



WARUM DIE BESTEN ZU UNS GEHÖREN

ARBEITGEBER IN DEUTSCHLANDS WILDEM SÜDEN

WOCHENBLATT seit 1967 MAGAZIN



swb-Bild: Aptar



in Eigeltingen und Radolfzell

BRANCHE: PHARMA

Führender Hersteller von Sprüh- und Dosiersystemen

Segmente

- Beauty und Home
- Food und Beverage
- Pharma

Mitarbeiter

13.000 Mitarbeiter weltweit

Niederlassungen

50 Standorte in 20 Ländern

Standort/Adresse

Aptar Radolfzell GmbH
Öschlestr. 54-56
78315 Radolfzell
Tel. 07732 8010
www.aptar.com/de/karriere.html

- Gründungsmitglied der Aptargroup
- Umsatz 2017: 169 Millionen Euro
- ca. 750 Mitarbeiter

Ausbildungsberufe

- Verfahrensmechaniker/in Kunststoff & Kautschuk
- Industriemechaniker/in
- Werkzeugmechaniker/in
- Elektroniker/in Betriebstechnik
- Industriekaufmann/frau
- Industriekaufmann/frau mit Zusatzqualifikation Wirtschaftsmanagement
- Fachkraft für Lagerlogistik

- weitere duale Studiengänge

»Aptar« ist in jedem Haushalt zu finden



swb-Bild: Aptar

Geschäftsführer Thomas Klofac spricht über den Erfolg der »Aptargroup«

WOCHENBLATT: Warum müsste eigentlich fast jeder Aptar kennen?

Thomas Klofac: »Jeder von uns benutzt tagtäglich Produkte von Aptar ohne dies zu wissen. So stellt Aptar Sprüh- und Dosiersysteme für drei verschiedene Geschäftsbereiche her (Food and Beverage, Beauty and Home, Pharma). Vermutlich haben Sie in Ihrem Haushalt Rasierschaum, Bodylotion, Ketchup- und Wasserflaschen, welche mit einem unserer innovativen Systeme bestückt sind. Selbst in ihrem Arzneischränk finden Sie beispielsweise Nasenspraypumpen oder Augentropfer von Aptar.«

WOCHENBLATT: Welche Produkte produziert die Aptar Radolfzell GmbH?

Thomas Klofac: »Hier am Standort Radolfzell und Eigeltingen bedienen wir das Pharma-Segment. So gehört zu unserem Kerngeschäft die Produktion von komplexen Nasenspraypumpen und Augentropfsystemen. Des Weiteren fokussiert sich Aptar Pharma auf eine besonders nutzerfreundliche Variante eines kontinuierlichen Sprühsystems, welches vollkommen auf Treibmittel verzichtet. Generell liegt das Augenmerk auf der Herstellung von Dosiersystemen für konservierungsmittelfreie Arzneimittel. Nicht nur der Gedanke der Nutzerfreundlichkeit, sondern auch der Nachhaltigkeit und

Umweltfreundlichkeit in der Produktion stehen bei uns im Fokus.«

WOCHENBLATT: Welche Vision hat Aptar?

Thomas Klofac: »Aptar ist ein weltweit agierendes Unternehmen mit über 50 Standorten und 13.000 Mitarbeitern. Durch seine innovativen Technologien ist es Weltmarktführer in unterschiedlichen Nischen. Durch die stetige Weiterentwicklung, wie beispielsweise Electronic Devices, sichert sich Aptar die Zukunft.

Seinen Erfolg sieht Aptar in der Eigenständigkeit der einzelnen Standorte und Bereiche.

Diese Eigenständigkeit und Verantwortung gibt Aptar an seine Mitarbeiter weiter, um das unternehmerische Denken und Handeln zu fördern.«

WOCHENBLATT: Was schätzen Sie als Geschäftsführer besonders an den Standorten Radolfzell und Eigeltingen?

Thomas Klofac: »Für mich ist vor allem das Engagement, welches unsere Mitarbeiter einbringen, von besonderer Bedeutung. Trotz der Unternehmensgröße und der Mitgründung eines Weltkonzerns haben wir an unseren beiden Standorten ein familiäres Arbeitsklima erhalten. Die Wurzeln unseres Unternehmens reichen über 70 Jahre zurück. Unsere Erfolgsgeschichte basiert auf dem Einsatz der Fähigkeiten eines jeden Mitarbeiters und dessen selbständiger Arbeitsweise.«

WOCHENBLATT: Warum gehört Aptar zu den Besten?

