

AUS EINEM GUSS.

AUSGABE #03 | WWW.FONDIUM.EU

MITARBEITER-STORY

Ein Skatprofi auf Weltniveau

*Team ISPA
Deutschland*

LEADERSHIP

Führungskräfteentwicklung
bei FONDIUM

NACHHALTIGKEIT

Dekarbonisierung in der
Schmelzerei

FONDIUM

Eisenguss neu denken



NUR WER SEIN ZIEL KENNT, FINDET DEN WEG.

- Laotse, chinesischer Philosoph



Zum dritten Mal in Folge darf ich in unserem Jahresrückblick über die Hürden und Herausforderungen, aber auch über die Chancen und schönen Momente berichten, die uns seit der Gründung von FONDIOUM begleiten.

Die Welt ist im Wandel und auch wir bei FONDIOUM spüren die Auswirkungen sehr stark. Sei es durch die Folgen des Krieges in der Ukraine, die uns direkt betreffen, wie z.B. die Gasknappheit, aber auch der Trend zu mehr Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein und die damit einhergehende Dekarbonisierung. Auch der fortschreitende Fachkräftemangel erschwert uns zunehmend die Personalgewinnung.

Wir haben aber auch erkannt, dass in jeder Herausforderung eine Chance steckt.

Unsere Strategie 2030 wurde im vergangenen Jahr definiert und wird nun Schritt für Schritt kommuniziert und umgesetzt. Mit unseren Werteteams entwickeln wir Führungsleitlinien und beleben das Kulturforum mit den Ideen unserer Mitarbeitenden.

Die vielen Maßnahmen und Projekte, von denen wir Ihnen in dieser Ausgabe des Jahresrückblicks einige vorstellen möchten, zeigen unseren festen Willen und unsere Entschlossenheit, trotz aller Widrigkeiten am Markt, zu bestehen und die leistungsstärkste, innovativste und nachhaltigste Eisengießerei Europas zu werden.

Diverse Automatisierungsprojekte, die weitere Etablierung unserer Premium-Lifestyle-Marke IGNIUM und auch die Investition in die Ausbildung der Zukunft sind wichtige Bausteine, um dieses Ziel zu erreichen.

Auch wenn die vergangenen Jahre von jedem Einzelnen/jeder Einzelnen von uns viel abverlangt haben und wir nicht selten das Gefühl hatten, einen Hindernisparcours zu beschreiten, konnten wir Dank der Ausdauer, Kraft und Geschicklichkeit jedes Einzelnen/jeder Einzelnen selbst die schwierigsten Herausforderungen und Hindernisse meistern. An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich für das Engagement, die Flexibilität und die Loyalität unserer Mitarbeitenden bedanken.

Wir sind sicher, dass wir mit unseren Unternehmenswerten und unserer Strategie 2030 als Kompass auch für zukünftige Herausforderungen gerüstet sind.

Ihre Afaf Chafni

Personalleiterin am Standort Mettmann

#3

FONDIUM
JAHRESRÜCKBLICK
AUF 2022

RÜCKBLICK



KÖPFE



6

FFT

Rückblick und Grußworte

10

Strategie

Unsere Zukunft

20

F&E

Mobilität

28

Kulturforum

Führungsleitlinien

36

Leadership

Führungskräfteentwicklung

44

GOOD News

Positives aus 2022

12

Titelstory

Joachim Spann

26

Mitarbeiterin

Martina Buttermann

34

Mitarbeiter

Todor Raychev

37

Ausbildung

Neue Azubis

45

Ehrung der Jubilare

Grund zu feiern

TEAMWORK



IDEEN



LÖSUNGEN



15

Zusammenarbeit

Reallabor Singen

30

IGNIUM

Zukunftsausrichtung

38

Ausbildung

Investitionen und
Berufsvorstellung

46

Feste & Events

Singen und Mettmann

50

Abschließendes

Rätsel und Impressum

17

Kleine Gießereikunde

Konverterverfahren

18

BVW

Betriebliches Vorschlagswesen

21

Informatik

Abschlussbericht LN

22

Automatisierung

Projekte an den Standorten

42

Dekarbonisierung

Dekarbonisierung Schmelzerei

„Manchmal hat man eine sehr lange Straße vor sich. Man denkt, die ist so schrecklich lang; **das kann man niemals schaffen, denkt man.**“

„Und dann fängt man an, sich zu beeilen. Und man beeilt sich immer mehr. Jedes Mal, wenn man aufblickt, sieht man, dass es gar nicht weniger wird, was noch vor einem liegt. Und man strengt sich noch mehr an, man kriegt es mit der Angst, und zum Schluss ist man ganz außer Puste und kann nicht mehr. Und die Straße liegt immer noch vor einem. So darf man es nicht machen.“

„Man darf nie an die ganze Straße auf einmal denken, verstehst du?“

Man muss nur an den nächsten Schritt denken, an den nächsten Atemzug, an den nächsten Besenstrich. Und immer wieder nur an den nächsten.“

„**Dann macht es Freude**; das ist wichtig, dann macht man seine Sache gut.

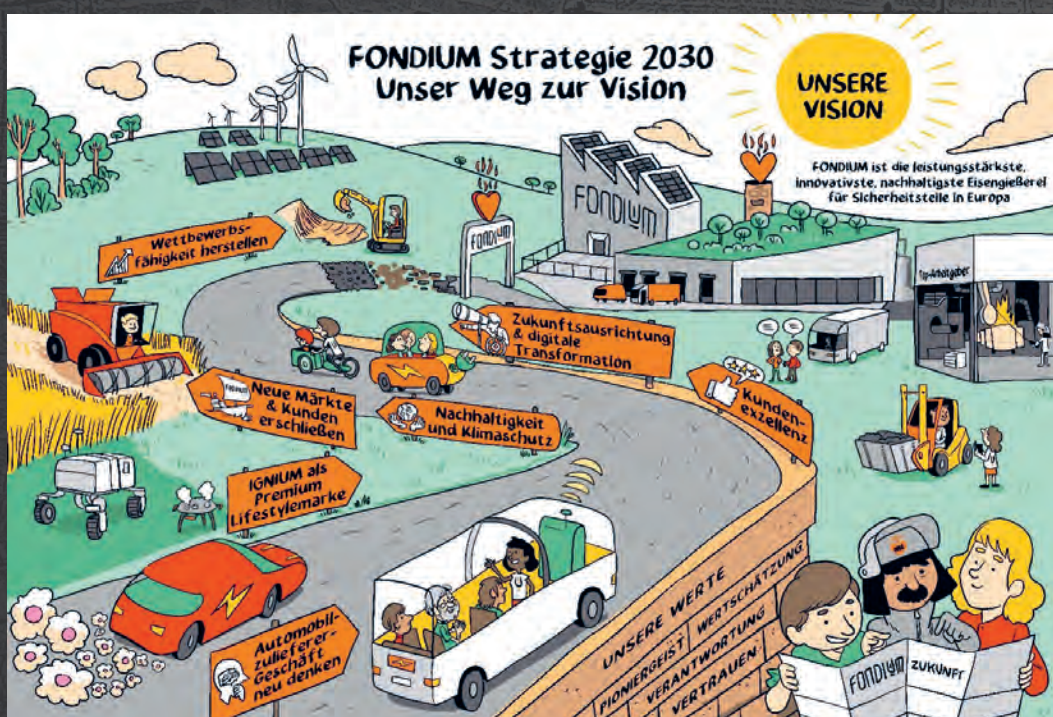
Und so soll es sein.“

„Auf einmal merkt man, dass man Schritt für Schritt die ganze Straße gemacht hat.

Man hat gar nicht gemerkt wie, und man ist nicht außer Puste.“

FFT-Team FONDUM

Matthias Blumentrath, Claudia Brohm, Thomas Fels, Frank Klooß, Arnd Potthoff,
Dr. Torsten Rieck, Thomas Rohde, Stephan Schilling, Achim Schneider,
Michael Schönborn, Stefan Seide, Marcus Wackermann, Oliver Wettring



Es ist kaum zu glauben, aber schon wieder ist ein Jahr vorbei. Positiv ausgedrückt: auch in 2022 ist uns nicht langweilig geworden. Wieder haben wir gemeinsam viel erlebt und viel gemeistert.

Gemeinsam haben wir unsere Vision und unsere Strategie entwickelt – wir wissen, wo wir hinwollen. Wir kennen die Straße und ihr Ziel.

Wir wissen aber auch, dass uns auf dieser Straße viele Herausforderungen begegnen werden. Diese Herausforderungen können wir nicht alle auf einmal lösen.

Wir möchten daher diesen Jahresrückblick des FONDIUM-Führungs-Teams mit einer passenden Weisheit des Straßenfegers Beppo aus dem Buch Momo von Michael Ende beginnen. Einfach, jedoch wahr und hilfreich, um sich unserem bekannten Ziel Schritt für Schritt zu nähern.

FONDIUM Personal

Die Leidenschaft für HR, -für die Menschen bei FONDIUM - ist es, die uns als HR-Team antreibt. Antreibt auf dem Weg zu unserer gemeinsamen Vision: wir sind der **Top-Arbeitgeber unter den europäischen Gießereien**. Erste Schritte sind wir als ONE HR FONDIUM Team im Jahr 2022 bereits erfolgreich gegangen: die Einführung eines Bike-Leasing Angebotes für Mitarbeitende in Singen, die FONDIUM-weit erste Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Group, die Etablierung der HR-Prozesse und das Leben derselben (im Audit bestätigt), der „Neustart“ unseres Kulturforums in Mettmann und Singen nach der Pandemie oder auch das neue Leadership- Programm für Führungskräfte aller Gesellschaften; die HR-Teams in Mettmann, in Singen und in der Group leben unsere Werte: mit **VERANTWORTUNG** vor Ort, **WERTSCHÄTZUNG** für Mitarbeitende und Führungskräfte, **PIONIERGEIST** als Impulsgeber für HR-Themen und gelebtem **VERTRAUEN** – das im Fokus unseres Handelns steht.

| Stefan Seide

FONDIUM Singen

Einfach kann jeder - das haben schon Generationen von Gießern lang vor unserer Zeit am Standort Singen gedacht und gelebt. Wie sonst konnten wir im letzten Jahr die 125-Jahr-Feier des Standortes begehen, verspätet nach einer zwei Jahre andauernden Corona-Pandemie. Wieder eine Krise! Und dann sind die Preise für Material, Strom und Gas durch die Decke gegangen und haben uns trotz all der Mühe eines vollausgelasteten Betriebes nur zu einem mageren Erfolg zum Jahresende verholfen. Wir haben alle einen guten Job gemacht, denn wir sind noch da!

Die Verwerfungen in der Wirtschaft, getrieben durch eine Pandemie und einen Krieg in Europa, haben viele Unternehmen an den Rand der Existenz gezwungen und leider oft darüber hinaus. Auch für FONDIUM war das vergangene Jahr eine extreme Herausforderung. Hohe Kundenabrufe bedingen Zusatzschichten an Wochenenden - es bleibt wenig Zeit für die Familie. Doch wir feierten bei sonnigem Wetter unser erstes Familienfest seit Jahren als FONDIUM Familie.

Ob hohe Tonnage, Arbeitskräftemangel, ob Einführung eines neuen ERP-Systems mit tiefgreifenden Änderungen in unseren Prozessen... wir finden immer einen Weg,

weil Verantwortung, Flexibilität und Pioniergeist uns voranbringen, wie damals schon. Einfach kann jeder....

| Frank Kloöß

FONDIUM Mettmann

„Krise ist ein produktiver Zustand. Man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen“ (Max Frisch).

2022 war ein weiteres schwieriges Jahr für FONDIUM Mettmann. Nach der Corona-Pandemie, dem Krieg in der Ukraine und die damit verbundene Energiekrise und Inflation.

Auch uns hat die Krise schwer getroffen. Die hohen Kostensteigerungen, Engpässe in der Materialversorgung und viele hausgemachte Probleme haben uns ein desaströses Ergebnis beschert. Nur durch tägliche Anpassung unserer Fahrweise an die Lieferabrufe und die hohe Motivation unserer Mitarbeitenden und die Bereitschaft zu freiwilliger Mehrarbeit an den Wochenenden konnten drohende Bandstillstände bei unseren Kunden verhindert werden.

Durch den ressourcenschonenden Umgang mit der Energie (Gas und Strom) konnten wir gemeinsam der immensen Kostensteigerung entgegenwirken.

Eine sehr gute verbrauchsorientierte Arbeit zwischen Analytik, Schmelzerei und Einkauf ermöglichte es uns, unsere Materialverbräuche gut an die Marktgegebenheiten anzupassen.

Das Outsourcing einiger Teilbereiche hat unserem Unternehmen eine höhere Flexibilität beschert.

Die Einführung des neuen ERP-Systems war anstrengend, aber schlussendlich erfolgreich.

Unser Dank gilt allen Mitarbeitenden hier am Standort, ohne Euren Einsatz hätten wir das alles nicht geschafft. Der weitere Ausbau der Bearbeitung sowie die Investition in die Automation sind ein weiterer wichtiger Schritt in die richtige Richtung 2030. Weiter haben wir den Grundstein für mehr Flexibilität an den Formanlagen gelegt, so dass wir mehr Modelle auf verschiedenen Anlagen herstellen können.

Die steigende Performance in den letzten drei Monaten des Jahres „step by step“ lässt uns positiv in die Zukunft blicken, aber die Schritte müssen wieder größer werden.

| Thomas Rohde, Stephan Schilling

FONDIUM Qualitätsmanagement

Aus Qualitätssicht sei insbesondere die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Standorten Singen und Mettmann in Bezug auf den FORD-Schräglenker genannt. Das Rohteil kommt hier aus Mettmann, die Lackierung und die Bearbeitung wird in Singen gemacht. Dieses Projekt hat gezeigt, wie eine effektive Zusammenarbeit zwischen den Standorten und Abteilungen dazu beitragen kann, die Qualität der Produkte zu verbessern und gleichzeitig die Effizienz und Rentabilität zu steigern.

Ein weiteres wichtiges Projekt, das die Abteilung QM im Jahr 2022 umgesetzt hat, ist die Implementierung von INFOR-Rückmeldungen im Bereich QM. Dieses System ermöglicht es FONDIUM, schnell auf Qualitätsprobleme zu reagieren und Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass sie nicht erneut auftreten. Darüber hinaus hat QM auch das Retourenmanage-

ment in FME und FSI harmonisiert, um sicherzustellen, dass alle Rücksendungen effektiv verarbeitet und behoben werden können. Dies hat dazu beigetragen, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen und das Vertrauen in FONDIUM zu stärken. QM hat auch das Prozesshaus in verschiedenen Prozessen weiter verbessert und harmonisiert, damit alle Abläufe effizient und reibungslos ablaufen. Dies verbessert die Qualität unserer Produkte und reduziert gleichzeitig die Produktionszeit und die Kosten.

Ein weiteres Erfolgsprojekt von QM war die erfolgreiche Einführung einer Regelkommunikation zwischen allen Managementbeauftragten beider Standorte, um Redundanzen und Überschneidungen von Managementsystem-Themen zu vermeiden. Diese Maßnahme steigert die Effizienz und Effektivität des Managementsystems und sorgt für reibungslose und effiziente Abläufe. Darüber hinaus hat die Abteilung QM auch erfolgreich Qualitätskrisen mit unseren Kunden bewältigt und im Nachblick eine positive Kundenbindung erreicht. Dies hat dazu beigetragen, das Vertrauen der Kunden in die Marke FONDIUM zu stärken und die Kundenzufriedenheit zu erhöhen. QM segelte wie immer hart am Wind und erläuterte dem Kunden häufig die gusstypischen Ausprägungen, indem sich Qualitätsziele am Stand der Technik orientierten. Ein wichtiger Erfolg in diesem Bereich war die erfolgreiche Einführung von hochfestem Sphäroguss in der PKW- Vorderachse, was dazu beigetragen hat, die Leistungsfähigkeit der Produkte zu verbessern und gleichzeitig die Rentabilität zu steigern. Schließlich hat QM auch eine Brücke zu Universitäten und Instituten geschlagen und erfolgreich in verschiedenen Forschungsthemen zusammengearbeitet, wie zum Beispiel in der Wärmebehandlung von Guss, der Oberflächenbehandlung von Gussteilen und der Metallurgie. Dies trägt dazu bei, das Wissen und die Kompetenz von FONDIUM zu erweitern und sicherzustellen, dass wir immer auf dem neuesten Stand der Technik sind.

| Dr. Torsten Rieck

FONDIUM Verkauf, F&E BDM

Auch unser „Besenstrich“ sah anfänglich nach einer schier unlösbaren Aufgabe aus. Ständig neue Preiserhöhungen gepaart mit einem Unverständnis auf der Kundenseite. Gerade hatten wir einen Abschluss mit dem Kunden erreicht, schon konnten wir erneut anklopfen und den gerade getroffenen Abschluss überarbeiten. Schlussendlich haben wir als Team die einzelnen „Besenstriche“ gemeistert. Die vielen positiven Abschlüsse mit Kunden sind gemeinsame Erfolge des Teams und ein Grund zum Feiern. Hierzu zählen auch die erfolgreich durchgeführten Schweißversuche, die vielen positiv umgesetzten Prototypen und die vielen Neuprojekte, die wir gewinnen konnten.

