

Globe

+GF+

Revista internațională pentru angajații GF

03/22

Cu
cărți poștale



La baza succesului se află diferențele dintre noi.
Modul în care diversitatea și incluziunea
ne pot inspira viața de zi cu zi este ilustrat prin
exemple reale din lumea GF.

SĂRBĂTORIM MICILE SUCESE

Ce a învățat Kurt Schneider de la GF Machining Solutions despre cum să facă față criticilor și presiunii **23**

VIITORUL ESTE MARE

Cum contribuie GF Casting Solutions la modelarea noilor tendințe și la creșterea eficienței în producție **26**

ENERGIE DIN APĂ SĂRATĂ

Cum generează SaltPower din Danemarca curent electric curat prin osmoză, cu ajutorul GF Piping Systems **32**

HELLO!

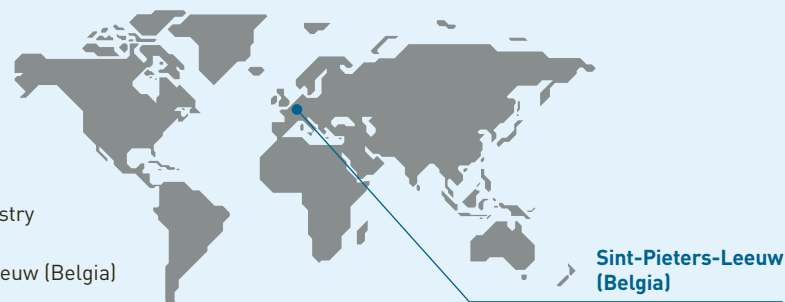
Parte dintr-o mare familie

Cum punem în practică valorile GF în viața de zi cu zi? Hannelore Watelle a avut parte de „Grija” în proaspăta sa echipă din Belgia chiar din prima oră.



Hannelore Watelle

Funcția: Account Manager Industry
Divizia: GF Piping Systems
Punct de lucru: Sint-Pieters-Leeuw (Belgia)
La GF din: 2022



Sint-Pieters-Leeuw
(Belgia)

În ultimele luni, companiei GF Piping Systems din Belgia i s-au alăturat mulți angajați noi. Cinci dintre cei nouă sunt în fotografia de mai sus. Am fost și eu printre fericiții angajați, având funcția de Account Manager Industry. Cel mai tânăr coleg are funcția de Country Manager și ne susține pe noi, dar și noi îl susținem pe el. În această fotografie chiar îl ținem pe brațe!

Rădem împreună și profităm de oportunități, dar ne și ajutăm unii pe alții dacă există vreo problemă. Nu

doar persoanele din această fotografie se ajută sau au grijă unele de altele, ci toate colegile și toți colegii din întreaga lume se sprijină reciproc. Acest lucru se simte nemijlocit: astfel de exemple sunt persoanele de contact din centrele de date, managerii de produs globali și mulți alții.

Mă bucur să întâlnesc mai mulți dintre ei la următorul eveniment GF Mystery Coffee. La GF suntem o mare familie, iar o mică parte din ea se poate vedea aici. ■



Și tu?

Cum pui în practică valorile GF în viața de zi cu zi? Arată-ne printr-o fotografie. Te rugăm să o trimiți într-o rezoluție bună (~2 MB), împreună cu o scurtă descriere a ceea ce reprezintă, la adresa: globe@georgfischer.com

EDITORIAL

Pe teren inspirațional

Dragi colege și colegi,

chiar înainte de concediu, am decis împreună cu familia să ne petrecem vara pe malul mării și am descoperit minunata zonă din jurul orașului Utrecht, Olanda. Dar nu știam un lucru: concediul nostru era în aceeași perioadă cu „pride week”! Așa că ne-am nimerit la Amsterdam în mijlocul unui val imens de mase multicolore de oameni, orașul vuia, vasele cu petreceri de pe canale vibrau în ritmul muzicii, iar atmosfera era relaxată. Pe scurt: aterizasem în mijlocul celui mai mare eveniment Pride din Europa! Evenimentele de acest tip sunt cu siguranță un mod spectaculos de a arăta că diversitatea este binevenită!

Aceste impresii mă fac să mă gândesc la GF: confetti și fațadele de birou decorate multicolor nu fac (încă) parte din viața de zi cu zi. Dar unde ne aflăm noi, în calitatea noastră de grup industrial fondat la începutul penultimului secol, în ceea ce privește diversitatea și incluziunea? Cât de bine este înrădăcinată la noi o diversitate binevenită? Cât de multifacetată și inspirațională este coabitarea noastră? De aceste întrebări ne ocupăm în partea Spotlight a acestei ediții.

Un gând preliminar: GF a emis doar de puțin timp o directivă globală care ancorează principiile noastre referitoare la diversitate, implicare și incluziune.

Vă dorim lectură plăcută!

Isabel Proske
Manager de proiect Globe



Care sunt experiențele voastre legate de diversitate și incluziune la GF? Ce părere aveți despre această ediție Globe? Cum folosiți cărțile poștale din acest caiet? Așteptăm cu interes impresiile voastre personale, scrieți-ne la: globe@georgfischer.com



Cine o cunoaște pe fosta angajată GF?

La pagina 38 se află fotografia unei colege, care a urmat un curs de formare la GF în 1963. Din păcate nu-i cunoaștem numele. Dacă o cunoști sau ai un indiciu despre ea, scrie-ne la redacție, la adresa de e-mail: globe@georgfischer.com

CU CONTRIBUȚIA

Pia Bublies

Creează hărți, animații și grafică deosebită. Lucrează mult pentru Die Zeit și acum și pentru Globe. **16**



Major Tian

Reporterul trăiește în China și relatează din Asia pentru Globe încă din 2019. **24 și 30**



Ian Teh

Fotografal rubricii Spotlight a lucrat pentru National Geographic, The New Yorker și Bloomberg. **08**



SPOTLIGHT



08

Echipele diverse sunt mai inovatoare și mai eficiente iar angajații sunt mai fericiți. În cadrul Spotlight, analizăm subiectele diversității și incluziunii din toate punctele de vedere și prezentăm modul în care aceste valori sunt puse în practică la GF și determină compania să avanseze.

CARE

24

Echipa mea: „Colaborarea este cel mai bun răspuns la incertitudini și perturbări.”

Sean Yang
Sourcing Manager
în cadrul GF Casting Solutions



20

Cade Daley nu este pompier sau salvator în caz de dezastră. Totuși, atunci când o tornadă a lovit orașul său natal, nu a ezitat nicio secundă și a sărit în ajutor. El este eroul nostru secret.



Globe este disponibil acum și în variantă electronică!

Citiți Globe oriunde v-ați afla accesând:
globe.georgfischer.com

CREATE

26

Caroseriile vehiculelor sunt compuse din piese din ce în ce mai puține, dar mai mari. Tendința se numește Big Casting și GF Casting Solutions contribuie la formarea acesteia. Află mai multe în „Piețele noastre”.



CONNECT



32

Cu ajutorul GF Piping Systems, SaltPower va produce curent electric în Danemarca. Detalii interesante în articolul „Clienții noștri”.

37

Ce legătură are GF Piping Systems cu producția de vin?

Răspunsul îl găsești în articolul „Există GF aici”.



EDIȚIA 03/22

CUPRINS

SPOTLIGHT

08 Diversitate & incluziune

Exemple din întreaga lume arată cum abordează și susține GF diversitatea

16 Grafic informativ

Graficul nostru prezintă modul în care diversitatea și incluziunea pot impulsiona companiile.

18 Opinia experților

Un expert în diversitate explică cum se poate valorifica cel mai bine potențialul unei echipe.

19 Opinia voastră

Patru angajați GF povestesc despre ceea ce înseamnă diversitatea și incluziunea pentru ei.

CARE

20 Eroul meu secret

Cade Daley nu a ezitat să ajute atunci când tornadele i-au devastat orașul natal.

23 Experiența mea de viață

Kurt Schneider de la GF Machining Solutions a învățat multe despre cum să facă față presiunii și criticii.

24 O echipă puternică

În timpul pandemiei, un nou punct de lucru a început să funcționeze în China în timp record.

CREATE

26 Piețele noastre

GF Casting Solutions lansează o nouă tendință în materie de producție pentru piesele auto.

29 Laboratorul de idei

O platformă digitală de la GF Machining Solutions asigură servicii eficiente pentru clienți douăzeci și patru de ore din douăzeci și patru.

30 La fața locului

Deoarece un punct de lucru GF din China a devenit prea mic, o nouă „super-fabrică” a fost construită la 280 kilometri distanță, în timp record.

CONNECT

32 Clienții noștri

Cu ajutorul GF, SaltPower generează electricitate prin osmoză.

36 Știi deja?

GF Casting Solutions nu mai trebuie să facă fotografii pentru a obține imagini ale produselor sale – datele sunt suficiente.

37 Există GF aici

Produsele GF Piping Systems ajută Australia la producerea vinului.

INTRO/OUTRO

02 Hello

06 Pe scurt

38 Călătorie în timp

39 După program

PE SCURT

O instalație solară generează energie electrică pentru punctul de lucru GF Machining Solutions din Langnau (Elveția).



Mai sustenabil, pas cu pas

Punctele de lucru elvețiene ale GF Machining Solutions își îmbunătățesc sustenabilitatea prin eficiență energetică și utilizarea energiei regenerabile. De exemplu, ucenicii din Langnau lucrează la un proiect de îmbunătățire a sustenabilității, în cadrul căruia au ajutat la instalarea unui sistem fotovoltaic pe acoperișul halei de montaj. De asemenea, o instalație solară va alimenta sediul central din Biel cu energie electrică începând cu finalul anului 2022.

În Losone a fost inaugurată recent o clădire modernizată: noua instalație adăugată la clădirea existentă este acum mai bine izolată pentru a reduce pierderile de căldură și pentru a optimiza eficiența energetică. În plus, sistemul de încălzire a fost transformat dintr-unul cu petrol într-unul cu gaz natural.

+ Mai multe informații?

Vrei să afli mai multe despre sustenabilitatea din cadrul GF? Cu codul QR poți accesa direct raportul de sustenabilitate pentru anul 2021.



Succese garantate

GF Central Plastics LLC din Shawnee (SUA) sărbătorește succesul în materie de siguranță. Timp de 1.200.000 de ore de lucru, aici nu au existat accidente de lucru cu perioade de întrerupere a activității. Un departament din Shawnee a înregistrat chiar o perioadă de cinci ani fără niciun accident sau incident. Acum există un Comitet de siguranță pentru toate schimbările (foto). Punctul de lucru a fost recompensat pentru eforturile sale, primind premiul Global Employer Engagement Award în cadrul summit-ului HR și recertificarea pentru VPP (Voluntary Protection Programs - programe voluntare de protecție). Din partea Consiliului de siguranță din Oklahoma, a primit premiul Pinnacle Safety Award, pentru una dintre cele mai bune companii din Oklahoma în materie de siguranță.



We@GF

Intranet nou pentru toți – în orice moment și de oriunde

Prin noul intranet, GF lansează platforma centrală de comunicare pentru toți angajații din întreaga lume. În acest demers, GF avansează pas cu pas, urmând să permită treptat tuturor celor care nu au avut anterior acces la intranet, să îl folosească începând cu anul 2023. Accesul va fi posibil prin aplicație, browser și MS Teams. Datorită funcției de traducere automată, intranetul va fi disponibil în toate limbile GF. Accesul pentru toți este menit să faciliteze schimbările dincolo de granițele naționale și de divizie.



O vară plină de târguri

După o pauză îndelungată, **GF Casting Solutions** a participat din nou la târguri specializate de renume. La Euroguss, cel mai mare și cel mai important târg din domeniul turnării sub presiune, divizia a avut un schimb animat de idei cu clienții săi din sectorul auto. Echipa și-a prezentat soluțiile din domeniul off-highway la CastForge și portofoliul în materie de proceduri de turnare de precizie și pentru fabricarea de aditivi, la Salonul Aeronautic Internațional de la Farnborough.

Un an de Culture Movement

Culture Movement își serbează prima aniversare. De la lansarea sa în urmă cu un an, mișcarea a ajuns la tot mai mulți colegi și colege și este în plină ascensiune. Culture Movement urmărește să aducă la viață noile valori ale GF și să consolideze cultura învingătorilor în cadrul companiei. Peste 200 de agenți de schimbare din toate diviziile și regiunile au fost instruiți până acum. Peste 1.100 de angajați au testat împreună cu echipele lor modul în care pot pune în aplicare valorile GF în viața de zi cu zi. Și nu se întrevide finalul. În prezent, sunt în pregătire alte campanii.

Mystery coffee talks în jurul lumii



Conectați-vă unii cu alții la nivel global cu Mystery Coffee! Începând din primăvară, angajații de la GF Piping Systems pot să răspundă acestui apel și să folosească așa-numita „mystery coffee talk” pentru a-și cunoaște la întâmplare colegii și colegii din divizia lor, cu care nu au

avut încă niciun contact în activitatea zilnică. Mystery Coffee le oferă angajaților posibilitatea de a-și extinde rețeaua globală. În acest fel, ei pot învăța unii de la alții, pot face schimb de experiență și astfel pot colabora mai eficient în viitor.