Thomas Klofac: »Aptar setzt auf das Know-how und die große Eigenverantwortung eines jeden einzelnen Mitarbeiters. Die Weiterentwicklung unseres Personals, unter anderem die Förderung junger Talente, sichert unsere Zukunft. Aber auch die Weiterentwicklung unserer Produktpalette stärkt unsere Position als Weltmarktführer!«

Aptar	2	Stadtwerke Radolfzell	22
Editorial	4/5	CMC Personal GmbH	23
Volksbank eG Schwarzwald Baar Hegau	6/7	GF Casting Solutions	24/25/26/27
inpotron	8	Interview Dr. Marx	28/29/30
ZORN	9	Orbitalum	31
Interview Frank Karotsch	10	allsafe	32/33
Interview Anna-Lena Forster	11	Gesundheitsverbund	34/35
Takeda GmbH	12/13	CASA REHA	36
BIPSO GmbH	14/15	Thüga Energie GmbH	37
amcor	16	Engmatec	38
METZ CONNECT	17	Dachser	39
RAFI DEKOTEC	18/19	Randegger	40
Interview Dr. Springe	20/21		



Impressum

WARUM DIE BESTEN ZU UNS GEHÖREN erscheint im Verlag Singener Wochenblatt GmbH + Co. KG, Postfach 320, 78203 Singen

Geschäftsführung: Carmen Frese-Kroll

Verlagsleiter: Anatol Hennig

Redaktion: Simone Weiß, Stefan Mohr, Matthias Güntert, Dominique Hahn

Verkauf: Sabine Storz, Rossella Celano

Gestaltung & Konzeption: Silvia Stiegeler

Druck: Druckerei Raisch GmbH & Co. KG, Reutlingen

Auflage: 10.000 Exemplare

WARUM DIE BESTEN ZU UNS GEHÖREN liegt unter anderem in den Geschäftsstellen des WOCHENBLATTs und bei allen inserierenden Kunden aus.

Geschäftsstelle Singen: Hadwigstr. 2a, 78224 Singen

Geschäftsstelle Radolfzell: Untertorstr. 5, 78315 Radolfzell

Geschäftsstelle Stockach: Talstr. 5a, 78333 Stockach

Online verfügbar unter <https://www.wochenblatt.net/jobbuch2018>

Nachdruck von Bildern und Artikeln nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Beiträge und Fotos wird keine Haftung übernommen. Die durch den Verlag gestalteten Anzeigen sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags verwendet werden.

Ein spannendes »Making of«

Neues Konzept. Neue Struktur. Neuer Ansatz. Mit seinem Magazin »Warum die Besten zu uns gehören« beschreitet das WOCHENBLATT Singen neue Wege. Und auch für die Mitarbeiter war ein Umdenken erforderlich. Dazu ein Gespräch mit WOCHENBLATT-Anzeigenberaterin Sabine Storz.

WOCHENBLATT: Mit seiner Sonderpublikation »Warum die Besten zu uns gehören« möchte das WOCHENBLATT durch das »Storytelling«, also der Geschichte hinter der Geschichte, neue Wege gehen. Wie waren die Erfahrungen damit im Anzeigenverkauf?

Sabine Storz: »Der ganze Verkauf musste sich an diese Methode herantasten und sich mit einem neuen Stil des Verkaufens vertraut machen. Alles hat sich verändert - angefangen bei den Kundenangeboten über die Gespräche bis hin zum Setzen der Anzeige.«

WOCHENBLATT: Sind Sie persönlich mit leichtem Magengrimmen an diese Verkaufsaufgabe herangegangen?

Sabine Storz: »Es war eine Herausforderung und eine Umstellung, die schon ein wenig Bammel und Magengrimmen hervorrief.«

WOCHENBLATT: Es sollte ja nicht die übliche Firmengeschichte mit Aufzählung von Mitarbeiterzahlen, Gründungsdaten oder Produktvorstellung sein, sondern eine interessante Geschichte über das Unternehmen, die den Leser von Anfang bis Ende fesselt und mitnimmt. Etwa durch die Vorstellung besonderer Mitarbeiter und Produkte oder die Darstellung spannender Geschäftswege. War es schwierig, dieses Anliegen zu vermitteln?

