisi. Alcuni, ad esempio, volevano innanzitutto instaurare un rapporto di fiducia con l'interlocutore usando parole amichevoli. L'interlocutore, invece, avrebbe forse voluto andare subito al sodo senza quelle che venivano percepite come frasi di circostanza. Altri chiedevano chiarezza attraverso

fatti con lo sguardo rivolto al futuro. Altri ancora volevano agire immediatamente e partire, senza chiedere agli altri se fossero pronti ad agire o chiarire la strada da percorrere prima di mettersi in cammino.

I dirigenti come coach

Nella quotidianità di Sedotec, riferisce Rüdiger Baumann, grazie a Structogram c'è più comunicazione tra i collaboratori. Nella rete intranet è archiviata una foto di ogni membro del team con alcune informazioni personali e il risultato dell'analisi della struttura biologica. Grazie a Structogram, le persone promuovono le proprie idee all'interno dell'azienda, spiegando agli altri ciò che fanno. Ascoltano di più e pongono domande. Il responsabile del progetto chiede agli altri: «Come posso aiutarti?». La migliore comprensione di sé stessi e degli altri crea i presupposti affinché i dirigenti diventino coach e affinché il concetto di Lean Management possa essere effettivamente messo in pratica.

Kevin Lehn è un operaio di manutenzione. Nell'estate del 2023 è entrato in Sedotec come caposquadra nel centro di piegatura.

Ha scelto «un'azienda di medie dimensioni che punta al progresso. Volevo un datore di lavoro presso cui fosse piacevole lavorare. L'orientamento al cliente è radicale, la visione aziendale di Sedotec è entusiasmante. Qui non si è solo un numero. Qui sono Kevin Lehn e ho colto volentieri l'opportunità di ricoprire una posizione dirigenziale che mi si è presentata con il passaggio a Sedotec».Kevin Lehn non vedeva l'ora di sottoporsi all'analisi biostrutturale, perché gli piaceva l'idea di scoprire qualcosa di.



Prima pensava di essere «equilibrato», ma le domande che si è posto e alle quali ha risposto durante l'analisi hanno rivelato che è «rosso» al 50 per cento, e ammette di essere tra le persone impazienti. Quando sente che c'è un compito da svolgere, per lui domani è sempre troppo tardi per portarlo a termine. Ora si prende il tempo necessario per trattare con cautela coloro che hanno bisogno di maggiore empatia e per fornire maggiori informazioni a chi desidera pianificare il proprio futuro, anche se a una persona a predominanza «rossa» – come lui – in realtà non importa quale strada si prenda.

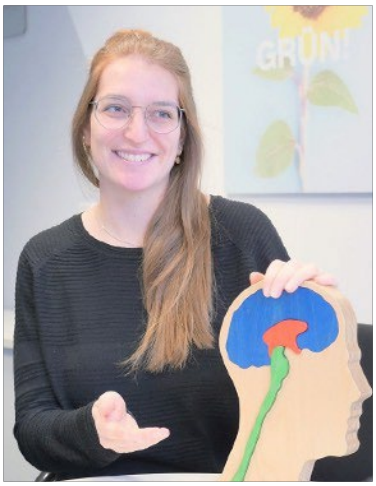
A Kevin Lehn piace consultare lo SharePoint nell'intranet di Sedotec, dove può scoprire di più sui colleghi di Ladenburg e della sede di Mittweida. Infatti, lì è archiviato il profilo biografico di tutti i dipendenti, fino al socio amministratore.

«Non dobbiamo trascurare lo sviluppo continuo dei collaboratori»

Tutte le persone che entrano a far parte del team Sedotec vengono preparate già nelle prime settimane, grazie a Structogram, a una collaborazione costruttiva. E per tutti non si tratta solo di un corso di formazione. «Almeno una volta all'anno formiamo il nostro personale dal punto di vista tecnico. Alla luce di ciò, non dobbiamo trascurare questo pilastro dello sviluppo dei nostri collaboratori», afferma Rüdiger Baumann: «Sono infatti i collaboratori che ogni anno forniscono 600 proposte di miglioramento e che stanno affermando con successo sul mercato il nostro innovativo sistema modulare di quadri elettrici, raddoppiando così il fatturato in pochi anni». A ciò si aggiungono altri strumenti per dimostrare apprezzamento a tutti i membri del team.