Toți cei care doresc să participe se pot înscrie online la adresa: <https://gfps.mysterycoffee.com/>

A început ERP Trans/4mation

GF își reînnoiește infrastructura globală ERP! ERP înseamnă „Enterprise Resource Planning” (planificarea resurselor companiei) și trasează nucleul proceselor de afaceri GF pe platforme digitale. Inovația și automatizarea sistemelor ERP vor avea o contribuție semnificativă la Strategia 2025 în domeniul creșterii profitabile. ERP Trans/4mation este un program pentru tot grupul GF, susținut de toate diviziile. Acesta este implementat de echipe din domeniul IT și de afaceri și are ca scop crearea bazei tehnologice pentru noi modele de afaceri. Stay tuned!



900 de persoane își sărbătorește punctul de lucru



Pe 29 septembrie, aproximativ 900 de angajați din toate diviziile au sărbătorit festivalul de la Schaffhausen (Elveția). După o pauză de doi ani din cauza pandemiei de coronavirus, a existat în sfârșit oportunitatea întâlnirii față în față. În cadrul unui discurs comun, Andreas Müller, Joost Geginat și Carlos Vasto au urat bun venit oaspeților. Echipa Culture Movement a început seara surprinzător, cu un experiment de echipă la care cei prezenți au participat cu entuziasm.

FEEDBACK-UL VOSTRU

Învățând de la aniversați



ÎNTREBARE:

Dragă Echipă Globe,

Ar fi frumos să existe o secțiune în Globe, care să includă zilele de naștere sau aniversările colegelor și colegilor angajați de multă vreme, poate cu o scurtă prezentare a ceea ce apreciază ei cel mai mult la GF și ceea ce apreciază mai puțin și de ce. Am putea învăța astfel de la cei mai experimentați și am putea, de asemenea, să aflăm perspectivele lor personale.

Participantă sau participant la sondajul efectuat de Globe în rândul cititorilor în anul 2021

RĂSPUNS:

Dragă colegă, dragă coleg,

Îți mulțumim pentru feedbackul inspirat. Ai abordat un aspect foarte important pe care dorim să îl realizăm prin Globe: să consolidăm reciprocitatea și să facem acest lucru și dincolo de granițele de vârstă. În prezent, evaluăm diferite modalități de a realiza acest lucru în cel mai bun mod posibil. Folosirea prilejului aniversărilor speciale ale colegelor și colegilor cu experiență ca punct de plecare pentru abordarea intergenerațională este cu siguranță o idee viabilă pe care am dori să o luăm în considerare mai concret.

Ne bazăm în primul rând pe sugestiile cititorilor și cititorilor noștri, pentru a găsi perspective interesante.

Echipa redacțională Globe

Și tu?

Ai și tu o părere cu privire la Globe sau o întrebare pentru echipa redacțională Globe? Atunci trimite-ne un mesaj la adresa globe@georgfischer.com

Ce aduce D&I în cadrul companiilor

Șansele de diversitate și incluziune în cifre

Pagina 16

De ce avem nevoie de D&I

Interviu cu un expert privind diversitatea în cadrul companiilor

Pagina 18

Cum vedem noi D&I

Patru opinii cu privire la diversitate și incluziune în cadrul GF

Pagina 19

Divers Însă GF

SPOTLIGHT: Diversitatea și incluziunea aduc companiilor mai multă inovație, productivitate și mai mult succes. GF are posibilitatea de a valorifica potențialul a peste 15.000 de colegi din 34 de țări. Exemple din întreaga lume arată felul în care compania susține diversitatea și incluziunea.

Obiectivele comune depășesc granițele naționale și lingvistice. La fel ca în cadrul echipei globale de mediu și siguranță la locul de muncă de la GF Casting Solutions: Acest grup de aproximativ 25 de angajați din 13 puncte de lucru GF din China, Germania, Austria, Elveția și România s-a angajat să optimizeze impactul fabricilor noastre asupra mediului și să promoveze o cultură a siguranței începând, din iulie 2021. De la primele videoconferințe cu colegi care locuiesc uneori la mii de kilometri distanță, în medii culturale diferite, echipa a dezvoltat o colaborare online bazată pe încredere și apreciere, își amintește Zackary Welch din cadrul echipei de sustenabilitate a GF Casting Solutions: „Primele sesiuni de brainstorming au arătat că ne confruntăm cu toții cu provocări similare, chiar dacă le formulăm în limbi diferite. Acest lucru a dus la o comunicare din ce în ce mai deschisă între colegi cu privire la abordările celor mai bune practici și la sugestiile concrete”, a spus acesta. Și-a dat seama rapid că diversitatea în cadrul echipei reprezenta o mare oportunitate dacă condițiile-cadru erau flexibile.

Apartenența naturală la comunitate

Prin „diversitate” se înțelege gama de diferențe umane, inclusiv, dar fără a se limita la rasă, origine etnică sau națională, sex, identitate de gen, expresie de gen, orientare sexuală, vârstă, clasă socială, abilități sau atribute fizice sau mentale, sistem de valori religioase sau etice și convingeri sau asociații politice. Incluziunea se referă la crearea unui mediu de lucru în care toate persoanele sunt tratate corect și cu respect, au acces egal la oportunități și resurse și se simt împu- →

Valorificarea diversității

Diverse echipe, cum ar fi cea de la GF Piping Systems din Kuala Lumpur (Malaysia), formată din Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik și managerul de marketing Nina Diethelm (de la stânga la dreapta), învață multe unele de la altele tocmai datorită diferențelor dintre acestea.

1: Zackary Welch, responsabil cu sustenabilitatea în cadrul GF Casting Solutions, vorbește cu echipa sa prin apeluri video.

2: Echipa de sustenabilitate a GF Casting Solutions este formată din 25 de angajați în total, din 13 puncte de lucru.

Cu
36

de procente mai profitabile decât media sunt companiile care se concentrează deja în mod semnificativ pe diversitate și care au mai multe femei și o diversitate etnică în funcții de conducere. Simpla prezență a mai multor femei în funcții de conducere crește profiturile cu 25 de procente.



„Nu trebuie să lucrăm împotriva situațiilor individuale, ci trebuie să le integrăm.”

Zackary Welch

Responsabil cu sustenabilitatea în cadrul GF Casting Solutions

ternicite să contribuie pe deplin la succesul organizației. Conform studiului „Diversitatea câștigă: Cum contează incluziunea”, al firmei de consultanță în management McKinsey, echipele diverse sunt mai productive și mai inovatoare, diversitatea fiind considerată un factor real de succes. Iar angajații sunt mai implicați într-un mediu incluziv. Scopul este de a face față în mod conștient situațiilor de „unconscious biases” (prejudecăți inconștiente). Prin inițiative cum ar fi programele de formare pe teme „Women in Leadership” și „Unconscious Bias” destinate angajaților implicați în procesele de recrutare, GF își propune să sensibilizeze angajații cu privire la punctele forte ale diversității și să promoveze implementarea acesteia.

În acest proces, echipele internaționale contribuie cu moduri diferite de gândire și de lucru, ceea ce înseamnă că abordările soluțiilor pot fi, de asemenea, mai diverse. „După o etapă de cunoaștere reciprocă, interesul pentru schimbul de informații și dorința de a-și prezenta propriul conținut au crescut”, a spus Zackary.

Astfel s-a creat un mediu de încredere. „Toți membrii echipei formează împreună fundația sistemului nostru de sustenabilitate din cadrul diviziei”, a explicat Zackary. „Așa că am explicat cât de important este acest lucru pentru companie și rolul important pe care îl joacă toți membrii echipei în acest sens – cu opinia lor despre acest lucru, din diferite puncte de lucru”.

Inovații și noi perspective

În calitate de companie activă la nivel global, GF se angajează să promoveze diversitatea și incluziunea pe mai multe planuri. Obiectivul declarat: Scopul este crearea unui mediu de lucru divers și favorabil incluziunii în cadrul GF, în care inspirația, colaborarea și inovarea se pot dezvolta, iar angajații sunt motivați să dea tot ce au mai bun. „Suntem convinși că diversitatea și incluziunea aduc inovație și noi perspective și sporesc calitatea și puterea organizațiilor”, a declarat Nesibe Bruggmann, Head of Corporate Learning & Development în cadrul

GF își propune ca

25

de procente din toate posturile de conducere să fie ocupate de femei. Acesta este obiectivul strategiei Grupului pentru 2025. În 2021, obiectivul a fost deja depășit, fiind îndeplinit deja în proporție de 30 de procente.



GF. „Pe lângă faptul că promovează un mediu de lucru sănătos și eficient, acest lucru are și o utilitate economică.” Conducerea concernului GF a stabilit obiective ambițioase ca parte a „Strategiei 2025”. Printre altele, 25 de procente din noile posturi de conducere vor fi ocupate de femei – un obiectiv ambițios, având în vedere că, potrivit raportului Global Gender Gap Report al Forumului Economic Mondial, 20 de procente din posturile de inginer sunt ocupate în prezent de femei. Pentru 2021, valoarea era deja de 30 de procente, astfel încât GF și-a depășit deja obiectivul în primul an al acestui parcurs de cinci ani. O treime din consiliul de administrație este format din femei, fiind nominalizată și o altă colegă, iar 15 procente din personalul de conducere de nivel superior numit vor fi, de asemenea, femei. GF consideră că diversitatea este o sursă valoroasă de talent, creativitate și inovație pentru ca performanța și procesul decizional să fie mai bune. De exemplu, în calitate de companie globală, GF le oferă angajaților posibilitatea de a dobândi experiență profesională și de viață în diferite țări pe parcursul carierei acestora. GF se angajează, de asemenea, să respecte valori clare, care sunt stabilite în propriul cod de conduită: Acesta include, printre altele, respectul reciproc și interzicerea oricărei discriminări. GF sprijină diversitatea în toate domeniile sale de activitate. Acest lucru se reflectă, de asemenea, în noua politică D&I de la nivelul concernului GF, care definește rolurile și responsabilitățile pentru a se asigura că forța de muncă reflectă mai bine diversitatea persoanelor din mediul său de lucru, că angajații sunt implicați și →



Zackary Welch

Funcția: Responsabil cu sustenabilitatea

Divizia: GF Casting Solutions

Punct de lucru: Schaffhausen (Elveția)

La GF din: 2017

Definiția GF a diversității și incluziunii



Diversitatea

... cuprinde gama de diferențe umane, inclusiv, dar fără a se limita la rasă, origine etnică sau națională, sex, identitate de gen, expresie de gen, orientare sexuală, vârstă, clasă socială, abilități sau atribute fizice sau mentale, sistem de valori religioase sau etice și convingeri sau asociații politice.



Incluziunea

... înseamnă crearea unui mediu de lucru în care toate persoanele sunt tratate corect și cu respect, au acces egal la oportunități și resurse și se simt împuternicite să contribuie pe deplin la succesul organizației.



Prejudecată inconștientă

... (în engleză „unconscious bias”) implică preconcepții inconștiente care se referă la abilitățile și competențele diferitelor persoane sau grupuri. Fundamentele și factorii de influență ale acesteia includ:

- experiențele personale
- alte povești auzite
- Formarea/educația
- Mass-media
- influența instituțiilor
- amprenta culturală
- alte influențe externe

mulțumiți de munca lor, că se simt în siguranță și că sunt apreciați pentru contribuția pe care o au la succesul companiei.

În cadrul GF, talentele – indiferent de mediul din care provin – sunt selectate în mod sistematic și, de multă vreme, există o planificare strategică a succesiunii și programe pentru persoanele cu potențial ridicat. Multe dintre inițiativele GF promovează dezvoltarea individuală a angajaților: Prin Women@GFPS, de exemplu, compania a creat o rețea pentru femeile din cadrul GF Piping Systems, iar prin formatul „Mystery Coffee” îi invită pe angajați să intre în contact cu colegii din întreaga lume și să cunoască persoane pe care nu le-au

„Ne vedem pur și simplu ca oameni cu caractere diferite și fiecare contribuie în felul său.”

Domingo Balangue
Manager de producție la
GF Machining Solutions



Domingo Balangue

Funcția:
Manager de producție
Divizia:
GF Machining Solutions
Punct de lucru:
Chicago (SUA)
La GF din:
2018



mai întâlnit până atunci. Toate acestea funcționează: Cel puțin 80 de procente dintre angajați recomandă GF ca angajator, așa cum a rezultat dintr-un recent chestionar în rândul angajaților.

Mediu de lucru de încredere

„Diversitatea și incluziunea nu sunt însă doar o problemă de resurse umane, ci și o problemă de leadership și o parte a întregii dezvoltări organizaționale”, a declarat Nesibe. „Leadershipul este o condiție prealabilă esențială pentru ca diferențele să se poată dezvoltă și pentru ca valoarea adăugată a acestora să fie sporită. În calitate de angajator, GF se străduiește nu numai să formeze echipe diverse, ci și să creeze un mediu de lucru bazat pe încredere, incluziv și sigur din punct de vedere psihologic pentru toți angajații, în care fiecare se simte ascultat, recunoscut și are locul său.” Numai în acest fel fiecare poate da tot ce are mai bun și își poate dezvolta potențialul. Colegii cu dizabilități mintale și fizice sunt, bineînțeles, integrați și ei: În SUA, GF colaborează cu organizații care sprijină aceste persoane să poată lucra la locul de muncă și să aplice acest lucru în cadrul GF. În Elveția, mai multe puncte de lucru atribuie în mod regulat contracte unor ateliere în care lucrează persoane cu handicap.