Sabine Storz: »Es war nicht immer einfach, die Gedanken, die man im Kopf hat, überzeugend rüberzubringen. Manchmal hing es auch einfach von der persönlichen Tagesform ab. Am besten konnte

das Anliegen mit Beispielen vermittelt werden. Zum Beispiel exotische Auslandskooperationen, Tochterfirmen in besonderen Ländern. Mitarbeiter, die schon sehr lange im Betrieb sind, Ideen, die zur Unternehmensgründung geführt haben, oder bestimmte Erfolgsrezepte. Ein Paradebeispiel war die Mitarbeiterin des »Zentrums für Betreuung und Pflege« in Stockach, die mit über 50 Jahren noch eine Ausbildung gemacht hat. Ihre Vorstellung ist eine der interessanten Geschichten in diesem Magazin.«

WOCHENBLATT: Kam die Idee des »Storytellings« bei den Kunden an?

Sabine Storz: »Im Großen und Ganzen - ja. Aber die Reaktionen waren unterschiedlich. Manche Kunden waren sofort Feuer und Flamme, bei anderen musste mehr Überzeugungsarbeit geleistet werden. Es ist eine neue Art der Präsentation - und es ging dabei auch um Emotionen. Manche Kunden brauchten mehr Zeit, um sich mit der Idee auseinanderzusetzen. Aber wir hatten überzeugende Argumente: Meist sind ja nicht nur die Produktpalette oder der Umsatz eines Unternehmens ausschlaggebend, um für einen Bewerber attraktiv zu sein. Viele künftige Arbeitnehmer wollen bei der Wahl ihres Arbeitgebers auch auf der Gefühlsebene angesprochen werden, denn sie legen Wert darauf, sich in einem Betrieb wohl zu fühlen. Und genau das wollten wir mit unserem Produkt vermitteln.«

Die Fragen stellte
Simone Weiß.

Hatte schon ein wenig Bammel und
Magengrimmen: WOCHENBLATT-
Anzeigenberaterin Sabine Storz.
swb-Bild: sw



»Es ist die Antwort auf die Zukunft«

Eine neue Art der Herangehensweise. Das WOCHENBLATT sprach mit Anzeigenberaterin Sabine Storz über das Wirtschaftsmagazin »Warum die Besten zu uns gehören«.

WOCHENBLATT: War die Akquise für »Warum die Besten zu uns gehören« aufwändig?

Sabine Storz: »Ja, auf jeden Fall. Denn es mussten mehrere Kundentermine gemacht werden, um das Konzept zu vermitteln. Per E-Mail oder am Telefon war es nur schwer zu erklären, darum mussten persönliche Gespräche geführt werden, und diese Gespräche haben auch eine andere Art der Vorbereitung erfordert.«

WOCHENBLATT: Wie sahen diese Vorbereitungen aus?

Sabine Storz: »Zunächst einmal musste überlegt werden, wer aus unserem großen Kundenkreis für dieses Sonderprodukt in Frage kommt. Dann mussten persönliche Termine vereinbart und im Vorfeld überlegt werden, wie das Konzept schlüssig und für den Kunden attraktiv erklärt werden konnte. Dazu mussten, wie gesagt, auch passende Beispiele überlegt werden. Die Gespräche mussten dann zielgerichtet und in einem offenen Austausch geführt werden, damit gute Ideen herauskamen - es war also gut, ein Gesprächsraster im Kopf zu haben. Das bedeutete aber auch, dass zuvor eine intensive Beschäftigung mit dem Kunden erforderlich war. Das war sehr

aufwändig. Aber wenn es geklappt hat, hat dieser Abschluss auch wieder einen neuen Energieschub bewirkt. Und wir hatten für das Sonderprodukt ja auch einen langen zeitlichen Vorlauf - und es gab eine große Unterstützung von Seiten der Verlagsleitung sowie den anderen Abteilungen mit Technik, Gestaltung, Vertrieb oder Redaktion.«

WOCHENBLATT: Ein besonderer Clou dieses Sonderprodukts sind die flexiblen Titelseiten. Die ersten Kunden, die vom Produkt überzeugt waren und gleich gebucht haben, hatten die Möglichkeit, ihr eigenes, individuell gestaltetes Cover als zusätzliches Bonbon zu erhalten. Wie kam diese Idee bei den Kunden an?