Wir haben gemeinsam hart gearbeitet, um unsere Verkaufsziele zu erreichen und ich bin stolz darauf, dass wir viele wichtige Deals erfolgreich abgeschlossen haben. Wir haben uns bemüht, unsere Kunden bestmöglich zu betreuen und ihre Bedürfnisse zu erfüllen. Ich möchte mich an dieser Stelle bei jedem Einzelnen von euch für eure harte Arbeit und eure

Beiträge bedanken, die zu diesem Erfolg beigetragen haben. Auch über das Verkaufs- und Entwicklungsteam hinaus, denn nur gemeinsam konnten wir es erreichen.

Im kommenden Jahr haben wir noch viel vor und ich bin zuversichtlich, dass wir auch in Zukunft unsere Ziele erreichen werden. Wir haben eine positive Einstellung und ein starkes Team, das zusammenarbeitet, um unsere Kunden zufrieden zu stellen und unseren Umsatz zu steigern. Ich bin mir sicher, dass wir uns weiterhin auf die erfolgreiche Zusammenarbeit und den Ausbau unserer Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden konzentrieren werden.

Ich möchte mich noch einmal bei jedem Einzelnen/jeder Einzelnen von euch bedanken und euch ermutigen, weiterhin hart zu arbeiten und erfolgreich zu sein. Ich freue mich darauf, im laufenden Jahr gemeinsam mit euch noch mehr zu erreichen.

| Marcus Wackermann

FONDIUM Einkauf

Das vergangene Jahr war für das Einkaufsteam erneut von großen Herausforderungen geprägt. Die logistisch noch immer spürbaren Nachwirkungen der Corona-Pandemie und die allgemeinen Auswirkungen des Ukrainekriegs führten und führen zu stark gestörten globalen Logistikketten, was sich leider auch in deutlich erhöhten Wiederbeschaffungszeiten und massiv gestiegenen Material- und Energiekosten zeigte. Die Erhöhung des Mindestlohnes sowie die neuen Tarifabschlüsse verschärfen die Kostensituation zusätzlich, insbesondere im Dienstleistungseinkauf und der externen mechanischen Bearbeitung bzw. Nacharbeit.

Trotz dieser Schwierigkeiten konnten wir durch eine intensive Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten eine kontinuierliche Versorgung unserer Standorte sicherstellen. So werden wir auch weiterhin unsere Lieferantennetzwerke optimieren, um die Verfügbarkeit von Rohstoffen, Materialien und Dienstleistungen auch zukünftig sicher zu gewährleisten.

Zusätzlich zu den externen, marktbezogenen Schwierigkeiten mussten wir uns Einkaufs-intern auch einer großen Herausforderung stellen: der Transformation des ERP-Systems von SAP auf INFOR. Wie sicherlich alle mehr oder weniger am eigenen Leibe gespürt haben, war diese Umstellung auch für den Einkaufsbereich mit erheblichen Anstrengungen verbunden. Kontinuierliches Qualifizieren der betreffenden Mitarbeitenden und das stringente Ausbessern von noch vorhandenen Systemfehlern führten dazu, dass das System zwischenzeitlich solide läuft. Die Besetzung sämtlicher neuen Stellen im Einkauf ist zwischenzeitlich mit gutem Erfolg und hoch qualifizierten Mitarbeitenden abgeschlossen und hat zu einer weiteren Stabilisierung des Bereichs geführt. In ersten Team-Building-Maßnahmen konnten Ideen und Visionen für den zukünftigen ONE-FONDIUM-Einkauf erarbeitet werden, was die Zusammenarbeit im Team kurzfristig weiter verbessern und die Leistungsfähigkeit erhöhen dürfte. So versuchen wir den ONE-FONDIUM-Gedanken im Einkauf immer mehr zu praktizieren und zu leben! So wurden verstärkt werksübergreifende Ausschreibungen platziert, um mittels erhöhter Marktmacht übergreifende Synergien mit reduzierten Materialkosten realisieren zu können.

Zudem freuen wir uns mitteilen zu können, dass wir die Verträge für die Staplerflotten in beiden Standorten erfolgreich abschließen konnten. Hierdurch können wir auch zukünftig einen reibungslosen Ablauf in unserem Lager- und Logistikbereich sicherstellen.

Bekanntermaßen waren die Energiemärkte aufgrund des Ukraine-Kriegs in heller Aufregung und auch hier konnten wir uns den Preissteigerungen nicht dauerhaft entziehen. Um unseren Verbrauch zu optimieren, werden wir das lange geplante Energiedatenmanagement in 2023 einführen. Darüber hinaus arbeiten wir derzeit an einem Transformationskonzept zur Dekarbonisierung unseres Energieeinsatzes.

Auch wenn das Jahr 2023 sicherlich auch noch einige (Einkaufs-)Herausforderungen bereithält, so sind wir doch zuversichtlich, dass durch die neuen organisatorischen Gegebenheiten, den zwischenzeitlich stabileren Einkaufsprozessen und dem sich normalisierenden Markt wir auch in 2023 die Einkaufsabteilung und somit auch FONDIUM als Ganzes weiter voranbringen können.

| Oliver Wettring

FONDIUM IT

Die IT war betroffen von den extrem langen Lieferzeiten für neue Hardware, so dass z.B. bereits im Februar bestellte Docking-Stations dann doch erst im September geliefert wurden. Auch ist die Welt nicht sicherer geworden und wir haben viel Zeit und Energie in die IT-Sicherheit unserer hybriden IT-Welt gesteckt, wohlwissend, dass sich damit nicht immer die Anwenderfreundlichkeit erhöht hat. Wir haben alle gemeinsam - teilweise auch schmerzlich - viel gelernt über unsere Supportprozesse, vor allem im Zusammenhang mit den Cloudlösungen von Infor, Amagno, MS-Office. Es gab neben der Infor LN-Einführung noch sehr viele Themen. Ich bin davon überzeugt, dass mit der Zusammenarbeit mit der IT, am Ende sehr gute Lösungen entstehen. Das ist auch ein guter Ausblick in dieses

und die kommenden Jahre. Gute Lösungen entstehen durch gute Kenntnisse über unsere Prozesse, flächendeckende "Digitalkompetenz", Offenheit für kontinuierliche Veränderung, Kreativität, ein agiles Mindset, gemeinsame Werte und Ziele und sehr gute übergreifende Zusammenarbeit (Collaboration Culture).

| Michael Schöneborn

FONDIUM Unternehmensentwicklung

In der Unternehmensentwicklung haben wir uns in 2022 hauptsächlich mit unserer Zukunft bei FONDIUM beschäftigt. In Strategie-Workshops mit gemischten Teams aus FFT, den Geschäftsleitungen der Standorte und weiteren Kollegen*innen haben wir unsere Vision 2030 weiter herausgearbeitet und uns insbesondere mit dem Weg zu unserer Vision beschäftigt: Sieben Strategie-Programme mit unterschiedlichen Schwerpunkten haben wir weiter ausgearbeitet und schon konkrete Themen und Projekte, wie z.B. die Gewinnung neuer Kunden in neuen Geschäftsfeldern, Fortschritte in der Nachhaltigkeit, Automatisierung, Digitalisierung, Gesundheitsförderung oder Mitarbeitergewinnung, gemacht. Besonders wichtig war uns, dass wir alle Mitarbeitenden bei FONDIUM ausführlich unsere Vision sowie die Ziele und Inhalte der Strategie-Programme erklärt haben: Im Sommer 2022 konnten sich die Führungskräfte in Zukunftsdialogen über die Initiativen und Projekte austauschen und sich an Posterständen informieren; im Herbst hatte jeder Mitarbeitende bei den FONDIUM Zukunftstagen in über 60 Terminen in Mettmann und Singen die Möglichkeit, sich in persönlichen Gesprächen mit Mitgliedern des Führungsteams über unsere Strategie auszutauschen und Ideen einzubringen. Dies möchten wir in 2023 weiter stärken und ermöglichen – mehr dazu in Kürze!

| Claudia Brohm

Und wenn wir - als ONE FONDIUM TEAM - Jahre wie 2022 meistern, gibt es nichts, was wir nicht schaffen können. „**Besenstrich für Besenstrich**“. Darum sind wir – Ihr FONDIUM Führungs-Team – absolut zuversichtlich und glauben fest daran:

**In 2030 ist FONDIUM die leistungsfähigste, innovativste und nachhaltigste Marke für anspruchsvolle Guss-Lösungen.
Das schaffen wir gemeinsam!**

Wir möchten Ihnen erneut für Ihren unglaublichen Einsatz, für Ihre Tatkraft, Ihre unerschütterliche Loyalität, kurzum für das in 2022 Geleistete danken. Wir sind stolz darauf, mit solchen Kollegen*innen an der nachhaltigen Zukunft der beiden größten und besten Sphärogießereien für Sicherheitsteile in Europa zu arbeiten.



Das Führungsteam von links nach rechts:
Manfred Czajka, Matthias Blumentrath, Thomas Fels, Dr. Torsten Rieck, Marcus Wackermann, Claudia Brohm, Achim Schneider, Michael Schöneborn, Stefan Seide und Frank Klooß
Es fehlen: Arnd Potthoff und Thomas Rohde

FONDIUM FÜR DIE ZUKUNFT AUSRICHTEN UND STÄRKER MACHEN – WIE WIR DAS ZUSAMMEN SCHAFFEN WERDEN!

UNSERE VISION – WO GEHT UNSERE REISE HIN?

Im Jahr 2030 ist FONDIUM die leistungsfähigste, innovativste und nachhaltigste Eisengießerei für anspruchsvolle Guss-Lösungen. Das schaffen wir gemeinsam!

So lautet unsere Vision. Sie ist das Bild unserer Zukunft, die wir gemeinsam erreichen wollen. Sie zeigt uns auf, wo unsere Reise hin geht.

„Dieses Zukunftsbild habe ich immer vor Augen. Es hilft mir, meiner Arbeit Sinn und Richtung zu geben. Denn es ist großartig, täglich einen wichtigen Beitrag dazu zu leisten, FONDIUM zur besten Eisengießerei zu machen, unsere Kunden immer wieder zu begeistern, unsere Gussprodukte für eine sichere Mobilität sorgen zu lassen und an der Zufriedenheit aller Mitarbeitenden zu arbeiten.“

DENN ES IST JA AUCH WICHTIG FÜR UNS UND VOR ALLEM FÜR UNSERE KUNDEN ZU WISSEN, WOZU WIR DA SIND – DAS IST UNSERE MISSION:

Mit innovativem Leichtbau aus energieeffizientem Eisenguss machen wir Fahrzeuge sicherer und nachhaltiger. Als modernste Eisengießerei Europas setzen wir Standards in Leichtbau und Nachhaltigkeit – sowohl mit unseren Produkten als auch mit unseren Produktionsverfahren. Mit Pioniergeist, Verantwortung, Vertrauen und Wertschätzung erbringen wir tagtäglich Spitzenleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Durch die Ideen und den Einsatz unserer Mitarbeitenden sowie umfangreichen Investitionen in die Zukunft denken wir Eisenguss immer weiter neu.

WARUM SOLLEN WIR DENN BEI FONDIUM AKTUELL SO VERSTÄRKT AN DIE ZUKUNFT DENKEN?

Wir alle spüren mehr denn je, was für große Einflüsse plötzlich Veränderungen wie Corona, Krieg, Inflation, Lieferkettenprobleme, neue politische Anforderungen oder auch Fachkräftemangel auf unser eigenes Leben haben können. Unsere privaten Kosten steigen, wir müssen uns plötzlich anders verhalten. Genauso wirken diese Veränderungen auf FONDIUM ein und auch darauf müssen wir uns einstellen, uns am besten früh genug ausrichten, um auf das, was auch in Zukunft kommen wird, gut vorbereitet zu sein.

Dazu hilft uns, dass wir verstehen, was um uns herum auf Seiten unserer Kunden, der Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und bei all unseren Kolleg*innen los ist. Wenn wir darauf vorausschauend, schnell und flexibel reagieren und unser Ziel dabei immer vor Augen haben, dann wissen wir doch immer sehr gut, was wir tun müssen.

MIT DER STRATEGIE GESTALTEN WIR ALSO SELBST UNSEREN WEG IN DIE ZUKUNFT – HIN ZU UNSERER VISION?

Unsere Strategie ist der Fahrplan der Dinge, die wir angehen und tun müssen – was, wann und in welcher Reihenfolge. So kommen wir immer Stück für Stück auf unserer Straße in die Zukunft voran.

WAS HABEN WIR BEREITS AUF DIESEM WEG, DIE LEISTUNGSSTÄRKSTE, INNOVATIVSTE UND NACHHALTIGSTE EISENGIEßEREI ZU WERDEN, ERREICHT?

Wir haben unsere Vision, Mission und Werte herausgearbeitet und sieben strategische Programme, die unsere Wegweiser sind, mit über 30 Kolleg*innen definiert:

„Automobilzulieferer-Geschäft neu denken“, „Neue Produkte und neue Märkte erschließen“, „Kundenzellenz“, „Nachhaltigkeit und Klimaschutz“, „Wettbewerbsfähigkeit steigern“, „Zukunftsausrichtung und digitale Transformation“ sowie „IGNIUM zur Premium-Lifestylemarke machen“.

Außerdem haben wir in diesen Programmen über 40 Initiativen und Projekte für die nächsten fünf Jahre herausgearbeitet. Das ist unser Fahrplan, zu dem sich das FONDIUM Führungsteam und die Geschäftsleitungen verpflichtet haben.

Wir haben die Führungskräfte im Sommer 2022 mit jeweils eintägigen Zukunftsdialogen in Mettmann und Singen intensiver eingebunden und im Herbst

2022 alle Mitarbeitende durch Informationen und Gespräche in Kleingruppen in über 60 Terminen in beiden Werken informiert und zum Mitwirken animiert.

Einige Projekte wurden bereits umgesetzt oder sind gestartet, beispielsweise, um Angebote schneller unseren Kunden unterbreiten zu können, um in der aktuellen Situation des Fachkräftemangels eine größere Chance zu haben, Mitarbeitende für FONDIDIUM zu gewinnen, um Kunden in neuen Märkten wie unter anderem „Landwirtschaftsmaschinen“ gewinnen zu können oder „Back on Track“, um der aktuellen Kostenexplosion besser Rechnung tragen zu können.

WAS HABEN WIR NOCH ALLES VOR?

Für 2023 steht mit „Back on Track“ die Steigerung unserer Wettbewerbsfähigkeit im Fokus, um in dem aktuell herausfordernden Umfeld unser Unternehmen zu stabilisieren und auf einen guten Weg in die Zukunft zu bringen. Zur Zukunftssicherung brauchen wir eine auskömmliche Profitabilität, damit trotz der massiv gestiegenen Kosten erforderliche Investitionen in die Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit getätigt werden können.

Welche weiteren Themen aus unserer Strategie für 2023 bedeutsam sind, werden wir zukünftig regelmäßig mit unserer kontinuierlichen Strategie-Info bekannt geben und erörtern.

Jede*r hier bei FONDIDIUM ist wertvoll und wichtig für unseren Weg in die Zukunft. Denn das schaffen wir nur gemeinsam! – für den Fortbestand unseres Unternehmens, der Werke und unserer Arbeitsplätze.

| Claudia Brohm



Teilnehmende Strategie-Workshop „Gemeinsam für die Zukunft ausrichten“ im Mai 2022

JOACHIM SPANN, LEITER ZERSPANUNG UND SKAT- GROSSMEISTER

FONDRUM Singen GmbH

Nationenwertung
Bester Spieler
21. Skat-
Europameisterschaft
Costa Pacifica 2019



Ein außergewöhnliches Hobby hat unser langjähriger Mitarbeiter Joachim Spann.

Der 50-jährige gebürtige Radolfzeller und Vater von zwei Söhnen arbeitet bereits seit 26 Jahren bei FONDIUM bzw. Georg Fischer in Singen.

Seinen Start hatte Joachim Spann in der technischen Entwicklung der Gießerei. Parallel machte er dazu noch den Abschluss zum Techniker. 2014 wechselte er in die Bearbeitung, in der er ein Jahr lang das Projekt SPC leitete. Heute ist er verantwortlich für die Bearbeitung und Prozessentwicklung im Bereich der Zerspanung.

Als Ausgleich zu seiner Arbeit spielt er seit Kindesbeinen an Skat.

Durch sein Engagement und seinen Einsatz ist er sehr erfolgreich im Verein, dem Skatclub Seerose Radolfzell. Aktuell ist er der Dritte der Weltrangliste, war 2019 Europameister mit der Mannschaft und ist außerdem noch Jugendleiter Baden-Württemberg. 2021 wurde er als bisher elfter Spieler überhaupt als internationaler Skatgroßmeister ausgezeichnet. Diese Auszeichnung erhalten nur Skatspieler mit entsprechender Leistung und Engagement das Skatspiel zu fördern und anderen sowohl die Wahrscheinlichkeiten, als auch die logischen Spielzüge beizubringen. Mit seiner Begeisterung hat er auch seine beiden Söhne angesteckt. Die Beiden sind selbst auch passionierte und erfolgreiche Skat-Spieler.

