

Globe

+GF+

Das globale Magazin für die Mitarbeitenden von GF

03/22

Mit
Postkarten



**Unsere Unterschiede sind die Basis des Erfolges.
Wie eine gelebte Diversität und Inklusion
unseren Alltag beflügeln, zeigen anschauliche
Beispiele aus der GF Welt.**

KLEINE ERFOLGE FEIERN

Was Kurt Schneider von GF Machining Solutions über den Umgang mit Kritik und Druck lernte **23**

DIE ZUKUNFT IST GROSS

Wie GF Casting Solutions neue Trends mitgestaltet und die Effizienz in der Produktion steigert **26**

ENERGIE AUS SALZWASSER

So erzeugt SaltPower aus Dänemark mithilfe von GF Piping Systems sauberen Strom durch Osmose **32**

HELLO!

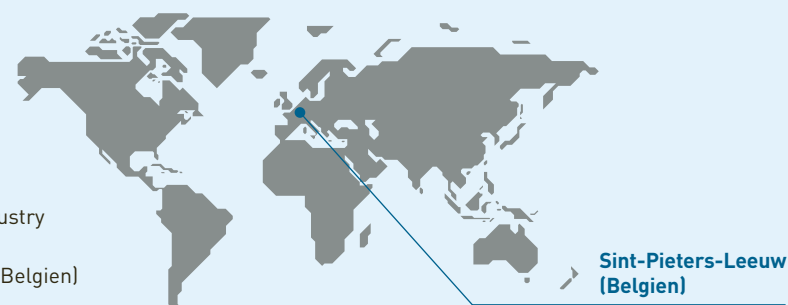
Teil einer grossen Familie

Wie setzen wir unsere GF Werte im Alltag um?
Hannelore Watelle erlebte „Caring“ in ihrem noch jungen Team
in Belgien gleich von der ersten Stunde an.



Hannelore Watelle

Position: Account Manager Industry
Division: GF Piping Systems
Standort: Sint-Pieters-Leeuw (Belgien)
Bei GF seit: 2022



In den letzten Monaten sind viele neue Mitarbeitende zu GF Piping Systems in Belgien dazugekommen. Fünf der Neuen sind auf dem Bild oben zu sehen. Auch ich war unter den Glücklichen und habe als Account Manager Industry neu angefangen. Der jüngste Neuzugang ist unser Country Manager, der uns unterstützt, aber wir unterstützen ihn auch. Bei unserem Fotoshooting tragen wir ihn sogar!

Wir können gemeinsam lachen und Chancen ergreifen, aber auch einander

den Rücken stärken, wenn es ein Problem gibt. Nicht nur die Leute auf diesem Bild unterstützen oder kümmern sich umeinander, sondern alle Kolleginnen und Kollegen weltweit sind füreinander da. Das ist unmittelbar spürbar: Ein Beispiel dafür sind unsere Ansprechpersonen in den Rechenzentren, die globalen Produktmanager und viele weitere.

Ich freue mich schon, mehr von ihnen beim nächsten GF Mystery Coffee zu treffen. Wir sind eine grosse GF Familie, und ein kleiner Teil davon ist hier zu sehen. ■

Und du?

Wie lebst du die GF Werte im Alltag? Zeige es uns mit einem Foto. Schicke dieses bitte in guter Auflösung (~2 MB) zusammen mit einer kurzen Beschreibung, was darauf zu sehen ist, an folgende Adresse:
globe@georgfischer.com

EDITORIAL

Auf inspirierendem Terrain

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurz vor Urlaubsbeginn beschlossen wir als Familie, den Hitzesommer an der Küste zu verbringen, und entdeckten die wunderschöne Gegend rund um Utrecht in den Niederlanden. Was uns nicht bewusst war: Unser Urlaub fiel mit der „pride week“ zusammen! So fanden wir uns in Amsterdam spontan in einer gigantischen Woge bunter Menschenmassen wieder, die Stadt bebte, die Partyboote auf den Kanälen vibrierten im Rhythmus der Musik, die Stimmung war herrlich ausgelassen. Kurz: Wir waren mitten in Europas grösstem Pride-Parade Event gelandet! Grossveranstaltungen dieser Art sind sicherlich eine der aufsehenerregendsten Weisen zu zeigen, dass Diversität willkommen ist!

Diese Eindrücke lassen mich über GF nachdenken: Konfettis und bunt dekorierte Bürofassaden gehören zwar (noch) nicht zum Alltag. Aber wo stehen wir als Industriekonzern, zu Beginn des vorletzten Jahrhunderts gegründet, in Sachen Diversität und Inklusion heute? Wie fest ist eine willkommene Vielfältigkeit bei uns verwurzelt? Wie facettenreich und inspirierend sieht unser Zusammenleben aus? Diesen Fragen begegnen wir im Spotlight-Teil dieser Ausgabe.

So viel vorab: Erst kürzlich hat GF eine konzernweite Weisung verabschiedet, die unsere Leitprinzipien zu Diversität, Engagement und Inklusion fest verankert.

Viel Freude beim Lesen
und Entdecken!

Isabel Proske
Projektleiterin Globe



Was sind eure Erfahrungen mit Diversität und Inklusion bei GF?
Wie gefällt euch diese neuste Globe Ausgabe? Wie nutzt ihr die Postkarten aus diesem Heft? Wir sind gespannt auf eure persönlichen Eindrücke, schreibt uns an:
globe@georgfischer.com



Wer kennt die ehemalige GF Mitarbeiterin?

Auf Seite 38 zeigen wir das Foto einer Kollegin, die 1963 eine Ausbildung bei GF machte. Ihr Name ist leider nicht bekannt. Falls du sie kennst oder einen Hinweis hast, verrate es doch bitte der Globe Redaktion unter:
globe@georgfischer.com

MIT BEITRÄGEN VON

Pia Bublies

Sie gestaltet Karten, Animationen und tolle Grafiken. Sie arbeitet viel für Die Zeit und nun auch für die Globe. **16**



Major Tian

Der Reporter lebt in China und berichtet schon seit Februar 2019 für die Globe aus Asien. **24 und 30**



Ian Teh

Der Spotlight-Fotograf arbeitete schon für National Geographic, The New Yorker und Bloomberg. **08**



SPOTLIGHT



08

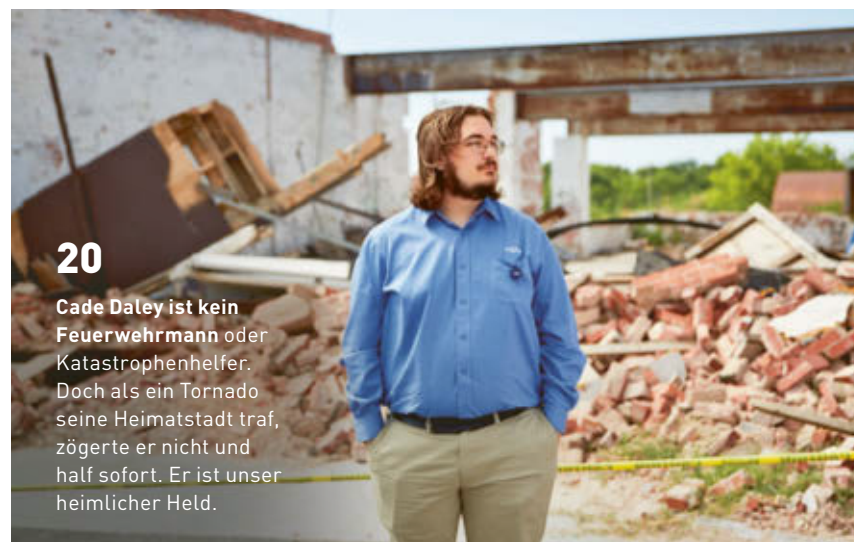
Divers aufgestellte Teams sind innovativer und leistungsfähiger und die Mitarbeitenden sind glücklicher. In unserem Spotlight-Komplex beleuchten wir die Themen Diversität und Inklusion von allen Seiten und zeigen, wie diese Werte bei GF gelebt werden und das Unternehmen voranbringen.

CARE

24

Mein Team: „Zusammenarbeit ist die beste Antwort auf Unsicherheiten und Störungen.“

Sean Yang
Chef-Einkäufer bei GF Casting Solutions



20

Cade Daley ist kein Feuerwehrmann oder Katastrophenhelfer. Doch als ein Tornado seine Heimatstadt traf, zögerte er nicht und half sofort. Er ist unser heimlicher Held.



Die Globe gibt es auch online!

Globe unterwegs lesen unter:
globe.georgfischer.com

CREATE

26

Fahrzeugkarosserien bestehen aus immer weniger und dafür grösseren Teilen. Der Trend heisst Big Casting und GF Casting Solutions gestaltet ihn mit. Mehr dazu in „Unsere Märkte“.



CONNECT



32

SaltPower in Dänemark will mithilfe von GF Piping Systems Strom erzeugen. Spannende Details in „Unsere Kunden“.

37

Was hat GF Piping Systems mit der Herstellung von Wein zu tun?

Die Antwort gibt es bei „Da steckt GF drin“.



AUSGABE 03/22

INHALT

SPOTLIGHT

- 08 Diversität & Inklusion**
Wie GF Vielfalt lebt und unterstützt, zeigen Beispiele aus aller Welt.
- 16 Infografik**
Wie gelebte Diversität und Inklusion Unternehmen voranbringen, zeigt unsere Grafik.
- 18 Expertensicht**
Ein Diversity-Experte erklärt, wie das Potenzial eines Teams am besten abgerufen wird.
- 19 Eure Meinung**
Vier GF Mitarbeitende berichten, was Diversität und Inklusion für sie bedeuten.

CARE

- 20 Mein heimlicher Held**
Cade Daley zögerte nicht zu helfen, als Tornados seine Heimatstadt verwüsteten.
- 23 Meine Erfahrung fürs Leben**
Kurt Schneider von GF Machining Solutions hat viel über den Umgang mit Druck und Kritik gelernt.
- 24 Ein starkes Team**
Während der Pandemie hat in China in Rekordzeit ein neuer Standort den Betrieb aufgenommen.

CREATE

- 26 Unsere Märkte**
GF Casting Solutions gestaltet einen neuen Produktionstrend für Autoteile mit.
- 29 Ideenlabor**
Eine Digitalplattform von GF Machining Solutions sorgt für einen effizienten Kundenservice rund um die Uhr.
- 30 Vor Ort**
Weil ein GF Standort in China zu klein wurde, entstand 280 Kilometer entfernt in Rekordzeit eine neue „Super-Fabrik“.

CONNECT

- 32 Unsere Kunden**
SaltPower erzeugt mithilfe von GF durch Osmose Strom.
- 36 Schon gewusst**
GF Casting Solutions muss keine Fotos mehr machen lassen, um Bilder ihrer Produkte zu erhalten – Daten reichen aus.
- 37 Da steckt GF drin**
Produkte von GF Piping Systems helfen in Australien bei der Weinherstellung.

INTRO/OUTRO

- 02 Hello**
- 06 In Kürze**
- 38 Zeitreise**
- 39 Feierabend**

IN KÜRZE

Eine Solaranlage erzeugt für den Standort von GF Machining Solutions in Langnau (Schweiz) Strom.



Schritt für Schritt nachhaltiger

Die Schweizer Standorte von GF Machining Solutions verbessern ihre Nachhaltigkeit durch Energieeffizienz und die Nutzung erneuerbarer Energien. So arbeiten Auszubildende am Standort Langnau zum Beispiel an einem Projekt zur Verbesserung der Nachhaltigkeit mit, bei dem sie geholfen haben, eine Photovoltaikanlage auf dem Dach der Montagehalle zu installieren. Auch den Hauptsitz in Biel versorgt ab Ende 2022 eine Solaranlage mit Strom. In Losone ist kürzlich ein modernisiertes Gebäude eröffnet worden: Die an das bestehende Gebäude angebaute neue Anlage ist nun besser isoliert, um die Wärmeabgabe zu verringern und die Energieeffizienz zu optimieren. Ausserdem wurde das Heizungssystem von Öl auf Erdgas umgestellt.



Mehr Info?

Du willst noch mehr über Nachhaltigkeit bei GF erfahren? Der QR-Code führt dich direkt zum Nachhaltigkeitsbericht 2021.



Sichere Erfolge

GF Central Plastics LLC in Shawnee (USA) feiert Erfolge in Sachen Sicherheit. 1.200.000 Arbeitsstunden lang gab es dort keine Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten. Eine Abteilung in Shawnee kommt sogar seit fünf Jahren ohne Verletzungen und Zwischenfälle aus. Neu gibt es einen Sicherheitsausschuss für alle Schichten (Foto). Der Standort wurde für die Bemühungen belohnt und erhielt auf dem HR Summit den Global Employer Engagement Award und die Rezertifizierung für das VPP (Voluntary Protection Programs). Vom Oklahoma Safety Council gab es den Pinnacle Safety Award als eines der besten Unternehmen in Oklahoma für Sicherheit.



Neues Intranet für alle – jederzeit und von überall

Mit dem neuen Intranet lanciert GF die zentrale Kommunikationsplattform für alle Mitarbeitenden weltweit. Dabei geht GF schrittweise vor und ermöglicht ab 2023 nach und nach auch allen ohne bisherigen Intranet-Zugriff die Nutzung. Der Zugriff wird über App, Browser und MS Teams möglich. Dank automatischer Übersetzungsfunktion wird es in allen GF Sprachen verfügbar sein. Der Zugang für alle soll den Austausch über Divisions- und Ländergrenzen hinweg erleichtern.



Ein Sommer voller Messen

Nach langer Pause präsentierte sich GF Casting Solutions wieder persönlich bei namhaften Fachmessen. Auf der Euroguss, der grössten und wichtigsten Fachmesse im Druckguss, stand die Division im Bereich Automotive im lebhaften Austausch mit ihren Kunden. Auf der CastForge zeigte das Team Lösungen im Off-Highway-Bereich und auf der Farnborough International Airshow ihr Portfolio im Präzisionsguss-Verfahren und der additiven Fertigung.