Pentru Julie Malizia, Manager în cadrul departamentului de servicii pentru clienți al GF Piping Systems din



Mariana Mankova

Funcția:
Tehnician depozit
Divizia:
GF Machining Solutions
Punct de lucru:
Chicago (SUA)
La GF din:
2018



Pablo Valentin

Funcția:
Tehnician utilaje
Divizia:
GF Machining Solutions
Punct de lucru:
Chicago (SUA)
La GF din:
2019



Milan Bjelanovic

Funcția:
Tehnician utilaje
Divizia:
GF Machining Solutions
Punct de lucru:
Chicago (SUA)
La GF din:
2019



1: În calitate de Manager de producție la GF Machining Solutions, Domingo Balangue discută dimineața ordinea de zi.

2: Membrii echipei din Chicago provin din medii diverse.

3: De la stânga la dreapta: Mariana Mankova, Pablo Valentin și Milan Bjelanovic în timp ce lucrează împreună.



SUA, diversitatea este o bază importantă pentru dezvoltarea ulterioară a GF. În contactul său zilnic cu personalul și clienții, Julie conștientizează mereu „că suntem toți la fel, indiferent de originea noastră: Suntem cu toții ființe umane, cu speranțe și vise, cu succese și eșecuri. Experiențele noastre individuale sunt ceea ce ne diferențiază.” O echipă diversă poate înțelege mai bine nevoile clienților.

Oameni cu caractere diferite

În Chicago, patru persoane lucrează împreună în cadrul unei echipe pentru GF Machining Solutions, cu medii diverse care reprezintă atât de mulți angajați din cadrul companiei: Tehnicianul de utilaje Milan Bjelanovic are deja 22 de ani de experiență profesională, îi place să danseze și să meargă pe bicicletă. Mariana Mankova, tehnician de depozit care supraveghează expediția și intrarea mărfurilor în depozit, a fost dansatoare profesionistă în Bulgaria natală și s-a mutat în SUA la vârsta adultă. Este una dintre cele doar șase femei de la punctul de lucru. Spune că o inspiră contactul cu oamenii din alte culturi. Familia lui Pablo Valentin provine din Mexic, iar în timpul liber antrenează copii la baseball, iar la GF se ocupă de sarcinile cotidiene de producție, în calitate de tehnician principal de utilaje.

În calitate de Production Supervisor, Domingo Balangue îi adună pe toți dimineața pentru a discuta punctele de pe ordinea de zi. Domingo provine din Filipine și s-a alăturat GF în 2018. „Ne vedem pur și simplu ca oameni cu caractere diferite și fiecare contribuie în felul său”, a →



„Ne dorim ca împreună să creăm și să valorificăm sinergii. Echipa este foarte diversă – învățăm multe unii de la alții doar din acest lucru.”

Nina Diethelm
Manager de marketing și comunicație,
Divizia Asia la GF Piping Systems

explicat acesta. „Milan, de exemplu, este mai degrabă tăcut. Așa că atunci când spune ceva, toată lumea îl ascultă, pentru că este cu siguranță important.” Pentru Domingo, diversitatea înseamnă că fiecare contribuie cu abilitățile și experiențele sale individuale: „Când vrem să rezolvăm o problemă, suntem deschiși la sugestii din partea tuturor membrilor echipei. Bineînțeles că nu ținem cont de sex sau de culoarea pielii, dar căutăm cea mai bună contribuție.” Diferențe dintre ei se simt mai degrabă atunci când discută între ei în afara locului de muncă. Mariana povestește: „Sărbătorim Crăciunul în moduri diferite și chiar în zile diferite, dar povestim despre sărbătoare și găsim multe paralele. Nu contează de unde venim sau cu ce limbă am crescut: Suntem doar niște oameni de treabă.”

Promovare din concediul de creștere a copilului

Nina Diethelm ne poate spune, de asemenea, cât de mult contează performanța individuală și nu circumstanțele de viață ale unei persoane. Era în concediu de



Nina Diethelm

Funcția:
Manager de marketing și comunicație,
Divizia Asia la
GF Piping Systems

Divizia:
GF Piping Systems

Punct de lucru:
Kuala Lumpur
(Malaysia)

La GF din:
2017

creștere a copilului după nașterea fiului ei, Yuri, când șeful ei de atunci a sunat-o pentru a o întreba cum se descurcă și dacă ar dori să ocupe un post de conducere când se va întoarce în companie. „În timp ce multe dintre prietenele mele aflate în această etapă a vieții sunt tratate ca niște «bombe cu ceas» la interviurile de angajare, mie mi s-a încredințat atât de multă responsabilitate nouă tocmai în această situație”, a spus aceasta. „A fost un vot de încredere foarte mare pentru mine.” A profitat de oportunitate și s-a întors la muncă, pe un post cu normă parțială. În 2017, Nina a început să lucreze ca Online-Marketing Manager în cadrul GF. În 2018, a călătorit la Tokyo și Singapore în interes de serviciu: „Mi-au plăcut atât de mult conversațiile cu oamenii de acolo și culturile diferite, încât m-am gândit imediat că mi-ar plăcea să locuiesc în Asia pentru o perioadă mai lungă de timp”, a spus Diethelm. Soțul ei, Steve, pe jumătate elvețian, pe jumătate filipinez, a îmbrățișat și el această situație. Când fiul său avea

doi ani și jumătate, Nina a avut ocazia să se mute din Schaffhausen (Elveția), în Malaysia. „Mi-a tresărit imediat inima gândindu-mă la aventură și am decis să ne părăsim zona de confort și să ne mutăm în Malaysia, împreună cu familia.” Cu toții sunt acolo din martie 2022. Nina a spus: „Nu am regretat nicio secundă.”

Simte valorile GF mai mult ca oricând: noțiunea „Caring is about being part of a team” (grija înseamnă a fi parte dintr-o echipă) nu este un îndemn care trebuie implementat la nivelul GF în viitor, ci este trăit deja de multă vreme. S-a integrat bine cu noii colegi încă de la început. În calitate de Director de marketing și comunicare pentru Divizia Asia, Nina colaborează cu colegii de la nivel local, dar și din China, Australia, Singapo-

1: Nina Diethelm (dreapta) beneficiază în echipa sa de experiențele diferite ale angajaților – cum ar fi cele ale lui Cathy Pang.

2: Echipa din Malaysia (de la stânga la dreapta): Michele Tey, Cathy Pang, Mahdi Malik, Nina Diethelm și Ronnie Soon.



re, Indonezia, Coreea, Taiwan și Japonia, printre altele. Echipa este foarte diversă, de exemplu, unii lucrează în marketing doar de câțiva ani și vin din alte discipline, alții sunt în această profesie de câteva decenii – învățăm multe unii de la alții doar din acest lucru.” În Indonezia și, parțial, și în Malaysia, subiectul religiei la locul de muncă joacă un rol mult mai important decât în Europa: „Aici trăiesc mulți musulmani. Mi se pare potrivit ca întâlnirile să fie coordonate în funcție de orele de rugăciune”.

Pentru Nina Diethelm, Malaysia este deja ca o a doua casă: „Toată lumea de aici mi-a ușurat viața – mă simt la fel de bine la GF în Malaysia ca acasă, în Elveția.” Din experiențele personale, a învățat că într-un mediu divers, incluziunea poate fi realizată doar în echipă. „Nu contează cu cine colaborez aici: Toată lumea se ajută și se sprijină reciproc.” Acceptarea, celebrarea și utilizarea diferențelor – iată ce face ca diversitatea să fie un factor de succes pentru GF și pentru angajați. ■



AFIRMAȚIILE CEO-ULUI

GF devine și mai diversă

Ce face ca GF să fie o companie grozavă? Sunt convins că este vorba de cei peste 15.000 de angajați care vin la serviciu în fiecare zi plini de motivație și de obiective ambițioase și care se așteaptă la un mediu de lucru care să îi primească și să le respecte individualitatea și parcursul de viață. În calitate de lideri ai unei companii globale, suntem responsabili pentru crearea acestui mediu în care autenticitatea joacă un rol important și în care fiecărui individ – indiferent de vârstă, sex sau convingeri personale – i se oferă șansa de a se dezvolta.

Cum putem să conducem în mod incluziv? Interesul sincer față de oameni – față de experiențele, trecutul și opiniile lor – este probabil condiția de bază. Eu, de exemplu, sunt curios în legătură cu fiecare persoană cu care interacționez, pentru că de fiecare dată este o șansă pentru mine să cunosc idei noi, sugestii și alte moduri de a privi lumea. Trebuie să încurajăm oamenii să vorbească și să își exprime gândurile, iar încrederea joacă un rol foarte important în acest sens. Noi creăm această încredere acționând în mod corect și construind siguranța psihologică. În cele din urmă, trebuie să fim conștienți de propriile prejudecăți inconștiente, să le lăsăm deoparte și să lucrăm la eliminarea barierelor.

La GF, diversitatea și incluziunea joacă un rol chiar și în dezvoltarea creativității angajaților. De la producție la sediul central al companiei, echipele noastre vin în mod constant cu idei noi și inovații. Diversitatea GF, incluziunea GF – este una dintre modalitățile prin care ne vom atinge potențialul maxim împreună. ■