Wir haben ihn zu seinem ungewöhnlichen Hobby befragt.

Skat ist ein eher seltener „Sport“. Wie bist du zu diesem Hobby gekommen?

Mein Vater hat mich schon als kleiner Junge mit zum Skatspielen genommen und so bin ich quasi dort hineingewachsen. Er brachte mir viele Tipps und Tricks bei und meine Faszination war geweckt. Mit 13 Jahren nahm ich an meinem ersten Turnier teil und mit 17 Jahren war ich schon erfolgreich in der 1. Bundesliga. Durch eigene Analyse meiner Spielfehler, habe ich mich bereits früh zu einem Spitzenspieler entwickelt.

Wow - das ist ja toll! Woher kommt die Faszination an Skat?

Viele Menschen stellen sich Skat als reinen „Kneipensport“ vor, bei dem das Glück den maßgeblichen Erfolgsfaktor hat. Aber so ist es nicht – Skat ist ein schnelles und taktisches Kartenspiel, welches nie langweilig wird. Ganz egal, ob du nur kurz zwischendurch eine Partie anmischst oder die Skatrunde abendfüllend betreibst, oder eine große Meisterschaft spielst. Ein erfolgreiches Skatspiel erfordert, optimale Selbstdisziplin, mathematisches logisches Denkvermögen, und die Begabung sich der Spielsituation ständig neu anzupassen. Es hat viel mit Logik zu tun und vor allem muss das Timing stimmen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Konzentration. Bei manchen Wettbewerben/Meisterschaften wird bis zu zehn Stunden gespielt.



Joachim mit seinen beiden Söhnen
beim Skat-Training.

Wer angesichts dieser Belastung nicht gelernt hat, permanent aufmerksam zu sein, der hat keine Chance. Als ich damals Europameister wurde, war das ein unbeschreibliches Gefühl. Das wünsche ich jedem, der professionell einen Sport betreibt. Da weiß man dann, dass sich das alles gelohnt hat.

Wie haben wir uns das vorzustellen? Gibt es eine Liga?

Es gibt verschiedene Ligen, z.B. die Bundesliga oder die deutsche Online-Bundesliga. Von Verbands- bis hin zu Europa- und Weltmeisterschaften. Es wird noch unterteilt in die Damen- und Herren-Bundesliga, aber auch die Jugend ist vertreten. Außerdem kommt noch hinzu, dass Skat als Mannschafts- oder Einzelsport betrieben werden kann. Skat ist sehr breit aufgestellt, was viele nicht wissen.

Wie laufen Meisterschaften ab?

Es gibt Einzel- oder Mannschaftswettbewerbe. Ziel ist es, so viele „Augen“ wie möglich zu bekommen, d.h. es geht nach Punktwertung. Mittlerweile, dank Corona, werden viele Meisterschaften auch Online abgehalten, d.h. es wird virtuell am PC gespielt. Je länger ein Turnier dauert, um so geringer ist der Glücksfaktor. Bei großen Meisterschaften entscheidet die Ausdauer, das logische Denken und in ggf. in der entscheidenden Phase das etwas bessere Kartenglück.

Ist Skat weit verbreitet?

Skat wird hauptsächlich in Europa gespielt. Bei Weltmeisterschaften sind viele Nationen vertreten.

Deutschland ist dabei die größte Nation, was zur Folge hat, dass die Hauptsprache bei Turnieren und Wettbewerben deutsch ist. Die nächstgrößeren Nationen sind Polen, Österreich, Frankreich, Dänemark und Belgien. Momentan sind ca. 2.000 Personen aus 16 Nationen professionelle Skatspieler.

Wie und wie oft trainierst du?

Zu den Hochzeiten habe ich schon ca. 30 Stunden in der Woche trainiert. Wohlgedenkt neben meiner eigentlichen Arbeitszeit. Das Gute daran ist, dass man ja auch von „zuhause“ aus am PC trainieren kann. So konnte ich das immer alles gut unter einen Hut bringen. Derzeit sind es „nur“ noch ca. sechs Stunden in der Woche.

Wie sieht es mit dem Nachwuchs aus? Gibt es viel Jugendliche, die sich für Skat interessieren?

Leider ist Skat nicht mehr ganz so verbreitet, wie es früher war. Das liegt wahrscheinlich auch daran, dass es heutzutage ein viel größeres Angebot an Freizeitaktivitäten gibt als früher und die virtuelle Welt starkes Interesse bei den Jugendlichen geweckt hat. Aber wir versuchen, so viel möglich für unsere Jugend zu tun. Wir veranstalten Juniorenturniere, es gibt an einigen Schulen Skat-AG's, etc. Um die Jugendlichen darauf aufmerksam zu machen, muss aktiv etwas dafür getan werden.

Lieber Joachim, vielen herzlichen Dank für das tolle Interview und dass du uns so begeistert über dein Hobby berichtet hast!

FIT FÜR DIE ZUKUNFT

Fit für die Zukunft: Das Reallabor Singen

Wissen ist ein sehr wichtiger Rohstoff, besonders in einer immer komplexer werdenden Welt. Es bildet die Grundlage für Innovation, wirtschaftlichen Erfolg und die Weiterentwicklung der Industrie. Unternehmen und Organisationen, die über umfangreiches und neuestes Wissen verfügen, sind im Wettbewerb um Kunden und Marktanteile ganz klar im Vorteil und haben „die Nase vorn“.

Gute Quellen dafür sind die Hochschulen. Eine enge Zusammenarbeit mit ihnen ist somit ein wichtiger Erfolgsfaktor. Aus diesem Grund hat FONDIUM zusammen mit der Firma WEFA und der Stadt Singen seit einiger Zeit daran gearbeitet, hier etwas Konkretes mit der Hochschule für Technik und Gestaltung, Konstanz, zu schaffen. Das Resultat daraus ist das Reallabor Singen, welches im letzten Jahr gegründet wurde. Diese Plattform soll dazu beitragen, das Netzwerk aus Wissenschaft, Industrie und Politik noch enger zu knüpfen. Damit lässt sich für alle Beteiligten und in alle Richtungen Nutzen und Mehrwert schaffen. Firmen erhalten so zum Beispiel einfacheren Zugriff auf das neueste Know-how der Wissenschaft und sind in der Lage, dieses für die Lösung aktueller Problemstellungen zu nutzen. Die Firmen selbst können sich aber auch untereinander zu einzelnen Themen direkt austauschen. Auf der anderen Seite lernt die Hochschule aus erster Hand, vor welchen konkreten Herausforderungen Städte und Firmen im Detail stehen. Somit können Projekte und die Forschungsaktivitäten wesentlich konkreter auf reale und aktuelle Fragestellungen ausgerichtet werden.

Mit welchen Themen beschäftigt sich nun das Reallabor Singen konkret? Hier wird es im Wesentlichen um Dekarbonisierung, Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Mobilität und Werkstoffe gehen. Felder, die für FONDIUM bereits eine große strategische Rolle spielen und die wir allein weder schultern noch lösen können. Konkret gibt es bereits einen ersten Projektvorschlag, bei dem sich mittels künstlicher



Intelligenz die Effizienz unseres Energieverbrauchs analysieren und optimieren lässt. Dies hilft uns auf der einen Seite noch umweltfreundlicher zu produzieren und spart auf der anderen Seite auch noch Betriebskosten - eine echte „Win-Win Situation“ in Anbetracht der aktuellen Energiepreisentwicklung. Organisiert wird die Zusammenarbeit durch Herrn Stefan Stieglitz. Er verfügt über langjährige Erfahrungen im Innovationsmanagement und hilft, Brücken zwischen den einzelnen Partnern aufzubauen. Sein Arbeitsplatz ist dabei zweigeteilt: er hat sowohl in der HTWG Konstanz und bei FONDIUM je ein Büro und ist somit bei Bedarf direkt bei uns vor Ort.

| Guido Rau

MOBILITÄT NEU DENKEN

Eisenguss meets Verkehrswende

Der Bedarf an umweltfreundlicher und nachhaltiger Mobilität wächst in den letzten Jahren immer stärker. Die ersten Ideen und Ansätze dafür sind bereits heute auf unseren Straßen zu sehen. Neben der Personenbeförderung ist dabei auch der Transport von Waren von Bedeutung, denn er hat einen nicht zu unterschätzenden Anteil am weltweiten CO₂-Ausstoß. Ein Schlagwort, welches in diesem Zusammenhang immer wieder fällt, ist das sogenannte **Light Electric Vehicle**, kurz: LEV. Doch was steckt hinter diesem Begriff und warum beschäftigt sich FONDUM damit?

LEV sind kleine, elektrisch unterstützte Fahrzeuge, die zwei bis vier Räder besitzen und eine Geschwindigkeit zwischen 25 und 45 km/h erreichen dürfen. Die EU hat dafür bereits sieben verschiedene Fahrzeugklassen definiert, die sich nach zulässigem Gewicht, Leistung und der gewählten Bauart unterscheiden. Interessant sind insbesondere Fahrzeuge, mit denen sich Waren im urbanen Umfeld transportieren lassen. Mit ihnen können rund 250 kg Nutzlast befördert werden. Im Gegensatz zu den reinen Fahrrad-Cargobikes lassen sich damit deutlich größere und schwerere Lasten wirtschaftlich transportieren. Somit können Güter in den chronisch verstopften Innenstädten „auf der letzten Meile“ schnell und effizient zum Zielort gebracht werden.

Der wichtigste Faktor ist aber die Umweltfreundlichkeit dieser Fahrzeuge. LEVs sind elektrisch betrieben, was bedeutet, dass sie lokal keine schädlichen Emissionen erzeugen. Im Vergleich zu herkömmlichen Fahrzeugen ist ihr Energiebedarf wegen des niedrigeren Gewichtes ebenfalls deutlich kleiner. Das Verhältnis zwischen Fahrzeuggewicht und Nutzlast fällt bei ihnen somit viel günstiger aus als bei einem Transporter oder gar einem LKW. Gegenüber Antrieben mit fossilen Brennstoffen haben sie deshalb im Betrieb einen deutlich kleineren Kohlendioxid-Fußabdruck – insbesondere, wenn „Grüner Strom“ verwendet wird. Auch beim Thema Ressourcen-Bedarf können sie glänzen: da die LEV sehr leicht sind, wird bei der Herstellung wesentlich weniger CO₂ verursacht, gleichzeitig benötigt werden dafür weniger Rohstoffe benötigt.

Ein weiterer Vorteil von LEVs ist, dass sie viel flexibler sind als herkömmliche Fahrzeuge. Sie können leichter durch den Verkehr manövrieren und sind so in städtischen Gebieten oft schneller als Autos. Auch sind sie viel einfacher zu parken, was ein großer Vorteil im urbanen Umfeld ist, in dem freie Parkplätze oft Mangelware sind. Fakt ist auch, dass diese Fahrzeuge wesentlich günstiger sind als Autos. Sie haben deutlich niedrigere Betriebskosten und benötigen weniger Wartung. Darüber hinaus gibt es oft staatliche Anreize und Förderprogramme.



Welchen Bezug hat nun FONDUM zum Light Electric Vehicle? Neben klassischen Kunden aus der Automobilwelt wollen wir auch für die wachsende alternative Mobilität Lösungen anbieten. Deshalb ist dies in unserer Strategie auch als eines der Zielfelder beschrieben. Durch die Vielzahl von neuen Herstellern macht es wirtschaftlich Sinn, bestimmte Bauteilgruppen zu vereinheitlichen. Ansätze hierzu sind beispielsweise Rahmenkomponenten für Lastenräder oder Fahrwerkskomponenten für LEVs, die wir momentan betrachten. Hier können wir unsere Kompetenzen in Leichtbau, Entwicklung und Fertigung von Sicherheitsteilen für die Mobilität von morgen mit dem nachhaltigen Werkstoff Sphäroguss einbringen und neue Kunden gewinnen.

| Guido Rau

ELECTRIC CARGO BIKE	ELECTRIC CARGO MOPED	SMALL ELECTRIC DISTRIBUTION VEHICLE
		
		
		
		
EXAMPLE SUPPLIERS CENTAUR CARGO, CYCLESPOK, EBIKE4DELIVERY, LARRY VS HARRY, URBAN ARROW, VELOVE	EXAMPLE SUPPLIERS CARGOBE, EBRETTI, ELVELO, GOVECS, STINTI, TRIPL	EXAMPLE SUPPLIERS EASYGOELECTRIC, ELECTROCAR, FACTORY, TUKTUK, VAN BITTERSWIJK, ECO-MOBILITEIT
LOADING CAPACITY 50 - 350 KG	LOADING CAPACITY 100 - 500 KG	LOADING CAPACITY 200 - 750 KG
VEHICLE WEIGHT 20 - 170 KG	VEHICLE WEIGHT 50 - 600 KG	VEHICLE WEIGHT 300 - 1000 KG

KLEINE GIESSEREI- KUNDE

Das Georg-Fischer-Konverter- verfahren

EIN GARANT FÜR DIE SICHERE HERSTELLUNG VON GJS

Der Prozessschritt der Magnesiumbehandlung ist ein nicht verzichtbarer Baustein bei der Herstellung von Gusseisen mit Kugelgraphit.

Alle Produkte, die wir im Hause FONDUM herstellen, sind Produkte aus dem Werkstoff GJS (Gusseisen mit Kugelgraphit).

Im Georg-Fischer-Konverter (GF-Konverter) wird im Gegensatz zu anderen Methoden der GJS-Herstellung das Reinmagnesium zur Erzeugung von GJS genutzt. Andere Verfahren verwenden Vorlegierungen. Durch den konstruktiven Aufbau des GF-Konverters findet eine kontrollierte Reaktion des Reinmagnesium statt.

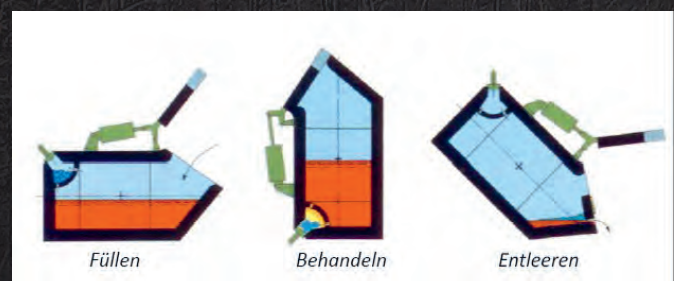
Durch den endständigen Magnesiumdampf, der in der Folge durch die Schmelze aufsteigt, wird die Schmelze entschwefelt und legiert.

Die Reaktion ist abhängig von der Temperatur der Schmelze sowie von der Lage, Form und Größe der Bohrungen in der Konverterplatte. Zugleich findet eine Abscheidung der Reaktionsprodukte statt.

Der GF-Konverter wird in der horizontalen Lage mit Legierungselementen und der Basis-Schmelze gefüllt. Die Basis-Schmelze sollte in der Anwendung im Temperaturbereich von 1400°C – 1550°C liegen. Danach wird die Reaktionskammer mit einer abgewogenen Menge des Reinmagnesiums beschickt und geschlossen. Wird der GF-Konverter in die Senkrechte gedreht, beginnt die Reaktion mit dem Reinmagnesium.

Nachdem die Schmelze im ersten Schritt der Reaktion desoxidiert, wird sie in der Folge entschwefelt. Erst dann nimmt die Schmelze das Magnesium auf.

| Jens Müller, Sven Baukat-Kmiecicak



VERBESSERUNGSIDEEN VON MITARBEITENDEN

Das betriebliche Vorschlagswesen als Verbesserungsinstrument

OPTIMIERUNG DER PL2 DURCH

DOKUMENTATION VON

STÖRUNGSMELDUNGEN

Die PL2 ist die jüngste Fertigungslinie bei FONDIOUM Singen. Sie wurde 2019 in Betrieb genommen und gießt in einem Drei-Schichtbetrieb circa 4.050 Kästen am Tag ab.

Seit dem Bau der PL2 ist Christian Ehrich als Elektriker für diese Anlage zuständig. Von daher ist ihm ein hoher Wirkungsgrad der Anlage genauso wichtig wie für die Anlagenverantwortlichen der Produktion. Mit dem Ehrgeiz über sich hinaus zu wachsen und der Freiheit als Elektriker auch Verbesserungen direkt auszutesten und umzusetzen, gepaart mit seiner langjährigen Berufserfahrung, ist es sein täglicher Anspruch den Wirkungsgrad der PL2 hochzuhalten und so viel guten Guss, wie möglich, an die Kunden zu liefern, um somit die Wettbewerbsfähigkeit des Werkes sicherzustellen.