Ein Jahr Culture Movement

Das Culture Movement feiert den ersten Geburtstag. Seit ihrem Start vor einem Jahr hat die Bewegung immer mehr Kolleginnen und Kollegen erreicht und ist in vollem Gange. Das Culture Movement soll die neuen Werte von GF zum Leben erwecken und die Winning Culture im Unternehmen stärken. Mehr als 200 Change Agents aus allen Divisionen und Regionen wurden mittlerweile geschult. Über 1'100 Mitarbeitende haben gemeinsam mit ihren Teams erprobt, wie sie die GF Werte im Alltag umsetzen können. Und kein Ende ist in Sicht. Weitere Aktionen sind aktuell in Vorbereitung.

Mystery coffee talks rund um den Globus



Vernetzt euch global mit Mystery Coffee! Seit dem Frühjahr können Mitarbeitende bei GF Piping Systems diesem Aufruf folgen und den sogenannten „mystery coffee talk“ nutzen, um weltweit nach dem Zufallsprinzip Kolleginnen und Kollegen aus ihrer Division kennenzulernen, mit denen

Online-Anmeldung unter:
<https://gfps.mysterycoffee.com/>

sie bisher im Alltag noch keine Berührungspunkte hatten. Mystery Coffee bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr globales Netzwerk zu erweitern. Dabei können sie voneinander lernen, Erfahrungen austauschen und so künftig effizienter zusammenarbeiten.

Die ERP Trans/4mation startet durch

GF erneuert seine weltweite ERP Landschaft! ERP bedeutet ‚Enterprise Resource Planning‘ und bildet den Kern der GF Geschäftsprozesse auf digitalen Plattformen ab. Durch die Innovation und Automation der ERP-Systeme wird ein signifikanter Beitrag zur Strategie 2025 im Bereich des profitablen Wachstums geleistet. Die ERP Trans/4mation ist ein GF-weites Programm, das alle Divisionen gemeinsam tragen. Es wird von Teams aus IT und Business implementiert und soll die technologische Basis für neue Geschäftsmodelle schaffen. Stay tuned!



900 Leute feiern Standortfest



Am 29. September haben rund 900 Mitarbeitende divisionsübergreifend das Standortfest Schaffhausen (Schweiz) gefeiert. Nach zweijähriger Corona-Pause gab es endlich wieder Gelegenheit für persönliche Begegnungen. In einer gemeinsamen Ansprache begrüßten Andreas Müller, Joost Geginat und Carlos Vasto die Gäste. Einen überraschenden Einstieg in den Abend lieferte das Culture Movement Team mit einem Teamexperiment, bei dem die Anwesenden begeistert mitmachten.

EUER FEEDBACK

Von Jubilaren lernen



FRAGE:

Liebes Globe-Team,

Es wäre schön, in der Globe auch eine Rubrik zu haben, die besondere Geburtstage oder Jubiläen langjähriger Kolleginnen und Kollegen beinhaltet, eventuell auch mit einem kurzen Abriss dazu, was sie an GF am meisten schätzen und was vielleicht weniger und warum. Wir könnten so von den Erfahreneren lernen und auch persönliche Einblicke gewinnen.

Teilnehmerin oder Teilnehmer

der Globe Leserumfrage 2021

ANTWORT:

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Vielen Dank für dein inspirierendes Feedback. Damit sprichst du einen sehr wichtigen Aspekt an, den wir mit Globe erreichen wollen: den Austausch untereinander verstärken und dies natürlich auch über Altersgrenzen hinweg. Wir evaluieren zurzeit verschiedene Möglichkeiten, dies bestmöglich zu erreichen. Als Aufhänger für den generationsübergreifenden Ansatz besondere Jubiläen erfahrener Kolleginnen und Kollegen zu nehmen, ist sicher eine gangbare Idee, die wir gerne konkreter ins Auge fassen.

Um jeweils spannende Beiträge ausfindig zu machen, sind wir vor allem auch auf Vorschläge unserer Leserinnen und Leser angewiesen.

Deine Globe Redaktion



Und du?

Du hast auch Feedback zur Globe oder eine Frage an die Globe-Redaktion? Dann schreib uns eine E-Mail an: globe@georgfischer.com

Was D&I Unternehmen bringt

Die Chancen von Diversität und Inklusion in Zahlen

Seite 16

Warum wir D&I brauchen

Experteninterview zu Vielfalt in Unternehmen

Seite 18

Wie wir D&I sehen

Vier Meinungen zu Diversität und Inklusion bei GF

Seite 19

Divers aber ein GF

SPOTLIGHT: Diversität und Inklusion machen Unternehmen innovativer, produktiver und erfolgreicher. GF hat die Chance, das Potenzial von mehr als 15'000 Kolleginnen und Kollegen in 34 Ländern zu erschliessen. Wie das Unternehmen Vielfalt und Inklusion unterstützt, zeigen Beispiele aus aller Welt.

Gemeinsame Ziele verbinden über Länder- und Sprachgrenzen hinweg. Wie im globalen Umwelt- und Arbeitssicherheits-Team von GF Casting Solutions: Diese Gruppe von rund 25 Mitarbeitenden aus 13 Standorten von GF in China, Deutschland, Österreich, der Schweiz und Rumänien setzt sich seit Juli 2021 für die Optimierung der Umweltauswirkungen unserer Werke und der Förderung der Sicherheitskultur ein. Seit den ersten Videokonferenzen mit Kolleginnen und Kollegen, die teilweise Tausende Kilometer voneinander entfernt in unterschiedlichen Kulturkreisen leben, hat das Team auf Online-Basis eine vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit entwickelt, erinnert sich Zackary Welch aus dem GF Casting Solutions Sustainability Team: „Die ersten Brainstormings haben gezeigt, dass wir alle mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, auch wenn wir diese in verschiedenen Sprachen formulieren. Das führte zu einer immer offeneren Kommunikation über Best-Practice-Ansätze und konkrete Anregungen im Kreis der KollegInnen“, sagt er. Ihm wurde schnell bewusst, dass die Diversität im Team eine grosse Chance war, wenn die Rahmenbedingungen flexibel gestaltet sind.

Selbstverständlich Teil der Gemeinschaft sein

„Diversität“ meint das Spektrum menschlicher Unterschiede, einschliesslich, aber nicht beschränkt auf Rasse, ethnische oder nationale Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, sexuelle Orientierung, Alter, soziale Schicht, körperliche oder geistige Fähigkeiten oder Eigenschaften, religiöses oder ethisches →

Die Vielfalt nutzen

Diverse Teams wie das von GF Piping Systems in Kuala Lumpur (Malaysia) mit Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik und Marketingleiterin Nina Diethelm (v. l. n. r.) lernen gerade aufgrund ihrer Unterschiede viel voneinander.

1: Zackary Welch, Nachhaltigkeitsbeauftragter bei GF Casting Solutions, spricht mit seinem Team über Video Calls.

2: Das Sustainability Team von GF Casting Solutions besteht insgesamt aus 25 Mitarbeitenden von 13 Standorten.

Um
36%

profitabler als der Durchschnitt sind Unternehmen, die schon heute deutlich auf Diversität setzen und mehr Frauen und ethnische Vielfalt in Führungspositionen haben. Allein mehr Frauen in Führungspositionen steigern den Profit schon um 25 %.

„Gegen individuelle Gegebenheiten soll man nicht arbeiten, sondern sie integrieren.“

Zackary Welch
Nachhaltigkeitsbeauftragter
bei GF Casting Solutions

Wertesystem und politische Überzeugungen oder Vereinigungen. Inklusion bezieht sich auf die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem alle Menschen fair und respektvoll behandelt werden, gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen haben und sich befähigt fühlen, voll zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Laut der Studie „Diversity wins: How inclusion matters“ der Unternehmensberatung McKinsey sind vielfältige Teams produktiver und innovativer, Vielfalt gilt als echter Erfolgsfaktor. Und die Mitarbeitenden sind in einem integrativen Umfeld engagierter. Das Ziel ist, mit unbewussten Vorurteilen, den sogenannten „unconscious biases“, bewusst umzugehen. Mit Initiativen wie Trainingsprogrammen zu den Themen „Women in Leadership“ und „Unconscious Bias“ für Mitarbeitende, die an Rekrutierungsprozessen beteiligt sind, will GF das Bewusstsein für die Stärken von Diversität schärfen und die Umsetzung fördern.

Dabei bringen internationale Teams verschiedene Denk- und Arbeitsweisen mit, wodurch die Lösungsan-

sätze auch vielfältiger sein können. „Nach einer Phase des Kennenlernens steigerte sich das Interesse am Austausch und die Bereitschaft, eigene Inhalte vorzustellen“, sagt Zackary. So wuchs ein vertrauensvolles Umfeld. „Alle Teammitglieder bilden gemeinsam das Fundament unserer Nachhaltigkeitssystematik innerhalb der Division“, erläutert Zackary. „Also haben wir erklärt, wie wichtig das für das Unternehmen ist und welche wichtige Rolle alle Teammitglieder dabei spielen – und zwar mit ihrem Blick von den verschiedenen Standorten“.

Innovationen und neue Einsichten

GF engagiert sich als weltweit agierendes Unternehmen auf vielen Ebenen für mehr Diversität und Inklusion. Das erklärte Ziel: Es soll bei GF ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld gelebt werden, in dem Inspiration, Zusammenarbeit und Innovation wachsen können und die Mitarbeitenden zu Höchstleistungen befähigt wer-

25%

aller neuen Managementstellen will GF mit Frauen besetzen. Das ist das Ziel der Konzernstrategie für 2025. 2021 wurde das Ziel mit erreichten 30 % bereits übertroffen.



den. „Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt und Inklusion Innovationen und neue Einsichten hervorbringen sowie die Qualität und Stärke der Organisationen steigern“, sagt Nesibe Bruggmann, Head of Corporate Learning & Development bei GF. „Neben der Förderung eines gesunden und effektiven Arbeitsumfelds ist dies auch wirtschaftlich sinnvoll.“ Im Rahmen der „Strategie 2025“ hat die Konzernleitung von GF ambitionierte Ziele festgelegt. So sollen unter anderem 25 % neuer Managementstellen mit Frauen besetzt werden – ein ehrgeiziges Ziel, wenn man bedenkt, dass laut dem Global Gender Gap Report des World Economic Forum derzeit 20 % der Ingenieurstellen mit Frauen besetzt sind. Für 2021 lag der Wert bereits bei 30 %, GF hat hier sein Ziel im ersten Jahr der fünfjährigen Reise also schon übertroffen. Der Verwaltungsrat ist bereits zu einem Drittel mit Frauen besetzt und eine weitere Kollegin wurde nominiert, 15 % der neu ernannten Senior Manager sollen ebenfalls weiblich sein. GF sieht Diversität als wertvolle Quelle für Talente, Kreativität und Innovationskraft und damit für bessere Leistungen und Entscheidungsfindungen. Als globales Unternehmen gibt GF beispielsweise Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Laufe ihrer Karriere Berufs- und Lebenserfahrung in verschiedenen Ländern zu erwerben. GF verschreibt sich zudem klaren Werten, die in einem eigenen Verhaltenskodex festgehalten sind: Er umfasst unter anderem gegenseitigen Respekt und das Verbot jeglicher Diskriminierung. GF unterstützt Diversität in allen Bereichen seiner Geschäftstätigkeit. Das spiegelt sich auch in der neuen konzernweiten GF D&I →



Zackary Welch

Position:
Nachhaltigkeitsbeauftragter
Division:
GF Casting Solutions
Standort:
Schaffhausen
(Schweiz)
Bei GF seit:
2017

Wie GF Diversität und Inklusion definiert



Diversität

... umfasst das Spektrum menschlicher Unterschiede, einschliesslich, aber nicht beschränkt auf Rasse, ethnische oder nationale Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, sexuelle Orientierung, Alter, soziale Klasse, körperliche oder geistige Fähigkeiten oder Eigenschaften, religiöses oder ethisches Wertesystem und politische Überzeugungen oder Vereinigungen.



Inklusion

... bedeutet die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem alle Menschen fair und respektvoll behandelt werden, gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen haben und sich befähigt fühlen, voll zum Erfolg der Organisation beizutragen.



Unbewusste Voreingenommenheit

... (engl. unconscious bias) beinhaltet unbewusste Vorurteile, die sich auf die Fähigkeiten und Kompetenzen verschiedener Personen oder Gruppen beziehen. Zu ihren Grundlagen und Einflussfaktoren gehören:

- persönliche Erfahrungen
- andere erzählte Geschichten
- Bildung/Erziehung
- Medien
- Einfluss von Institutionen
- kulturelle Prägung
- andere äußere Einflüsse

Policy wieder, welche Rollen und Verantwortlichkeiten definiert, um sicherzustellen, dass die Belegschaft die Diversität der Menschen in ihrem Arbeitsumfeld besser widerspiegelt, dass die Mitarbeitenden sich engagieren und mit ihrer Arbeit zufrieden sind, dass sie sich sicher fühlen und für ihren Beitrag zum Erfolg des Unternehmens geschätzt werden.

Bei GF werden Talente – egal welchen Hintergrund sie haben – systematisch gesichtet, es gibt seit längerem eine strategische Nachfolgeplanung sowie Programme für High Potentials. Viele Initiativen bei GF fördern die individuelle Entwicklung der Angestellten: Mit Women@GFPS hat das Unternehmen beispielsweise ein Netzwerk für Frauen bei GF Piping Systems geschaffen und lädt mit dem Format „Mystery Coffee“ Mitarbeitende dazu ein, in Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen in der ganzen Welt zu kommen und Menschen kennen zu

„Wir sehen uns einfach als Menschen mit unterschiedlichen Charakteren, und jeder bringt sich auf seine Weise ein.“

Domingo Balangue
Produktionsleiter bei
GF Machining Solutions



Domingo Balangue

Position:
Produktionsleiter
Division:
GF Machining
Solutions
Standort:
Chicago (USA)
Bei GF seit:
2018



lernen, denen sie zuvor noch nicht begegnet sind. Das alles wirkt: Mindestens 80 % der Mitarbeitenden empfehlen GF als Arbeitgeber weiter, laut einer kürzlichen Mitarbeitendenumfrage.