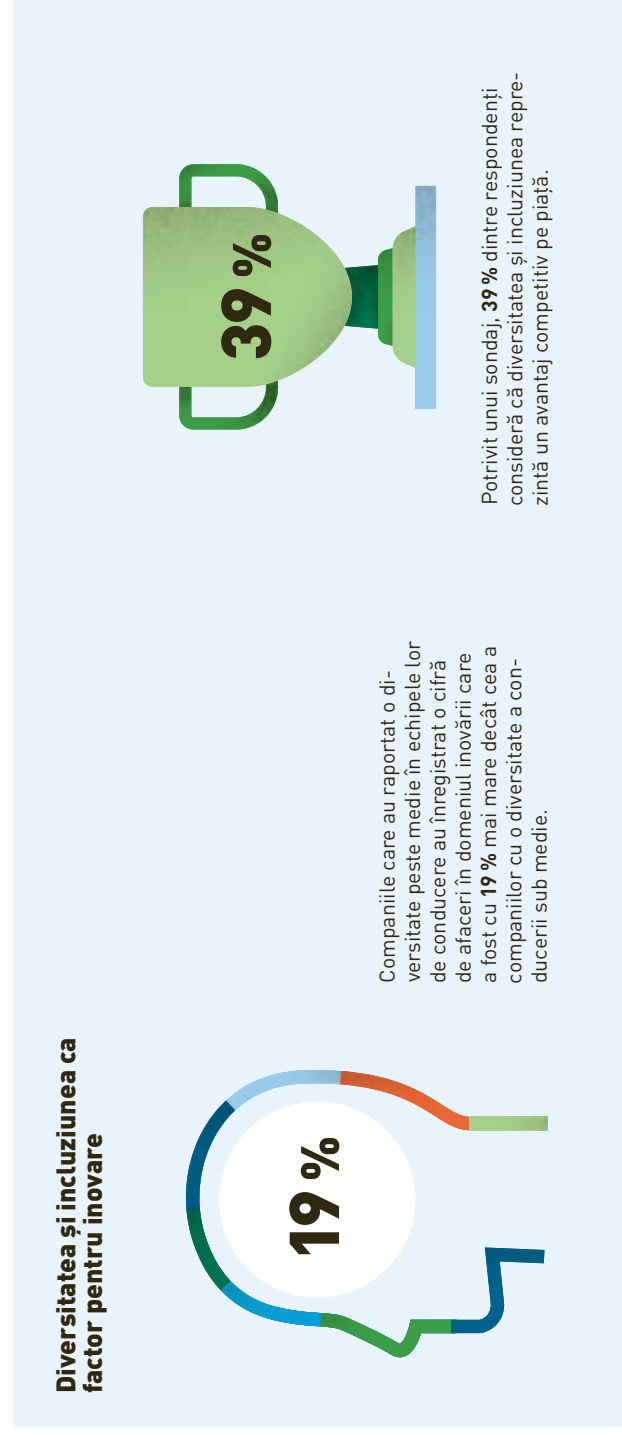
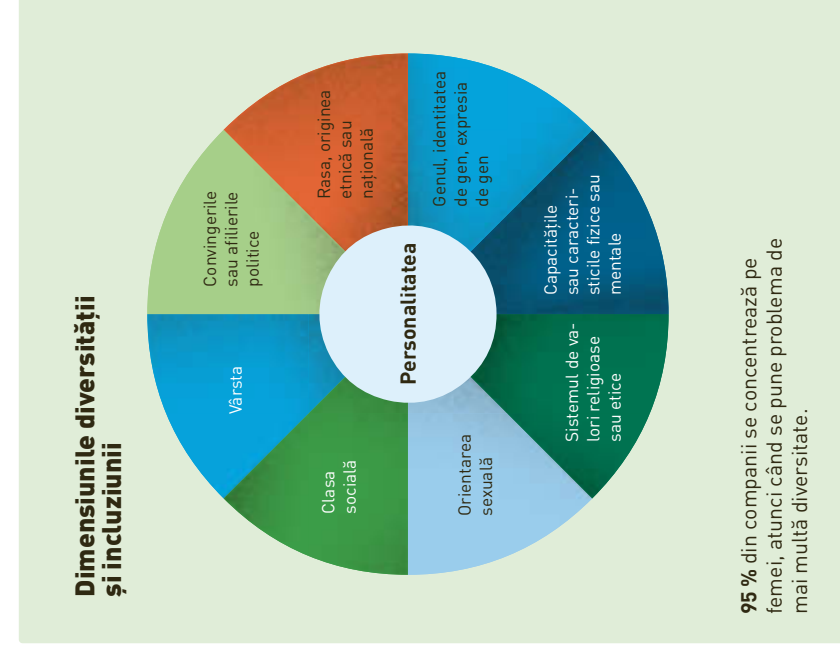
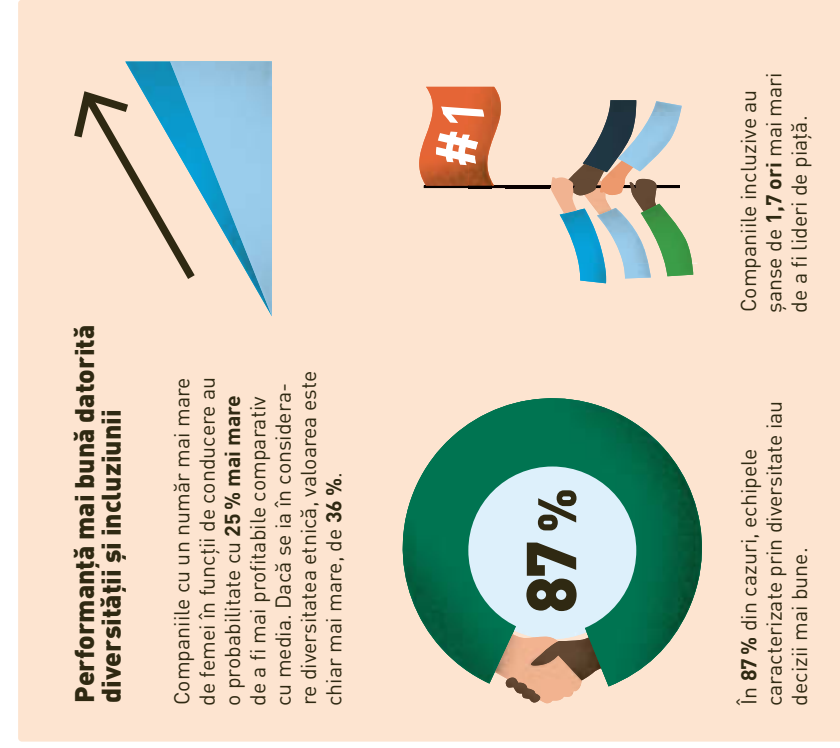
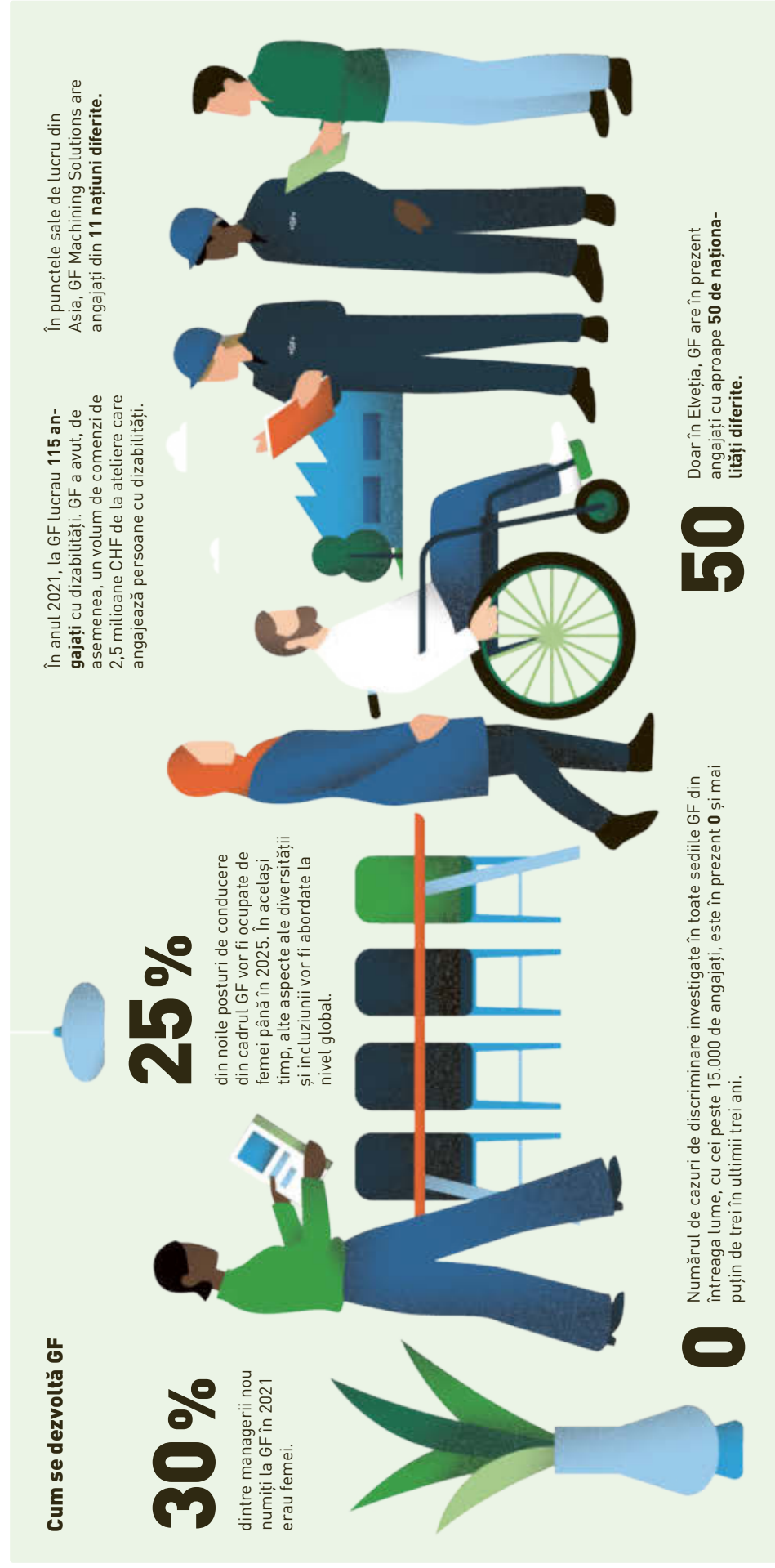
Andreas Müller
CEO GF

20

de procente Dacă peste **20 de procente** din Consiliul de supraveghere este format din femei, veniturile din inovațiile unei companii sunt mai mari.

Diversitatea este un fapt, incluziunea este o acțiune – De ce avem nevoie de amândouă

Care sunt beneficiile diversității și incluziunii pentru companii? Și unde se poziționează GF? Vezi mai jos, în cifre și fapte.



Diversitatea nu este un program pentru minorități

Un mediu de lucru divers și incluziv este important pentru succesul unei companii. Hans Jablonski explică în interviu cum se pot poziționa cel mai bine companiile.

De ce sunt diversitatea și incluziunea factori care contribuie la succesul unei companii?

Hans Jablonski: Mediul companiilor este foarte complex și dinamic, și în ceea ce privește datele demografice de pe piața muncii și de pe piața de desfacere. Interculturalitatea în creștere, echipele cu membri de vârste diferite, punerea sub semnul întrebării a valorilor tradiționale și a rolurilor atribuite în funcție de gen precum și sustenabilitatea socială sunt doar câteva aspecte. Prin urmare, există nenumărate beneficii ale managementului diversității: Diversitatea talentelor îmbogățește ansamblul de talente al companiilor. Cu o forță de muncă diversă se poate prospecta mai bine o clientelă la fel de diversă. Forța de muncă diversă are mai mult succes pe noile piețe. Probabilitatea unor inovații sustenabile și de succes este mai mare în echipele diverse. Companiile cu o forță de muncă diversă au o imagine deschisă către lume și sunt un partener de afaceri mai atractiv. Și, în final, identificarea și recunoașterea tuturor talentelor contribuie la o motivație și o disponibilitate sporite.

Când este o companie într-adevăr incluzivă și diversă?

Companiile sunt incluzive atunci când cele mai diverse talente se simt apreciate și motivate să rămână în companie. Dacă și cum reușește acest lucru trebuie verificat de fiecare companie în parte.

În companiile din domeniul tehnologiei multe profesii sunt rezervate în mod tradițional bărbaților. Cum se poate crea aici un mediu divers și incluziv?

Echipele mai degrabă omogene ar trebui să se întrebe dacă atmosfera și condițiile de lucru sunt atractive și pentru alte persoane. Obiectivul este ca toate persoanele din echipă să își poată valorifica potențialul în proporție de 100 de procente. Dacă echipele se amestecă, până la urmă și membrii inițiali vor simți diversitatea ca pe un beneficiu. Argumentul „În profesiile tehnice nu există femei” nu mai ține. În plus, companiile motivează cu succes tinerile să aleagă materii STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică) pentru alegerea profesiei. În acest fel, se prezintă drept companii atractive pentru toate genurile.

De ce anume este nevoie pentru ca diversitatea și incluziunea să fie transpuse în viața de zi cu zi în companii inter-

naționale, cu filiale în întreaga lume, unde lucrează persoane de diferite etnii și din diverse medii sociale?

În aceste companii se constată deseori dominanța sediului principal în ceea ce privește cultura și comportamentul legat de cariere. Schimbul și dialogul – de exemplu prin proiecte cu echipe internaționale sau mentoring intercultural – au adus nu numai perspective bune pentru toate părțile, dar și rezultate mai bune.

Domnule Jablonski, sunteți caucazian, bărbat și vest european. Cum de vorbiți despre diversitate și incluziune?

„Diversitatea” nu este un program pentru minorități, ci privește pe toată lumea. Iar fiecare persoană trebuie să își cunoască propriul rol, să știe ce are în comun cu alte persoane sau ce o diferențiază de alte persoane. Eu susțin managerii din întreaga lume să coordoneze cu succes persoane diferite de ei. ■

OPINIA EXPERTILOR



Hans Jablonski

Funcția: Consultant senior global și proprietar al companiei de consultanță Jablonski Business Diversity. A fost unul dintre primii manageri pentru diversitate din Germania și fondatorul Cartei diversității.

Experiență profesională: A lucrat timp de 20 de ani în domeniul dezvoltării personalului și organizațiilor, printre altele la Ford Motor Company, bp plc, Roland Berger Strategy Consultants și Commerzbank

Expert în domeniul: diversitate și incluziune. Este un consultant și speaker căutat precum și autor de articole și co-autor de cărți.

OPINIA VOASTRĂ

Ce înțelegeți prin diversitate și incluziune?

Se pare că incluziunea și diversitatea sunt pe buzele tuturor. Dar ce înseamnă aceste valori în context profesional? Patru angajați GF din diferite regiuni dau răspunsuri foarte personale.

Rachel Greasby:

„**Iubesc culturile incluzive. Aici, oamenii pot veni la serviciu cu un sentiment de siguranță și mulțumire și pot lucra în stilul care li se potrivește lor și cerințelor companiei. Diversitatea aduce la aceeași masă idei diferite și perspective provocatoare și pozitive, care fac posibil un loc de muncă mai bun.**”



Funcția: Managing Director
Divizia: GF Piping Systems
Punct de lucru: Coventry (UK)
La GF din: 2022

Irina Frost:

„**Mă bucur să lucrez pentru GF deoarece este compania cu cel mai mare nivel de diversitate pentru care am lucrat! Diversitatea la locul de muncă este o sursă de inspirație, energie și deschidere, care ne permite să discutăm idei și să găsim soluții la probleme. La GF am creat o cultură a respectului și un mediu în care fiecare se poate dezvolta și poate avea succes.**”



Funcția: Head of Strategic Procurement
Divizia: GF Machining Solutions
Punct de lucru: Biel (Elveția)
La GF din: 2012

Steven Zhao:

„**Mi-a lărgit orizonturile. Comunicarea și colaborarea cu oameni cu experiențe profesionale diferite sunt o sursă de inspirație. Într-un mediu de lucru integrativ, orice persoană își poate folosi optim punctele sale forte. Putem da sfaturi sau primi ajutor de pe picior de egalitate.**”



Funcția: Supervisor normare și tehnică în departamentul de întreținere
Divizia: GF Casting Solutions
Punct de lucru: Suzhou (China)
La GF din: 2009

Carrie Schaller:

„**Diversitatea și incluziunea înseamnă pentru mine acceptare și libertate în muncă. Nu trebuie să mă simt rușinată de cine sunt și ceea ce fac. Cultura GF legată de aceste valori nu doar creează pentru mine un mediu de lucru mai bun, dar mă și ajută să inoviez și să mă simt în siguranță și sprijinită de colegii mei.**”



Funcția: Stagiară în Culture Movement and Talent Management
Divizia: Georg Fischer AG
Punct de lucru: Schaffhausen (Elveția)
La GF din: 2022

Succes prin asumarea greșelilor

Ce a învățat Kurt Schneider din presiunea timpului și critică

Pagina 23

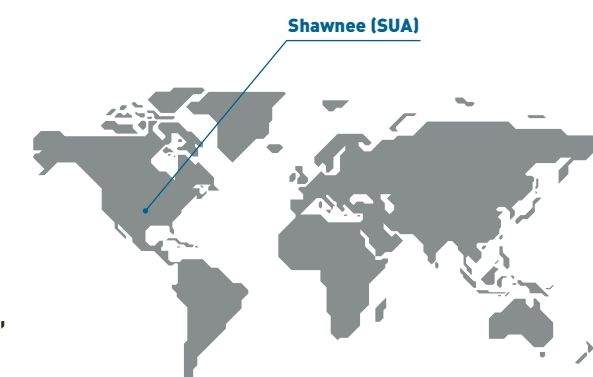
Munca în echipă în pandemie

În China a fost deschis un nou punct de lucru în timp record

Pagina 24

Un om pe care te poți baza

EROUL MEU SECRET: Cade Daley nu are pregătire pentru intervenție în caz de dezastre și nici de paramedic. Totuși, atunci când o tornadă a măturat orașul său natal, nu a ezitat nicio secundă să ajute.