Aufgrund seines inneren Antriebes, die PL2 kontinuierlich zu optimieren, hat sich Christian Ehrich unter anderem mit den wiederkehrenden Störungen der Körbe beschäftigt. Diese Körbe befördern die erstarrten Gusstrauben nach dem Auspacken aus der Sandform über eine Kühlförderstrecke zu einer Strahlanlage, in der die Gussteile mittels Strahlkorn vom anhaftenden Sand bereinigt werden. Im ganzen Fördersystem der PL2 befinden sich 294 Körbe, die teilweise mehrmals am Tag oder sogar mehrmals in einer Schicht in Störung gegangen sind. Bisher wurden diese Störungen entweder quittiert oder behoben, ohne jegliche Dokumentation darüber zu führen, welcher der 294 Körbe an welcher Stelle im Förderer zu einer Störung führte.

Diese fehlende Dokumentation stellte ein Hindernis für die Ursachenanalyse und somit auch für die Problemlösung dar, da keine Aussagen getroffen werden konnten, ob es immer dieselben Körbe sind, die Probleme bereiten, bzw. welche Körbe überhaupt „defekt“ sind.

Um dieses Hindernis zu überwinden, kam Christian Ehrich auf die Idee, jede TE-Nummer (Transporteinheit) mit einem Zeitstempel im Produktionsleitsystem (PLS) zu dokumentieren, sobald die entsprechenden Körbe in Störung gehen. Für die Umsetzung dieser Idee musste eine Programmierung der S7-Steuerung erfolgen. Zwar wurde Christian Ehrich in Kursen darin geschult, jedoch musste er sich, mit Hilfe eines Arbeitskollegen, erneut mit der Programmierung vertraut machen, da es sich dabei nicht um eine tägliche Tätigkeit handelt. Die größte Herausforderung bei der Umsetzung war jedoch das Ganze während der täglichen Arbeit als Instandhalter durchzuführen. Nach einer Umsetzungszeit von zwei Wochen gelingt es nun, gezielt auffällige Körbe aus dem Fördersystem auszuschleusen und zu reparieren oder sich die auffälligen Bereiche im Fördersystem genauer anzuschauen.

Christian Ehrich ist 43 Jahre alt, verheiratet und stolzer Vater von drei leiblichen Kindern und zwei Stiefkindern.

Seine Ausbildung zum Elektriker hat er bei TRW in Blumberg absolviert und war danach als Sanitärer bei der Bundeswehr im Einsatz. Bevor er 2003 zu Georg Fischer kam, hat er noch als Elektriker bei einem Maschinenbau Hersteller in Dachingen bei Schwenningen gearbeitet. Bei GF hat er als Instandhalter in der Bearbeitung angefangen und wechselte später zur Schichtarbeit als Instandhalter an den Anlagen DISA und AM214. Nicht nur als Elektriker zeigt Christian Ehrich einen engagierten Einsatz im Unternehmen, sondern auch bei der Werksfeuerwehr und das seit über 15 Jahren.



Oben: Christian Ehrich,
Elektriker am Standort Singen

VERMEIDUNG VON KÖRPERLICHER BELASTUNG DER MITARBEITENDEN UND REDUZIERUNG ZUSÄTZLICHER NACHARBEITSKOSTEN BEI DER MOTORTRÄGER-PRODUKTION

An der Fertigungslinie IMC mussten qualitätsbedingt bei der Motorträger-Produktion an zwei Bohrungen nach der Bearbeitung zwei zusätzliche Speiser pro Bauteil angebracht werden. Grund dafür war eine offengelegte Porosität. Die Aufgabe eines Speiser besteht darin, beim Gießvorgang das flüssige Eisen zu speichern, um es dann während der Erstarrung dem Gussteil zurückzuführen und dadurch Volumenveränderungen auszugleichen. Die Fertigungslinie IMC hat im Vergleich zu den anderen Fertigungslinien den Vorteil, eine Presse zu besitzen, bei der die Gussteile mit den dafür entsprechend ausgelegten Werkzeugen schnellstmöglich von den Speisern und Gießsystemen befreit werden können.

Für die zusätzlichen Speiser, die im Nachhinein angebracht wurden, war das Werkzeug jedoch nicht ausgelegt, wodurch ein manuelles Abschlagen durch die Mitarbeitenden am Kontrollband mit Hilfe eines Hammers notwendig war. Der Kraftaufwand dafür war sehr hoch und führte, bei einer Losgröße von circa 5.400 Stück, zu einer starken körperlichen Belastung.

Neben dem Abschlagen der Speiser müssen die Mitarbeitenden eine Sichtkontrolle an den Gussteilen durchführen. Der zusätzliche Zeitaufwand für das Abschlagen der Speiser hat unweigerlich dazu geführt, dass nicht alle Gussteile auf dem Band bearbeitet werden konnten und ein gewisser Anteil am Ende des Bandes ausgeschleust werden musste. Diese ausgeschleuste Menge wurde dann an anderer Stelle bearbeitet und kontrolliert, wodurch zusätzliche, nicht kalkulierte Kosten entstanden.

Um die hohe Belastung der Mitarbeitenden sowie die zusätzlichen Kosten zu eliminieren, haben sich Vincenzo Zecchini, Oscar Ovejero-Yeste und Mehmet Günes Gedanken darüber gemacht, wie die zusätzlichen Speiser maschinell entfernt werden können.

Aus drei Werkzeugen, die verschrottet werden sollten, sowie einer Schablone aus Blechen konnte ein geeignetes Werkzeug gefertigt werden, wodurch das Abknacken der zusätzlichen Speiser an der Ausdruckvorrichtung noch vor dem Abknacken der übrigen Speiser erfolgen kann.



Links:
Mehmet Günes,
Springer an der IMC,
Oscar Ovejero-Yeste,
Schichtleiter an der IMC und
Vincenzo Zecchini,
Schichtführer an der IMC
am Standort Mettmann

Die Herausforderung bei der Umsetzung lag darin, die Schablone so auszurichten, dass eine optimale Positionierung vom Werkzeug zum Gussteil gefunden wurde. Es wurden fünf Anpassungen der Schablone vorgenommen, um ein produktionsreifes Prototypenwerkzeug zu erstellen. Nach einer erfolgreichen Wirksamkeitsprüfung konnte dann aus dem Prototypenwerkzeug ein serienreifes Werkzeug erstellt werden.

Dieses Werkzeug wurde komplett intern gefertigt. Dadurch konnte mit einem geringen Kostenaufwand von circa 3.000€ eine Einsparung von circa 25.000€ erzielt werden sowie eine körperliche Entlastung der Mitarbeitenden am Kontrollband.

Vincenzo Zecchini ist 59 Jahre alt und stolzer Vater von drei Kindern.

Als Leiharbeitnehmer hat er 1986 als Maschinist an der Fertigungslinie AM68 angefangen. 1997 wechselte er als Springer und Sandmüller an die IMC und hat im Jahr 2000 die Position des Schichtführers übernommen. 2002 hat er sich eine berufliche Pause gegönnt, um dann 2003 wieder an der IMC als Springer und nach zwei Monaten wieder als Schichtführer zu arbeiten. Aufgrund seiner jahrelangen Erfahrung wurde er 2018 zum Meister befördert.

Oscar Ovejero-Yeste ist 41 Jahre alt, verheiratet stolzer Vater von zwei Kindern.

Als gelernter Sicherheitstechniker hat er 2002 als Hilfsarbeiter an der Fertigungslinie IMP1 gearbeitet. 2003 kam er an die IMC. Aufgrund seiner

technischen Ausbildung und seiner schnellen Auffassungsgabe konnte er sich in kurzer Zeit zum Schichtleiter hocharbeiten.

Mehmet Günes ist 52 Jahre alt, verheiratet und stolzer Vater von drei erwachsenen Kindern.

Als gelernter Schweißer hat er 1988 als Mitarbeiter in der Kernmacherei bei der Firma Buderus gearbeitet. 1995 kam er, dank der Empfehlung seines Cousins, der schon bei Georg Fischer gearbeitet hat, als Kerneinleger an die IMC. Nach drei Monaten wechselte er als Konverterfahrer in die Schmelzerei, um dann 1997 wieder an die IMC zu wechseln. An der IMC hatte er die Möglichkeit, verschiedene Aufgabenfelder zu erlernen und sogar die Position des Schichtführers für mehrere Jahre zu übernehmen. Seit nun 20 Jahre unterstützt er die IMC tatkräftig als Springer. •

„WIR SCHÄTZEN ES UNGEMEIN, WENN MITARBEITENDE IHRE IDEEN INS UNTERNEHMEN EINBRINGEN. SIE SIND SCHLIESSLICH AM NÄCHSTEN AN DEN PROZESSEN DRAN.“

| Sara Vahdani

ABSCHLUSSBERICHT LN ALS ONE FONDIUM

**DIE GESCHICHTE VON
INFOR LN, CLOUD, AMAGNO,
FDM-TOOLS, WORKFLOWS,
PROZESSORIENTIERUNG,
AGILITÄT UND VIELEM MEHR**

Im Übergang des letzten Jahres wurde noch an Silvester bis 16 Uhr ein GoLive gefährdendes Problem gelöst, um sich dann gleich in die Silvesterfeier zu stürzen. Hier hat sich gezeigt, dass FONDIUM gemeinsam mit „Firefighting“ umgehen kann. Am Sonntag, den 2. Januar, waren dann schon die ersten Projektkollegen*innen vor Ort, damit der Infor Go-Live gleich mit Produktionsstart am darauffolgenden Montag gut vorbereitet war. Am 3. Januar war es dann in Singen so weit. Der über viele Monate vorbereitete GoLive war real. Gemeinsam mit den Infor-Beratern*innen, den Teilprojektleitern*innen und dem FONDIUM-Projektteam wurde der „War-Room“ eingerichtet und alle anfallenden Probleme sofort bearbeitet und gelöst. Die Erfahrungen konnten dann zum GoLive in Mettmann in der Folgeweche sofort zum Einsatz kommen. Gleich in den ersten Tagen stand fest: „Wir können mit dem neuen System produzieren, bestellen, einkaufen, versenden, Lager verwalten, Rechnungen bezahlen – zusammengefasst: überleben.“

Zum Ende des Januars wurden auch korrekte Löhne ausgezahlt. Alle ergänzenden Teilprojekte (z.B. die FONDIUM-Tools) haben wie definiert funktioniert. In den Folgemonaten wurden dann noch der neue Rechnungsprüfungsworkflow in Betrieb genommen, kontinuierlich neue Anforderungen aufgenommen und ständig optimiert.

Jetzt stand die Stabilisierungsphase an. Auch wurde gleich an den ersten Optimierungen gearbeitet, die dann in den Folgemonaten umgesetzt wurden.

Wir haben gemeinsam viel gelernt und in Taskforces (z.B. Drucker-Taskforce) oder agilen Teams gemeinsam Probleme gelöst. Auch wurden einige Themen umgesetzt, die ursprünglich erst für eine folgende Optimierungsprojektphase angedacht waren.

Das Jahr wurde nie langweilig. Auch mussten wir alle lernen, mit monatlichen LN- Aktualisierungen in der Cloud oder mit echten Störungen des ERPs umgehen zu können. Im August wurde dann das „alte SAP“ endgültig abgeschaltet. Jetzt wurde jedem/jeder klar, die alte Welt kommt auch nicht zurück und Infor bleibt. Wir sind nicht mehr in einer funktionalen SAP-Welt im Konzern, in der zentral im Hintergrund viele Probleme gelöst werden, sondern in einer prozessorientierten Welt, in der jede*r eigenverantwortlich mit dem System umgehen, es weiterentwickeln und die Themen angehen und auch lösen muss. Den Key-User*innen wurde wahrscheinlich hier erst wirklich bewusst, dass Ihre Rolle auch im Tagesbetrieb gefragt ist und über das Projekt hinausgeht.

Das Thema Zusammenarbeit ist der Schlüssel. Nicht über Command&Control und Abgrenzung der einzelnen Aufgaben- und Arbeitsbereiche, sondern gemeinsame Erreichung der Ziele in crossfunktionalen und übergreifenden Teams. Das kristallisiert sich immer mehr als großer Erfolgsfaktor für **One FONDIUM** heraus. •

| Michael Schönborn, Thomas Fels

AUTOMATISIERUNG AM STANDORT SINGEN - AUTOMATISIERTES SCHLEIFEN VON GUSSTEILEN



Matthias Rebstein, Daniel Sailer und Katja Bautze
an der Schleifzelle am Standort Singen

Automatisierung verkürzt und erleichtert Prozesse, reduziert Kosten und sorgt für einen ergonomisch wertvolleren und wirtschaftlicheren Betrieb der Anlagen.

Das 2021 gegründete Automatisierungsteam am Standort Singen besteht aus insgesamt drei Personen:

- **Roboterprogrammierung und CAD-Konstruktion:** Daniel Sailer
- **SPS-Programmierung:** Katja Bautze
- **Elektrokonstruktion:** Matthias Rebstein

Die Aufgaben des Teams bestehen darin,

Automatisierungsideen aus dem Unternehmen aufzunehmen, diese zu bewerten und umzusetzen.

Im Jahr 2022 wurde ein Projekt erfolgreich umgesetzt:

Matthias Rebstein,
Automatisierungstechniker
am Standort Singen



AUTOMATISIERTES SCHLEIFEN VON GUSSTEILEN

Die strategische Ausrichtung von FONDIIUM beinhaltet und erfordert zunehmend automatisierte Konzepte. Mit der automatisierten Schleiflösung wurde eine neue Technologie für den Standort Singen eingeführt, welche der schwierigen und komplexen Lage am Arbeitsmarkt für Gussputzer entgegenwirkt. Im Zuge dieser Investition wurde das Gussputzen und Schleifen vom derzeitigen externen Bearbeiter wieder zurück an den Standort Singen verlagert.

Die Schleifmaschine ist mit einer Vielzahl von Funktionen ausgestattet, die dazu beitragen, die Arbeit der Mitarbeitenden effizienter und ergonomischer zu gestalten. So verfügt die Maschine zum Beispiel über eine automatische Schleifhöhenanpassung, die dafür sorgt, dass jedes Werkstück optimal geschliffen wird, unabhängig von der Außenkontur oder Toleranz der Bauteile.

Die Schleifqualität und Prozessstabilität wurde dadurch deutlich verbessert, damit konnten Qualitätsmängel und Reklamationen beim Kunden verringert werden.

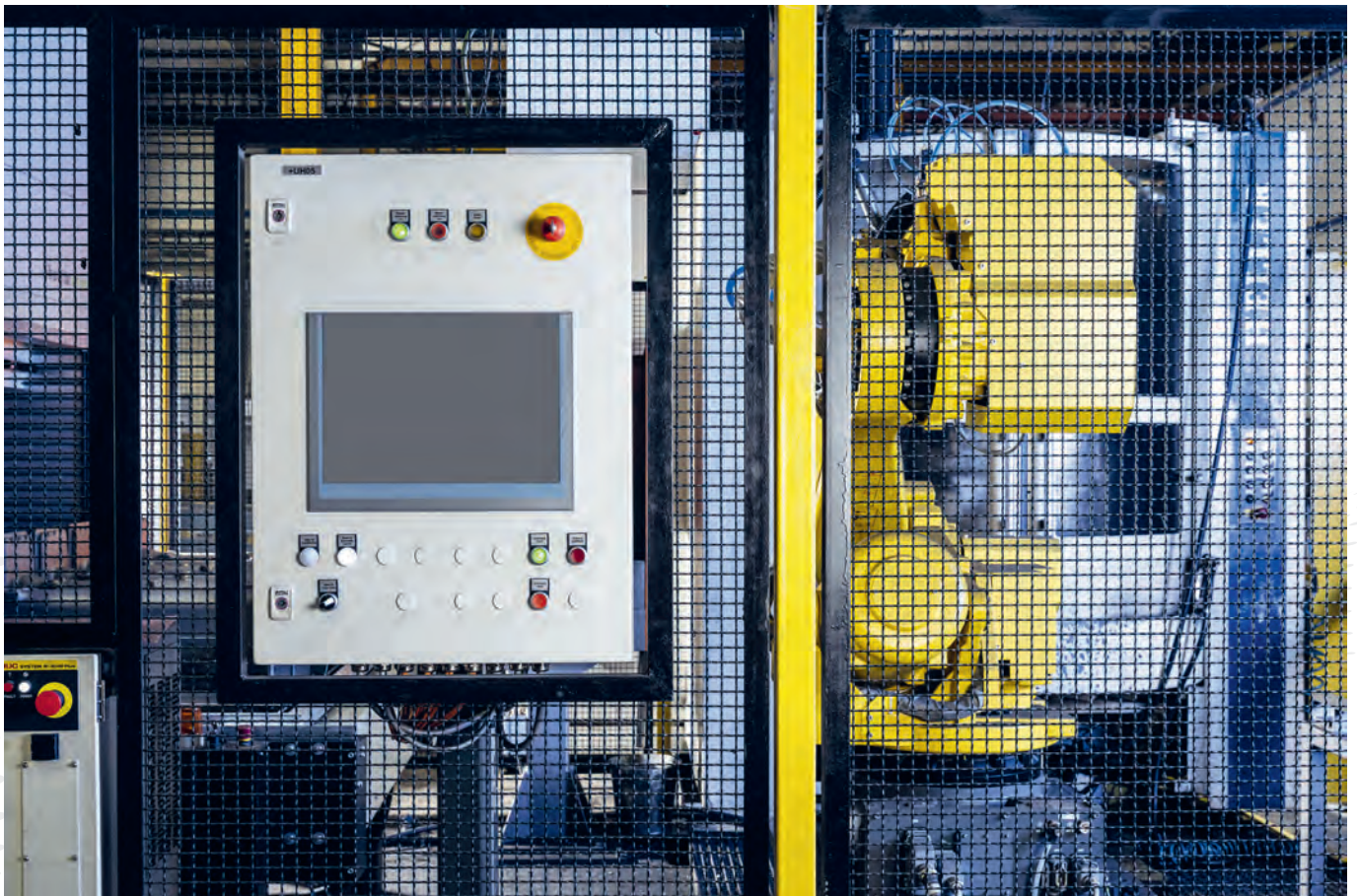
Wir sind überzeugt davon, dass diese Technologie dazu beitragen wird, die Prozesse am Standort zu optimieren und den ohnehin bereits angespannten Arbeitsmarkt zu entlasten. Die Einführung der neuen Schleifmaschine in Singen ist ein weiterer und wichtiger Schritt in Richtung Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

| Pasquale Vicedomini



Katja Bautze, SPS-Programmierung
Daniel Sailer Roboterprogrammierung und CAD-
Konstruktion am Standort Singen

WAS HAT PLÄTZCHEN BACKEN MIT DER BEARBEITUNG VON GUSSTEILEN ZU TUN?