Vertrauensvolles Arbeitsumfeld

„Doch Vielfalt und Integration sind nicht nur eine Frage der Humanressourcen, sondern auch der Führung und ein Teil der gesamten Organisationsentwicklung“, so Nesibe. „Führung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich Unterschiede entfalten können und ihr Mehrwert gesteigert wird. Als Arbeitgeber ist GF bestrebt, nicht nur vielfältige Teams zusammenzustellen, sondern auch ein durchgängig vertrauensvolles, integratives und psychologisch sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, in dem sich jeder gehört und anerkannt fühlt und Raum erhält.“ Nur so könnten alle ihr Bestes geben und ihr Potenzial entfalten. Auch geistig und körperlich behinderte Kolleginnen und Kollegen werden selbstverständlich integriert: In den USA arbeitet GF mit Organisationen zusammen, die diese Menschen dabei unterstützen, im Beruf arbeiten zu können und dies bei GF anzuwenden. In der Schweiz vergeben mehrere Standorte regelmäßig Aufträge an Werkstätten, in denen Menschen mit Behinderungen arbeiten.

Für Julie Malizia, Leiterin der Kundenbetreuung bei GF Piping Systems in den USA, ist Vielfalt eine wichtige Grundlage der Weiterentwicklung von GF. Im täglichen



Mariana Mankova

Position:
Lagertechnikerin
Division:
GF Machining
Solutions
Standort:
Chicago (USA)
Bei GF seit:
2018



Pablo Valentin

Position:
Maschinentechniker
Division:
GF Machining
Solutions
Standort:
Chicago (USA)
Bei GF seit:
2019



Milan Bjelanovic

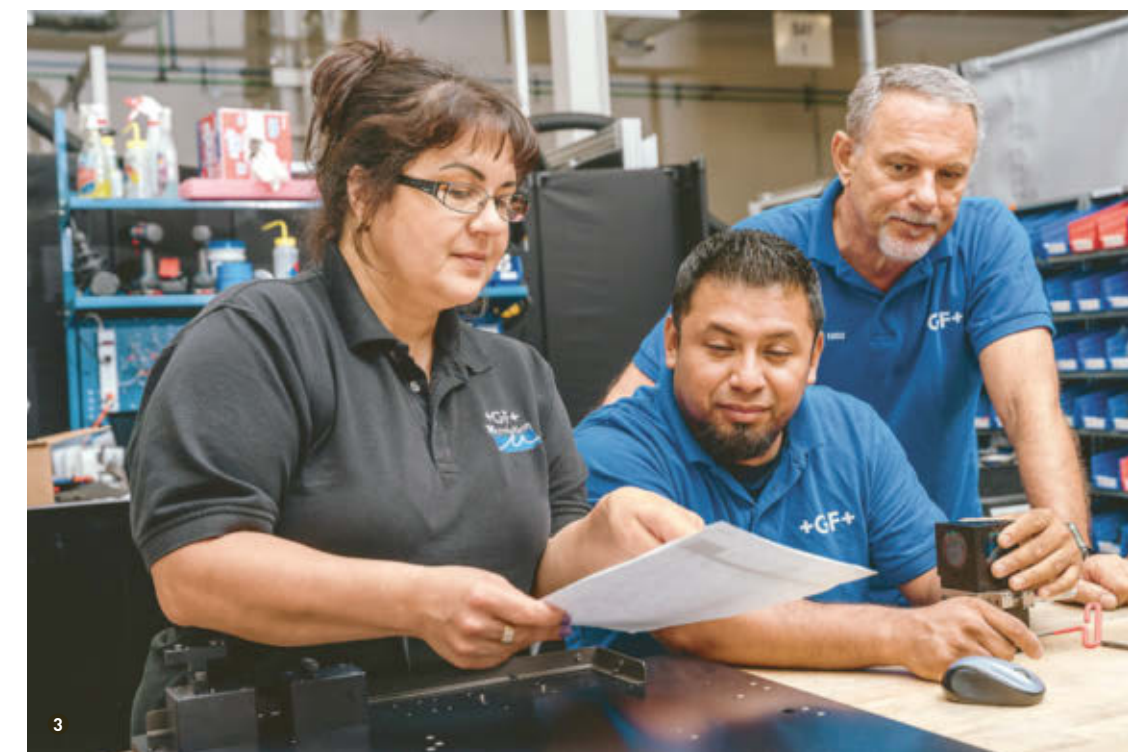
Position:
Maschinentechniker
Division:
GF Machining
Solutions
Standort:
Chicago (USA)
Bei GF seit:
2019



1: Als Produktionsleiter bei GF Machining Solutions bespricht Domingo Balangue morgens die Agenda für den Tag.

2: Die Teammitglieder aus Chicago haben einen vielfältigen Background.

3: Von rechts nach links: Mariana Mankova, Pablo Valentin und Milan Bjelanovic bei der gemeinsamen Arbeit.



Kontakt mit Mitarbeitenden und Kundinnen sowie Kunden wird Julie immer wieder bewusst, „dass wir unabhängig von unserer Herkunft alle gleich sind: Wir sind alle Menschen, mit Hoffnungen und Träumen, Erfolgen und Misserfolgen. Was uns unterscheidet, sind unsere individuellen Erfahrungen.“ Ein vielfältiges Team könne die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden besser verstehen.

Menschen mit unterschiedlichen Charakteren

In Chicago arbeiten für GF Machining Solutions vier Menschen in einem Team zusammen, die mit ihrem vielfältigen Background für so viele Mitarbeitende im Unternehmen stehen: Der Maschinentechniker Milan Bjelanovic hat schon 22 Jahre Berufserfahrung, liebt Tanzen und fährt gern Fahrrad. Mariana Mankova, die als Lagertechnikerin Versand und Wareneingang im Lager betreut, war eine professionelle Tänzerin in ihrer Heimat Bulgarien und zog als Erwachsene in die USA. Sie ist eine von nur sechs Frauen am Standort. Der Kontakt zu Menschen aus anderen Kulturen inspiriere sie, sagt sie. Die Familie von Pablo Valentin stammt aus Mexiko, in seiner Freizeit trainiert er Kinder im Baseball – und bei GF hält er als Leitender Maschinentechniker den Produktionsalltag am Laufen.

Domingo Balangue trommelt sie als Production Supervisor morgens alle zusammen, um die Agenda für den Tag zu besprechen. Domingo stammt von den Philippinen und kam 2018 zu GF. „Wir sehen uns einfach als Menschen mit unterschiedlichen Charakteren und jeder bringt sich auf seine Weise ein“, erklärt er. „Milan ist zum Beispiel eher ruhig. Wenn er also etwas sagt, hören alle zu, weil es dann sicher wichtig ist.“ Vielfalt bedeutet für Domingo, dass sich alle mit ihren individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen einbringen: →



„Wir wollen gemeinsam Synergien schaffen und nutzen. Das Team ist sehr divers – wir lernen allein dadurch sehr viel voneinander.“

Nina Diethelm
Leiterin Marketing und Kommunikation,
Geschäftsbereich Asien bei GF Piping Systems

„Wenn wir ein Problem lösen wollen, dann sind wir offen für Vorschläge von allen im Team. Da achten wir natürlich nicht auf Geschlecht oder Hautfarbe, sondern wir suchen den besten Input.“ Die Unterschiede zwischen ihnen spüren sie eher, wenn sie am Rande des Jobs miteinander sprechen. Mariana erzählt: „Wir feiern auf unterschiedliche Art Weihnachten und sogar an verschiedenen Tagen, aber wir tauschen uns darüber aus und finden viele Parallelen. Egal, woher wir kommen oder mit welcher Sprache wir aufgewachsen sind: Wir sind einfach nette Leute.“

Beförderung aus der Elternzeit heraus

Wie sehr die individuelle Leistung zählt und nicht die individuellen Lebensumstände eines Menschen, davon kann auch Nina Diethelm erzählen. Sie war nach der Geburt ihres Sohnes Yuri in Elternzeit, als ihr damaliger Chef anrief, sie fragte, wie es ihr geht und ob sie bei ihrer Rückkehr ins Unternehmen nicht eine Füh-



Nina Diethelm

Position:
Leiterin Marketing
und Kommunikation,
Geschäftsbereich
Asien

Division:
GF Piping Systems

Standort:
Kuala Lumpur
(Malaysia)

Bei GF seit:
2017

rungsposition übernehmen wolle. „Während viele meiner Freundinnen in dieser Lebensphase bei Vorstellungsgesprächen wie ‚tickende Zeitbomben‘ behandelt werden, hat man mir gerade in dieser Situation so viel neue Verantwortung zugetraut“, sagt sie. „Das war für mich ein ganz grosser Vertrauensbeweis.“ Sie nahm die Chance an und stieg mit einer Teilzeitstelle wieder ein. 2017 hatte Nina als Online-Marketing Managerin bei GF angefangen. 2018 reiste sie geschäftlich nach Tokio und Singapur: „Die Gespräche mit den Menschen dort und die verschiedenen Kulturen haben mir so gut gefallen, dass ich gleich dachte, gern mal längere Zeit in Asien zu leben“, so Diethelm. Auch ihr Mann Steve, Halb-Schweizer, Halb-Filipino, konnte sich das gut vorstellen. Als ihr Sohn zweieinhalb Jahre alt war, bekam Nina die Chance, von Schaffhausen (Schweiz) nach Malaysia zu wechseln. „Mein Herz schlug sofort für das Abenteuer und wir entschieden, unsere Komfortzone zu verlassen und als Familie nach Malaysia zu ziehen.“

Seit März 2022 sind sie dort. Nina sagt: „Ich habe es keine Sekunde bereut.“

Werte werden gelebt

Die Werte von GF spürt sie mehr denn je: „...Caring is about being part of a team‘ ist keine Vorgabe, die bei GF in Zukunft umgesetzt werden muss, sondern es wird längst gelebt.“ Sie hat sich von Anfang an gut bei den neuen Kolleginnen und Kollegen integriert. Als Leiterin Marketing und Kommunikation für den Geschäftsbereich Asien arbeitet Nina mit Kolleginnen und Kollegen vor Ort, aber auch unter anderem in China, Australien, Singapur, Indonesien, Korea, Taiwan und Japan zusammen. Das Team ist sehr divers, beispielsweise arbeiten einige erst seit ein paar Jahren im Marketing und

1: Nina Diethelm (rechts) profitiert in ihrem Team von den unterschiedlichen Erfahrungen der Mitarbeitenden – wie denen von Cathy Pang.

2: Das Team aus Malaysia (v. l. n. r.): Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik, Nina Diethelm und Ronnie Soon.



kommen von anderen Disziplinen, andere sind schon mehrere Jahrzehnte im Beruf – wir lernen allein dadurch sehr viel voneinander.“ In Indonesien und teilweise auch in Malaysia spielte das Thema Religion im Beruf eine sehr viel grössere Rolle als in Europa: „Hier leben viele Muslime. Ich finde es angemessen, dass Meetings auf die Zeiten der Gebete abgestimmt werden.“

Für Nina Diethelm fühlt sich Malaysia schon wie ein zweites Zuhause an: „Alle hier haben es mir leicht gemacht – ich fühle mich bei GF in Malaysia genauso zu Hause wie in der Schweiz.“ Sie hat durch ihre Erfahrungen gelernt, dass es in einem diversen Umfeld nur im Team gelingt, Inklusion zu erreichen. „Egal mit wem ich hier zusammenarbeite: Alle helfen einander und unterstützen sich gegenseitig.“ Unterschiede zu akzeptieren, zu feiern und zu nutzen – das macht Diversität zu einem Erfolgsfaktor für GF und die Mitarbeitenden. ■

20%

Wenn in einem Aufsichtsrat mehr als **20%** Frauen sitzen, ist der Erlös aus Innovationen einer Firma höher.



DAS SAGT DER CEO

GF wird vielfältiger

Was macht GF zu einem grossartigen Unternehmen? Ich bin überzeugt, es sind die über 15'000 Mitarbeitenden, die jeden Tag voller Motivation und ehrgeiziger Ziele zur Arbeit kommen und ein Arbeitsumfeld erwarten, das sie willkommen heisst und ihre Individualität und ihren Lebensweg respektiert. Als Führungskräfte eines globalen Unternehmens sind wir dafür verantwortlich, dieses Umfeld zu schaffen, in dem Authentizität eine wichtige Rolle spielt und jeder Einzelne – unabhängig von Alter, Geschlecht oder persönlichen Überzeugungen – die Chance bekommt, sich zu entfalten.

Wie können wir inklusiv führen? Echtes Interesse an den Menschen – an ihren Erfahrungen, Hintergründen und Meinungen – ist wahrscheinlich die Grundvoraussetzung. Ich zum Beispiel bin neugierig auf jeden Menschen, mit dem ich zu tun habe, denn das ist jedesmal eine Chance für mich, neue Ideen, Anregungen und andere Sichtweisen auf die Welt kennenzulernen. Wir müssen die Menschen darin ermutigen, sich zu äussern und ihre Gedanken zu diskutieren, Vertrauen spielt hierbei eine sehr wichtige Rolle. Dieses Vertrauen schaffen wir, indem wir gerecht handeln und psychologische Sicherheit aufbauen. Und schliesslich müssen wir uns unserer eigenen unbewussten Vorurteile bewusst sein, sie aussen vor lassen und daran arbeiten, Barrieren zu beseitigen.

Bei GF spielen Vielfalt und Integration auch eine Rolle bei der Entwicklung der Kreativität der Mitarbeitenden. Von der Produktion bis zur Unternehmenszentrale bringen unsere Teams ständig neue Ideen und Innovationen hervor. Ein vielfältiges GF, ein integratives GF – ist einer der Wege, wie wir gemeinsam das volle Potenzial erreichen werden. ■

Andreas Müller
CEO GF

Diversität ist Fakt, Inklusion der Akt – Warum wir beides brauchen

Welche Vorteile bringen Vielfalt und Inklusion für Unternehmen? Und wo steht GF? Unsere Zahlen und Fakten sagen es dir.