Sabine Storz: »Diese Idee kam sehr gut an. Aber auch sie war neu und hat viel Vorarbeit, Erklärungs- und Überzeugungsarbeit erfordert. Es kamen sehr viele Nachfragen von den Kunden - auch darüber, wie denn das Titelbild aussehen sollte und könnte. Doch am Ende waren alle froh

und stolz auf das eigene Titelfoto, das ja eine zusätzliche Möglichkeit zur Eigenpräsentation, Unternehmensvorstellung und Gewinnung von Arbeitskräften bietet. Die Idee kam beim Großteil der Kunden sehr gut an.«

WOCHENBLATT: Die Sonderpublikation »Warum die Besten zu uns gehören« wird mit einer Auflage von 10.000 Stück herausgegeben. Wie erfolgt die Verteilung?

Sabine Storz: »Auch die Verteilung streicht den besonderen Charakter dieser Publikation heraus. Denn das Heft liegt nicht dem WOCHENBLATT bei, es ist keine Beilage, sondern ein eigenständiges Magazinprodukt. Es wird zielgerichtet an den Standorten ausgelegt, an denen die vorrangigen Ziele der Firmenpräsentation sowie der Gewinnung von neuen Mitarbeitern oder Auszubildenden erreicht werden kann. Dazu gehören Fortbildungsinstitute, die Industrie- und Handelskammer (IHK), die Agentur für Arbeit, die Volkshochschule oder die Hochschulen. An diesen Stellen sind Bewerber, die neu oder wieder in den Beruf einsteigen, sich weiterentwickeln, den Arbeitsplatz wechseln oder sich verändern wollen, zu erreichen. Und mein Fazit aus der Arbeit an dem Magazin ist, dass dieses neue Konzept des »Storytellings« das Konzept der Zukunft ist und es unsere Leser und Kunden dort abholt, wo sie abgeholt werden wollen.«

Die Fragen stellte Simone Weiß.

»Storytelling ist das Konzept der Zukunft«:
WOCHENBLATT-
Anzeigenberaterin
Sabine Storz.
swb-Bild: sw





Maria Raddatz und Lukas Hug,
DH-Studenten der Volksbank eG.
swb-Bild: Volksbank eG



Schwerpunkt
Finanzdienstleistungen

Standort / Adresse
Volksbank eG Schwarzwald Baar Hegau
Am Riettor 1
78048 Villingen-Schwenningen
www.voba-sbh.de

Ausbildungsberufe m/w

- Ausbildung zum Bankkaufmann:
Realschulabschluss (nach Möglichkeit
Wirtschaftsschule/BK1/BK2)
Dauer 2,5 Jahre
- Ausbildung zum Bankkaufmann mit
Zusatzqualifikation Allfinanz:
Fachhochschulreife/Abitur
Dauer 2 Jahre
- Bachelor of Arts (B. A.) Studiengang
BWL-Bank:
Abitur
Dauer 3 Jahre

Partnerschaft, Persönlichkeit und neue Nähe:

Auszubildende gestalten ihre Zukunft mit der Volksbank eG Schwarzwald Baar Hegau

»Es gibt nicht den einen genialen Einfall, es ist immer die Summe guter Entscheidungen von vielen«, betont Joachim Straub, Vorstandsvorsitzender der Volksbank eG Schwarzwald Baar Hegau. »Mitarbeiter mit Persönlichkeit, die partnerschaftlich mit den Kollegen zusammenarbeiten, sind die wichtigste Säule für unseren zukünftigen Erfolg.«

Dementsprechend ansprechend und individuell gestaltet die Genossenschaft mit rund 450 Mitarbeitern ihr Ausbildungsangebot.

»Bei meiner Ausbildung bei der Volksbank eG kann ich meine Kreativität entfalten und das Gelernte zügig praktisch anwenden«, freut sich die Auszubildende Jessica Vogler. Ihre Entscheidung für die Volksbank eG hat drei Gründe: Erstens will sie weiter in der Region bleiben, in der sie auch aufgewachsen ist. Zweitens ist ihr ein sicherer Arbeitsplatz in einem gesunden Unternehmen wichtig. Und drittens will sie sich persönlich und fachlich optimal entwickeln und gleichzeitig Spaß und Erfolg in ihrem Beruf haben.

»Acht bis zwölf neuen Auszubildenden bietet die Gestalterbank jedes Jahr den Einstieg ins Bankfach an. Auf die gefragten Ausbildungsplätze können sich nicht nur Schulabgänger bewerben, sondern auch Interessenten in der Altersgruppe 40+«, betont Dr. Hans-Christof Gierschner, Leiter des Personalmanagements.