Te poți obișnui cu tornadele? Ascultându-l pe Cade Daley, poți avea această impresie. Tânărul de 21 de ani din Seminole, statul Oklahoma, a trecut deja prin câteva tornade. „În general există un sezon al tornadelor. Mai ales în luna mai, când tornadele devin foarte puternice, ele sunt o preocupare principală pentru toți cei pe care îi cunosc”, povestește Cade. Oamenii din regiune ascultă știrile și se țin la curent toată ziua cu situația. În mod normal, ei primesc și un avertisment de tornadă, iar sirenele răsună în oraș. „Majoritatea oamenilor au un adăpost sau cunosc pe cineva care are un astfel de spațiu. Iar dacă nu au, multe persoane iau pur și simplu o saltea și se întind în cada din baie”, spune Cade.

Tornadele au fost foarte puternice în acest an

Cade Daley este Junior Systems IT Administrator la GF Piping Systems, Shawnee, Oklahoma. El a crescut în Seminole, un orașel cu aproximativ 8.000 de persoane. În 4 mai 2022, douăsprezece tornade cu viteze de până la 217 km pe oră au măturat statul Oklahoma. Orașul natal a lui Cade a fost și el lovit de tornadă în jurul orei 19. Vântul a smuls mai multe acoperișuri, a distrus case și a scos copaci din rădăcini. „Orașul →



↑ Mai multe clădiri din orașul Seminole au fost distruse de tornadele de la începutul verii.

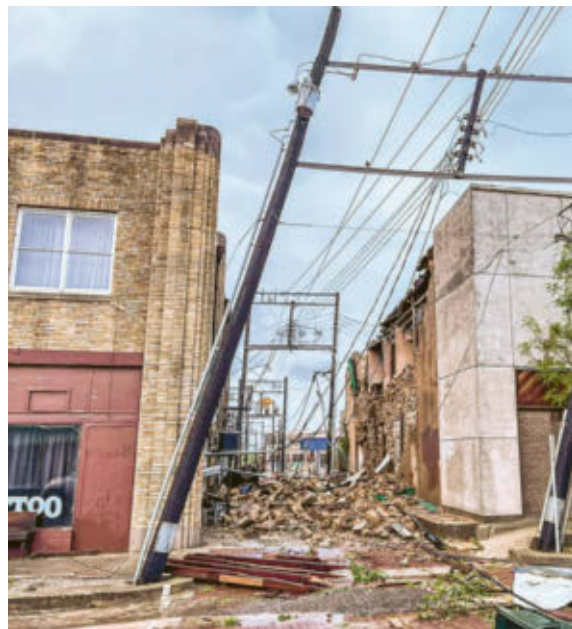
Cade Daley

Funcția:
Junior Systems IT
Administrator

Divizia:
GF Piping Systems

Punct de lucru:
Shawnee (SUA)

La GF din:
2021



Seminole nu a fost lovit niciodată puternic de tornade în trecut”, își amintește Cade. „Aproape că era un mit. Se spunea că orașul nu poate fi lovit. Faptul că acest lucru s-a întâmplat acum, a fost un șoc pentru mulți locuitori.” Când a auzit de solicitările de ajutor ale concetățenilor săi și că se caută voluntari, Cade nu a stat mult pe gânduri. Chiar a doua zi, s-a urcat în automobilul său și a condus cei 110 km de la Shawnee la Seminole pentru a-și oferi ajutorul.

Ajutor susținut cu competențe IT în caz de dezastre

Specialistul în IT a oferit autorităților ajutorul său și, pe lângă cunoștințele sale tehnice și din domeniul IT, a folosit serviciul online „Google Voice”, pentru a organiza un call center ad-hoc pentru oamenii care aveau nevoie de ajutor. A realizat o configurație pentru a cataloga mai multe zone afectate și a acorda priorități în funcție de severitatea daunelor. Clasificarea se baza pe tipul de ajutor și echipamentele necesare în fiecare zonă afectată. În timpul intervenției, Cade s-a coordonat cu managementul situațiilor de urgență din Oklahoma și cu responsabilul din Departamentul de Securitate Internă de la fața locului. La final, după câteva ore, salvatorii voluntari sau angajați au primit o hartă cu locurile de intervenție prioritare.

Daunele au fost remediate aproape complet

Implicarea extraordinară a multor salvatori voluntari precum Cade a făcut ca, la puține săptămâni după tornadă, cele mai multe dărâmături din Seminole să poată fi îndepărtate. Există totuși cartiere cu daune semnificative, iar mulți locuitori sunt afectați. Populația își revine și ea cu greu după șoc. Cade a fost impresionat cel mai mult de solidaritatea oamenilor de la fața locului. „Când terminam undeva, pur și simplu plecam mai departe pe stradă până la următoarele persoane care aveau nevoie de ajutor și le ajutam. Iar în câteva minute, toți aveam sentimentul că ne cunoșteam de o viață.” Pentru Cade a fost mereu important să-i ajute

← Daunele provocate de furtună au fost îndepărtate rapid cu ajutorul multor voluntari.

→ Colegii îl consideră pe Cade Daley un om de încredere și gata de ajutor.

pe ceilalți. Când a fost student, Cale a făcut voluntariat de două până la trei ori pe săptămână într-o cantină socială, iar apoi s-a angajat la o bancă de alimente și la Armata Salvării. În timpul discuției despre implicarea sa diversă și dezinteresată, Cade Daley își pleacă puțin capul și vorbește încet. Ca și cum asta nu ar fi mare lucru pentru el, ci ceva de la sine înțelese. ■

DE ACEEA ESTE EROUL MEU:

„Cade este pentru mine un erou pentru că în timpul catastrofei din Oklahoma nu a ezitat să ajute comunitatea.”

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



Și tu?

Care dintre colegi este un erou pentru tine? Trimite un mesaj cu argumentarea la adresa globe@georgfischer.com

EXPERIENȚA MEA DE VIAȚĂ

Pentru succes trebuie să învățăm din greșeli

Kurt Schneider e obișnuit cu provocările profesionale și personale. În cariera sa, s-a aflat adesea sub presiune și a trebuit să facă față criticilor. Din asta a învățat mult.



Kurt Schneider

Funcția: Head of Development TU Milling
Divizia: GF Machining Solutions
Punct de lucru: Biel (Elveția)
La GF din: 2004

În anul 2010, Kurt Schneider a devenit șeful departamentului de dezvoltare și cercetare al TU Milling, GF Machining Solutions – un pas în carieră cu așteptări și provocări. „Departamentul era puternic criticat atunci. Nu se respectau termenele, iar costurile erau excesive, își amintește el. „Pentru a respecta termenele, am dat prea devreme proiectele în producție, lucru care a dus la descoperirea de erori de proiectare.”

Echipa și-a dat seama că modul de lucru trebuia schimbat radical. „Din afară venea presiunea legată de succes și timp, dar și procesele din cadrul echipei trebuiau puse în discuție. Ar fi trebuit să evaluăm atunci mai realist

anumite provocări referitoare la timpul și forma în care poate fi elaborată o mașină.” În cadrul unei ședințe din 2013, conducerea departamentului și a proiectului a elaborat un nou proces de lucru. De atunci, fiecare proiect este verificat la fiecare douăsprezece săptămâni deoarece „pentru a respecta termenele, este nevoie de flexibilitatea de a reorganiza echipa.” La fiecare ședință de planificare trimestrială, managerii de proiect și managerii de departamente numesc deschis problemele. „Apoi discutăm temele sau ne corectăm procedurile”, spune Kurt.

Înainte de ședințele de planificare, managerii de proiect se consultă cu angajații, pentru că „atunci când este vorba de o evaluare realistă a progresului lucrărilor, angajatul este expertul, nu managerul de proiect.” Pentru aceasta este nevoie de multă încredere și de o cultură funcțională de gestionare a greșelilor. „Nu pierdem din vedere imaginea globală și nu mai există pericolul să mergem multă vreme într-o direcție greșită.” Din acest motiv proiectele sunt realizate acum, de regulă, conform planului. În urma acestei schimbări, proporția obiectivelor atinse a crescut de la 50 la 80 de procente.



„Este important să ne ajutăm reciproc și să celebrăm și micile succese.”

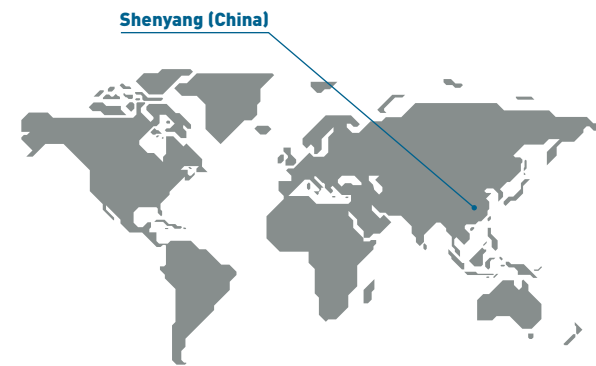
Kurt a deprins abilitatea de a gestiona provocările sub presiune, chiar de la începuturile sale la GF. În anul 2004, absolventul de inginerie economică și construcții de mașini a devenit manager dezvoltare mecanică la filiala GF Step-Tec. Dar abia ce a început munca, că la un ax livrat deja în cantități mari, au fost descoperite 25 de

erori diferite. Pentru a le remedia, a fost nevoie de mai mulți ani de lucrări detaliate costisitoare – sub presiunea permanentă a clientului. În tot acest timp, Kurt a trebuit să gestioneze și o situație deosebit de dificilă la nivel personal și a încercat mereu să echilibreze viața personală și viața profesională. „Atunci m-am cunoscut pe mine însumi”, spune el azi. Pe lângă susținerea din partea celorlalți, pentru el a fost mereu important să nu renunțe niciodată și să privească mereu partea plină a paharului. A învățat că este important să ne ajutăm reciproc și să celebrăm și micile succese. De atunci, Kurt face fitness și ciclism montan, pentru a contracara stresul. „Este important să te cunoști pe tine însuși și să nu lași aspectele profesionale să devină personale. Astfel ai posibilitatea să gestionezi presiunea, să reflectezi asupra propriei tale persoane, să îți asumi greșelile și să le corectezi.” ■

Și tu?

Ce experiență de viață dorește să împărtășești cu colegii tăi? Scrie-ne la adresa: globe@georgfischer.com

Împreună împotriva tuturor adversităților



O ECHIPĂ PUTERNICĂ: Este dificil să pui în funcțiune o fabrică nouă în timpul unei pandemii. Este nevoie de o echipă de top. Fabrica nouă a GF Casting Solutions din Shenyang a fost finalizată datorită unei asemenea echipe în mai puțin de 12 luni.

Colaborarea este cel mai bun răspuns la incertitudini și perturbări”, spune Sean Yang, Sourcing Manager la GF Casting Solutions, China. El este responsabil de achiziția de noi mașini și instalații pentru fabrica cea nouă din Shenyang. Echipa a colaborat îndeaproape cu Bin Lu din departamentul de întreținere, Zhihua Zhang din departamentul de construcție de unelte și Renlong Geng, noul angajat din echipa de întreținere din Shenyang, pentru a depăși dificultățile nemiintâlnite până atunci și pentru a asigura faptul că fabrica poate fi inaugurată la timp. Shenyang,

un important oraș industrial din nord-estul Chinei, se află la o distanță mai mare de 1.600 km de punctul de lucru GF anterior din Suzhou. Totuși, el se află aproape de mulți clienți GF din regiune și este un punct de lucru ideal pentru a reduce costurile de transport și a îmbunătăți bilanțul CO₂ al GF.

Soluții neobișnuite

Prima lopată pentru noua fabrică Shenyang, în care sunt produse piese ușoare pentru automobile pentru câteva dintre mărcile cele mai renumite din lume, precum

↓ De la stânga la dreapta: colegii Sean Yang, Zhihua Zhang și Bin Lu la o discuție de lucru.



← Sean Yang și Bin Lu își dau avizul pentru o instalație din noua fabrică din Shenyang.

↓ Noua fabrică GF Casting Solutions din Shenyang ar putea începe producția în toamna anului 2021.



BMW și Volvo, a fost dată la data de 1 iulie 2020. Atunci pandemia de COVID-19 era în plină desfășurare, ceea ce a făcut ca procesul obișnuit de aprovizionare să devină un coșmar logistic. „Într-o anumită măsură, planul era să copiem tehnologia din fabrica Suzhou în fabrica Shenyang”, spune Sean. „Problema a fost însă că a trebuit să reconfigurăm un aparat important pentru a crește capacitatea pentru noua fabrică.” Deoarece producătorul acestor aparate este în Austria, ar fi durat până la doisprezece luni ca acestea să fie livrate la GF.

„Trebuia să ne păstrăm ritmul, așa că am încercat ceva total neconvențional”, explică Sean. Cu susținerea tehnică a colegilor din Suzhou, echipa a venit cu ideea de a cumpăra majoritatea pieselor de la producători locali și de a monta instalațiile în China. Producătorul austriac a fost de acord în cele din urmă cu procedura, cu condiția să apelăm la partenerul său local pentru supraveghere. Așa s-a născut o colaborare complexă între mai multe părți. În final, Sean și echipa au găsit compania GF, producătorul austriac, partenerii săi tehnici din China și furnizorii cei noi din China. „A trebuit să lucrăm neîntrerupt pentru a ne asigura că aparatele nou montate îndeplinesc cerințele noastre tehnice. Erau atât de multe componente – ca și cum cineva ar înlocui un cauciuc, în timp ce automobilul încă se deplasează”, își amintește Sean.