Wie sich GF entwickelt

30%

der neu ernannten Führungskräfte bei GF waren im Jahr 2021 Frauen.

25%

der neuen Führungspositionen will GF bis 2025 mit Frauen besetzen. Zeitgleich sollen auch andere Aspekte von Diversität und Inklusion global angegangen werden.

Im Jahr 2021 arbeiteten **115 Mitarbeitende** mit Behinderungen bei GF. Zudem hatte GF ein Auftragsvolumen von CHF 2,5 Mio. aus Werkstätten, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

GF Maching Solutions beschäftigt an ihren Standorten in Asien Mitarbeitende aus **11 verschiedenen Nationen**.



0

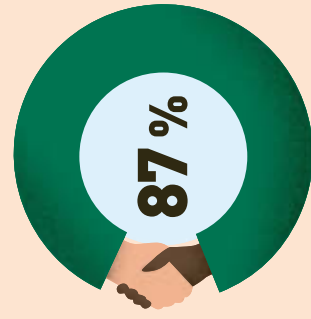
Die Zahl der untersuchten Fälle von Diskriminierung an allen GF Standorten weltweit mit ihren mehr als 15'000 Beschäftigten liegt derzeit bei **0** und in den drei vergangenen Jahren bei weniger als drei.

50

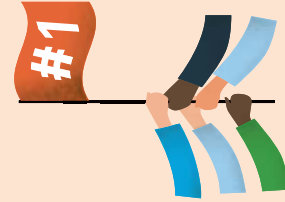
Allein in der Schweiz beschäftigt GF derzeit fast **50 verschiedene Nationalitäten**.

Bessere Performance dank Diversität und Inklusion

Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen haben eine um **25% höhere Wahrscheinlichkeit** profitabel zu sein als der Durchschnitt. Wenn die ethnische Vielfalt berücksichtigt wird, liegt der Wert sogar bei **36%**.

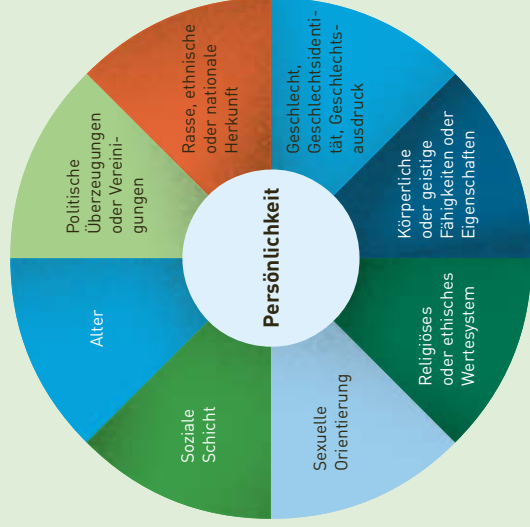


Diverse Teams treffen in **87%** der Fälle bessere Entscheidungen.



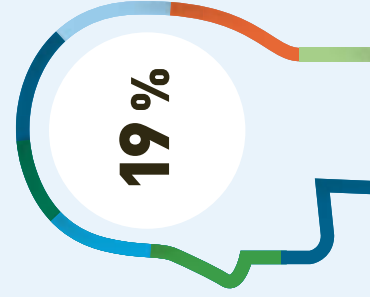
Inklusive Unternehmen sind **1,7-mal** häufiger Marktführer.

Dimensionen von Diversität und Inklusion

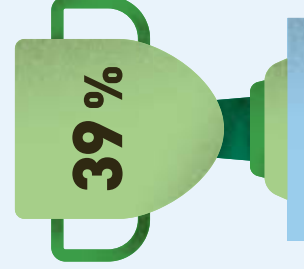


95% der Unternehmen konzentrieren sich auf Frauen, wenn es darum geht, mehr Diversität zu bekommen.

Diversität und Inklusion als Faktoren für Innovation



Unternehmen, die eine überdurchschnittliche Vielfalt in ihren Managementteams meldeten, verzeichneten Innovationsumsätze, die um **19%** höher waren als die von Unternehmen mit unterdurchschnittlicher Führungsvielfalt.



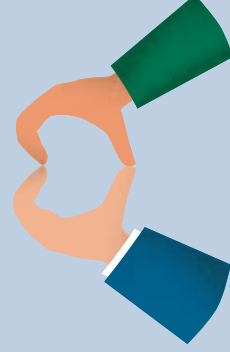
Laut einer Umfrage sind **39%** der Befragten der Meinung, dass Vielfalt und Inklusion ein Wettbewerbsvorteil auf dem Markt sind.

Beschäftigte wertschätzen Diversität und Inklusion

67%

der Arbeitnehmer sagen, dass eine vielfältige Belegschaft wichtig ist.

Wie sehr sich eine Firma um Integration bemüht, ist laut einer Umfrage für **80%** der über 1'300 Befragten ein wichtiger Faktor bei der Auswahl eines Unternehmens.



Vielfalt ist kein Programm für Minderheiten

Ein vielfältiges und wertschätzendes Arbeitsumfeld ist wichtig für den Erfolg eines Unternehmens. Im Interview erklärt Hans Jablonski, wie Firmen sich am besten aufstellen können.

Warum sind Vielfalt und Inklusion Erfolgsfaktoren für ein Unternehmen?

Hans Jablonski: Das Umfeld von Unternehmen ist sehr komplex und dynamisch, auch was die demografischen Daten des Arbeits- und Absatzmarktes angeht. Zunehmende Interkulturalität, altersgemischte Teams, das Infragestellen von traditionellen Werten und Geschlechterrollen sowie soziale Nachhaltigkeit sind einige Aspekte davon. Entsprechend gibt es zahlreiche Vorteile des Diversity Managements: Vielfältige Talente reichern den Talent-Pool von Unternehmen an. Mit einer diversen Belegschaft kann eine ebensolche Kundschaft besser erreicht werden. Gemischte Belegschaften sind auf neuen Märkten erfolgreicher. Die Wahrscheinlichkeit für nachhaltige und erfolgreiche Innovationen ist zudem in gemischten Teams höher. Unternehmen mit vielfältiger Belegschaft strahlen ein weltoffenes Image aus und sind ein attraktiverer Geschäftspartner. Und schliesslich begünstigt es eine hohe Motivation und Einsatzbereitschaft, wenn alle Talente erkannt und anerkannt werden.

Wann ist ein Unternehmen überhaupt glaubwürdig inklusiv und vielfältig?

Unternehmen sind dann „inclusive“, wenn sich unterschiedlichste Talente angesprochen fühlen und motiviert sind zu bleiben. Ob und wie das gelingt, muss jedes Unternehmen für sich selbst überprüfen.

In Technologieunternehmen werden viele Berufe traditionell von Männern ausgeübt. Wie kann hier ein vielfältiges und inklusives Umfeld geschaffen werden?

Eher homogene Teams sollten sich hinterfragen, ob die Arbeitsatmosphäre und -bedingungen auch für andere Personen attraktiv sind. Ziel ist, dass sich alle Personen im Team zu 100% mit ihrem Potenzial einbringen können. Wenn Teams sich mischen, empfinden letztendlich auch die ursprünglichen Mitglieder die Vielfalt als Bereicherung. Das Argument „In technischen Berufen gibt es keine Frauen“ zählt nicht mehr. Zunehmend motivieren Unternehmen Mädchen schon bei der Berufswahl, sich für MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu entscheiden – mit Erfolg. Es gilt, als attraktives Unternehmen bei allen Geschlechtern zu punkten.

Was braucht es, damit in international tätigen Unternehmen mit Standorten

weltweit, wo viele Ethnien und soziale Hintergründe zusammenkommen, Vielfalt und Inklusion gelebt werden können?

Bei diesen Unternehmen ist oft eine Dominanz des Hauptquartiers im Hinblick auf Kultur und Karriereverhalten festzustellen. Ein Austausch und Dialog – zum Beispiel durch internationale Projektteams oder interkulturelles Mentoring – hat hier nicht nur gute Erkenntnisse auf allen Seiten gebracht, sondern auch bessere Ergebnisse.

Herr Jablonski, Sie sind weiss, männlich, Westeuropäer. Wieso sprechen Sie über Vielfalt und Inklusion?

„Diversity“ ist kein Programm für Minderheiten, sondern geht alle an. Und jede Person muss sich über die eigene Rolle klar sein, was sie mit anderen gemeinsam hat oder was sie von anderen unterscheidet. Ich unterstütze Führungskräfte aus aller Welt, Personen erfolgreich zu führen, die anders sind als sie selbst. ■

EXPERTENSICHT



Hans Jablonski

Position: Global Senior Berater und Eigentümer der Unternehmensberatung Jablonski Business Diversity. Er war einer der ersten Diversity Manager in Deutschland und Mitbegründer der Charta der Vielfalt.

Hintergrund: Er arbeitete 20 Jahre in der Personal- und Organisationsentwicklung u. a. bei Ford Motor Company, bp plc, Roland Berger Strategy Consultants und Commerzbank

Experte für: Vielfalt und „Inklusion“. Er ist gefragter Berater, Keynote-Sprecher sowie Autor von Artikeln und Buchbeiträgen.

EURE MEINUNG

Was versteht ihr unter Vielfalt und Inklusion?

Inklusion und Diversität sind derzeit in aller Munde, so scheint es. Doch was bedeuten diese Werte im Arbeitskontext? Vier GF Mitarbeitende aus verschiedenen Regionen geben sehr persönliche Antworten.

Rachel Greasby:

„Ich liebe die Kultur, die mit Inklusion einhergeht. Die Menschen können mit einem Gefühl von Sicherheit und Zufriedenheit zur Arbeit kommen und so arbeiten, wie es zu ihnen und den Anforderungen des Unternehmens passt. Vielfalt bringt verschiedene Ideen an einen Tisch, positive und herausfordernde, unterschiedliche Ansichten, die einen besseren Arbeitsplatz ermöglichen.“



Position: Geschäftsführerin
Division: GF Piping Systems
Standort: Coventry (UK)
Bei GF seit: 2022

Irina Frost:

„Ich bin gerne bei GF, da es vermutlich die Firma mit der höchsten Diversität ist, für die ich je gearbeitet habe! Vielfalt am Arbeitsplatz ist eine Quelle für Inspiration, Energie und Offenheit, die es uns ermöglichen, Ideen zu diskutieren und Probleme zu lösen. Bei GF haben wir eine Kultur des Respekts und ein Umfeld geschaffen, in dem sich jeder frei entfalten und erfolgreich sein kann.“



Position: Leiterin der strategischen Beschaffung
Division: GF Machining Solutions
Standort: Biel (Schweiz)
Bei GF seit: 2012

Steven Zhao:

„Es hat meinen Horizont erweitert. Wir können uns durch die Kommunikation und Zusammenarbeit mit Menschen mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund inspirieren lassen. In einem integrativen Arbeitsbereich kann jeder seine Stärken optimal einsetzen. Wir können auf gleicher Augenhöhe Ratschläge geben oder Hilfe bekommen.“



Position: Supervisor für Normung und Technik in der Abteilung für Wartung
Division: GF Casting Solutions
Standort: Suzhou (China)
Bei GF seit: 2009

Carrie Schaller:

„Diversität und Inklusion bedeutet für mich Akzeptanz und Freiraum bei meiner Arbeit. Ich muss mich nicht dafür schämen, wer ich bin oder was ich mache. Die Kultur von GF in Bezug auf diese Werte schafft für mich nicht nur ein besseres Arbeitsumfeld, sondern hilft mir auch, innovativ zu sein und mich sicher und von meinen Kollegen unterstützt zu fühlen.“



Position: Praktikantin im Culture Movement und Talent Management
Division: Georg Fischer AG
Standort: Schaffhausen (Schweiz)
Bei GF seit: 2022

Erfolge dank Fehlerkultur

Was Kurt Schneider aus Zeitdruck und Kritik gelernt hat

Seite 23

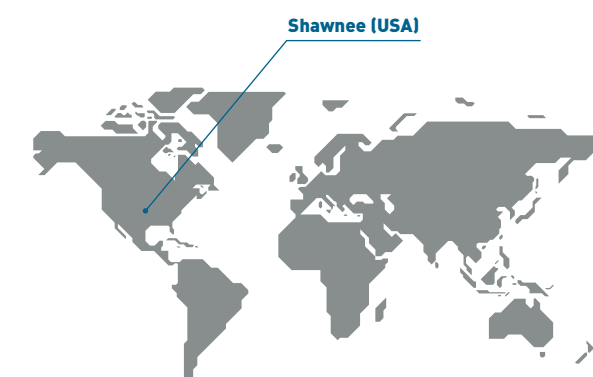
Teamarbeit in der Pandemie

In Rekordzeit wurde in China ein neuer Standort eröffnet

Seite 24

Ein Mann, auf den man zählen kann

MEIN HEIMLICHER HELD: Cade Daley hatte weder eine Ausbildung als Katastrophenhelfer noch als Sanitäter. Doch als ein Tornado seine Heimatstadt verwüstete, zögerte er keine Sekunde, um zu helfen.



Kann man sich an Tornados gewöhnen? Wenn man Cade Daley zuhört, kann dieser Eindruck entstehen. Der 21-Jährige aus Seminole im US-Bundesstaat Oklahoma hat schon einige Wirbelstürme miterlebt. „Im Allgemeinen gibt es eine Saison für Tornados. Und meistens im Mai, wenn sie besonders stark werden, ist das das Top-Thema für jeden, den ich kenne“, erzählt Cade. Die Menschen der Region schalten die Nachrichten ein und halten sich den ganzen Tag auf dem Laufenden. Normalerweise kommt dann auch eine Tornadowarnung, die Sirenen heulen in der Stadt. „Die Meisten hier haben entweder einen Schutzraum oder kennen jemanden, der einen hat. Wenn das nicht der Fall ist, nehmen viele Leute einfach eine Matratze und legen sich in die Badewanne“, so Cade.