Eigentlich gar nichts, aber die Vorstellung von einem Backofen mit mehreren Blechen voller Plätzchen hilft, um das Prinzip der in unserer Produktion eingesetzten Liftregal-Systeme zu verstehen. Später im Text kommen wir darauf zurück.

Ausreichender Platz ist in einem Bearbeitungsbetrieb immer ein Thema, da speziell Lagerfläche sehr viel Geld kostet. Die vertikale Höhe des zur Verfügung stehenden Raumes wird zur Lagerung hingegen nur bedingt genutzt, speziell wenn sich in der Nähe Produktionsanlagen befinden oder Menschen aufhalten. Hier begrenzen sehr oft technische oder auch gesetzliche Vorgaben die Anzahl der zu lagernden Artikel. Vor diesem Hintergrund machten wir uns mit einem bereichsübergreifenden Team an die Arbeit, um bei diesem Aspekt besser zu werden. Natürlich fiel die Lösung nicht vom Himmel. Sie war das Ergebnis eines konstruktiven Brainstorming-Prozesses über mehrere Meetings. Eine Idee führte zur Nächsten und am Ende stand der Einsatz eines Liftregal-Systems für uns fest.

Aber wie haben wir uns so ein System vorzustellen? Da hilft uns das bekannte Bild vom Plätzchenbacken. Wir ersetzen gedanklich einfach den Backofen durch einen circa 7m hohen Turm, bei dem sich in der Mitte ein automatisches Fördersystem (Lift) befindet.

Dieser Lift lagert die sogenannten Tablare, auf denen sich unsere Gussteile befinden, zu beiden Seiten ein- bzw. aus. Mit Hilfe dieser Lagertürme haben wir ein platzsparendes und effizientes System zur Verfügung, um unsere automatisierten Bearbeitungsanlagen über mehrere Schichten mit den zuvor eingelagerten Rohteilen zu versorgen. Natürlich können je nach Konzept auch die Fertigteile wieder im Turm zwischengelagert werden. Über die integrierte Steuerung können wir nach Bedarf die einzelnen Tablare bzw. die Artikel mit dem geforderten Teilezustand ansprechen und dem nächsten Prozessschritt zuführen.

Insgesamt bieten uns die eingesetzten Systeme eine ideale Lösung, um den Materialfluss speziell an den automatisierten Anlagen zu optimieren. Gemeinsam ist es uns dadurch gelungen, die Effizienz unserer Anlagen zu erhöhen und einen weiteren Schritt bei der Umsetzung unseres strategischen Ziels für mehr Wettbewerbsfähigkeit zu gehen. Vielen Dank an alle Kollegen*innen, die mit größtem Einsatz an diesem Projekt gearbeitet haben. Den Erfolg können wir uns in der Bearbeitung ansehen.

| Martin Sölling



A portrait of Martina Buttermann, a woman with short, wavy blonde hair, smiling at the camera. She is wearing a bright yellow blazer over a black ribbed top. A silver necklace with a circular pendant is visible. She is also wearing a black belt with a large silver buckle. The background is a blurred green foliage.

MARTINA BUTTERMANN
ASSISTENTIN
IM PERSONALMANAGEMENT

FONDIUM Mettmann GmbH

Die 55-jährige gelernte Groß- und Außenhandelskauffrau Martina Buttermann arbeitet seit 2008 bei FONDIUM bzw. Georg Fischer in Mettmann. Die Assistentin im Personalmanagement ist ein echtes Allround-Talent mit einem vielseitigen und breit gefächerten Arbeitsspektrum. Wir möchten euch Martina genauer vorstellen.

Seit wann bist du bei FONDIUM?

Ich bin im September 2008 zu Georg Fischer gekommen. Somit bin ich in diesem Jahr schon seit 15 Jahren mit an Bord. Wenn ich so darüber nachdenke, kommt es mir noch gar nicht so lange vor.

Wie war dein bisheriger Werdegang?

Vor GF/FONDIUM war ich als Einkäuferin in verschiedenen Branchen tätig. Angefangen hat alles mit einer Ausbildung als Groß- und Außenhandelskauffrau bei der Metro in Düsseldorf. Im Anschluss daran habe ich als Einkäuferin in einem Textilunternehmen gearbeitet, dann war ich für den Einkauf von Duty-Free Produkten und die Bordverpflegung einer großen deutschen Airline sowie für die eine oder andere Party auf dem Flughafengelände verantwortlich. Danach für die Produktpalette einer Unternehmensgruppe für die Sparte Krankenhaus catering. Im Nachhinein betrachtet, war es bunt und wild.

Wie bist du dann zu FONDIUM gekommen?

Eigentlich wie die Jungfrau zum Kind. Nachdem es meinem letzten Arbeitgeber wirtschaftlich schlecht ging, holte sich dieser eine Unternehmensberatung ins Haus, die beschloss einen Großteil der Mitarbeitenden zu kündigen. So verlor ich nach 12 Jahren meinen Job dort. Ich wandte mich an eine Personalvermittlungsagentur, die mich umgehend kontaktierte, um mich als Sekretärin an GF zu vermitteln. Meine erste Antwort war: „Auf gar keinen Fall, das können Sie knicken. Das ist nichts für mich.“ Trotzdem ließ ich mich dazu überreden, zu einem ersten Gespräch mitzufahren, ich hatte ja schließlich nichts zu verlieren. Tja, was soll ich sagen, das ist jetzt fast 15 Jahre her. Bodo Müller überzeugte mich durch seine persönliche Art und seine Vorstellungen, wie der Job aussehen könnte, letztendlich doch davon bei GF anzufangen. So wurden mir im Laufe der Zeit immer mehr eigenverantwortliche Aufgaben und Projekte übertragen.

Was machst du genau bei FONDIUM und was magst du an deinem Job?

Ich arbeite als Assistentin im Personalmanagement, aber mein Tätigkeitsfeld ist sehr breit und vielseitig gefächert, sodass es schwer ist, diese Frage in zwei Sätzen zu beantworten.

Zu meinen Aufgaben zählen unter anderem anfallende Bürotätigkeiten und die Erledigung des Tagesgeschäftes, die Planung und Ausrichtung aller Feierlichkeiten für FONDIUM Mettmann sowie Fotos machen und Texte für Social Media schreiben. Ich kümmere mich um unsere Kantine und Automaten und bin Ansprechpartnerin für Spenden und Sponsoring. Ich wirke in diversen Projekten und in unserem Kulturforum mit. Kurzum bin ich: Ratgeberin, Problemlöserin, Zuhörerin, Vermittlerin, Ideenlieferantin und Kontaktvermittlerin.

Ich mag die Abwechslung, kein Tag ist wie der andere. Ich mag den Kontakt zu den Kollegen*innen, die alle so unterschiedlich sind und doch irgendwie alle gleich ticken, denn jeder ist so dankbar für ein paar nette Worte und ein offenes Ohr. Wie heißt es doch so schön „so wie man in Wald hineinruft, so hallt es heraus“. Diese Erfahrung mache ich fast täglich.

Vor allem aber liebe ich die Planung und Durchführung unserer Veranstaltungen. Was gibt es Schöneres als in dankbare und leuchtende Kinderaugen auf unserer Kinderweihnachtsfeier zu schauen oder unseren Jubilar*innen auf dem jährlichen Schiffsausflug einen unvergesslichen Tag zu bereiten. Unser Sportfest, welches inzwischen auch zu einem beliebten Rentnertreffpunkt geworden ist, ist für mich ebenfalls ein alljährliches Highlight. Und das Beste ist, wenn ich zwei Leute zur Unterstützung benötige, sind letztendlich vier da, die helfen wollen. Das ist einfach großartig und zeigt, dass wir trotz vorhandener Probleme alle zusammenhalten.

Was sind deine Hobbies?

Ich habe in meiner Jugend („oh Gott, das hört sich schon so alt an“) 20 Jahre Volleyball gespielt. Vor 15 Jahren habe ich dann mit dem Tennisspielen angefangen und so wurde, aus einer anfänglichen Hobbyspielerin, eine ganz passable Tennisspielerin, die sich inzwischen mit ihrer Truppe in der Niederrheinliga herumschlägt.

Mit dem Golfen habe ich es auch mal versucht, habe aber nach der Platzreife gemerkt, dass mich dies (noch) nicht „catched“. An alle passionierten Golfspieler*innen: „Sorry dafür.“

Hast du ein Lebensmotto?

Natürlich: „Das Leben ist zu kurz. Also iss die Pommes, kaufe die Schuhe und buche die Reise.“

Die Zeit rast nur so. Gerade erst hat die Familie die Weihnachtsgeschenke unter dem Tannenbaum und den Inhalt des Kühlschranks geplündert, dann hört man auch schon die Silvesterraketen knallen und plötzlich hast du Geburtstag. Völlig „untersommert“ freut man sich auf die warmen Monate und zack ist das Jahr auch schon wieder vorbei.

Wir in der Personalabteilung bekommen leider täglich mit, wie schnell und teilweise unerwartet das Leben vorbei sein kann. Darum habe ich mir geschworen, alles zu genießen und alles zu machen, worauf ich Lust habe und mich nicht über Dinge zu ärgern, die ich eh nicht ändern kann.

Liebe Martina, vielen herzlichen Dank für das tolle Interview und die Einblicke in deinen Werdegang! •

FONDIUM KULTURFORUM

DIE AKROPOLIS DER VIER WERTE

**WERTE KANN MAN
NICHT LEHREN, SONDERN
NUR VORLEBEN
(VIKTOR FRANKEL)**

So wie in vielen Lebensbereichen, wirkte sich die Corona-Pandemie auch im Jahr 2022 leider auf unser Kulturforum und dessen Entfaltungsmöglichkeiten aus. Immerhin konnten wir wenigstens online zwölf Mal die sogenannte **WERTvolle Stunde** abhalten. Dabei handelt es sich um einen monatlichen Austausch der Wertebotschafter*innen mit dem Projektteam des Kulturforums. Welche Wahrnehmungen zur erfolgreichen oder verbesserungswürdigen Werteumsetzung gab es? Welche Ideen könnten einer stärkeren Bekanntheit des Kulturforums dienen? Das und weitere Themen wurden besprochen. Die Idee, unsere FONDIUM- Wandkalender mit den vier Werten bedrucken zu lassen, entstammte z. B. der WERTvollen Stunde. Oder auch der Impuls, die Mitarbeitenden mit einem Grillevent in die Weihnachtstage zu verabschieden (Singen), bzw. zum Jahresauftakt zu begrüßen (Mettmann), war eine schöne Idee der WERTvollen Stunde.

Nachdem wir im ersten Quartal des Jahres 2021 in einem Führungskräfteworkshop den Gedanken entwickelten, dass alle Führungskräfte schriftlich festhalten, welchen der vier Werte sie besonders intensiv umsetzen möchten, setzen wir das mit den Wertevereinbarungen III und IV im Jahr 2022 und 2023 fort.

WERTEVEREINBARUNG - WAS IST DAS EIGENTLICH?

Der Kerngedanke war und ist, dass sich unsere Führungskräfte selbst fragen, wo sie in ihrem Verantwortungsbereich einen der vier Werte verstärkt mit Leben erfüllen können, was dann für deren Mitarbeitende so auch erkennbar werden sollte. Denn: Werte kann man nicht lehren, sondern nur vorleben! Dazu ermunterten wir alle Führungskräfte, ihre Beschäftigten über die jeweils persönliche Zielsetzung zu informieren. Aber auch, dass unsere Mitarbeitenden ihre Führungskräfte durchaus fragen: „was haben Sie sich denn zur Umsetzung vorgenommen?“.

Falls Sie, liebe*r Leser*in, das noch nicht wissen, nur zu, sprechen Sie Ihre*n Chef*In gerne darauf an. Sie sollen schließlich sehen und erleben, das oder was sich im täglichen Umgang miteinander zum Positiven verändert. Aber – denn das Vorleben der Werte ist keine Einbahnstraße - fragen Sie sich bitte immer auch wieder selbst: „was tue ich persönlich in meinem täglichen Umgang im Team und mit den Vorgesetzten im Unternehmen, um unsere Werte zu leben?“.

DER EISBERG DES GUTEN - DER ERSTE WORKSHOP NACH CORONALOCKERUNGEN

Am 13. September vergangenen Jahres konnten wir dank der Corona-Lockerungen endlich wieder (parallel in Mettmann und Singen) als Kulturforum in Präsenz zusammenkommen. Im Beisein der Gesellschafter und Geschäftsleitungsteams wurde vorgestellt, was sich aus der Perspektive des Kulturforums als positiv oder eben auch als verbesserungswürdig erwies. Besonders einprägsam war schließlich eine Visualisierungsmethode aus der Welt des Coachings: Der **Eisberg des Guten**.



Alle Teilnehmende*innen des Kulturforums sollten angeben, was sie in Bezug auf unsere Unternehmenskultur und unsere Werte als positiv wahrgenommen hatten. Im weiteren Verlauf war dann herauszuarbeiten, was konkret verändert werden sollte oder auch verändert werden muss.

Fazit: Es ist durchaus eine allgemeine positive Veränderung erkennbar. Vielfach sei auch ein ernster Wille zur Verbesserung unseres betrieblichen Miteinanders sichtbar. Natürlich bestätigte sich auch, dass es zum Teil noch einiger Anstrengungen bedarf, unserer Akropolis der vier Werte noch mehr Stabilität und Kontur zu geben. Aber machen wir uns stets bewusst: dieses monumentale, die Jahrhunderte überstehende Bauwerk wurde auch nicht an einem Tag errichtet. Vielmehr dauerte es viele, viele Jahre, um bis heute als Sinnbild einer Kultur zu werden. Aber auch ein Sinnbild für sorgfältige Planung, mühevollen Arbeiten, Korrektur, Grob- und Feinarbeit, Beharrlichkeit, Ideenreichtum, Zuversicht....

DIE NÄCHSTEN PROJEKTE DES KULTURFORUMS

Bereits am 17. Januar startete das Kulturforum, wiederum parallel in Singen und Mettmann damit, die künftigen FONDIIUM-Führungsleitlinien zu entwickeln. Hierbei wurde an Fragestellungen, wie „warum Führung wichtig ist, wie möchte ich geführt werden oder was wäre eigentlich, gäbe es keine Führungskräfte?“ gearbeitet.

Zahlreiche Antworten wurden an die Pinnwände geheftet, Fotoprotokolle erstellt und die wiederum am 09. Februar im Kreis der Wertebotschafter*innen intensiv diskutiert und zu ersten Formulierungen geformt. Voraussichtlich im April 2023 wird der Projektabschluss angestrebt, bzw. dann sollten die in der FONDIIUM- Gruppe geltenden Führungsleitlinien „stehen“.

Eine weitere Aufgabe hat sich das Kulturforum gesetzt, nämlich in den beiden FONDIIUM- Produktionsstandorten jeweils einen zentralen Platz zu benennen, an welchem dann weithin sichtbar über die Historie, die Akteure*innen und die Projekte des Kulturforums dauerhaft informiert werden kann.