Rüdiger Baumann parla di un «vero e proprio mazzo di fiori» che spazia dal contributo sanitario, a una copertura assicurativa per fissare un appuntamento con uno specialista entro 48 ore, a un contributo per l'assistenza all'infanzia, alla previdenza aziendale, al congedo formativo, ai regali di compleanno, fino alla frutta sul posto di lavoro. Rüdiger Baumann non vede alcuna carenza di personale qualificato: «In Germania siamo 83 milioni di persone. Ma abbiamo troppe aziende che sono rimaste ancorate al passato e risultano poco attraenti. Noi di Sedotec abbiamo successo perché troviamo i migliori collaboratori per la posizione giusta e valorizziamo i punti di forza delle persone».

Laura Dengler è progettista tecnica di prodotto e ha inoltre conseguito la qualifica di «Fachwirtin» (specialista tecnica). È entrata in Sedotec nel 2019 tramite un fornitore di servizi, un' agenzia di lavoro interinale, ed è stata assunta a tempo indeterminato dal fornitore di sistemi nel 2020.



Apprezza la sicurezza di un impiego a tempo indeterminato. Ma soprattutto, non le è stato difficile passare a Sedotec. «Mi sono sentita a mio agio qui fin dall'inizio, sia sul lavoro che nel team. Il passaggio a un impiego a tempo indeterminato mi ha trasmesso una sensazione positiva: "Ci piace. È la persona giusta per noi."»

Ma anche le mansioni e il prodotto, secondo le sue parole, sono in sintonia con Laura Dengler, che lavora nello sviluppo prodotti: «Si nota che l'azienda e il prodotto continuano a evolversi. Il prodotto è al passo con i tempi. È un prodotto a prova di futuro. Ci inseriamo così nell'era della neutralità climatica a cui si aspira, in cui è richiesta flessibilità. Sì, qui voglio restare. Ho trovato il mio team, in cui anch'io posso crescere professionalmente».

Quando Laura Dengler è stata introdotta all'analisi biostrutturale, inizialmente era scettica, poiché in precedenza aveva già sostenuto un'«analisi della personalità più di tipo psicologico» nel mondo del lavoro, «e a volte preferisco non sapere le cose con esattezza». Tuttavia, lavorare con Structogram in gruppo è stato «davvero divertente. E tutto quadrava e andava al posto giusto». L'analisi biostrutturale non facilita di per sé il lavoro vero e proprio, ma nel dialogare con altre persone, soprattutto con quelle di altri reparti, risulta più facile avvicinarsi a loro. «Naturalmente capita che qualcuno abbia una giornata no e sia irascibile, anche se ha una percentuale di rosso bassa, ma l'analisi di tutti noi in azienda ha contribuito a valutare meglio se stessi e gli altri. Questo non significa che metta in secondo piano me stessa e la mia opinione. Sono una persona molto positiva e mi butto nella discussione, ma cerco di evitare i litigi intesi come conflitti personali anziché oggettivi.»

«Crediamo nella Germania come sede aziendale»



Dirk Seiler, tuttavia, previene un possibile malinteso: «Non siamo una "Fun-Factory" che produce esclusivamente divertimento, ma siamo ancora un'azienda che deve generare risultati. Sono un datore di lavoro, non un animatore di divertimento». Ma il Lean Management, secondo la convinzione dell'amministratore delegato di Sedotec, ha aiutato l'azienda a sopravvivere.

A sua volta, per attuare con successo il lean management, Structogram costituisce il fondamento dello sviluppo continuo e necessario dei collaboratori verso una cultura che genera successo. Dirk Seiler ne è convinto:
«Crediamo nella Germania come sede produttiva e nelle persone. Abbiamo trovato delle soluzioni per non dover delocalizzare la nostra produzione in Turchia o in Cina. Siamo abbastanza intelligenti da realizzare buoni profitti in Germania.»

Nel 2024 Sedotec è stata premiata come MIGLIOR DATORE DI LAVORO DELLE PMI* – per la quinta volta consecutiva! Sedotec ringrazia tutti coloro che l'hanno valutata al top su kununu, nonché FOCUS-Business per la valutazione – e Sedotec sta lavorando sodo per continuare a far parte dei migliori datori di lavoro delle PMI tedesche!

* A tal fine vengono analizzate oltre 900.000 aziende tedesche e le circa 4 milioni di recensioni dei dipendenti su kununu. Oltre alle dimensioni dell'azienda, al contenuto e al numero delle recensioni dei dipendenti, viene preso in considerazione in particolare anche il tasso di raccomandazione. Le aziende più apprezzate dai dipendenti vengono pubblicate ogni anno da FOCUS-Business, ordinate per settore, sulla base di classifiche.

MvdG

Contatto:

SEDOTEC

SEDOTEC GmbH & Co. KG
Wallstadter Straße 59
D-68526 Ladenburg
Telefono: +49 6203 9550-0
*E-mail:*info@sedotec.de https://sedotec.de/