Es gibt drei Ausbildungswege: Die Lehre zum Bankkaufmann/Bankkauffrau dauert zweieinhalb Jahre. Für die zweijährige Ausbildung zum Bankkaufmann/Bankkauffrau mit Zusatzqualifikation Allfinanz ist als Schulabschluss die Fachhochschulreife oder das Abitur notwendig. Bei dieser Ausbildung vermittelt eine Spezialisierung im Steuer- und Versicherungsbereich zusätzliche Kompetenzen. Das dreijährige Duale Hochschulstudium mit dem Schwerpunkt »Betriebswirtschaftslehre – Banken« ist der dritte Weg. Eine interne Akademie mit Fortbildungsangeboten zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung rundet das Angebot ab.

»Nach der Übernahme durch das Kreditinstitut werden die Auszubildenden zukünftig automatisch Miteigentümer. Zwei Geschäftsanteile im Wert von

Volksbank eG Schwarzwald Baar Hegau



Mitarbeiterinnen der
Volksbank eG testen die
VR-Brillen im Playroom.
swb-Bild: Volksbank eG

100 EUR machen sie zum Mitglied unserer Genossenschaft«, erklärt Gierschner.

Als wertorientierte Genossenschaftsbank steht die Volksbank eG für ein nachhaltiges Wirken in und für die Region in ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Hinsicht. »Mit der Volksbank eG bewege ich viele Projekte, die unsere Region attraktiver machen, beispielsweise durch Crowdfunding oder die Stadtläufe«, freut sich Auszubildende Chiara Schlicht über das Engagement ihrer Gestalterbank. Rund 250.000 Euro fließen jährlich durch das Gewinnsparen in gemeinnützige Einrichtungen in der Region. Außerdem hat die Volksbank eG die Internetplattform www.viele-schaffen-mehr.de eingerichtet, auch diese unterstützt gemeinnützige Institutionen finanziell. Der Erfolg der Plattform spricht für sich: Letztes Jahr wurden 24 Projekte abgeschlossen und inklusive dem Co-Funding der Volksbank im Jubiläumsjahr – pro Euro Spendenbetrag ein Euro – belief sich die Gesamtsumme der Projektunterstützungen auf rund 324.608 Euro. »Ein neuer Kunstrasen für den SV Oberesbach, neue Uniformen für die Donaueschinger Stadtkapelle (Narrenzunft Frohsinn 1853) sind Beispiele dafür«, so Regina Urlich, Leiterin der Unternehmenskommunikation.

Nah am Kunden – auch digital »Neue Nähe« dank »Voba Live«

Als Genossenschaft setzt die Volksbank eG traditionell auf die Nähe und Verbundenheit zu ihren Kunden und Mitgliedern. Dabei rückt – neben dem persönlichen Kundenkontakt – das Thema Digitalisierung immer mehr in den Blickpunkt. Denn der Trend zur Erledigung der Bankgeschäfte über das Internet ist ungebrochen.

»Die Volksbank eG geht in den Bereichen Online-Banking, Beratung und Soziale Medien neue Wege. Sie gestaltet diese Wege modern, ansprechend, einfach und verständlich«, freut sich Azubi Patrick Hechinger. »Neue Nähe heißt für uns, dass wir unsere Services da anbieten, wo sich der Kunde gerade aufhält«, erklärt Ulrich Baumert, Leiter Marketing. »Das kann der persönliche Kontakt in der Filiale sein, der persönlich-digitale Kontakt über einen Voba-Live-Terminal im Einkaufszentrum oder das sichere Online-Banking zuhause auf dem Sofa.« Im März unterstützten mehrere Auszubildende am Voba-Live-Standort in Unterkirch die Einführung des neuen Kommunikationsweges.

»Voba Live« ist ein Terminal für Videotelefonie, an dem Kunden direkt zum Berater im KundenServiceCenter Kontakt aufnehmen können.

Im Playroom der Volksbank eG können die Mitarbeiter mit neuen Techniken, von der VR-Brille bis hin zum Digital Mirror, experimentieren. Ergänzend unterstützen »Digitale Paten« im Unternehmen die Mitarbeiter dabei, mit den rasanten Entwicklungen im Online-Bereich Schritt zu halten. Regelmäßige Meetings zu Online-Themen stellen sicher, aktuelle Impulse aufzunehmen und intern wie auch extern zügig umzusetzen. So ist die Volksbank selbstverständlich in den Sozialen Medien aktiv. Damit die Auszubildenden auch technisch auf der Höhe der Zeit bleiben, unterstützt sie die Volksbank eG finanziell. Sie übernimmt beispielsweise 75 Prozent der Kosten beim privaten Leasing eines Tablets.