Tornados wüteten in diesem Mai schwer

Cade Daley arbeitet als Junior Systems IT-Administrator bei GF Piping Systems in Shawnee in Oklahoma. Er wuchs in der Kleinstadt Seminole auf, wo knapp 8'000 Menschen leben. Am 4. Mai 2022 fegten insgesamt zwölf Tornados mit Geschwindigkeiten von bis zu 217 Kilometern pro Stunde über Oklahoma hinweg. Gegen 19 Uhr abends traf ein Tornado auch Cades Heimatstadt Seminole und deckte mehrere Dächer ab, zerstörte Häuser und riss Bäume aus. „Die Stadt Seminole ist in der →

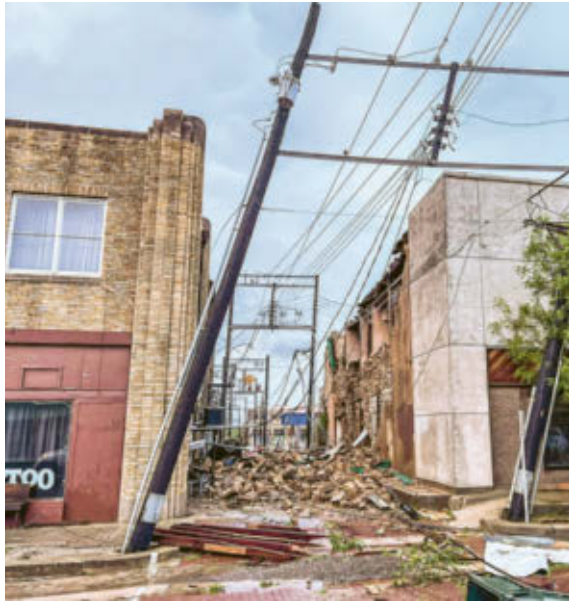


↑ Mehrere Häuser in der Stadt Seminole wurden von den Früh-sommer-Tornados zerstört.

Cade Daley

Position: Junior Systems IT-Administrator
Division: GF Piping Systems
Standort: Shawnee (USA)
Bei GF seit: 2021





Vergangenheit nie schwer von Tornados getroffen worden“, erinnert sich Cade. „Es war fast ein Mythos. Es hiess, sie könne nicht getroffen werden. Dass es nun doch passiert ist, war für viele Einwohner ein Schock.“ Als Cade von Hilferufen der Menschen vor Ort hörte und Helfer gesucht wurden, zögerte er nicht lange. Gleich am nächsten Tag setzte er sich ins Auto und fuhr die 110 Kilometer von Shawnee nach Seminole um zu helfen.

← Mit viel Freiwilligenhilfe wurden die Schäden des Sturms schnell beseitigt.

→ Cade Daley gilt unter seinen Kollegen als zuverlässig und sehr hilfsbereit.

für Cade schon immer wichtig. Als Student auf dem College arbeitete er zwei- bis dreimal wöchentlich freiwillig in einer Suppenküche, engagierte sich in einer Food Bank und bei der Heilsarmee. Wenn Cade Daley von seinem vielfältigen, selbstlosen Engagement erzählt, senkt er meist etwas den Kopf und spricht leise. Gerade so, als wäre es – anders als für die Betroffenen, denen er geholfen hat – keine grosse Sache für ihn, sondern völlig selbstverständlich. ■

Katastrophenhilfe mit IT-Skills

Der IT-Fachmann bot den Behörden seine Hilfe an und nutzte neben seinen IT- und Technik-Kenntnissen den Online-Dienst „Google Voice“, um ein Ad-hoc-Callcenter für Menschen einzurichten, die Hilfe brauchten. Er fertigte eine Aufstellung an, um mehrere betroffene Orte zu katalogisieren und Prioritäten je nach Schwere der Schäden zu vergeben. Die Einordnung richtete sich nach der Art der Hilfeleistung und der Ausrüstung, die an den einzelnen Katastrophenorten benötigt wurde. Bei seinem Einsatz stimmte Cade sich mit dem Notfallmanagement von Oklahoma und dem vor Ort Verantwortlichen des Heimatschutzministeriums ab. Am Ende konnte nach wenigen Stunden den vielen ehren- und hauptamtlichen Helfern eine Karte zur Verfügung gestellt werden, auf der die vorrangigen Einsatzorte für die Katastrophenhilfe verzeichnet waren.

Schäden fast komplett beseitigt

Der enorme Einsatz der vielen freiwilligen Helfer wie Cade bewirkte, dass wenige Wochen nach dem schweren Tornado die meisten Trümmer in Seminole beseitigt werden konnten. Es gibt jedoch nach wie vor Stadtteile mit beträchtlichen Schäden, von denen viele Einwohner betroffen sind. Auch die Bevölkerung erholt sich nur langsam von dem Schock. Am meisten beeindruckte Cade der Zusammenhalt der Menschen vor Ort. „Wenn wir irgendwo fertig waren, sind wir teils einfach weiter die Strasse entlanggegangen bis zu den nächsten Leuten, die Hilfe brauchten, und haben ihnen geholfen. Und innerhalb weniger Minuten fühlte es sich an, als würde man sich schon ewig kennen.“ Anderen zu helfen, war

DARUM IST ER MEIN HELD:

„Cade ist für mich ein Held, weil er bei einer Katastrophe in Oklahoma keine Mühen gescheut hat, um Gemeindemitgliedern zu helfen.“

Charles Miller
Business Unit
Americas IT-Manager
Shawnee (USA)
GF Piping Systems



Und du?

Welcher Kollege/welche Kollegin ist für dich ein heimlicher Held? Schreib eine E-Mail mit Begründung an globe@georgfischer.com

MEINE ERFAHRUNG FÜRS LEBEN

Für Erfolge braucht es eine Fehlerkultur

Mit beruflichen und privaten Herausforderungen kennt Kurt Schneider sich aus. Er stand schon des Öfteren in seiner Karriere unter hohem Druck und musste mit Kritik umgehen. Daraus hat er viel gelernt.



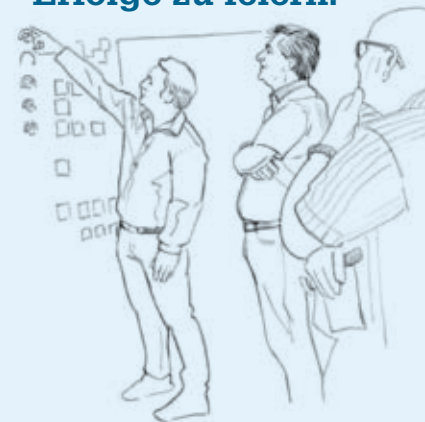
Kurt Schneider

Position: Leiter Entwicklung TU Milling
Division: GF Machining Solutions
Standort: Biel (Schweiz)
Bei GF seit: 2004

Es war 2010, als Kurt Schneider zum Leiter der Forschungs- und Entwicklungsabteilung der TU Milling bei GF Machining Solutions befördert wurde – ein Karriereschritt mit Erwartungen und Herausforderungen. „Die Abteilung stand damals stark in der Kritik. Termine wurden nicht eingehalten und Kosten überzogen, erinnert er sich. „Wir haben damals zu früh Entwürfe in die Fertigung gegeben, um Termine einzuhalten. Dabei wurden Konstruktionsfehler entdeckt.“

Das Team erkannte, dass es die Arbeitsweise massiv verändern musste. „Es gab Erfolgs- und Zeitdruck von aussen, aber auch die eigenen Abläufe im Team waren zu hinterfragen. Wir hätten einige Herausforderungen damals realistischer einschätzen sollen,

„Es ist wichtig, sich gegenseitig zu helfen und auch kleine Erfolge zu feiern.“



in welcher Zeit und Form eine Maschine entwickelt werden kann.“ Auf einer Klausurtagung mit Abteilungs- und Projektleitung wurde 2013 ein komplett neuer Arbeitsablauf erarbeitet. Jedes Projekt wird seither alle zwölf Wochen auf den Prüfstand gestellt, denn „um Termine einzuhalten, braucht es die Flexibilität, das Team immer wieder neu aufzustellen“. An je einem Planungstag pro Quartal benennen Projektleiter und Abteilungsleiter offene Probleme. „Danach gehen wir die Themen an oder korrigieren unser Vorgehen“, sagt Kurt.

Im Vorfeld der Planungssitzungen befragen die Projektleiter ihre Mitarbeitenden, denn „wenn es um die realistische Einschätzung des Arbeitsfortschrittes geht, ist der Mitarbeitende der Experte, nicht der Projektleiter“. Dafür brauche es viel Vertrauen und eine funktionierende Fehlerkultur. „Wir verlieren das grosse Ganze nicht aus dem Blick, und es besteht nicht mehr die Gefahr, lange in die falsche Richtung zu laufen.“ Gerade deswegen werden die Projekte nun in der Regel planmässig realisiert. Die Quote der Ziele, die in der vorgegebenen Zeit erreicht wird, hat sich seit der Veränderung von 50 auf 80 Prozent erhöht.

Die Fähigkeit, unter hohem Druck mit Herausforderungen umzugehen, hatte Kurt bereits in seiner Anfangszeit bei GF gelernt. 2004 stieg der studierte Maschinenbau- und Wirtschaftsingenieur bei der GF Tochterfirma Step-Tec als Leiter der mechanischen Entwicklung ein. Kaum hatte er dort angefangen, wurden in einer Spindel, die be-

reits in grossen Mengen ausgeliefert worden war, 25 verschiedene Fehler entdeckt. Diese zu beseitigen brauchte mehrere Jahre aufwendiger Detailarbeit – unter stetigem hohem Druck des Kunden. Während dieser Zeit bewältigte Kurt auch privat eine äusserst schwierige Situation und versuchte immer, sowohl Beruf als auch Familie unter einen Hut zu bringen. „Ich habe mich damals selbst kennengelernt“, sagt er heute. Neben der Unterstützung aus dem Umfeld war ihm immer wichtig, nie aufzugeben und stets an das Positive zu glauben. Er habe gelernt, dass es wichtig ist, sich gegenseitig zu helfen und auch kleine Erfolge zu feiern. Den Stress gleicht Kurt seitdem mit Fitnesstraining und auf dem Mountainbike aus. „Wichtig ist, sich selbst zu kennen und die beruflichen Dinge nicht persönlich werden lassen. So ist es möglich, mit Druck umzugehen, sich immer wieder selbst zu reflektieren, Fehler zuzugeben und zu korrigieren.“ ■



Und du?

Welche Erfahrung fürs Leben möchtest du mit deinen Kolleginnen und Kollegen teilen? Schreib uns an: globe@georgfischer.com

Gemeinsam gegen alle Widrigkeiten

EIN STARKES TEAM: Die Inbetriebnahme einer neuen Anlage während einer Pandemie ist schwierig. Es braucht ein Top-Team. Das neue Werk von GF Casting Solutions in Shenyang wurde dank einer solchen Mannschaft in weniger als 12 Monaten errichtet.

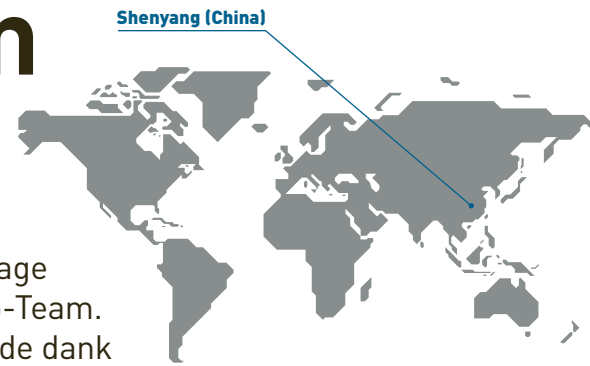
Zusammenarbeit ist die beste Antwort auf Unsicherheiten und Störungen“, sagt Sean Yang, Chef-Einkäufer von GF Casting Solutions in China. Er ist für die Beschaffung neuer Anlagen und Maschinen für das neue Werk in Shenyang verantwortlich. Zusammen mit Bin Lu aus der Instandhaltung, Zhihua Zhang aus dem Werkzeugbau und Renlong Geng, dem neuen Mitarbeitenden des Wartungsteams in Shenyang, arbeitete das Team eng zusammen, um noch nie dagewesene Schwierigkeiten zu überwinden und sicherzustellen, dass das Werk pünktlich eingeweiht werden konnte. Die Stadt Shenyang, eine bedeutende Industriestadt im Nordosten Chinas, ist mehr als 1.600 Kilometer vom bisherigen GF Standort in Suzhou entfernt. Sie liegt jedoch in unmittelbarer Nähe zu vielen

Kunden von GF in der Region und ist damit ein idealer Standort, um Transportkosten zu senken und die CO₂-Bilanz von GF zu verbessern.

Ungewöhnliche Wege zur Lösung

Der erste Spatenstich für das neue Shenyang-Werk, in dem Leichtbau-Automobilteile für einige der weltweit führenden Marken wie BMW und Volvo hergestellt werden, erfolgte am 1. Juli 2020. Damals war die COVID-19-Pandemie in vollem Gange, was den sonst üblichen Beschaffungsprozess zu einem logistischen Albtraum machte. „Der Plan war gewissermaßen, die Technologie aus dem Werk in Suzhou nach Shenyang zu kopieren“, sagt Sean. „Das Problem war jedoch, dass wir ein wichtiges Gerät neu konfigurieren mussten, um die

↓ Von links: die Kollegen Sean Yang, Zhihua Zhang und Bin Lu bei einem Arbeitsgespräch.



← Sean Yang und Bin Lu begutachten eine Anlage in der neuen Fabrik in Shenyang.

↓ Das neue Werk von GF Casting Solutions in Shenyang konnte im Herbst 2021 seinen Produktionsbetrieb aufnehmen.



Kapazität für die neue Anlage zu erhöhen.“ Da der eigentliche Hersteller der Geräte in Österreich sitzt, hätte es bis zu zwölf Monate gedauert, GF mit den neuen Komponenten zu beliefern.