Și în China erau probleme logistice. Atunci când s-a întrerupt livrarea de materiale de producție din cauza lockdownurilor din timpul pandemiei de COVID-19, echipa a trebuit să închirieze un depozit ca centru de logistică temporar, într-un oraș aflat în apropiere. Vremea a fost și ea o provocare. Din cauza frigului din regiune, lucrările de construcție au trebuit întrerupte temporar pe timpul iernii, ceea ce a îngreunat suplimentar graficul deja strâns. Dar efortul a meritat. Noul echipament a depășit cu succes controlul calității și a fost instalat în noua fabrică. În octombrie 2021, fabrica din Shenyang a început producția și de atunci și-a crescut continuu capacitatea.

O mașină bine unsă

Sean, care lucrează la GF de 15 ani, este convins că o cultură organizațională bazată pe performanță face ca echipa să fie cooperantă și eficientă, mai ales în situa-

ții stresante. „Avem același scop – să oferim clienților noștri produse extraordinare. Prin urmare, fiecare este motivat și pregătit să aibă inițiative, care uneori depășesc sarcinile noastre.”

Cultura este atât de molipsitoare încât noii angajați precum Renlong Geng au putut să se integreze rapid în modul de lucru al GF. Sean este de părere că sistemul de instruire eficient și cuprinzător contribuie la o colaborare fără cusur între angajații vechi și cei noi. „În ziua de azi, toate instruirile și procesele de învățare se pot desfășura online, ceea ce s-a dovedit a fi foarte util pe timpul pandemiei.”

Sean apreciază că fabrica își va atinge treptat capacitatea integrală în lunile următoare. „Acesta este următoarea etapă pe drumul către obiectivul nostru de a fi aproape de clienți și de a le furniza peste tot în lume aceleași produse de calitate superioară”, spune Sean.



Sean Yang

Funcția: Sourcing Manager

Divizia: GF Casting Solutions

Punct de lucru: Suzhou (China)

La GF din: 2007



↑ Pe lângă Bin Lu, Zhihua Zhang și Sean Yang, echipa a fost completată de colegul lor Renlong Geng (în fotografie, în partea dreaptă).

Service pentru clienți în timp record

Cum reinventează GF comunicarea cu clienții.

Pagina 29

Noua „super-fabrică”

O instalație din China devenise prea mică. Era nevoie de una nouă.

Pagina 30

Viitorul este mare

PIEȚELE NOASTRE: Până în prezent, caroseriile vehiculelor erau asamblate din multe piese individuale. În viitor, o caroserie va include elemente structurale mai puține, însă mai mari și mai ușoare. Acest lucru reduce greutatea și crește eficiența în producție – inclusiv în cadrul GF Casting Solutions.

Aproape nicio altă branșă nu se modifică în prezent atât de intens ca industria auto. Acest lucru este valabil mai ales pentru componentele electronice ale vehiculelor. Volkswagen, de exemplu, încă se descurcă în prezent cu 10 până la 100 de milioane de linii de cod în programul software al mașinilor sale. Potrivit rapoartelor din presă, compania estimează că în curând ar trebui să fie între 200 și 300 de milioane de linii de cod.

Care sunt avantajele Big Casting?

În timp ce sistemele IT și electronice devin din ce în ce mai complexe, Big Casting reduce complexitatea pe partea clientului pentru caroseria vehiculului. În locul mai multor piese individuale realizate din tablă sau prin extrudare, mașinile de turnare sub presiune produc, de exemplu, o parte frontală parțială sau o structură de hayon, dintr-o bucată. Mai puține piese individuale și etape de lucru prezintă numeroase avantaje: O susceptibilitate redusă la erori și mai puține deșeuri permit economisirea de bani și energie. Componentele mai mari sunt adaptate și specializate pentru modelul de vehicul respectiv și pentru cerințele clientului.

GF Casting Solutions lucrează la diverse proiecte de dezvoltare pentru a integra mai multe componente individuale într-o singură componentă mare. Acest lucru reduce automat numărul de unelte individuale necesare și complexitatea tehnicilor de îmbinare, cum ar fi sudarea. „Avem o unealtă mare de turnare sub presiune și acolo componenta este produsă dintr-o singură turnare. Implementăm în mod consecvent Big Casting în conformitate cu Strategia noastră pentru 2025. Ori de câte ori este posibil, elaborăm componentele astfel



↑ Această instalație de turnare sub presiune poate susține și Big Casting. Se află în fabrica GF din Altenmarkt (Austria).

încât acestea să poată fi produse cu mașini mari de turnare sub presiune de 4.400 de tone”, a declarat Frank Gensty, Chief Technology Officer (CTO) la GF Casting Solutions. Procesele de îmbinare a pieselor și etapele de asamblare la client sunt astfel semnificativ optimizate.

Timp de producție înjumătățit

Un alt avantaj al Big Casting este timpul economisit: „Atunci când producătorii de autovehicule asamblează o parte frontală sau de hayon completă, pot reduce considerabil timpul de producție al unui vehicul”, →

Imaginea prezintă o compilație de diverse componente de caroserie auto de la GF Casting Solutions pentru diferiți producători.

→ Între timp, a devenit posibilă economisirea etapelor de asamblare prin instalarea de piese mari.



a spus Frank. Astfel, un vehicul tipic de clasă medie se fabrică în doar zece ore, în loc de 25. Producția de piese mai mari și montarea acestora necesită, de asemenea, adaptări corespunzătoare ale tehnologiei instalațiilor din partea clientului. Potrivit lui Frank, mulți clienți au stabilit deja o limită maximă pentru mașinile de turnare sub presiune pe care trebuie utilizate pentru a obține cea mai bună eficiență a tehnologiei instalațiilor pe care le au deja. În egală măsură, acest lucru înseamnă, de asemenea, ajustări pe partea de logistică, de exemplu în ceea ce privește transportul și depozitarea pieselor mai mari. Bineînțeles că mașinile care produc piesele turnate mari devin mai mari și mai grele. La rândul său, acest lucru are o influență directă asupra infrastructurii unei fabrici.

Sustenabilitatea este motorul

Pentru un plus de sustenabilitate, GF Casting Solutions dezvoltă așa-numitul calculator de CO₂, pentru a oferi informații precise privind durabilitatea producției. Frank a explicat: „Fiecare client al nostru va primi o declarație explicită cu privire la amprenta de CO₂ a pieselor turnate produse la GF. Avantajul este că o putem folosi inclusiv pentru a pre-simula în mod corespunzător componentele în etapa de dezvoltare.” Deși tendința Big Casting este încă destul de nouă în industria auto, GF o conturează deja în mod activ. „Suntem în plin proces de implementare și dezvoltăm în fiecare caz în parte soluția ideală pentru clienții noștri din punct de vedere al construcției ușoare, al integrării funcționale, al performanței, al efi-



Frank Gensty

Funcția:
Chief Technology Officer

Divizia:
GF Casting Solutions

Punct de lucru:
Schaffhausen (Elveția)

La GF din:
2020

cienei economice și al aspectelor ecologice”, a declarat Frank. Potrivit declarației CTO, trei mari producători de autovehicule din Europa se bazează pe Big Casting. „Există unele companii care încă nu și-au comunicat definitiv strategia. În plus, producătorii de vehicule tradiționale vor exploata la maxim limita tehnică a unei mașini de 4.400 de tone”, a analizat Frank situația actuală de pe piața în creștere.

Pentru a se asigura că producția poate avea loc cât mai local posibil, GF operează trei puncte de lucru de turnare sub presiune în Europa și Asia. De curând, GF cooperează și cu Grupul Bocar, o turnătorie specializată în piese turnate ușoare, cu sediul în Mexic, pentru a putea deservi și piața din SUA. „Nu încetăm niciodată să ne perfecționăm. Creșterea prin inovare face parte din ADN-ul nostru la GF”, a declarat cu convingere Frank Gensty. ■

Ce se ascunde în spatele Big Casting

Termenul Big Casting descrie producția de piese turnate structurale deosebit de mari pentru caroseria vehiculelor.

3

În Europa, trei mari producători de autovehicule se bazează pe turnarea de piese mari. Este vorba despre Volvo, Tesla și Ford Europe. Alți producători sunt încă nehotărâți, dar urmăresc îndeaproape această tendință.

300

Automobilele sunt compuse din ce în ce mai mult din componente software. În prezent, un Volkswagen se descurcă încă cu 10 până la 100 de milioane de linii de cod în software. În curând, însă, ar trebui să fie între 200 și 300 de milioane de linii de cod.

10

Utilizarea Big Casting înseamnă deja economii semnificative de timp în producție pentru producătorii de automobile. Acest lucru ar putea crește în viitor. Un vehicul tipic de dimensiuni medii poate fi construit în acest mod în doar zece ore, în loc de 25.

Turnare specială pentru automobilele electrice

În domeniul sistemelor de acționare, mașinile electrice necesită componente diferite de cele ale vehiculelor cu motoare cu combustie internă; în cazul turnării, de exemplu, acestea sunt carcasa bateriilor sau carcasa electromotoarelor. Componentele structurale ușoare (suportul frontal sau lonjeroanele spate) realizate din magneziu și aluminiu fac ca întreaga mașină să fie mai ușoară.



Această piesă auto a fost produsă prin procedeul Big Casting: Este un cadru al unui hayon.

LABORATORUL DE IDEI

Servicii digitale pentru clienți 24 de ore din 24

O suită software de la GF Machining Solutions asigură asistență mai rapidă și mai eficientă pentru mașinile clienților. David Labadie, Digital Services Business Developer, este responsabil pentru rConnect și a explicat soluția de servicii.



Seamless Support:

Clienții GF Machining Solutions pot trimite solicitări de servicii direct prin intermediul interfeței de utilizator a mașinii.



Live Remote Assistance:

Cunoștințe de specialitate la îndemână. Cu ajutorul liniei directe de asistență la distanță, angajații GF pot repara de la distanță mașinile clienților.



24/5 Service:

Având în vedere că serviciile pentru clienți din întreaga lume au fost conectate în rețea, un client italian, de exemplu, poate obține acum asistență în afara orelor de program, din partea echipei din SUA.

Provocarea:

Înainte de existența suitei software rConnect, clienții contactau serviciul clienți GF Machining Solutions prin e-mail sau telefon. Dar așteptarea unui răspuns costă timp prețios, iar informațiile la telefon nu sunt foarte precise. Am dorit să dezvoltăm soluții digitale care să permită clienților și experților GF să comunice mai rapid și mai eficient, precum și să diagnosticheze corect la distanță.

Procesul:

Pentru lansarea pe piață a rConnect Software Suite 2017 s-au folosit analize de piață, iar metoda Design Thinking a fost adăugată în timpul dezvoltării ulterioare. Ne concentrăm pe maximizarea continuă a serviciilor. Până de curând, acest lucru

era legat de programul de lucru al echipei GF. De la jumătatea anului 2022, serviciul a fost disponibil non-stop.

Rezultatul:

Suita software rConnect oferă diverse servicii digitale. Cu noua funcție Seamless Support, clientul are nu doar opțiunea de a trimite o solicitare de oriunde, prin intermediul computerului sau al smartphone-ului, ci acum și din interfața de utilizator a mașinii și de a comunica cu experții GF prin chat, Whiteboard și cameră. Cu ajutorul liniei directe de asistență la distanță, experții GF pot controla utilajul de la distanță. Pentru noul serviciu non-stop „Extended Remote Support” am conectat în rețea serviciile locale pentru clienți din întreaga lume. ■

David Labadie

Funcția:
Digital Services Business Developer

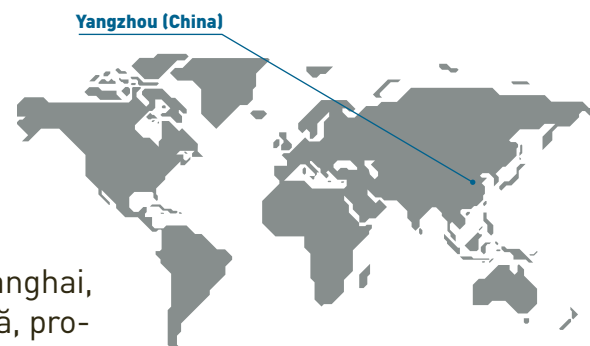
Divizia:
GF Machining Solutions

Punct de lucru:
Meyrin (Elveția)

La GF din:
2001



O „super fabrică” pentru viitor



LA FAȚA LOCULUI: GF Piping Systems are o fabrică în Shanghai, China din anul 1997. Pentru că fabrica a devenit prea mică, producția a trebuit mutată. S-a ales orașul Yangzhou aflat la 280 km distanță – unul dintre cele mai frumoase orașe ale țării.

La turla cocorului galben din vest, prietenul meu își ia rămas bun, / în ceață și printre florile primăverii se îndreaptă către Yangzhou. / Velele singurate, umbre îndepărtate, dispar în vidul albastru, / tot ceea ce văd este râul Jangtse, care curge în orizontul îndepărtat.”

Cu aceste rânduri, în urmă cu aproximativ 1.300 de ani, faimosul poet chinez Li Bai își lua rămas bun de la prietenul său, care pleca la Yangzhou. Acesta era unul dintre

cele mai frumoase și mai prospere orașe din vechea China, iar poezia lui Bai este până astăzi atât de renumită, încât oamenii încă vizitează orașul din estul Chinei datorită ei. Dar pentru Yafeng He, care a venit la Yangzhou în vara anului 2022 în calitate de manager al calității și manager interimar, era vorba de mai mult decât vizitarea ținutului.