Wir vom Kulturforum sind stolz darauf, dass uns das Management wesentliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Entwicklung unserer Unternehmenskultur anvertraut hat. Falls auch Sie mitgestalten mögen, wenden Sie sich gerne an unser **Projektteam**: Claudia Brohm, Melanie Hahnke, Julia Ströhle, Bodo Müller oder Stefan Seide.

| Bodo Müller



DER FONDIIUM DAMPFER BRAUCHT EIN SCHNELLBOOT



Nach dem Management Buy-Out unserer beiden Standorte hatten wir und haben auch weiterhin noch diverse Herausforderungen zu meistern. Eine dieser Herausforderungen ist die Abhängigkeit zur Fahrzeugindustrie. Wir sind gekoppelt an die Konjunkturzyklen der LKW- und PKW-Industrie. Das wurde beispielsweise durch die Halbleiterkrise oder die Corona-Rezession spürbar. Eine weitere Herausforderung ist es, die über Jahrzehnte eingefahrenen Prozesse und Automatismen, die auf einen Großkonzern abgestimmt waren, neu zu bewerten und gegebenenfalls anzupassen.

Den FONDIIUM Konzern ist analog mit einem großen Dampfschiff vergleichbar. Ein Dampfer kommt langsam in Fahrt und ist nicht so einfach zu manövrieren. Er ist dagegen aber nur schwer von Hindernissen vom Kurs abzubringen oder aufzuhalten. Damit die Abläufe funktionieren, müssen alle zusammenarbeiten. Obwohl aufgrund der Größe nicht jeder mit jedem direkt kommunizieren kann, muss der Kapitän darauf vertrauen, dass die Vorschläge vom Maschinisten durch seinen Bordingenieur umgesetzt werden.

IGNIUM

DESIGN ∞ CRAFT

Andersherum müssen Kurswechsel, die der Kapitän angibt, durch die Seemänner und Offiziere an das gesamte Personal weitergegeben werden. Typischerweise steht die Analogie für eine hierarchische und bürokratische Unternehmenskultur, die durch langsame Entscheidungsprozesse und starre Strukturen gekennzeichnet ist. Allerdings kann ein Dampfer aufgrund seiner Größe und Stärke eine gewisse Stabilität bieten. Auf ähnliche Weise kann eine klassische Unternehmenskultur durch ihre klare Struktur und klare Verantwortlichkeiten eine gewisse Stabilität und Sicherheit auch in konjunkturschwachen Zeiten bieten.

Wenn es darum geht, schnell den Kurs zu ändern oder Erkundungsfahrten zu machen braucht der Dampfer ein Beiboot, auf das er zurückgreifen kann. IGNIUM ist der Versuch, als Schnellboot neben dem Dampfer zu fahren und neue Wege aufzuzeigen. Es geht also nicht „nur“ darum Grills zu bauen, sondern darum verschiedene Produktionsverfahren auszuprobieren, neue Ideen und Innovationen zu implementieren, neue Märkte zu untersuchen, um schnell auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Die Schnelligkeit und Anpassungsfähigkeit des Beibootes sollen FONDIIUM unterstützen und sind in der Vision von IGNIUM beschrieben als der „Beitrag für die FONDIIUM-Werke für mehr Unabhängigkeit, unternehmerische Selbstbestimmtheit und finanzielle Freiheit.“

Konkret gibt es für IGNIUM einige Herausforderungen, die neben der eigentlichen Grill-Produktion bewältigt werden müssen. Sind diese gemeistert, können auch die Werke von dem Wissensgewinn und den Erfahrungen profitieren. Die umfassendste Herausforderung ist die Änderung der Handelsbeziehung, also der Aufbau eines Business-to-Consumer (B2C) Marktes.

Dies ist für FONDUIUM eine neue Struktur, in der Endkunden direkt beliefert werden. Im Gegensatz dazu wird die Handelsbeziehung zwischen Unternehmen im Zulieferergeschäft bezeichnet als Business-to-Business (B2B) Beziehung bezeichnet.

Für IGNIUM bedeutet das, dass die Vertriebs- und die Marketingstrategie angepasst werden müssen. Eine stärkere Online-Präsenz und neue Händlerstrukturen als bisher benötigt, müssen aufgebaut werden. Die Nutzung von sozialen Medien und Werbeinstrumenten muss ausgebaut werden, um den Endverbrauchern anzusprechen. In der Produktentwicklung und Produktion muss IGNIUM zwangsläufig eigene Produkte aus Kundensicht und vor allem zusammen mit den Kunden entwickeln. Die Wertschöpfung ist dabei viel tiefer als im klassischen Zuliefergeschäft. Von der Entwicklung des Designs bis hin zur Verpackung. Dafür muss ein verlässliches Zuliefernetzwerk aufgebaut werden. Es werden Lager- oder Versandmöglichkeiten für Einzelbestellungen benötigt. Der Eintritt in den B2C-Markt erfordert eine Veränderung der Denk- und Arbeitsweise im Unternehmen. FONDUIUM muss daher die Veränderungsbereitschaft, die in dem Wert Pioniergeist verankert ist, in seiner Unternehmenskultur weiter etablieren.

IGNIUM braucht die Fähigkeit, schnell reagieren zu können. Die Werke können von den Erfahrungen im Kleinen

lernen, indem diese auf FONDUIUM-Prozesse abgeleitet werden. IGNIUM kann beispielsweise aufgrund der Trennung vom Tagesgeschäft, als Reallabor für neue Technologien und Produktionsmethoden genutzt werden. Bevor neue Systeme in der Hauptproduktion eingesetzt werden, können sie vorher bei IGNIUM getestet werden, ohne die operative Routine im Automotive-Business zu stören. Beispiele dafür sind die CRM-Software und KI-Anwendungen, die bei IGNIUM geprüft werden. Zusätzlich kann IGNIUM sich positiv auf die Außendarstellung von FONDUIUM als Arbeitgeber auswirken, da es als eine Art unternehmensinternes Start-Up gesehen werden kann. Mit der Identifikation der Innovationsfreudigkeit, Offenheit und Sichtguss, trägt dies dazu bei, dass FONDUIUM als ein attraktiverer Arbeitgeber wahrgenommen wird. IGNIUM ist also neben dem reinen Grillverkauf eine wertvolle Ressource, sowohl als Reallabor, für die Außendarstellung, als Beitrag zur Diversifikation oder zur Steigerung der Innovationskultur. Jedes große Schiff braucht ein Beiboot. Darum muss das Beste aus beiden Welten genutzt, und miteinander kombiniert werden.

| Fabian Maier



DER SMASHBURGER - EIN REZEPT FÜR DEN TARAN



ZUTATEN:

280 g Rinderhack
Prise Salz
4 Scheiben Schmelzkäse
2 Burger Buns
1 Zwiebel
6 Scheiben Essiggurken
Burgersauce nach Wahl
1 Spachtel/Smasher
TARAN Gourmet mit 1 ovalen Grillplatte,
1 ovaler Grillrost und 1 runder Grillrost



ZUBEREITUNG:

Zuerst den Grill anfeuern.

Das Rinderhack mit einer Prise Salz würzen und 5 Minuten durchkneten. Aus dem Fleisch vier Kugeln à ca. 70 g formen.

Die Zwiebel in dünne Ringe schneiden. Eine Portion der Zwiebeln auf dem Grill verteilen und kurz anschwitzen. Die Rindfleisch-Kugel auf den Zwiebeln platzieren und mit einem Smasher/Spachtel plattdrücken – so dünn wie möglich.

Nach 3 Minuten wenden und eine Scheibe des Schmelzkäses darauflegen und den Deckel schließen.

Die Burger Buns aufschneiden und auf dem Grill mit der geschnittenen Seite kurz anrösten.

Danach die Burger wie folgt zusammenbauen:

- Boden (Burger Bun)
- Sauce (nach Belieben)
- 2 Scheiben Fleisch
- 3 Scheiben der Essiggurken
- Sauce (nach Belieben)
- Deckel (Burger Bun)

Fertig und zum Genießen bereit.

Für 2 Personen, Vorbereitungszeit ca. 10 Minuten, Zubereitungszeit ca. 15 Minuten

Herzlichen Dank an Andreas Brach für das tolle Rezept!

TODOR RAYCHEV – SCHICHTLEITER PLI

FONDIUM Singen GmbH

Der 30-jährige Todor Raychev arbeitet seit über 11 Jahren für FONDIUM in Singen. Wir haben Todor zu seinem Werdegang befragt.

Wie bist Du zu FONDIUM gekommen und welche Ausbildung hast du absolviert?

Nach der Schule habe ich nicht direkt einen Ausbildungsplatz bekommen. Ich besuchte die Berufsschule in Singen - Fachrichtung Büro und Handel. Ich habe aber schnell gemerkt, dass das nicht meine Leidenschaft ist. Über eine Zeitarbeitsfirma bin ich schließlich zu Georg Fischer gekommen und habe dort rund zwei Jahre an der AM214 gearbeitet.

Danach habe ich mich als Gießereimechaniker beworben und durfte verschiedene Stationen im Unternehmen kennenlernen, wie zum Beispiel das Bedienen von Öfen, das Kerne-Eindecken, die Arbeit an Maschinen, die Sandaufbereitung, die Verantwortung als Schichtleiter und die Arbeit im Rohgussbereich. Ich bin stolz darauf, alle Stationen an der PL1 ausprobiert und gelernt zu haben.

Welche Station hat dir damals am besten gefallen?

Am besten hat mir die Arbeit als Maschinist gefallen. In dieser Funktion war ich die rechte Hand des Schichtleiters und für alles verantwortlich. Ich konnte mein theoretisches Wissen aus der Ausbildung in die Praxis umsetzen und habe viel gelernt, denn hier ist kein Tag wie der andere. Ich habe viel von meinem Schichtleiter gelernt, der schon seit mehr als 20 Jahren an der PL1 arbeitet.

Wie bist du Schichtleiter der PL1 geworden?

Ich bin Schichtleiter geworden, weil ich alle Positionen durchlaufen habe und diese beherrsche. Wer seine Arbeit gut macht, hat nachher die Chance vom Schichtleiter eingearbeitet und so zu seinem Stellvertreter zu werden. Vom stellvertretenden Schichtleiter habe ich mich dann zum Schichtleiter weiterentwickelt und hochgearbeitet.

Was sind Deine täglichen Arbeiten?

Ich arbeite von 4.45 Uhr bis 14.30 Uhr. Früh am Morgen bereiten wir erstmal die Anlage vor - die PL1 läuft täglich von 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr.

Als Schichtleiter habe ich viele Aufgaben: Schichtpläne erstellen, den Produktionsplan vorbereiten, Arbeitszeiten und Überstunden zu erfassen und manchmal auch einspringen, wenn es nötig ist. Für meine Kollegen*innen bin ich immer da – Freundlichkeit und Professionalität spielen auch in meinem Beruf eine wichtige Rolle.

Was machst Du gerne in Deiner Freizeit?

In meiner Freizeit bin ich gerne sportlich aktiv. Ich spiele Fußball, um fit zu bleiben und den Kopf frei zubekommen. Es ist zudem eine tolle Möglichkeit, mich mit meinen Freunden zu treffen und mit Ihnen eine tolle Zeit zu verbringen. Außerdem liebe ich es, an Autos herumzuschrauben. Dadurch kann ich meine technischen Fähigkeiten verbessern und mein Auto nach meinen Wünschen anpassen. Es macht mir Spaß, kreativ zu sein und meine Freizeit sinnvoll zu nutzen.

Was war bisher Deine größte Herausforderung?

Eine Herausforderung für mich war es, mich zu einer Führungsposition als Schichtleiter hochzuarbeiten und weiterzuentwickeln. Dies war kein einfacher Weg, aber ich war bereit, hart zu arbeiten und schnell zu lernen, um meine Ziele zu erreichen. Als Schichtleiter bin ich jetzt für die Überwachung des Tagesablaufs und für die Führung unseres Teams verantwortlich.

Ich möchte ein Vorbild für meine Kollegen*innen sein und ein positives und motivierendes Arbeitsumfeld schaffen.

Ich habe gelernt, dass es wichtig ist, sich weiterzuentwickeln und dass harte Arbeit unbegrenzte Möglichkeiten eröffnet.

Was wünschst du Dir für die Zukunft von FONDIUM?

Ich wünsche mir sehr, dass unser Unternehmen weiterhin erfolgreich bleibt. Ich habe noch viele Pläne und Visionen. Ein erfolgreiches Unternehmen bietet nicht nur Stabilität für alle Beteiligten, sondern auch die Möglichkeit, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. •

Lieber Todor, danke für deine Zeit und dass du uns mehr über dich und deinen Werdegang erzählt hast!

FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

BEI FONDIUM

Wessen wir am meisten im Leben bedürfen ist jemand, der uns dazu bringt, das zu tun, wozu wir fähig sind. (Ralph Waldo Emerson)

Im Wirtschaftsleben haben sich im Laufe der Zeit, besonders mit der fortschreitenden Industrialisierung zahllose Philosophien und natürlich auch Wissenschaftsmeinungen rund um das Thema „Mitarbeiterführung“ entwickelt. Unzählige Seminare und Publikationen auf dem Weiterbildungssektor zeigen, wie wichtig heute eine „gute Führung“ ist, dass Führung den höchsten Stellenwert im betrieblichen Miteinander hat.

Wurde früher angeordnet, angewiesen oder etwa bestimmt, hat sich doch zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt, dass Menschen selbstbestimmte Individuen sind, Menschen eben mit all ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und auch persönlichen Eigenschaften, Merkmalen und Wünschen.

AUTORITÄT AUSSTRAHLEN,

OHNE AUTORITÄR ZU SEIN

Sicher gibt es Berufe, in denen nicht erst lange diskutiert werden kann. Berufe, in denen (An)Weisungen obligatorisch sind. Können Sie sich vorstellen, dass ein OP- Arzt mit seinem Team an einer offenen OP- Wunde erst breit diskutiert, an welcher Stelle und mit welchen Schnitten eine Operation durchgeführt werden soll? Sicher nicht, denn der Chirurg trägt die zentrale Verantwortung für den Eingriff, muss klar und präzise anweisen, welches OP- Besteck wann zum Einsatz kommt.

Anders ist das aber im Wirtschaftsleben, wo es gilt, die individuellen Fähigkeiten und Persönlichkeiten aller Mitarbeitenden optimal zum Abteilungs- und Unternehmenserfolg zu entwickeln und zur Anwendung zu bringen. Gerade im Lichte unserer vier Unternehmenswerte, Wertschätzung, Verantwortung, Vertrauen und Pioniergeist gilt es für alle Führungskräfte nicht nur fachliche und methodische Kompetenz zu besitzen, sondern gerade und besonders auch ihrer Vorbildfunktion im täglichen betrieblichen und zwischenmenschlichen Miteinander gerecht zu werden. Neben fachlichen Fähigkeiten und methodischen Kompetenzen zeichnet eine gute Führungskraft vor allem ein ehrliches Interesse an den Menschen und ein Vertrauen in deren Fähigkeiten aus. Bei allem Vertrauen in die Mitarbeitenden erkennt die Führungskraft dennoch rechtzeitig mögliche Entwicklungsbedarfe. Diese feine Balance zeugt von wahren (Führungs-) Können.

Unser Leadership-Programm vermittelt Kenntnis, Erkenntnis und moderne Führungsinstrumente für Führungskräfte. Jeweils zehn Führungskräfte aus Singen und 12 Führungskräfte aus Mettmann waren von Oktober 2022 bis Februar 2023 zum ersten FONDIUM Leadership Training in mehreren Modulen wechselweise in beide Produktionsstandorte eingeladen. Zielgruppe waren Führungskräfte, die noch nicht lange in der Führungsverantwortung stehen, bzw. deren Führungsverantwortung sich unlängst auf größere Bereiche ausdehnte.

Themenschwerpunkte waren u. a.:

- Rollenverständnis von Führungskräften
- Kommunikationsgrundsätze
- Herausforderungen beim Wechsel von der Mitarbeiter-ebene zur Führungsebene
- Mitarbeitergespräche und Feedback-Kultur
- Potentiale von Mitarbeitenden erkennen, Mitarbeitende fordern und fördern
- Grundlagen Arbeitsrecht, Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz als Teil der Führungsaufgabe und -Verantwortung

Durchgeführt wurden die Leadership Trainings von zwei erfahrenen externen Führungstrainern sowie durch interne Fachkräfte. Betriebsbesichtigungen standen ebenso auf dem Programm, wie auch ein guter gegenseitiger persönlicher Erfahrungsaustausch. Das alles auch vor dem Hintergrund, unsere Unternehmenskultur stetig zu verbessern, die Strategie und die Vision von FONDIUM lebhaft vor Augen und durch ein gemeinsames, partnerschaftliches Miteinander zum Erfolg von FONDIUM zu führen.

Ein weiterer Schritt in diese Richtung ist die Entwicklung von Führungsleitlinien, wozu unser Kulturforum erstmals am 17. Januar bereits zahlreiche Ideen, Gedanken und Impulse entwickelte, die nun im ersten Halbjahr 2023 zu einem guten Abschluss gebracht werden sollen.

„Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört gut zu sein!“
(Philip Rosenthal, Unternehmer) •

| Stefan Seide

UNSERE NEUEN AUSZUBILDENDEN BEI FONDIIUM



FONDIIUM METTMANN

von links nach rechts:

Akar, Mehmet-Furkan

Industriemechaniker

Özlük, Can

Elektroniker für Betriebstechnik

Hayta, Baha

Elektroniker für Betriebstechnik

Demir, Aligül

Industriemechaniker

Auf dem Bild fehlt:

Ersoy, Ersoy

Anlagenmechaniker

FONDIIUM SINGEN

von links nach rechts:

Fischer, Timo

Industriemechaniker

Rottinger, Alexander

Industriemechaniker

Engenheiro, Eliano

Industriemechaniker

Marggraf, Sophie

Industriekauffrau

Aslan, Mustafa

Industriemechaniker

Hany, Angelina

Industriekauffrau

Auer, Pascal

Industriemechaniker

Dornhof, Christian

Elektroniker für Betriebstechnik

Petrocelli, Emidio

Industriemechaniker

Schwarz, Simon

Elektroniker für Betriebstechnik

Auf dem Bild fehlt:

Gschell, Simon

Dualer Student Elektrotechnik



NEUER AUSBILDUNGS- RAUM FÜR DIE AUSBILDUNG IN SINGEN



Der neue Schulungsraum für die Bereiche Pneumatik, Hydraulik und CAD/CAM am Standort Singen

Im Dezember 2022 wurde im Ausbildungszentrum bei FONDIUM in Singen ein neuer Schulungsraum fertiggestellt, welcher speziell für die Ausbildung in den Bereichen Pneumatik, Hydraulik und CAD/CAM entwickelt wurde.

Der neue Schulungsraum ist mit modernster Technologie ausgestattet und bietet den Auszubildenden die Möglichkeit, praktische Erfahrung mit verschiedenen Pneumatik- und Hydrauliksystemen zu sammeln. Auch die CAD/CAM-Ausbildung wird in diesem Schulungsraum durchgeführt.

Der Raum verfügt zudem über eine neue große Projektleinwand, auf der die Lehrmaterialien übersichtlich dargestellt werden können. Zudem wurde ausreichend Platz für Gruppenarbeiten und Diskussionen eingeräumt, um den Erfahrungsaustausch der Auszubildenden zu fördern und den Lernprozess weiter zu verbessern.

Der neue Schulungsraum ist somit die hervorragende Lernumgebung für angehende Fachkräfte. ●

| Cedric Hubenschmid

NEUE DREHMASCHINE FÜR DAS AUSBILDUNGSZENTRUM IN SINGEN

Im Juni 2022 wurde die neue Weiler Drehmaschine im Singener Ausbildungszentrum integriert. Die neue Maschine bringt viele Vorteile mit sich und hat den Ausbildungsprozess im Bereich des konventionellen Drehens revolutioniert.

Die Arbeitssicherheit steht an erster Stelle. Die Drehmaschine verfügt über verschiedene Sicherheitsfunktionen, die die Auszubildenden schützen und das Risiko von Arbeitsunfällen minimieren. Dadurch können sich die Auszubildenden voll und ganz auf Ihre Arbeit konzentrieren.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Genauigkeit der neuen Maschine. Die Weiler Drehmaschine bietet eine höhere Präzision als herkömmliche Drehmaschinen. Dies ermöglicht den Auszubildenden, hochwertige Werkstücke herzustellen, die den Anforderungen der Prüfungen entsprechen. Zudem ist die Bedienfreundlichkeit ein Pluspunkt. Die Maschine ist intuitiv und einfach zu bedienen, um den Lernprozess zu erleichtern. Die Auszubildenden können sich somit schnell mit den verschiedenen Funktionen vertraut machen und ihre Fähigkeiten verbessern.

Die Weiler Drehmaschine bietet auch Funktionen, die den Einstieg in das spätere CNC-Drehen erleichtert. Durch die Integration von moderner Technologie können die Auszubildenden die Grundlagen hierfür erlernen. •

| Cedric Hubenschmid



SCHULUNGSROBOTER BEI FONDIUM METTMANN

Im Zeitalter der Digitalisierung ist die Einführung von neuen Technologien in der Ausbildung unabdingbar. Der Einsatz von Schulungsrobotern bietet sowohl den Auszubildenden als auch den Unternehmen viele Vorteile.

Im vergangenen Jahr hat das Ausbildungszentrum in Mettmann eine Roboterzelle für die Ausbildung angeschafft. Diese spezielle Zelle wurde von der Firma Fanuc entwickelt und besteht aus einem Roboter vom Typ Fanuc ER-4iA und einer Kamera. Unsere auszubildenden Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Mechatroniker*innen sollen an dieser Zelle ausgebildet werden, um später als Facharbeiter*innen unsere Roboter an den automatisierten Anlagen zu betreuen und bei Störungen selbstständig zu bedienen.

EIN GROSSER VORTEIL DER SCHULUNGSROBOTER IST DIE SICHERHEIT.

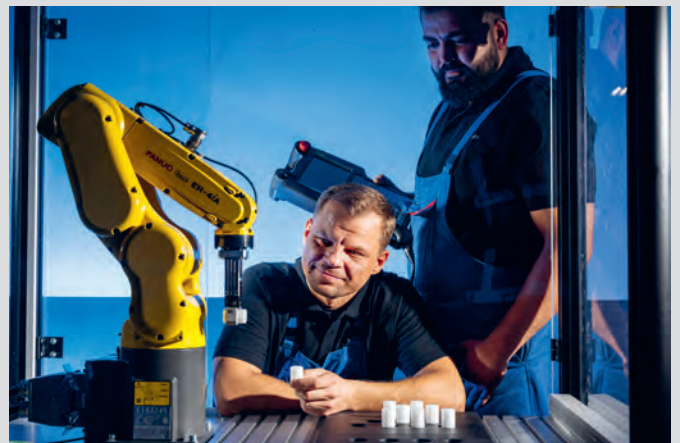
Die Auszubildenden können in einer geschützten Umgebung trainieren, ohne teure Maschinen oder Anlagen zu beschädigen. Die Roboterzelle ermöglicht ein realistisches Training, da der Fanuc ER-4iA den Maschinen, die in der Produktion eingesetzt werden, sehr ähnlich ist.

Die Kamera in der Roboterzelle ist ein voll integriertes visuelles 2D- und 3D-Erkennungssystem, das den Fanuc Robotern das Sehen ermöglicht und das Arbeiten schneller, intelligenter und zuverlässig macht. Durch die Ausbildung an der Roboterzelle werden nicht nur technische Fertigkeiten erlernt, sondern auch Soft-Skills, wie Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit, gefördert.

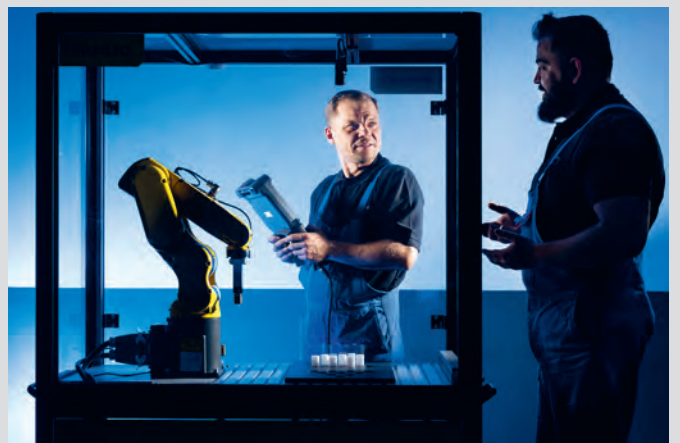
Durch den Einsatz von Schulungsrobotern in der Ausbildung können Unternehmen sicherstellen, dass ihre Auszubildenden optimal auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet werden. Die Auszubildenden lernen praxisnah die Bedienung und Wartung von automatisierten Anlagen und können sich optimal auf

ihre späteren Tätigkeiten als Facharbeiter*innen vorbereiten. Wir sind davon überzeugt, dass der Einsatz von Schulungsrobotern in der Ausbildung eine sinnvolle Investition in die Zukunft unserer Fachkräfte ist. Durch die Bereitstellung moderner Technologien können wir sicherstellen, dass unsere Auszubildenden bestmöglich auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet werden und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. •

| Rainer Greiff



Schulungsroboter der Firma Fanuc im Ausbildungszentrum am Standort in Mettmann



TECHNISCHE/R MODELLBAUER/IN

GIESSEREI



Carina Piel, Auszubildende zur Technischen Modellbauerin am Standort Singen



Rauf Jashari, Auszubildender zum Technischen Modellbauer am Standort Mettmann

DER TECHNISCHE/R MODELLBAUER/IN DER FACHRICHTUNG GIESSEREI

fertigt auf Grundlage von technischen Zeichnungen Modelle und Kernbüchsen an, nach denen Gießereiprodukte durch verschiedene Formverfahren hergestellt werden. Die Modellbauer*innen müssen auch das zu vergießende Metall und die Anzahl der durchzuführenden Formprozesse in ihrer Arbeit berücksichtigen.

Für die Herstellung der Modelle kommen verschiedenen Werkstoffe zur Anwendung, wie Kunststoffe, Aluminium oder verschiedene Stahllarten. Die Modelle können auf konventionellen Maschinen durch Drehen und Fräsen sowie durch Handarbeit gefertigt werden.

Im Zuge der Digitalisierung werden heute die Modelle und Kernbüchsen mit CAD-Systemen konstruiert und an computergesteuerten Maschinen gefertigt. Zudem kommen immer häufiger 3D-Drucker zum Einsatz, mit denen nicht nur Modelle aus Kunststoff, sondern auch Kerne und Formen aus Sand gedruckt werden können.

Im Modellbau werden neue Modelleinrichtungen angefertigt, aber es werden auch Änderungen, Reparaturen und Wartungen an den Modelleinrichtungen durchgeführt.

Du hast Lust auf eine Ausbildung zum/
technischen Modellbauer/in?
Dann bewirb dich jetzt!



DEKARBONISIERUNG IN DER SCHMELZEREI

Dekarbonisierung in der Schmelzerei – ein wichtiger Schritt zur klimafreundlichen Produktion

Die Dekarbonisierung ist ein entscheidendes Thema im Kampf gegen den Klimawandel. Sie bezieht sich auf den Prozess der Verringerung oder Beseitigung von Kohlenstoffdioxidemissionen in der Atmosphäre. Der Kohlenstoffdioxid- und Treibhausgasausstoß ist eine der Hauptursachen für den Klimawandel und seine Auswirkungen auf unsere Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.

Da unser einziges Schmelzaggregat der Kupolofen ausschließlich mit fossilem Brennstoff betrieben wird, stellt dies eine erhebliche Herausforderung auf dem Weg zur CO₂-Neutralität für unser Unternehmen dar. Gleichzeitig ist der Kupolofen eine der größten und effizientesten Recyclinganlagen. Es gibt viele Argumente, die die Wichtigkeit des Schrottrecyclings unterstreichen.

HIER SIND EINIGE DAVON:

1. **Ressourcenschonung:** Schrottrecycling trägt dazu bei, die begrenzten Ressourcen unseres Planeten zu schonen, indem es die Notwendigkeit verringert, neue Rohstoffe aus der Erde zu gewinnen. Da viele Metalle, die in Schrott enthalten sind, endliche Ressourcen sind, ist das Recycling dieser Materialien eine wichtige Strategie zur Schonung dieser Ressourcen.
2. **Energieeinsparung:** Das Recycling von Schrott erfordert weniger Energie als die Herstellung von neuen Materialien aus Rohstoffen. Das Recycling von Aluminium beispielsweise spart bis zu 95% der Energie, die für die Herstellung von neuem Aluminium benötigt wird.
3. **Verringerung der Umweltbelastung:** Die Herstellung neuer Materialien aus Rohstoffen kann eine erhebliche Belastung für die Umwelt darstellen, einschließlich Luftverschmutzung, Wasserverschmutzung und Treibhausgasemissionen. Durch das Recycling von Schrott werden diese negativen Umweltauswirkungen reduziert.
4. **Schaffung von Arbeitsplätzen:** Die Schrottrecycling-Industrie schafft Arbeitsplätze in verschiedenen Bereichen, einschließlich der Sammlung, Sortierung und Verarbeitung von Schrott.
5. **Emissionsreduktion:** Das Recycling von Schrott trägt zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen bei, die durch die Herstellung von neuen Materialien entstehen. Durch das Recycling können erhebliche Mengen an Emissionen vermieden werden.
6. **Kreislaufwirtschaft:** Schrottrecycling ist ein wichtiger Teil einer Kreislaufwirtschaft, die darauf abzielt, Abfall zu reduzieren und Ressourcen zu schonen. Durch das Recycling von Schrott wird der Wert dieser Materialien erhalten, anstatt sie als Abfall zu deponieren oder zu verbrennen.

Insgesamt trägt das Schrottrecycling dazu bei, die begrenzten Ressourcen unseres Planeten zu schonen, die Umweltbelastung zu reduzieren, Arbeitsplätze zu schaffen und eine nachhaltige Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Aus dem Grund sind wir eine der wenigen Gießereien, deren Gattierungszusammensetzung nicht nur mit Neuschrott aus der Automobilindustrie besteht, sondern über ein Viertel aus andersartigen Schrotten. Frei nach dem Sprichwort „Aus Alt macht neu“, recyceln wir Altschrott zu hochwertigen Gussteilen und stellen so jeden Tag etwas Neues und Nützliches für eine nachhaltige und ressourcenschonenden Denkweise her, die hilft, unsere Umwelt zu schützen.

Dekarbonisierung erfordert umfangreiche Anstrengungen in allen Wirtschaftssektoren, einschließlich der Energieerzeugung, Verkehr, Industrie, Landwirtschaft und Gebäude. Dies kann durch eine Kombination von Maßnahmen erreicht werden, wie zum Beispiel die Umstellung auf erneuerbare Energien, wie Solarenergie und Windkraft, die Erhöhung der Energieeffizienz, die Verbesserung der öffentlichen Verkehrsmittel und die Förderung der Elektromobilität.

Insgesamt ist die Dekarbonisierung eine der größten Herausforderungen unserer Zeit, aber auch eine Chance für eine nachhaltige Zukunft. Es erfordert mutige Entscheidungen und Zusammenarbeit auf globaler Ebene, um eine kohlenstoffarme und resilientere Wirtschaft zu schaffen, die uns und zukünftigen Generationen eine lebenswerte Welt hinterlässt.

Um das Thema Dekarbonisierung auch bei FONDI-UM erfolgreich anzupacken, wurden verschiedene unterschiedliche Projekte gestartet. Einige sind schon umgesetzt, an anderen wird aktuell mit Hochdruck gearbeitet.

Anbei einige Beispiele aus der Schmelzerei in Singen:

- Vermeiden von unnötigen Transporten durch Reduzierung von Feuerfestmaterial und Abfall durch Ausbruch von Feuerfest. Im Konkreten konnte eine Standzeiterhöhung des Kupolofens und des Siphons erreicht werden. Vor zehn Jahren wurde dieser bis zu sechs Mal im Jahr zugestellt, jetzt noch drei Mal und aktuell laufen Entwicklungen, um dies nochmals zu reduzieren.

- Auch konnte die Siphonlaufzeit von früher jede zweite Woche Zustellung auf jetzt jede vierte Woche erhöht werden.
- Erhöhung der Resteiseneinsatzquote – Vermeidung von Eisenentsorgung über Konverter Schlacke hin zur internen Nutzung über Resteisenkokillen.
- Gaseinsparung durch Prozessoptimierung am Aufheizsystem von Feuerfestaggregaten wie z.B. Pfannen, Rinnen und Konverter.
- Optimale Ausnutzung der Restwärme, die im Schmelzprozess entsteht – tägliche Kontrollen der Instandhaltung, um möglichst keine Energie zu verschwenden.

Aktuell liegt der Fokus auf der Zukunftsausrichtung, um den Kupolofen als Schmelzaggregat mit den Wettbewerbsvorteilen „Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft“ zu nutzen sowie auf der Umstellung fossiler Brennstoffe auf CO₂-neutrale Brennstoffe, aber auch die Vermeidung von CO₂-Emissionen durch andere technische Möglichkeiten.

Erste Versuche mit sogenanntem „grünen“ Koks sind schon in unserem Werk in Singen durchgeführt worden, jedoch ist noch eine Weiterentwicklung bzgl. dessen Eigenschaften, wie Aufkohlungsvermögen und Heißfestigkeit nötig, um diesen in größeren Mengen gegen den aktuellen verwendeten fossilen Koks einsetzen zu können, ohne dass die aktuelle Produktion in Qualität und Menge eingeschränkt wird.

Hier wird stetig durch die Unterstützung und den engen Austausch mit unseren Lieferanten und Projektpartnern weiterentwickelt und Verbesserungen vorangetrieben. Denn eine erfolgreiche Zukunft gestaltet man selbst, indem man aktiv und zielgerichtet seine Ziele verfolgt und Chancen ergreift. Ganz nach unserem Unternehmenswert Pioniergeist. •

| Robert Greibig

JANUAR

8 Kameraden der Werkfeuerwehr FONDIIUM Singen **bestehen die Ausbildung zum Truppführer.**

Wir bestehen unser **erstes gemeinsames TÜV-Audit** in den Bereichen Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energiemanagement.