„Wir mussten auf Kurs bleiben, also haben wir etwas sehr Unkonventionelles versucht“, erklärt Sean. Mit technischer Unterstützung der Kollegen aus Suzhou kam das Team auf die Idee, die meisten Teile von lokalen Herstellern zu beziehen und die Anlagen stattdessen in China zu montieren. Der österreichische Hersteller stimmte schließlich dem Verfahren zu unter der Voraussetzung, dass sein lokaler Partner zur Aufsicht hinzugezogen wurde. Daraus entwickelte sich eine komplexe Zusammenarbeit zwischen mehreren Parteien. Am Ende waren es GF, der österreichische Hersteller, seine technischen Partner in China und die neuen chinesischen Lieferanten, die Sean und das Team gefunden hatten. „Wir mussten rund um die Uhr zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die neu montierten Geräte unsere technischen Qualitätsanforderungen erfüllen. Es gab so viele Bauteile – es war, als würde man einen Reifen wechseln, während das Auto noch läuft“, erinnert sich Sean.

Auch innerhalb Chinas gab es logistische Probleme. Als die Lieferung von Produktionsmaterialien aufgrund von Schliessungen während der COVID-19-Pandemie unterbrochen wurde, musste das Team ein Lagerhaus in einer nahe gelegenen Stadt als vorübergehendes Logistikzentrum mieten. Auch das Wetter stellte eine Herausforderung dar: Wegen der Kälte in der Region mussten die Bauarbeiten während der Wintersaison zeitweise unterbrochen werden, was den ohnehin schon engen Zeitplan noch zusätzlich belastete. Doch die Mühe hat sich gelohnt: Die neue Ausrüstung hat die Qualitätskontrolle pünktlich bestanden und wurde erfolgreich in der neuen Anlage installiert. Im Oktober 2021 nahm das Werk in Shenyang den Produktionsbetrieb auf und steigerte seitdem seine Kapazität kontinuierlich.

Eine gut geölte Maschine

Sean, der seit 15 Jahren bei GF arbeitet, ist überzeugt, dass eine leistungsorientierte Unternehmenskultur das Team so kooperativ und effizient macht, insbesondere in Stresssituationen. „Wir haben das gleiche Ziel – unse-

re Kunden mit hervorragenden Produkten zu bedienen. Daher ist jeder motiviert und bereit, Initiativen zu ergreifen, die manchmal über unsere Aufgabenbeschreibungen hinausgehen.“

Die Kultur ist so ansteckend, dass neue Mitarbeitende wie Renlong Geng sich schnell in die Arbeitsweise von GF einarbeiten konnten. Ein effektives und umfassendes Schulungssystem trage auch sehr zu einer reibungslosen Zusammenarbeit zwischen bestehenden und neuen Mitarbeitern bei, meint Sean. „Heutzutage können alle Schulungen und Lernprozesse online durchgeführt werden, was sich angesichts der Pandemie als sehr hilfreich erwiesen hat.“

Sean geht davon aus, dass das Werk in den kommenden Monaten allmählich seine volle Kapazität erreichen wird. „Dies ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zu unserem Ziel, unseren Kunden nahe zu sein und sie überall auf der Welt mit denselben hochwertigen Produkten zu versorgen“, sagt Sean. ■



Sean Yang

Position: Chef-Einkäufer

Division: GF Casting Solutions

Standort: Suzhou (China)

Bei GF seit: 2007



↑ Neben Bin Lu, Zhihua Zhang und Sean Yang komplettierte ihr Kollege Renlong Geng (ganz rechts im Bild) das Team.

**Kundenservice
in Rekordzeit**

Wie GF die Kunden-Kommunikation neu erfindet.

Seite 29

**Die neue
„Super-Fabrik“**

Eine Anlage in China wurde zu klein. Eine Neue musste her.

Seite 30

Die Zukunft ist gross

UNSERE MÄRKTE: Fahrzeugkarosserien wurden bisher aus vielen Einzelteilen montiert. In Zukunft besteht eine Karosserie aus weniger und grösseren Leichtbau-Strukturteilen. Das reduziert Gewicht und steigert die Effizienz in der Produktion – auch bei GF Casting Solutions.

Kaum eine Branche verändert sich derzeit so stark wie die Automobilindustrie. Das betrifft vor allem die Fahrzeugelektronik. Volkswagen beispielsweise kommt derzeit noch mit 10 bis 100 Millionen Codezeilen in der Software seiner Autos aus. Bald dürften es jedoch schon 200 bis 300 Millionen Codezeilen sein, rechnet das Unternehmen laut Medienberichten.

Welchen Nutzen hat Big Casting?

Während IT-Systeme und Elektronik immer vielschichtiger werden, verringert Big Casting bei der Fahrzeug-Karosserie die Komplexität auf der Kundenseite. Statt vieler Einzelteile aus Blech oder Extrusion produzieren Druckgussmaschinen beispielsweise einen partiellen Vorderwagen oder eine Heckstruktur auf einmal. Weniger Einzelteile und Arbeitsschritte haben viele Vorteile: Sinkende Fehleranfälligkeit und weniger Verschrottung sparen Geld und Energie. Die grösseren Bauteile sind passgenau und spezialisiert auf das jeweilige Fahrzeugmodell und auf Kundenwünsche zugeschnitten.

GF Casting Solutions arbeitet in verschiedenen Entwicklungsprojekten daran, mehrere Einzelbauteile zu einem grossen Bauteil zu integrieren. Damit wird automatisch auch die Quantität der erforderlichen Einzelwerkzeuge und die Komplexität der Verbindungstechnik wie Schweißen reduziert. „Wir haben ein grosses Druckgusswerkzeug und dort wird das Bauteil mit nur einem Schuss hergestellt. Wir setzen Big Casting gemäss unserer Strategie 2025 konsequent um. Wo immer möglich entwickeln wir die Bauteile so, dass sie mit grossen Druckgussmaschinen mit 4'400 Tonnen herge-



↑ Diese Druckgussanlage kann ebenfalls Big Casting. Sie befindet sich im GF Werk in Altenmarkt (Österreich).

stellt werden können“, sagt Frank Gensty, Chief Technology Officer (CTO) bei GF Casting Solutions. Fügeprozesse zum Verbinden von Teilen und Montageschritte beim Kunden werden dadurch erheblich optimiert.

Produktionszeit halbiert

Ein weiterer Vorteil von Big Casting ist die Zeiteinsparung: „Wenn die Fahrzeughersteller einen kompletten Vorder- oder Heckwagen montieren, können sie die Produktionszeit eines Fahrzeugs stark reduzieren“, →

Das Bild zeigt eine Zusammenstellung verschiedener Karosserie-Bauteile von GF Casting Solutions für unterschiedliche Hersteller.



→ Mittlerweile ist es möglich, durch den Verbau grosser Teile Montageschritte einzusparen.



sagt Frank. Ein typisches Mittelklasse-Fahrzeug wird dadurch statt in 25 Stunden in nur 10 Stunden produziert. Die Produktion grösserer Teile und deren Einbau verlangen auch entsprechende Anpassungen der Anlagentechnik auf der Kundenseite. Viele Kunden haben laut Frank bereits eine maximale Obergrenze für die zu verwendenden Druckgussmaschinen getroffen, um eine bestmögliche Effizienz der bereits vorhandenen Anlagentechnik zu erreichen. Gleichermassen bedeutet dies auch Anpassungen auf der Logistikseite, wenn es beispielsweise um den Transport und die Lagerung der grösseren Teile geht. Auch die Maschinen, die die Big Castings herstellen, werden natürlich grösser und schwerer. Dieses wiederum hat direkten Einfluss auf die Infrastruktur eines Werks.



Frank Gensty

Position: Chief Technology Officer
Division: GF Casting Solutions
Standort: Schaffhausen (Schweiz)
Bei GF seit: 2020

tion, Performance, Wirtschaftlichkeit und ökologischen Aspekten“, so Frank. Nach Aussage des CTO setzen in Europa drei grosse Fahrzeughersteller auf Big Casting. „Es gibt einige Unternehmen, die ihre Strategie noch nicht final kommuniziert haben. Ausserdem werden traditionelle Fahrzeughersteller die technische Grenze einer 4'400-Tonnen-Maschine maximal ausnutzen“, analysiert Frank die aktuelle Situation in dem wachsenden Markt.

Damit die Produktion so lokal wie möglich erfolgen kann, betreibt GF je drei Druckguss-Standorte in Europa und Asien. Seit Kurzem kooperiert GF auch mit der auf Leichtbau-Gussteile spezialisierten Giessereigruppe Bocar Group mit Hauptsitz in Mexiko, um auch den US-Markt bedienen zu können. „Wir hören niemals auf, besser zu werden. Wachstum durch Innovation ist Teil unserer DNA bei GF“, ist Frank Gensty überzeugt. ■

Nachhaltigkeit ist der Antrieb

Für mehr Nachhaltigkeit entwickelt GF Casting Solutions den sogenannten CO₂-Calculator, um genaue Angaben über die Nachhaltigkeit der Produktion machen zu können. Frank erklärt: „Jeder Kunde von uns wird eine explizite Aussage über den CO₂-Fussabdruck des bei GF produzierten Gussteils erhalten. Der Vorteil ist, dass wir damit auch Bauteile in der Entwicklungsphase entsprechend vorsimulieren können.“ Obwohl der Trend Big Casting in der Fahrzeugbranche noch recht neu ist, gestaltet GF ihn bereits aktiv mit. „Wir sind mitten in der Umsetzung und entwickeln für unsere Kunden die jeweils ideale Lösung aus Leichtbau, Funktionsintegra-

Das steckt hinter Big Casting

Der Begriff Big Casting beschreibt die Herstellung besonders grosser Strukturgussteile für die Fahrzeugkarosserie.

3

In Europa setzen derzeit vor allem drei grosse Fahrzeughersteller auf Big Casting. Es handelt sich um Volvo, Tesla und Ford Europe. Andere Hersteller sind noch unentschlossen, beobachten den Trend jedoch genau.

300

Autos bestehen mehr und mehr aus Software-Komponenten. Ein Volkswagen kommt derzeit noch mit 10 bis 100 Millionen Codezeilen in der Software aus. Bald dürften es jedoch schon 200 bis 300 Millionen Codezeilen sein.

10

Die Anwendung von Big Casting bedeutet für die Autohersteller jetzt schon eine erhebliche Zeitersparnis bei der Produktion. Dies könnte sich künftig noch steigern. Ein typisches Mittelklasse-Fahrzeug lässt sich auf diese Weise statt in 25 Stunden in nur 10 Stunden bauen.

Besonderer Guss für E-Autos

Elektroautos benötigen im Bereich Antrieb andere Komponenten als Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor, im Guss sind das beispielsweise Batteriegehäuse oder Elektromotorgehäuse. Leichte Strukturbauteile (Front End Carrier oder Rear Side Member) aus Magnesium und Aluminium machen das ganze Auto leichter.

Dieses Autoteil wurde im Big-Casting-Verfahren produziert: Es ist der Rahmen einer Heckklappe.



Digitaler Kundenservice rund um die Uhr

Eine Software-Suite von GF Machining Solutions sorgt dafür, dass Kunden schneller und effizienter Hilfe für ihre Maschinen erhalten. David Labadie, Digital Services Business Developer, ist verantwortlich für rConnect und erklärt die Servicelösung.



Seamless Support:

Kunden von GF Machining Solutions können Serviceanfragen direkt über die Benutzeroberfläche der Maschine einreichen.



Live Remote Assistance:

Expertenwissen zum Greifen nah. Mit der Live-Remote-Assistance-Hotline können GF Mitarbeitende die Maschinen der Kunden aus der Ferne reparieren.



24/5 Service:

Da die weltweiten Kundendienste vernetzt wurden, kann zum Beispiel ein italienischer Kunde nun ausserhalb der Geschäftszeiten Unterstützung vom US-Team bekommen.

Die Herausforderung:

Bevor es die rConnect Software Suite gab, kontaktierten die Kunden den Kundendienst von GF Machining Solutions per E-Mail oder Telefon. Doch das Warten auf eine Antwort kostete wertvolle Zeit, und Informationen am Telefon sind nicht wirklich präzise. Wir wollten digitale Lösungen entwickeln, die Kunden und GF Experten eine schnellere und effizientere Kommunikation sowie eine korrekte Ferndiagnose ermöglichen.

Der Prozess:

Bei der Einführung der rConnect Software Suite 2017 wurden Marktanalysen eingesetzt, und bei der Weiterentwicklung ist die Methode des Design Thinking dazugekommen. Wir konzentrieren uns darauf, den Service kontinuierlich zu

maximieren. Dieser war bis vor Kurzem noch an die Arbeitszeiten des GF Teams gebunden. Seit Mitte 2022 steht der Service rund um die Uhr zur Verfügung.

Das Ergebnis:

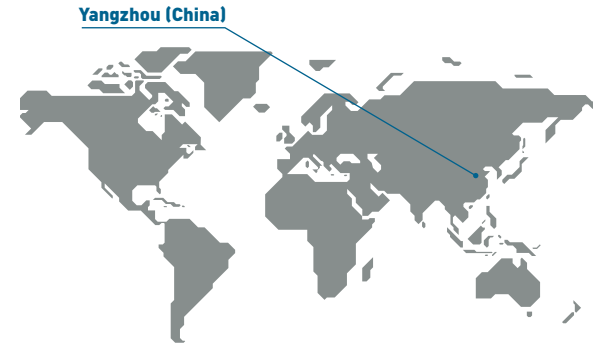
Die rConnect Software Suite bietet verschiedene digitale Dienste. Mit der neuen Funktion Seamless Support hat der Kunde nicht nur die Möglichkeit, von überall über Computer oder Smartphone, sondern neu auch von der Benutzeroberfläche der Maschine eine Anfrage zu stellen und mit den GF Experten per Chat, Whiteboard und Kamera zu kommunizieren. Mit der Live-Remote-Assistance-Hotline können die GF Experten die Maschine per Fernzugriff steuern. Für den neuen Rund-um-die-Uhr-Service „Extended Remote Support“ haben wir die lokalen Kundendienste aus aller Welt vernetzt. ■

David Labadie

Position: Digital Services Business Developer
Division: GF Machining Solutions
Standort: Meyrin (Schweiz)
Bei GF seit: 2001



Eine „Super-Fabrik“ für die Zukunft



VOR ORT: Seit 1997 ist GF Piping Systems in China vertreten. Weil die bisherige Fabrik in Schanghai zu klein wurde, musste die Produktion umziehen. Es ging ins 280 Kilometer entfernte Yangzhou – eine der schönsten Städte des riesigen Landes.