În Yangzhou tocmai apăruse o nouă „super fabrică” cu cele mai moderne instalații de producție și unele dintre cele mai avansate instalații de economisire a energiei.

↓ Noua fabrică din Yangzhou depășește cu mult capacitățile vechiului punct de lucru.



← Conductele produse la Yangzhou sunt utilizate în industria energetică.

→ Yafeng (mijloc) participă la asigurarea forței de muncă pentru viitor.

Sarcina lui Yafeng era să facă noua fabrică gata de producție cât mai rapid posibil. Aceasta a devenit acum cea mai mare și mai performantă fabrică din cadrul GF Piping Systems Asia și va furniza clienților GF din regiunea Asia-Pacific o paletă largă de produse, printre care conducte din PPH și PVC, dar și flanșe din material plastic ranforsate cu oțel. Fabrica este deja în funcțiune, iar capacitatea ei crește treptat.

Creșterea are tradiție

Punctul de lucru anterior din Shanghai cunoscuse creșterea constantă a celei mai mari divizii a GF din China, dar și-a atins limitele după un sfert de secol și, între timp, a sistat producția. Spațiul de aproape 5.000 de metri pătrați cu opt linii de extrudare, nouă mașini de turnare prin injecție și un depozit închiriat de 8.000 de metri pătrați nu mai era suficient pentru a răspunde cererii în creștere. Fabrica din Yangzhou are 31.800 de metri pătrați și 15 linii de extrudare și 30 de mașini de turnare prin injecție – cifre aproape duble. În plus, dispune de un depozit înalt de 24 de metri, cu sisteme automate, care reduc munca fizică a angajaților. Astfel, cu același număr de angajați, se poate asigura o capacitate de producție enormă. „Angajăm muncitori calificați și le oferim o instruire de mai multe luni,

deoarece trebuie să opereze mai multe mașini. Acest lucru contribuie la asigurarea forței de muncă pentru viitor”, spune Yafeng.

„Super” din toate punctele de vedere

Fabrica implementează strategia 2025 a grupului GF. Cu o hală de pre-producție de 2.000 de metri pătrați și o cameră cu atmosferă controlată de 500 metri pătrați, fabrica poate realiza și produse mai complexe și specifice clienților, precum produse din fluorură de poliviniliden sau, pe scurt, produse din PVDF. Aceste conducte sunt folosite adesea de producătorii de semiconductori sau de industria energetică. „La Yangzhou putem produce acum sisteme de conducte cu diametre cuprinse între 8 și 400 de milimetri pentru aplicații industriale și comerciale”, explică Yafeng cu mândrie. Până acum acest lucru nu era posibil. „Astfel putem intra în China pe un segment cu o valoare adăugată mai mare și putem depăși mulți competitori locali”, spune Yafeng.

Dotăți pentru deceniile următoare

GF Piping Systems a solicitat certificarea „National Green Building Level 2” atât pentru construcție cât și pentru operare. Aceasta este cea mai importantă certificare pentru clădirile industriale din China. Sistemul de recuperare a căldurii evacuate al compresorului de aer folosește comprimarea aerului pentru încălzirea apei de duș, ceea ce reduce consumul de energie cu până la 90%. Sistemul de colectare a apei pluviale ajută și el la economisire: De la toaletă până la irigații, consumul de apă se poate reduce astfel cu 80 de procente, ceea ce înseamnă 6.900 de tone de apă pe an. În total, fabrica își va reduce amprenta de CO₂ cu peste 700 de tone în anul 2022. „Fabrica din Yangzhou este o dovadă autentică a angajamentului global al GF în domeniul sustenabilității”, spune Yafeng.

El consideră că domeniul de activitate al fabricii este bine conceput pentru deceniile viitoare. „În timpul procesului de proiectare, am învățat foarte mult de la colegii noștri din Europa și SUA”, spune el. „A fost o experiență extraordinară să vedem cum se optimizează fabrica în timpul procesului și cum se construiește sub ochii noștri.”

„Fabrica din Yangzhou este dovada angajamentului global al GF în domeniul sustenabilității.”

Yafeng He
Quality Manager la GF Piping Systems China și Manager interimar al fabricii din Yangzhou



Yafeng He

Funcția:
Quality Manager la GF Piping Systems China și Manager interimar al fabricii din Yangzhou

Divizia:
GF Piping Systems

Punct de lucru:
Yangzhou (China)

La GF din: 2011

**Fără aparat
foto, fără
fotografii**

Cum se creează
imagini doar din
seturi de date

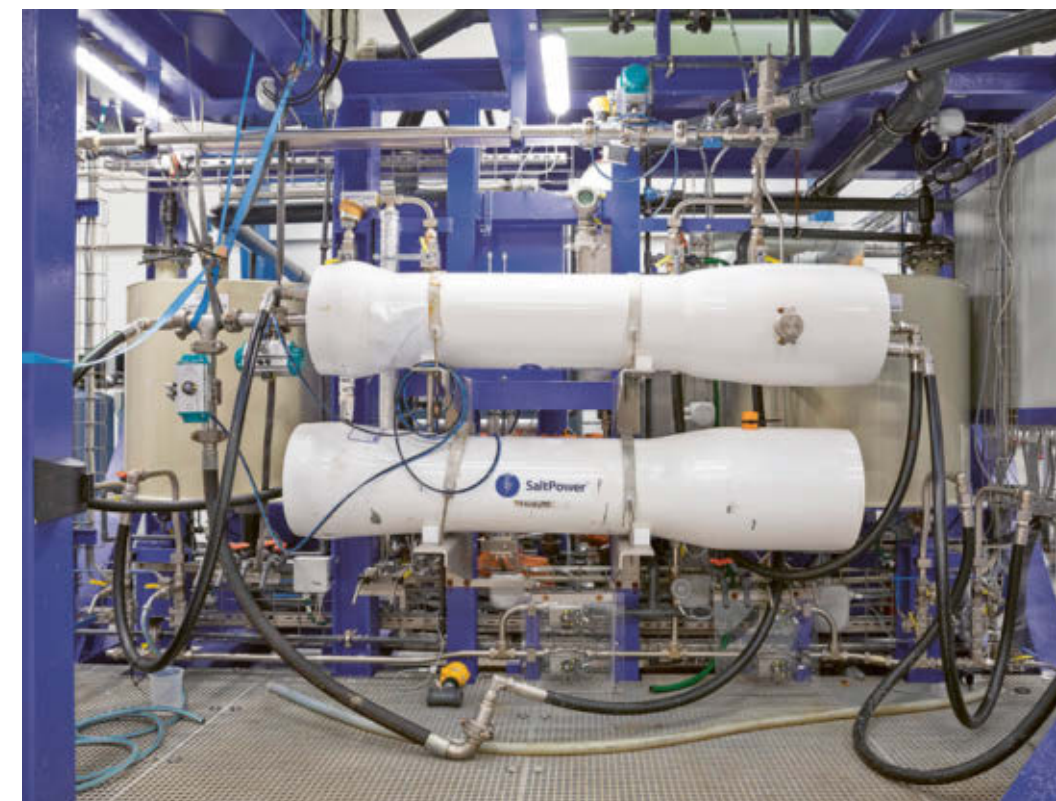
Pagina 36

**Există
GF aici**

Produse cotidiene,
care includ o parte
din GF

Pagina 37

→ Apa dulce și apa
sărată sunt pompate
prin rezervoare atunci
când se produce
energie electrică.



Energie curată din apă sărată

CLIENTII NOȘTRI: Cum ar fi dacă am putea folosi o sursă inepuizabilă de energie curată? Cu ajutorul GF Piping Systems, SaltPower intenționează să genereze curent fără CO₂, prin osmoză.

Lars Storm Pedersen
inspectează apa sărată
folosită pentru a genera
electricitate.

În anul 2021, emisiile globale de CO₂ provenite din consumul de energie și din procesele industriale, au atins un maxim istoric de 36,3 gigatone (gt), ceea ce reprezintă o creștere de 6 procente, comparativ cu anul anterior. Această creștere reflectă redresarea economică după încetinirea din 2020 cauzată de pandemia COVID 19.

SaltPower a fost fondată în 2015 de către inginerul, inventatorul și omul de afaceri danez Jørgen Mads Clausen. Este un start-up danez care adoptă o abordare inovatoare a problematicei încălzirii globale. Sistemul unic al companiei utilizează apa sărată, una dintre cele mai abundente resurse din lume, pentru a genera energie fără emisii, prin puterea osmozei.

Atunci când a proiectat primul prototip, SaltPower a avut nevoie de alternative mai sustenabile și mai durabile decât țevile de oțel convenționale. După ce a lucrat anterior cu GF în cadrul unui proiect cu Semco Maritime, SaltPower a desemnat GF Piping Systems ca partener oficial de aprovizionare. „GF a crezut în modelul nostru de afaceri încă de la început și ne-a sprijinit chiar și atunci când eram la început de drum ca start-up”, a spus Lars Storm Pedersen, CEO SaltPower. „Componentele avansate pentru conducte de la GF și accentul pus pe sustenabilitate au fost esențiale pentru marele succes al proiectelor noastre pilot.”

Generarea de energie prin sare

SaltPower utilizează procesul natural de osmoză pentru a genera energie electrică 100 % fără emisii. Sistemul său pompează apă dulce și apă sărată prin două rezervoare separate de o membrană cu pori atât de mici, încât numai apa dulce poate trece prin ea. În încercarea de a obține un echilibru natural, apa dulce pătrunde automat în membrană și se amestecă cu apa sărată, pentru a echilibra diferențele de conținuturi de sare. Acest transfer controlat de apă creează o presiune care antrenează o turbină, generând electricitate.

→ Start-up-ul SaltPower generează electricitate din apă sărată. Pentru aceasta folosește țevi din plastic de la GF Piping Systems.



Iată cum funcționează conceptul SaltPower: Un sistem pompează apă dulce și apă sărată prin două rezervoare separate de o membrană cu pori atât de mici, încât numai apa dulce poate trece prin ea. În încercarea de a obține un echilibru natural, apa dulce pătrunde automat în membrană și se amestecă cu apa sărată, pentru a echilibra diferențele de conținuturi de sare. Acest transfer controlat de apă creează o presiune care antrenează o turbină, generând electricitate.



← Michael Adamsen de la GF (dreapta) și Lars Storm Pedersen de la SaltPower lucrează la energia viitorului.

apa sărată, pentru a echilibra diferențele de conținuturi de sare. Acest transfer controlat de apă creează o presiune care antrenează o turbină, generând electricitate non-stop, șapte zile din șapte. Singurul produs secundar al sistemului este apa sărată, ceea ce face din el o soluție energetică sustenabilă pentru companiile care produc sau consumă cantități mari de sare.

Un parteneriat rentabil

În prezent, SaltPower utilizează componente de la GF pentru a livra primul său sistem de uz industrial. GF furnizează țevi din PVC cu fittinguri, robinete cu bilă și senzori care sunt utilizate în camerele de pompare ce conectează cele două surse de apă. În calitatea sa de manager zonal de vânzări, Michael Adamsen de la GF Piping Systems sprijină OEM (producători de echipamente originale) precum și alți clienți. El este responsabil pentru proiectele din domeniul răcirii pentru confort și procese și coordonează colaborarea cu SaltPower din 2017. Michael explică modul în care trecerea de la țevile din oțel la cele din plastic oferă multe avantaje unice: „Țevile din plastic ale GF nu sunt afectate de salinitate și rezistă până la 25 de ani, de cinci ori mai mult decât țevile din oțel comparabile cu ele. În plus, țevile din PVC au o amprentă de CO₂ mult mai mică decât țevile din oțel. Acest lucru înseamnă că reduc costurile, conservă resursele și micșorează semnificativ emisiile pe parcursul ciclului lor de viață.”

Sistemele SaltPower au o putere nominală de 100 de kilowați și au o dimensiune de numai 6 pe 15 metri. Compania spune că poate să obțină capacități și mai mari prin interconectarea mai multor sisteme. În acest fel, poate fi pusă la dispoziție o sursă de energie curată pentru a acoperi sarcina de bază a unor instalații de diferite dimensiuni.

Împreună pentru energie curată

După mai mulți ani de cercetare și dezvoltare, SaltPower a vândut recent primul său sistem comercial și plănuiește acum să extindă producția în toată Europa. Cu prima comandă comercială în curs de concretizare, Lars Storm Pedersen este convins că SaltPower este bine poziționată pentru a crea un impact de durată în sectorul energiei curate. „Sursele de energie regenerabilă, cum ar fi energia solară și eoliană, joacă un rol crucial în tranziția energetică, dar acestea nu ne sunt disponibile în mod regulat”, a declarat acesta. „Folosind componentele pentru conducte de la GF, SaltPower poate genera electricitate curată douăzeci și patru de ore pe zi, 365 de zile pe an - și asta este exact ceea ce lumea va avea nevoie în viitor.”

Având în vedere creșterea emisiilor de CO₂, GF se mândrește să colaboreze cu SaltPower pentru a dezvolta această soluție energetică sustenabilă. Și ținând cont de faptul că se așteaptă o creștere rapidă a companiei daneze, această colaborare de succes pune o nouă bază pentru un viitor mai curat și mai ecologic. ■



Lars Storm Pedersen

Funcția:
CEO

Companie:
SaltPower

Punct de lucru:
Sønderborg
(Danemarca)



INTERVIU

Două puncte de vedere

Cu ce provocări s-a confruntat SaltPower în timpul dezvoltării?