FEBRUAR

Es findet der **dritte Erfahrungsaustausch** zwischen den Werken Singen und Mettmann in den Bereichen Betriebstechnik/Kernmacherei statt. Ein schönes Beispiel, dass uns die **Zusammenarbeit als ONE FONDIIUM TEAM** voranbringen kann.

MÄRZ

Die Auszubildenden unterstützen die Ukraine. In Singen wurde die Spendenaktion des Schuhhaus Ehinger unterstützt. Die Azubis sammeln in der Belegschaft **Sachspenden, die in die Ukraine transportiert werden.** Es konnten **zwei voll beladene Autos** an der Sammelstelle abgegeben werden. In Mettmann wird ein Spendenaufruf unter dem Motto „**FONDIIUM hilft**“ ins Leben gerufen. Die Azubis sammeln in der Kantine drei Wochen lang Sachspenden und haltbare Lebensmittel. Es sind hier **12 große, gut gefüllte Kartons** zusammengekommen. Allen Unterstützenden hier einen herzlichen Dank für das tolle Engagement.

Unsere Arbeitsplatzmesswerte in Mettmann stechen im Vergleich der Branche positiv heraus. Dies nimmt die BGHM zum Anlass unser Bildmaterial der technischen Einrichtungen für einen Best Practice – Leitfaden zu verwenden.

Der neue 3D-Drucker im Ausbildungszentrum ist einsatzbereit. Durch den Druck von Ersatzteilen konnten Neuanschaffungen eingespart werden.

Es werden Fördermittel zur Anschaffung eines neuen energieeffizienten Kompressors in Singen genehmigt.

Durch einen **internen Sponsorenlauf** unterstützt die Belegschaft die **Radio 7 Drachenkinder sowie den Kinderschutzbund in Mettmann.** Durch das Erlaufen von 1.326 km werden den beiden Einrichtungen jeweils ein Betrag von 350 EUR gespendet.

APRIL

IGNIUM kooperiert mit dem Gourmet-Magazin „Der Feinschmecker“.

Das Programm „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter“ startet auch in der FONDIIUM Group.

Startschuss für die Family and Friends-Führungen im Werk Singen, welche viermal im Jahr stattfinden soll und großen Anklang findet.

MAI

Beide Standorte werden geprüft, ob im Hinblick auf Brandlasten und Brandquellen und auf das jeweilige Schadensverhütungs-Management ein Risiko oder unsichere Zustände vorhanden sind. Sowohl die Überprüfung der Organisationsstrukturen mit den dazugehörigen erlassenen Regeln und Verfahren als auch die Überprüfung der Ordnung und Sauberkeit Vorort hat dabei ergeben, dass beide Standorte auf Augenhöhe agieren. Es wurden keine kritischen Risiken aufgedeckt.

Die FONDIIUM Group führt das betriebliche Gesundheitsmanagement ein.

JUNI

Im Juni findet der „Tag der offenen Tür“ im Ausbildungszentrum in Singen statt.

In Singen wird das Bike-Leasing eingeführt. Jeder Mitarbeitende in Singen hat die Möglichkeit, ein hochwertiges Dienstrad ohne Markenbindung zur 100%-tigen Privatnutzung durch Entgeltumwandlung über FONDIIUM zu leasen.

JULI

Erfolgreiche Teilnahme am Sponsorenlauf für die Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung e.V. Die Belegschaft erläuft über beide Standorte als ONE FONDIIUM TEAM einen Spendenbetrag von 200 EUR.

Die Singener Betriebsfußballmannschaft gewinnt das 57. Singener Betriebsfußballturnier und ist damit Ausrichter der Veranstaltung 2023.

SEPTEMBER

Am 01.09.2022 starten unsere neuen Auszubildenden in das Berufsleben.

NOVEMBER

Das Projekt DeepCarbPlanner nimmt eine entscheidende Hürde. Das Projektteam gewinnt einen Wettbewerb um Förderung der CarlZeiss-Stiftung in Höhe von 868.000 Euro gewonnen. Damit wird für die nächsten Jahre das Projekt gefördert, dass sich mit der Optimierung von industrieller Produktion mit Blick auf den CO₂-Ausstoß beschäftigt.

DEZEMBER

Die Auszubildenden in Mettmann kümmern sich vorbildlich um das Thema Ordnung und Sauberkeit. Als Dankeschön werden diese von Geschäftsführer Thomas Rohde zum gemeinsamen Grillen eingeladen.

In Mettmann findet die Kinderweihnachtsfeier statt.

**JUBILARE FONDIIUM
GROUP GMBH**

40 DIENSTJAHRE

Manfred Czajka
Qualitätsmanagement

30 DIENSTJAHRE

Elke Kettler
Vertrieb

25 DIENSTJAHRE

Daniel Alexander Will
Vertrieb

Achim Schneider
Gesellschafter

Andreas Laschet
Informatik

20 DIENSTJAHRE

Michelangelo Fiscina
Vertrieb

10 DIENSTJAHRE

Sven Grätz
Einkauf

Claudia von der Weppen
Finanzbuchhaltung

**JUBILARE FONDIIUM
METTMANN GMBH**

40 DIENSTJAHRE

Wolfgang Schilling
Bestandsmanagement

Klaus-Peter Lehmann
Versand

Dirk Bachmann
Modellbau

Michael Heymig
Messtechnik

Stephan Bremicker
Spektrallabor

Gerhard Glosowicz
Produktkontrolle

25 DIENSTJAHRE

Dagmar Pape
Umwelt/Sicherheitstechnik

Björn Honscheid
Umwelt/Sicherheitstechnik

Erdal Isik
Fertigungsline AM 409

Adem Dag
Fertigungsline AM 409

**JUBILARE FONDIIUM
SINGEN GMBH**

40 DIENSTJAHRE

Günter Schönfisch
Bearbeitung

25 DIENSTJAHRE

Christian Paprotny
Fertigungssteuerung

Avdyl Bozhdaraj
Fertigungsline PL 2

Sabit Bytyqi
Logistik

Dieter Anschütz
Logistik

Bedri Sadiku
Fertigungssteuerung

Ibrahim Sunmez
Fertigungsline PL 1

Aniello Orlotti
Engineering

IHNEN ALLEN
GANZ HERZ-
LICHEN DANK
FÜR IHREN
TÄGLICHEN
EINSATZ FÜR
FONDIIUM.

AZUBI GRILLEN IN METTMANN

Am 14. Oktober 2022 fand das erste Azubi-Grillen hinter der Ausbildungswerkstatt statt.

Die Auszubildenden richteten am Vormittag den Grillplatz und unser TARAN Grill kam hier gleich zum Einsatz. Die Vorbereitungen für das Grillfest hatten bereits einige Tage zuvor begonnen. Unterstützt von unserer Kantine, die nicht nur beratend zur Seite stand, sondern auch die Lebensmittel bestellte und zubereitete, konnten sich die Auszubildenden ganz auf die Veranstaltung konzentrieren. Sie freuten sich über die Gelegenheit, sich in ungezwungener Atmosphäre mit ihren Ausbildern und der Geschäftsleitung auszutauschen.

Um 12.00 Uhr begann das Grillen und unser Geschäftsführer Thomas Rohde und unsere Personalleiterin Afaf Chafni betonten in einer kurzen Ansprache die Wichtigkeit der Ausbildung für FONDUM. Beide betonten, dass die Ausbildung eine zentrale Säule des Unternehmens sei und die Geschäftsleitung großen Wert darauf lege, die jungen Menschen bestmöglich auf ihre zukünftigen Aufgaben vorzubereiten.

Während des Grillens wurden viele Gespräche geführt, die sich nicht nur um die Arbeit drehten. Es war schön zu sehen, wie die Auszubildenden von den erfahrenen Kollegen*innen lernen konnten und wie viel Vertrauen und Wertschätzung ihnen entgegengebracht wurde. Ein weiterer Höhepunkt des Grillfestes war das Essen. Die Küche hatte ein tolles Buffet mit verschiedenen Salaten, Würstchen und Steaks vorbereitet.

Die Resonanz auf die Veranstaltung war von allen Seiten sehr positiv und Herr Rohde versicherte, dass ein solches Grillfest im nächsten Jahr wieder stattfinden soll. Das Azubi-Grillfest war ein schönes Beispiel dafür, wie die Zusammenarbeit zwischen Ausbildern, Auszubildenden und Geschäftsleitung gefördert und das Miteinander gestärkt werden kann. Ein großes Dankeschön geht an die Geschäftsleitung und die Kantine, die die Veranstaltung ermöglicht und für das leckere Essen gesorgt haben. •



BETRIEBSFUSSBALL- TURNIER

Am 02. Juli 2022 gewinnt unsere Betriebsfussballmannschaft in Singen das 57. Singener Betriebsfussballturnier. Durch den Sieg sind wir in diesem Jahr Ausrichter des 58. Turniers.

Wir sind sehr stolz auf unsere Fussballmannschaft und freuen uns, das Event in diesem Jahr organisieren zu dürfen.

Das 58. Singener Betriebsfussballturnier findet am 01. Juli 2023 auf dem DJK-Sportplatz statt.



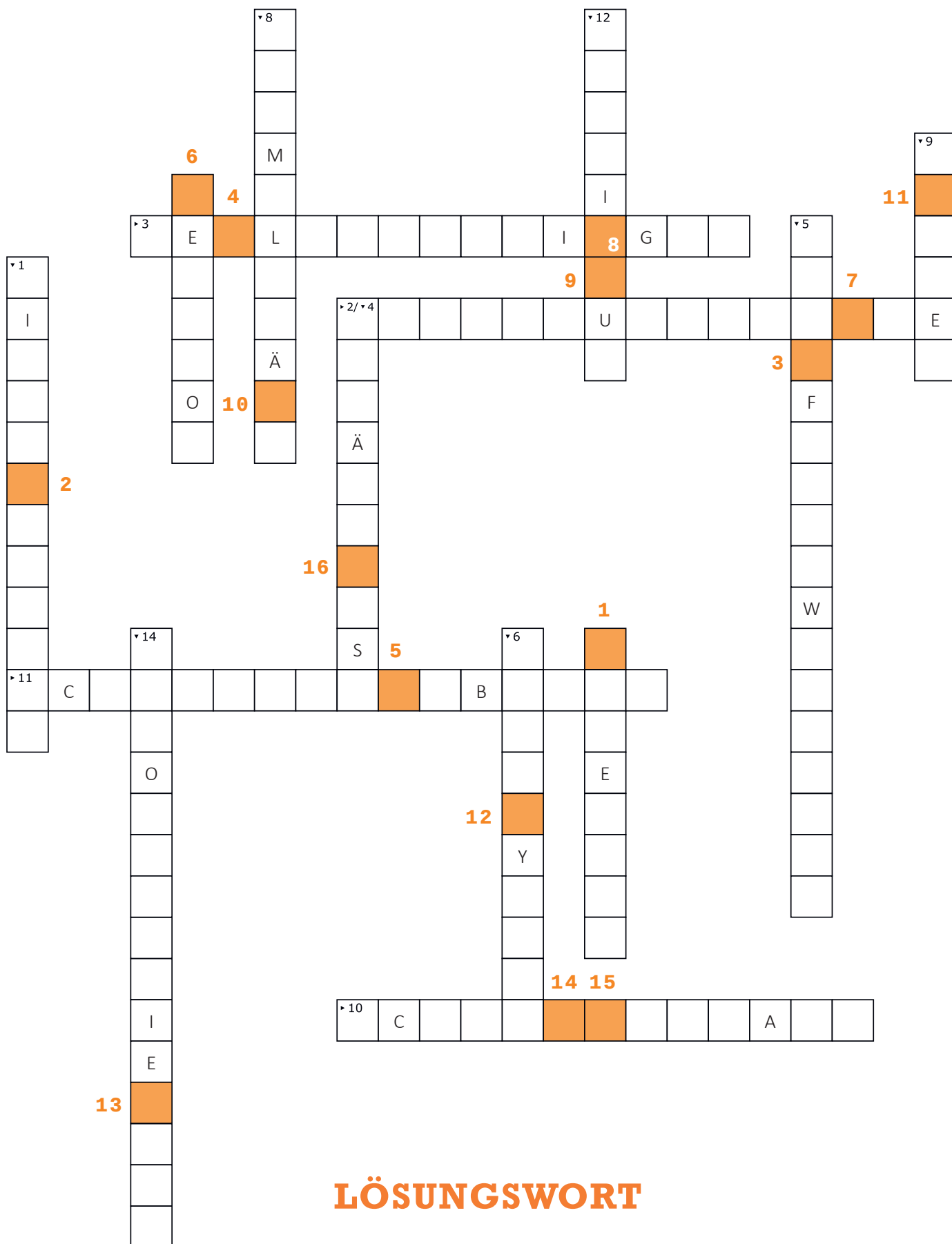
125 JAHRE STANDORT SINGEN - DAS MUSSTE GEFEIERT WERDEN!

HIER EINIGE EINDRÜCKE:



**WIR MÖCHTEN UNS NOCHMALS
BEI ALLEN HELFENDEN FÜR DAS
TOLLE FEST BEDANKEN -
ES WAR EIN GELUNGENER ABEND.**





1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16

RÄTSEL

Haben Sie gut aufgepasst beim Lesen?
Dann können Sie unser Rätsel sicher lösen.
Die orangen Felder ergeben das Lösungswort.

HORIZONTAL

- (4) Wie heißt das gemeinsame Projekt von FONDIUM, WEFA und der Stadt Singen?
- (5) Mit welcher modernen Technik bilden wir unsere Auszubildenden in Mettmann aus?
- (7) Wie heißt der Verein von Joachim Spann?
- (14/15) Was ist neu im Ausbildungszentrum bei FONDIUM Singen?

VERTIKAL

- (1) In welchem Monat fand die Kinderweihnachtsfeier in Mettmann statt?
- (2) Einer unserer Werte.
- (3) Welche Tätigkeit übt Christian Ehrich neben seinem Hauptberuf als Elektriker bei FONDIUM aus?
- (6) Was braucht jedes große Schiff?
- (8/9) Ein Werkstoff, der für die Herstellung von Modellen im Modellbau benötigt wird.
- (10) Eine wichtige Zutat für den Smashburger.
- (11) In welchem unserer Werke arbeitet Todor Raychev?
- (12) Was spielte Martina Buttermann in ihrer Jugend?
- (13) Was verkürzt und erleichtert die Abläufe auf unseren Anlagen?
- (16) Wie heißt unser nachhaltiger Werkstoff?



Senden Sie das Lösungswort per E-Mail mit dem Betreff „FONDIUM Gewinnspiel – aus einem Guss“ an julia.stroehle@fondium.eu – Name, Anschrift und Telefonnummer nicht vergessen.

Einsendeschluss ist der 31. Mai 2023.

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir einen TARAN Classic 2.Wahl.

Teilnahmebedingungen: Teilnahmeberechtigt sind geschäftsfähige Personen ab 18 Jahren mit Wohnsitz in Deutschland. Teilnehmer unter 18 Jahren benötigen die Zustimmungserklärung der Eltern. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

IMPRESSUM

Verantwortlich für den Herausgeber:
Achim Schneider

Objektleitung und Organisation:
Marketing FGR

Autor*innen dieser Ausgabe:

Baukat-Kmiecik Sven,
Blumentrath Matthias, Brohm Claudia,
Chafni Afaf, Fels Thomas, Greibig Robert,
Greiff Rainer, Hubenschmid Cedric,
Kloß Frank, Maier Fabian, Müller Bodo,
Müller Jens, Özyurt Iva, Potthoff Arnd,
Rau Guido, Rieck Dr. Torsten,
Rohde Thomas, Schilling Stephan,
Schmidt Anja, Schneider Achim,
Schönborn Michael, Seide Stefan,
Sölling Martin, Ströhle Julia, Vahdani Sara,
Vicedomini Pasquale,
Wackermann Marcus, Wettring Oliver

Bilder:

Julian Pawlowski, Friedrichshafen
Klemens Kordt, Arnsberg
Kuhnle & Knödler, Radolfzell
Marcel Stumpp, FGR
Adobe Stock

Gestaltung:

DESIGNUM GmbH,
Agentur für Corporate Design, Radolfzell
Anja Schmidt FGR

Druck:

winz.druck, Rielasingen-Worblingen

Auflage:

2.000 Exemplare

Urheberrechtlich geschützt. Nachdruck oder Veröffentlichung, auch durch elektronische Medien, auch auszugsweise nur mit Genehmigung der FONDIUM Group GmbH, Mettmann.

IGNIUM

DESIGN ∞ CRAFT



TARAN

GRILL & FEUERSTELLE

TARAN Gourmet

Erlebe das ultimative Grillvergnügen mit dem TARAN Gourmet! Unser Premium-Grill verfügt über einen Deckel und ein Thermometer, um dir das perfekte Grillergebnis zu liefern. Egal, ob du grillen, dämpfen oder garen möchtest, mit dem TARAN Gourmet ist alles möglich. Seine hochwertige Verarbeitung und das stilvolle Design machen ihn zum perfekten Begleiter für jede Grillparty.



IGNIUM.eu