Am Turm des Gelben Kranichs im Westen nimmt mein alter Freund Abschied, / im Nebel und in den Blumen des Frühlings fährt er hinunter nach Yangzhou. / Einsame Segel, ferne Schatten, verschwinden in der blauen Leere, / alles, was ich sehe, ist der Jangtse-Fluss, der in den fernen Horizont fließt.“

Vor rund 1'300 Jahren verabschiedete der berühmte chinesische Dichter Li Bai seinen Freund, der nach Yangzhou reiste, mit diesen Zeilen. Die Stadt war einer

der schönsten und wohlhabendsten Orte im alten China, und Bais Zeilen sind bis heute so berühmt, dass immer noch Menschen ihretwegen die Stadt im Osten Chinas besuchen. Doch für Yafeng He, der im Sommer 2022 als Qualitätsmanager und Manager ad interim nach Yangzhou kam, ging es um mehr als nur um die Besichtigung der Gegend.

In Yangzhou war gerade ein neues „Superwerk“ mit modernsten Produktionsanlagen und einigen der fort-

Die neue Fabrik in Yangzhou übertrifft die Kapazitäten des alten Standorts bei Weitem.



Die in Yangzhou produzierten Rohre werden in der Energie-Industrie verwendet.

Yafeng (Mitte) ist dabei, eine Belegschaft für die Zukunft aufzubauen.

schriftlichsten Energiesparinstallationen entstanden. Yafengs Job war es, die neue Fabrik so bald wie möglich produzierfertig aufzustellen. Das Werk ist nun das grösste und leistungsfähigste Werk von GF Piping Systems in Asien und wird GF Kunden in der Asien-Pazifik-Region mit einer breiten Palette von Produkten beliefern, darunter PPH- und PVC-Rohre und stahlverstärkte Kunststoffflansche. Die Fabrik ist bereits in Betrieb, die Kapazität wird nach und nach erhöht.

Wachstum hat Tradition

Der bisherige Standort in Schanghai hatte das konstante Wachstum der grössten Division von GF in China miterlebt, war aber im Laufe eines Vierteljahrhunderts an seine Grenzen gestossen und hat die Produktion mittlerweile eingestellt. Die Grösse von rund 5'000 Quadratmetern mit acht Extrusionslinien, neun Spritzgussmaschinen und einem angemieteten Lager von 8'000 Quadratmetern reichte nicht aus, um die wachsende Nachfrage zu befriedigen. Das Werk in Yangzhou ist 31'800 Quadratmeter gross und wird mit 15 Extrusionslinien und 30 Spritzgussmaschinen die Anzahl fast verdoppelt haben. Ausserdem hat es ein 24 Meter hohes Lager mit automatischen Systemen, die die physische Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden reduzieren. So kann mit der gleichen Anzahl von Leuten eine enorme Produktionskapazität bewältigt werden. „Wir stellen qualifiziertere Arbeitskräfte ein und bieten ihnen eine mehrmonatige Schulung an, weil sie mehr Maschinen

bedienen müssen. Dies trägt dazu bei, eine Belegschaft für die Zukunft aufzubauen“, sagt Yafeng.

In jeder Hinsicht „Super“

Das Werk setzt die Strategie 2025 von GF um. Mit einer 2'000 Quadratmeter grossen Vorfertigungshalle und einem 500 Quadratmeter grossen Reinraum kann das Werk auch komplexere und kundenspezifische Produkte herstellen. Diese Rohre werden häufig von Halbleiterherstellern und in der Energie-Industrie verwendet. „In Yangzhou können wir nun auch Rohrleitungssysteme mit Durchmessern von 8 bis 400 Millimetern für industrielle und gewerbliche Anwendungen herstellen“, erklärt Yafeng stolz. Bisher war dies so nicht möglich. „Damit können wir in China in ein Segment mit höherer Wertschöpfung einsteigen und uns von vielen lokalen Wettbewerbern abheben“, sagt Yafeng.

Gerüstet für die nächsten Jahrzehnte

GF Piping Systems hat sowohl für die Konstruktion als auch für den Betrieb das „National Green Building Level 2“ beantragt. Das ist die höchste Einstufung für Industriegebäude in China. Das Wärmerückgewinnungssystem des Luftkompressors nutzt beispielsweise die Luftkompression zur Erwärmung des Duschwassers, wodurch der Energieverbrauch um bis zu 90 % gesenkt wurde. Auch das Regenwassersammelsystem hilft beim Einsparen: Von der Toilettenspülung bis zur Bewässerung kann der Wasserverbrauch damit um 80 % reduziert werden, was 6'900 Tonnen Wasser pro Jahr entspricht. Insgesamt soll das Werk so seinen CO₂-Fussabdruck im Jahr 2022 um über 700 Tonnen verringern. „Das Werk in Yangzhou ist ein echter Beweis für das weltweite Engagement von GF im Bereich Nachhaltigkeit“, sagt Yafeng.

Er sieht den Geschäftsbereich für die kommenden Jahrzehnte gut aufgestellt. „Während des Entwurfsprozesses haben wir so viel von unseren Kollegen in Europa und den USA gelernt“, sagt er. „Zu sehen, wie sich die Anlage im Laufe des Prozesses verbessert und schliesslich vor unseren Augen gebaut wird, war eine grossartige Erfahrung.“

„Das Werk in Yangzhou ist ein Beweis für das weltweite Engagement von GF im Bereich Nachhaltigkeit.“

Yafeng He
Qualitätsmanager bei GF Piping Systems China und Interim-Manager des Werks in Yangzhou



Yafeng He

Position:
Qualitätsmanager bei GF Piping Systems China und ad Interim Manager des Werks in Yangzhou

Division:
GF Piping Systems
Standort:
Yangzhou (China)
Bei GF seit:
2011

Keine Kamera, kein Shooting

Wie Bilder nur
aus Datensätzen
entstehen

Seite 36

Da steckt GF drin

Alltägliche
Produkte, die ein
Stück GF enthalten

Seite 37

→ Durch Tanks werden
bei der Stromerzeugung
jeweils Süßwasser und
Salzwasser gepumpt.



Saubere Energie aus Salzwasser

UNSERE KUNDEN: Was wäre, wenn wir eine unerschöpfliche Quelle von sauberer Energie nutzen könnten? SaltPower will mithilfe von GF Piping Systems CO₂-freien Strom durch Osmose erzeugen.

Lars Storm Pedersen
begutachtet das
Salzwasser, das für
die Stromerzeugung
genutzt wird.

Im Jahr 2021 erreichten die weltweiten CO₂-Emissionen aus dem Energieverbrauch und aus Industrieprozessen mit 36,3 Gigatonnen (Gt) ein Allzeithoch, was einem Plus von 6 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der Anstieg spiegelt den Wirtschaftsaufschwung nach der Konjunkturabschwächung von 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie wider.

SaltPower wurde 2015 von dem dänischen Ingenieur, Erfinder und Geschäftsmann Jørgen Mads Clausen gegründet. Es ist ein dänisches Start-up, das im Hinblick auf die Problematik der Erderwärmung einen innovativen Ansatz verfolgt. Das einzigartige System des Unternehmens nutzt Salzwasser, eine der am reichlichsten verfügbaren Ressourcen der Welt, um emissionsfreie Energie durch die Kraft der Osmose zu erzeugen.

Bei der Konzeption seines ersten Prototyps brauchte SaltPower nachhaltigere und langlebigere Alternativen für herkömmliche Stahlrohre. Nachdem SaltPower zuvor bereits in einem Projekt mit Semco Maritime mit GF zusammengearbeitet hatte, beauftragte das Unternehmen GF Piping Systems als offiziellen Lieferpartner. „GF glaubte von Anfang an an unser Geschäftsmodell und unterstützte uns schon bei unserer Pionierarbeit als Start-up“, sagt der CEO von SaltPower Lars Storm Pedersen. „Die fortschrittlichen Rohrleitungskomponenten von GF und sein Fokus auf Nachhaltigkeit waren für den grossen Erfolg unserer Pilotprojekte von entscheidender Bedeutung.“

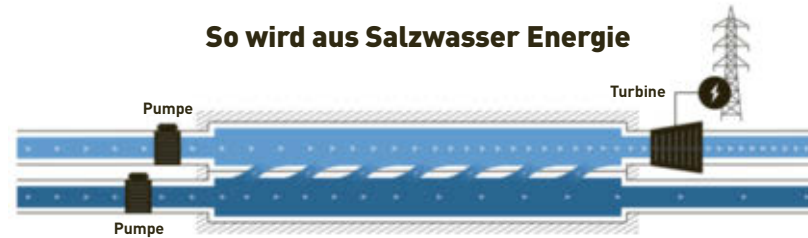
Mit Salz Energie erzeugen

SaltPower nutzt den natürlichen Prozess der Osmose, um zu 100 % emissionsfreien Strom zu erzeugen. Sein System pumpt Süswasser und Salzwasser durch zwei Tanks, die durch eine Membran mit derart winzigen Poren getrennt sind, dass nur Wasser sie durchdringen kann. Im Bemühen um ein natürliches Gleichgewicht durchdringt das Süswasser automatisch die Membran und vermischt sich mit dem Salzwasser, um die unterschiedlichen Salzgehalte auszugleichen. Durch diesen kontrollierten Wassertransfer baut sich Druck auf, der eine Turbine antreibt und somit Strom erzeugt.

→ Aus Salzwasser erzeugt das Start-up SaltPower Strom. Dafür werden Kunststoffrohre von GF Piping Systems verwendet.



So wird aus Salzwasser Energie



So funktioniert das SaltPower-Konzept: Ein System pumpt Süswasser und Salzwasser durch zwei Tanks, die durch eine Membran mit derart winzigen Poren getrennt sind, dass nur Wasser sie durchdringen kann. Im Bemühen um ein natürliches Gleichgewicht durchdringt das Süswasser automatisch die Membran und vermischt sich mit dem Salzwasser, um die unterschiedlichen Salzgehalte auszugleichen. Durch diesen kontrollierten Wassertransfer baut sich Druck auf, der eine Turbine antreibt und somit Strom erzeugt.



← Michael Adamsen von GF (rechts) und Lars Storm Pedersen von SaltPower arbeiten an der Energie der Zukunft.

durchdringen kann. Im Bemühen um ein natürliches Gleichgewicht durchdringt das Süswasser automatisch die Membran und vermischt sich mit dem Salzwasser, um die unterschiedlichen Salzgehalte auszugleichen. Durch diesen kontrollierten Wassertransfer baut sich Druck auf, der eine Turbine antreibt und damit an sieben Tagen der Woche rund um die Uhr Strom erzeugt. Das einzige Nebenprodukt des Systems ist Salzwasser, sodass es sich als eine nachhaltige Energielösung für Unternehmen anbietet, die grosse Mengen Salz erzeugen oder verbrauchen.

Eine lohnenswerte Partnerschaft

SaltPower nutzt zurzeit Bauteile von GF, um sein erstes System für den industriellen Einsatz auszuliefern. GF liefert PVC-Rohre mit Armaturen, Kugelhähnen und Sensoren, die in den Pumpkammern verwendet werden, welche die beiden Wasserquellen miteinander verbinden. Michael Adamsen von GF Piping Systems unterstützt als Gebietsverkaufsleiter OEMs (Erstausrüster) und andere Kunden. Er ist für Projekte im Bereich Komfort- und Prozesskühlung verantwortlich und leitet die Zusammenarbeit mit SaltPower seit 2017. Michael erläutert, wie die Umstellung von Stahl- auf Kunststoffrohre viele einzigartige Vorteile bietet: „Die Kunststoffrohre von GF werden nicht vom Salzgehalt beeinträchtigt und halten bis zu 25 Jahre und damit fünfmal so lange wie vergleichbare Stahlrohre. Zudem haben PVC-Rohre einen wesentlich kleineren CO₂-Fussabdruck als Stahlrohre. Das bedeutet, dass sie die Kosten senken, Ressourcen erhalten und die Emissionen über ihren Lebenszyklus deutlich verringern.“

Die Systeme von SaltPower haben eine Nennleistung von 100 Kilowatt und sind nur 6 mal 15 Meter gross. Das Unternehmen kann nach eigenen Angaben auch höhere Kapazitäten erreichen, indem mehrere Systeme zusammengeschaltet werden. So kann eine saubere Stromversorgung zur Deckung der Grundlast von Anlagen unterschiedlicher Grössen zur Verfügung gestellt werden.

Gemeinsam für saubere Energie

Nach mehrjähriger Forschung und Entwicklung hat SaltPower jüngst sein erstes kommerzielles System verkauft und plant nun, die Produktion in ganz Europa aufzubauen. Da mittlerweile der erste kommerzielle Auftrag ausgeführt wird, ist Lars Storm Pedersen überzeugt, dass SaltPower gut aufgestellt ist, um im Bereich saubere Energie eine bleibende Wirkung zu erzeugen. „Erneuerbare Energieträger wie Sonne und Wind spielen eine entscheidende Rolle bei der Energiewende, aber sie stehen von Natur aus unregelmässig zur Verfügung“, sagt er. „Unter Verwendung der Rohrleitungskomponenten von GF kann SaltPower rund um die Uhr an 365 Tagen des Jahres sauberen Strom erzeugen – und genau das wird die Welt künftig brauchen.“

Angesichts steigender CO₂-Emissionen ist GF stolz darauf, mit SaltPower an der Entwicklung dieser nachhaltigen Energielösung zu arbeiten. Und da das dänische Unternehmen schnell wachsen dürfte, legt diese erfolgreiche Zusammenarbeit ein neues Fundament für eine sauberere, grünere Zukunft. ■



Lars Storm Pedersen

Position:
CEO
Unternehmen:
SaltPower
Standort:
Sønderborg
(Dänemark)



INTERVIEW

Zwei auf ein Wort

Mit welchen Herausforderungen war SaltPower bei der Entwicklung konfrontiert?