Lars Storm Pedersen: Sistemul nostru pompează apă cu un conținut de sare de 26 procente, ceea ce face ca utilizarea țevilor din oțel să fie problematică, deoarece acestea sunt sensibile la coroziune. În plus, clienții noștri acordă din ce în ce mai multă atenție amprentei noastre de CO₂. Așadar, avem nevoie de componente care să ne îmbunătățească sustenabilitatea.

Cum a putut GF să depășească aceste provocări?

Michael Adamsen: Țevile din plastic și componentele GF rezistente la sare au o durată de viață de aproximativ 25 ani, de cinci ori mai mare decât cea a țevilor din oțel. Această durată de viață mai îndelungată protejează resursele naturale; și, pentru că țevile din plastic sunt și mult mai ușoare și mai ușor de instalat, reduc considerabil costurile de întreținere.

Ce apreciați la această colaborare?

Lars Storm Pedersen: GF este un partener profesionist și de încredere, care a avut un rol esențial în reducerea costurilor și a impactului nostru asupra mediului. Țevile din plastic de la GF au o amprentă redusă de CO₂ și o durată de viață foarte îndelungată, ceea ce ne sprijină în misiunea noastră de a furniza energie curată și sustenabilă.

Cum va arăta parteneriatul în viitor?

Michael Adamsen: Colaborarea noastră a fost extrem de reușită până în prezent, iar SaltPower a vândut recent prima sa instalație pentru uz industrial. Suntem foarte mândri de acest progres și vom continua să furnizăm companiei SaltPower componentele noastre din plastic pentru sistemele lor viitoare. ■



Michael Adamsen

Funcția:
Manager zonal
de vânzări

Divizia:
GF Piping Systems

Punct de lucru:
Taastrup
(Danemarca)

La GF din:
2012

ȘTIATI DEJA?



Materiale video și imagini numai din înregistrări

La GF Casting Solutions se produc permanent piese turnate noi. Până acum era foarte costisitor pentru noi să le copiem pentru broșuri și site-uri web. Dar acest lucru s-a schimbat datorită produsului Product Viewers. Patru informații despre software.



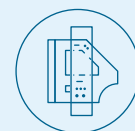
Programul **software Product Viewer** transformă înregistrările Computer Aided Design (CAD), create oricum pentru producerea piesei turnate, în imagini de calitate superioară și gata de imprimat cu ajutorul unei vizualizări 3D. Acest lucru se aplică și noilor piese care existau până acum numai sub formă de înregistrări 3D sau care sunt încă în etapa de design. În acest fel se pot produce și materiale video de 360 de grade.



GF este un pionier, testând pentru prima dată în lume acest produs software, un **proiect pilot al firmei Feynsinn**. Astfel, produsele GF Casting Solutions sunt primele produse prezentate la târguri sub formă de imagini și materiale video cu ajutorul Product Viewer. Ele sunt prezentate în cataloage și broșuri, pe postere și bannere sau pe site-uri web.



Până acum, piesele turnate mari trebuiau transportate de la locul de producție până în studioul foto, ceea ce însemna timp, bani și poluarea mediului înconjurător din cauza transportului. Acum se **importă datele**, se reglează lumina și se creează materialele video și imaginile. Nu contează dacă fotografierea este de aproape sau de la distanță, atât timp cât calitatea imaginilor este ridicată.



Programul software poate realiza și **secțiuni transversale ale pieselor turnate**, care reproduc exact cavitățile, precum canalele de răcire sau structurile. Până acum, pentru acest lucru trebuia tăiată o piesă, ceea ce o făcea neutilizabilă. Pe viitor acest tip de rebut va dispărea. Prin urmare, Product Viewer nu numai că economisește timp, ci contribuie și la sustenabilitatea GF.

2,5 GB

Cel mai mare fișier generat până acum cu Product Viewer este de 2,5 gigabiți. Este vorba despre un material video pentru o mașină de expoziție care conține piese din metale ușoare – aproape toate produse de GF Casting Solutions. Între timp, modelul de automobil se află și în formă fizică în showroomul GF Casting Solutions din Schaffhausen (Elveția).

EXISTĂ GF AICI

Noroc!

Pentru cunoscători, vinul nu este numai o băutură, ci și un mod de a te bucura de viață. Aceasta licoare nobilă este apreciată în întreaga lume. Produsele GF contribuie și ele la obținerea unui vin bun din struguri copti.



Știi?

- Conductele sistemului COOL-FIT 4.0 sunt cu până la **65 de procente mai ușoare decât conductele metalice**. Astfel, ele solicită mai puțin structura unei construcții și sunt mai ușor de transportat și de instalat.
- Sistemul COOL-FIT 4.0 este cu 30 de procente mai eficient energetic decât sistemele tradiționale. Datorită **conductivității termice scăzute** și izolației cu spumă integrată, amprenta ecologică este mai redusă.
- Conductele și elementele de fixare sunt alcătuite din componente cu protecție împotriva coroziunii și de aceea **practic nu necesită întreținere**.

La nord-est de Melbourne și la mai puțin de o oră distanță, se află zona cu dealuri molcome Yarra Valley, una dintre cele mai cunoscute regiuni viticole din Australia. Podgoria Zonzo Estate produce aici – cu ajutorul GF – vinuri de top, printre care Chardonnay și Pinot Noir. Pentru ca drojdia să fermenteze în condiții optime, încălzirea și răcirea sunt foarte importan-

te. Aici intervine sistemul de conducte COOL-FIT 4.0 de la GF Piping Systems. Zonzo Estate folosește COOL-FIT 4.0 pentru circuitul de răcire al producției de vin și pentru răcirea și încălzirea întregii instalații de producție. În circuitul de răcire elaborat special pentru instalație, circulă un amestec de glicol și apă la temperatura de -5 °C. Stabilitatea temperaturii este foar-

te importantă în producția de vinuri. De regulă, rezervoarele de fermentare necesită răcire. Totuși, în anumite situații, la fermentarea vinului poate fi necesară și încălzirea. Conductele COOL-FIT 4.0 sunt preizolate și pierd doar o cantitate minimă de energie. De aceea, sunt foarte eficiente energetice. ■



CĂLĂTORIE ÎN TIMP

1963

Funcția: Desenator tehnic
Angajată la GF din: 1961
Punct de lucru: Schaffhausen (Elveția)

Ochi pentru detalii

Această fotografie a fost realizată de fotograful Max Graf în anul 1963 pentru un reportaj despre promoția exclusivă de femei desenator tehnic publicat în revista angajaților „GF Mitteilungen”. Fosta angajată GF lucrează la o planșă cu lineal, riglă și compas. Desenatoarele fac desene detaliate pentru componentele de produse. Din anii 1950, GF a oferit cursuri de formare profesională pentru femei, mai întâi numai pentru activități de birou, cum ar fi specialist salarizare sau desenator tehnic. În anul 1972, primele femei cu meserii de producție care au început să lucreze pentru GF au fost modelatoare. ■

DUPĂ PROGRAM

Fotbalul leagă prietenii

Ben Chan joacă fotbal o dată pe săptămână cu colegii săi de la GF. Pentru că echipa colaborează nu doar la locul de muncă, ci și pe terenul de joc, colegii au devenit prieteni.

Jucăm fotbal împreună în fiecare marți, de șapte ani. În mod normal, angajații GF formează o echipă cu prietenii lor, iar clienții formează echipa adversă.

Imaginea mă arată pe mine sărbătorind un gol cu Michael Wu de la Vânzări (stânga) și cu supervisorul său Richard Shum (mijloc). Pentru a înscrie un gol, e nevoie de îndemnare, de abilități fizice și, bineînțeles, de muncă în echipă.

Recent, am organizat o petrecere pentru unul dintre coechipierii noștri. A lucrat pentru un client timp de mulți ani. Când s-a pensionat, am organizat un eveniment cu un trofeu, un banner și o cină comună. Asta e ceea ce eu numesc prietenie pentru toată viața. ■

Ben Chan

Funcția: Cross Technology Product & Sales Support Manager

Divizia: GF Machining Solutions

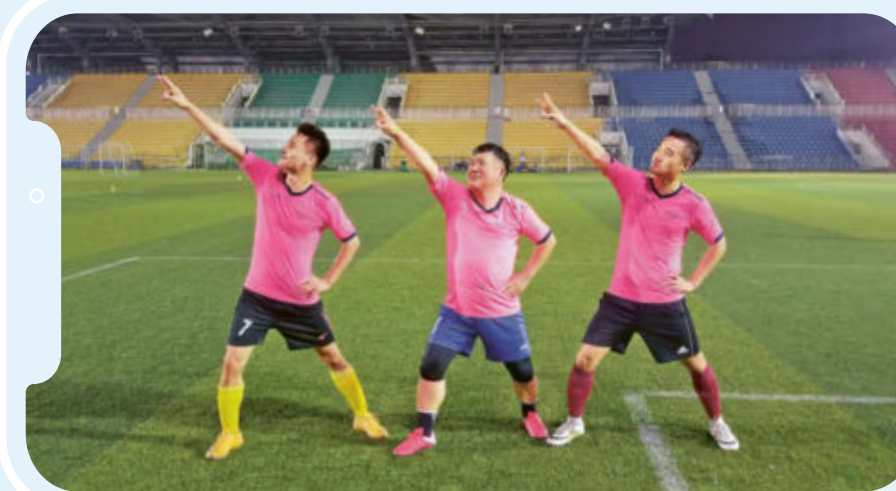
Punct de lucru: Dongguan (China)

La GF din: 2004



Și tu?

Cu ce te ocupi după program? Trimite-ne o fotografie cu rezoluție bună (~2 MB), însoțită de o scurtă descriere, la: globe@georgfischer.com



CASETA REDACȚIONALĂ

Ediția 03/22

Editor

Georg Fischer Ltd
 Beat Römer, departamentul de comunicare la nivel de grup
 Amsler-Laffon-Str. 9
 CH-8201 Schaffhausen
 Tel.: +41 (0) 52 631 1111
globe@georgfischer.com

Echipa de proiect

Marta Falconi (redactor șef),
 Isabel Proske (conducerea proiectului),
 Carsten Glose (redacția grupului),
 Susanne Düggelin (redacția GF Piping Systems),
 Klara Kaever (redacția GF Casting Solutions),
 Johanna Lüder (redacția GF Machining Solutions)

Realizare

Axel Springer Corporate Solutions GmbH & Co.KG
 Nicole Langenheim (management de proiect),
 Anika Berger, Philipp Blanke (redacție),
 Jennifer David (direcție artistică),
 Anne Schälke (redacție fotografii)

Imprimare ediția chineză

DE Druck Europa GmbH

Imprimare celelalte ediții

optimal media GmbH

Fotografii

Copertă: Petruț Călinescu, Jamie Kelter Davis (2), Ian Teh (4), Matt Smith, Arthur Bondar, Abhijeet Gurjar, Cosmin Cimil, Design: Julia Zimmermann; S. 2-3: privat (2), Biblioteca Eisenbibliothek, ilustrația: Uli Knörzer; p. 4-5: Jamie Kelter Davis, Michael Ryan, Charlie Neuenschwander, Getty Images/

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

Globe apare de trei ori pe an

în germană, engleză, franceză, italiană, română, portugheză, turcă și chineză, într-un tiraj total de 11.000 de exemplare.

Data limită pentru trimiterea articolelor pentru următoarea ediție din 01/23 este sfârșitul lunii decembrie 2022.



Mulțumim!

... tuturor colegelor și colegilor din cadrul GF care și-au împărtășit poveștile în această ediție și ne-au ajutat la realizarea ei.



Temele tale

Ai o poveste interesantă pe care ar trebui să o afle angajații GF din întreaga lume? Atunci scrie-ne!



Feedbackul tău

Ce ți-a plăcut în mod deosebit la această ediție? Ce putem îmbunătăți? Ne bucurăm de opinia ta!



Echipea Globe (de la stânga la dreapta):

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

Echipea editorială Globe așteaptă cu nerăbdare vești de la tine! Trimite-ne un mesaj la adresa:

globe@georgfischer.com



Concurs cu premii

Toți angajații care ne trimit la adresa globe@georgfischer.com până la **31 decembrie 2022** contribuții pentru rubricile **Hello!**, **Eroul meu secret**, **Experiența mea de viață** sau **După program** vor fi înscrși la tragerea la sorți pentru a câștiga un **Samsung Galaxy Watch Active 2**.

Participă și, cu puțin noroc, devino parte din următorul număr Globe!

Câștigătorul acestei ediții este:

Pisano Massimo, GF Machining Solutions, Biel (Elveția)

Condiții de participare

Organizatorul concursului cu premii este compania Georg Fischer Ltd (GF). La acest concurs au dreptul să participe toți angajații GF. Participanții se declară de acord cu publicarea numelui în cazul câștigării concursului. Câștigătorul va fi ales prin tragere la sorți dintre toate înscrierile permise până la termenul limită. Plata în numerar a premiului nu este posibilă. Contestațiile sunt excluse. Prin participarea la concurs, ești de acord cu Condițiile de participare. Datele tale vor fi prelucrate în cadrul concursului. Mai multe informații găsești în politica de confidențialitate de pe site-ul web al GF (<https://www.georgfischer.com/privacy-statement-de>).



Globe este prezent acum și în variantă electronică!

Poți citi ediția actuală a revistei Globe și pe internet, în limbile germană, engleză și chineză, la: globe.georgfischer.com