Lars Storm Pedersen: Unser System pumpt Wasser mit einem Salzgehalt von 26 %, sodass die Verwendung von Stahlrohren problematisch ist, da sie anfällig für Korrosion sind. Hinzu kommt, dass unsere Kunden immer stärker auf unseren CO₂-Fussabdruck achten. Wir brauchten also Bauteile, die unsere Nachhaltigkeit verbessern.

Wie konnte GF die Herausforderungen meistern?

Michael Adamsen: Die salzbeständigen Kunststoffrohre und Bauteile von GF halten etwa 25 Jahre und damit fünfmal so lange wie Stahlrohre. Diese längere Lebensdauer schont natürliche Ressourcen; und da sie auch wesentlich leichter und einfacher zu installieren sind, senken sie die Wartungskosten ganz erheblich.

Was schätzen Sie an der Zusammenarbeit?

Lars Storm Pedersen: GF ist ein professioneller und zuverlässiger Partner, der ganz entscheidend zur Senkung unserer Kosten und unserer Umweltauswirkungen beigetragen hat. Die Kunststoffrohre von GF haben einen kleinen CO₂-Fussabdruck und eine sehr lange Lebensdauer, was uns bei unserer Mission unterstützt, saubere und nachhaltige Energie zu liefern.

Wie wird die Partnerschaft in Zukunft aussehen?

Michael Adamsen: Unsere Zusammenarbeit war bisher äusserst erfolgreich, und SaltPower hat kürzlich seine erste Anlage für den industriellen Einsatz verkauft. Wir sind sehr stolz auf diesen Fortschritt und werden SaltPower auch weiterhin mit unseren Kunststoffbauteilen für künftige Systeme beliefern. ■



Michael Adamsen

Position:
Gebietsverkaufsleiter
Division:
GF Piping Systems
Standort:
Taastrup (Dänemark)
Bei GF seit:
2012

SCHON GEWUSST?



Videos und Bilder nur aus Datensätzen

Bei GF Casting Solutions entstehen laufend neue Gussteile. Diese für Broschüren und Webseiten abzulichten, war bisher sehr aufwendig. Dank des Product Viewers ändert sich das. Vier Fakten zur Software.



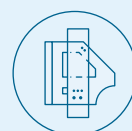
Die **Product Viewer-Software** wandelt sogenannte Datensätze des Computer-Aided Design (CAD), die für die Produktion des Gussteils ohnehin erstellt werden, mithilfe einer 3D-Visualisierung in hochqualitative und druckfertige Bilder um. Das gilt auch für neue Teile, die bisher nur als 3D-Datensätze existieren oder die noch in der Designphase sind. Auch 360-Grad-Videos können auf diese Art entstehen.



GF ist Vorreiter und testet als erstes Unternehmen weltweit diese Software, die ein **Pilotprojekt der Firma Feynsinn** ist. Die Produkte von GF Casting Solutions sind damit die ersten, die mithilfe des Product Viewers als Bilder und Videos vor allem auf Messen gezeigt werden. Sie erscheinen gedruckt in Katalogen und Flyern, auf Postern und Bannern oder auf den entsprechenden Webseiten.



Für ein Fotoshooting mussten die meist grossen Gussteile bisher vom Produktionsort ins Studio transportiert werden, was Zeit und Geld kostete und wegen des Transports die Umwelt belastete. Nun werden die **Daten importiert**, die Beleuchtung eingestellt und die Videos oder Bilder erstellt. Ob Totale oder Nahaufnahme spielt dabei keine Rolle, solange die Qualität der künstlichen Bilder hoch genug ist.



Die Software kann auch **Querschnitte der Gussteile** darstellen, was zum Beispiel Hohlräume wie Kühlkanäle oder Strukturen exakt abbildet. Bisher musste dafür immer ein Bauteil zersägt werden, was dieses Teil unbrauchbar machte. Ein solches Ausschuss-Produkt entfällt künftig. Der Product Viewer spart somit nicht nur Zeit, sondern leistet auch einen Beitrag zur Nachhaltigkeit bei GF.

2,5 GB

Die grösste bisher mit dem Product Viewer generierte Datei war 2,5 Gigabyte gross. Dabei handelte es sich um Videomaterial für ein Showcar, das Teile aus dem Leichtmetallbereich enthält – fast alle von GF Casting Solutions produziert. Inzwischen steht das Modell des Autos auch in physischer Form bei GF Casting Solutions in Schaffhausen (Schweiz) im Showroom.

DA STECKT GF DRIN

Zum Wohl!

Für viele Kenner und Geniesser ist Wein nicht nur ein Getränk, sondern ein Lebensgefühl. Weltweit erfreuen sich edle Tropfen grosser Beliebtheit. Dafür, dass aus reifen Trauben ein guter Wein wird, sorgen auch Produkte von GF.



Hättest du es gewusst?

- Die Rohre des COOL-FIT 4.0-Systems sind bis zu **65 % leichter als Metallrohre**. Sie belasten die Gebäudestatik dadurch weniger und sind einfacher zu transportieren und zu installieren.
- Das COOL-FIT 4.0-System ist 30 % energieeffizienter als herkömmliche Systeme. Durch seine **niedrige Wärmeleitfähigkeit** und eine integrierte Schaumisolierung erzielt es einen geringeren ökologischen Fussabdruck.
- Die Rohre und Fittings bestehen aus korrosionsfreien Komponenten und sind daher **praktisch wartungsfrei**.

Weniger als eine Stunde nordöstlich von Melbourne liegt das sanft hügelige Yarra Valley, eine der bekanntesten Weinregionen Australiens. Das Weingut Zonzo Estate produziert dort Spitzenweine, darunter Chardonnay und Pinot Noir – mithilfe von GF. Damit die Hefe unter optimalen Bedingungen gären kann, sind die Heizung und die Kühlung sehr wichtig. Dabei

hilft das COOL-FIT 4.0-Rohrleitungssystem von GF Piping Systems. Zonzo Estate verwendet COOL-FIT 4.0 für den Kühlkreislauf der Weinproduktion und für die Kühlung und Heizung der gesamten Produktionsanlage. Im Kühlkreislauf, der speziell für die Anlage entwickelt wurde, zirkuliert ein Gemisch aus Glykol und Wasser bei einer Temperatur von $-5\text{ }^{\circ}\text{C}$. Stabile Tem-

peraturen sind wichtig bei der Weinproduktion. In der Regel erfordern die Gärungstanks Kühlung. In bestimmten Situationen kann bei der Gärung von Wein jedoch auch eine Erwärmung nötig sein. Die COOL-FIT 4.0-Leitungen sind vorisoliert und haben nur einen minimalen Energieverlust. Sie sind deshalb besonders energieeffizient. ■



ZEITREISE

1963

Position: Technische Zeichnerin
Ausbildungsberuf bei GF seit: 1961
Standort: Schaffhausen (Schweiz)

Ein gutes Auge fürs Detail

Für eine Reportage über den rein weiblichen Ausbildungsjahrgang der technischen Zeichnerinnen in der Mitarbeiterzeitschrift „GF Mitteilungen“ schoss Werksfotograf Max Graf 1963 dieses Foto. Die ehemalige GF Mitarbeiterin arbeitet am Reissbrett mit Lineal, Massstab und Zirkel.

Zeichnerinnen fertigten Detail- und Werkstattzeichnungen für Produktionskomponenten an. Seit den 1950er-Jahren bildet GF Frauen aus, zunächst nur in Bürotätigkeiten, wie Lohnbüro-Kraft oder technische Zeichnerin. Die ersten Frauen in Werkstattberufen bei GF begannen 1972 als Modellbauerinnen. ■

FEIERABEND

Fussball macht Freunde

Ben Chan spielt einmal pro Woche mit seinen Kollegen von GF Fussball. Weil das Team nicht nur im Job, sondern auch auf dem Spielfeld zusammenarbeitet, sind aus Kollegen nun Freunde geworden.

Seit sieben Jahren spielen wir jeden Dienstag zusammen Fussball. Normalerweise bilden GF Mitarbeitende mit ihren Freunden ein Team und die Kunden die gegnerische Mannschaft.

Das Bild zeigt mich beim Torjubel mit Michael Wu vom Vertrieb (links) und seinem Vorgesetzten Richard Shum (Mitte). Um ein Tor zu erzielen, braucht es Ge-

schicklichkeit, körperliche Fähigkeiten und natürlich Teamarbeit. Vor Kurzem hatten wir eine Feier für einen Mannschaftskameraden. Er hat viele Jahre für einen Kunden gearbeitet. Als er in den Ruhestand ging, organisierten wir eine Veranstaltung mit einer Trophäe, einem Banner und einem gemeinsamen Abendessen. Das nenne ich Freundschaft für immer. ■

Ben Chan

Position: Cross Technology Product & Sales Support Manager

Division: GF Machining Solutions

Standort: Dongguan (China)
Bei GF seit: 2004

Und du?

Wie sieht dein Feierabend aus? Schicke uns ein Foto in guter Auflösung (~2 MB) mit kurzer Beschreibung an: globe@georgfischer.com



IMPRESSUM

Ausgabe 03/22

Herausgeber

Georg Fischer AG
 Beat Römer, Konzernkommunikation
 Amsler-Laffon-Str. 9
 CH-8201 Schaffhausen
 Tel.: +41 (0) 52 631 1111
globe@georgfischer.com

Projektteam

Marta Falconi (Chefredaktion),
 Isabel Proske (Projektleitung),
 Carsten Glose (Redaktion Konzern),
 Susanne Düggelin (Redaktion GF Piping Systems),
 Klara Kaever (Redaktion GF Casting Solutions),
 Johanna Lüder (Redaktion GF Machining Solutions)

Realisation

Axel Springer Corporate Solutions GmbH & Co.KG
 Nicole Langenheim (Projektmanagement),
 Anika Berger, Philipp Blanke (Redaktion),
 Jennifer David (Art Direktion),
 Anne Schälke (Bildredaktion)

Druck chinesische Ausgabe

DE Druck Europa GmbH

Druck sonstige Ausgaben

optimal media GmbH

Bildnachweise

Cover: Petrut Calinescu, Jamie Kelter Davis (2), Ian Teh (4), Matt Smith, Arthur Bondar, Abhijeet Gurjar, Cosmin Cimil, Design: Julia Zimmermann; S. 2-3: privat (2), Eisenbibliothek, Illustration: Uli Knörzer; S. 4-5: Jamie Kelter Davis, Michael Ryan, Charlie Neuen-

schwander, Getty Images/Sean Gladwell, Nik Hunger/GF, Sebastian Vollmert; Illustrationen: Uli Knörzer (3); S. 6-7: GF (5); S. 8-15: Ian Teh (3), Rusty Williams (3), Jamie Kelter Davis (7), GF; S. 16-17: Pia Bublies; S. 18-19: Rose Time, privat (4); S. 20-23: Charlie Neuenschwander, picture alliance/ZUMA Press Wire/Brett Conner, Illustration: Uli Knörzer; S. 24-25: Michael Ryan (3), Philippe Roy; S. 26-29: Nik Hunger/GF, GF (4); S. 30-31: Michael Ryan; S. 32-35: Sebastian Vollmert; S. 36-37: GF, Shutterstock/Will Howe; S. 38-39: Eisenbibliothek, privat; S. 40: Samsung; Illustration: Uli Knörzer; Postkarten: Lea Einbrodt

Globe erscheint dreimal im Jahr auf Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Rumänisch, Portugiesisch, Türkisch und Chinesisch in einer Gesamtauflage von 11'000 Exemplaren.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe 01/23 ist Ende Dezember 2022.



Danke!

... an alle GF Kolleginnen und Kollegen, die ihre Geschichten in dieser Ausgabe mit uns geteilt und uns bei der Realisierung unterstützt haben.



Deine Themen

Hast du auch eine spannende Geschichte, von der alle GF Mitarbeitenden weltweit erfahren sollten? Dann schreib uns!

Das Globe Redaktionsteam freut sich auf deine Nachricht! Sende uns eine Mail an:

globe@georgfischer.com



Dein Feedback

Was hat dir besonders gut an dieser Ausgabe gefallen? Was können wir besser machen? Wir freuen uns auf dein Feedback.



Das Globe Team (v. l. n. r.):

Isabel Proske, Klara Kaefer, Susanne Düggelein, Carsten Glose, Marta Falconi, Johanna Lüder



Gewinnspiel

Unter allen Mitarbeitenden, die uns per E-Mail an globe@georgfischer.com bis **31. Dezember 2022** Input für die Rubriken **Hello!**, **Mein heimlicher Held**, **Meine Erfahrung fürs Leben** oder **Feierabend** schicken, verlosen wir eine **Samsung Galaxy Watch Active 2**.

Mach mit und werde mit etwas Glück Teil der nächsten Globe!

Der Gewinner dieser Ausgabe ist:

Pisano Massimo, GF Machining Solutions, Biel (Schweiz)

Teilnahmebedingungen

Veranstalter des Gewinnspiels ist die Georg Fischer AG (GF). Teilnahmeberechtigt sind alle Mitarbeitenden von GF. Die Teilnehmenden erklären sich damit einverstanden, dass ihr Name im Gewinnfall veröffentlicht wird. Der/Die Gewinner/-in wird unter allen fristgerecht eingegangenen Einsendungen durch Losverfahren ermittelt. Eine Barauszahlung des Gewinns ist nicht möglich. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mit der Teilnahme am Gewinnspiel stimmst du diesen Teilnahmebedingungen zu. Deine Daten werden im Rahmen der Gewinnspielabwicklung verarbeitet. Weitere Informationen findest du in den Datenschutzbestimmungen auf der GF Website (<https://www.georgfischer.com/privacy-statement-de>).



Globe gibt's auch online!

Die aktuelle Globe-Ausgabe kannst du auf Deutsch, Englisch und Chinesisch auch ganz bequem online lesen unter:
globe.georgfischer.com