Unser Talent für Ihr perfektes Produkt. swb-Bild: inpotron

**Schwerpunkte**

Schaltnetzteile: AC/DC, DC/DC-Wandler, USV, Akkuladegeräte, offene Platine, open frame, Komplettlösungen

Standort/Adresse

inpotron Schaltnetzteile GmbH
Hebelsteinstraße 5
78247 Hilzingen
Tel.: 07731/9757-0
info@inpotron.com
www.inpotron.com

Ausbildungsberufe m/w

- Industriekaufmann
- Industriekaufmann mit Zusatzqualifikation Internationales Wirtschaftsmanagement mit Fremdsprachen
- Elektroniker für Geräte und Systeme
- Bachelor of Engineering / Maschinenbau
- Bachelor of Engineering / Elektronik
- Abschlussarbeiten (Bachelor- und Master-Thesis), studentische Praktika
- Schüler- und Schnupperpraktika

Mehr als nur Standard!

Gute Ideen brauchen Räume ...**Räume für Menschen –**

um sie in ihren Talenten individuell zu fördern und gemeinsame Erfolge zu erzielen.

Räume für Kreativität –

um Innovation zu forcieren.

Räume für Individualität –

um den Menschen das Arbeitsumfeld zu geben, welches sie zur Entfaltung Ihrer Stärken benötigen.

Räume für Freiheit –

um durch flache Hierarchien und kurze Wege Flexibilität, Dynamik und Gestaltungsspielraum zu bewahren.

Räume für Entwicklung –

um Verantwortungsbewusstsein und unternehmerisches Denken und Handeln zu fördern.

Räume für Gestaltung –

um für unsere Kunden ihr perfektes Produkt zu entwickeln und die Prozesse zu optimieren.

Räume für Wachstum –

um unsere andauernde Erfolgsgeschichte weiter fortsetzen und gestalten zu können.

Räume für Zeit –

um mit Leidenschaft und Ausdauer gemeinsam die bestmögliche Lösung zu finden.

**Was unsere Mitarbeiter zu unserer Firma zu sagen haben**

- Wir haben eine tolle Mischung durch alle Altersgruppen und viele Nationen, das macht unseren Arbeitsalltag bunter.
- Jeder Einzelne wird gefördert und unterstützt.
- Bei uns wird Sozialkompetenz wirklich gelebt. Unser Chef ist dafür das reale Vorbild.
- Sollte einmal ein Problem auftreten, kann man sich jederzeit melden und hat nie das Gefühl, ungehört oder gar störend zu kommen. Wünsche oder Probleme werden gehört und nach Möglichkeit zeitnah gelöst.



Ideen generieren für die Realisierung Ihrer Projekte. swb-Bild: ZORN



Groß in kleinen Dingen!

Gute Ideen brauchen Räume ...

und vor allem engagierte und kreative Mitarbeiter/-innen!

Engagiert und kreativ sein, um

- einzigartige individuelle Sonderlösungen für unsere Kunden zu entwickeln
- Prototypen zu schaffen und serientauglich zu gestalten
- stetig modernste Technologien zu erlernen und umzusetzen
- eigenes Wissen anzuwenden, Ideen zu generieren und einzubringen

Unser Team aus hochmotivierten Mitarbeiter/-innen und einem Netzwerk aus kreativen Partnern realisiert individuelle Projekte nach Kundenwunsch, wie auch Lösungen mit einem standardisierten Ansatz.

Unsere Kernkompetenz ist die Draht- und Glasverarbeitung sowie die Montage von Klein- und Kleinstteilen aller Art.

Wir begeistern Kunden aus unterschiedlichsten Branchen; der Elektroindustrie, Medizintechnik, Sensortechnik, Automobilbranche und viele mehr.



Seit 2013 gehört ZORN Maschinenbau Stockach zur Unternehmensgruppe der inpton Schaltnetzteile GmbH Hilzingen und beschäftigt derzeit ca. 40 Mitarbeiter/-innen.

Um unsere Kunden noch umfangreicher bedienen zu können wurde mit der microone ein Miniatur-Bearbeitungszentrum entwickelt, mit dem wir nun auch die zerspanende Mikrofertigung unserer Kunden unterstützen können.

Hierfür wurde 2015 die ZORN microsolution Stockach gegründet und als weiteres Mitglied in die Unternehmensgruppe eingebunden. ZORN microsolution beschäftigt aktuell 8 Mitarbeiter.

Schwerpunkte

Automatisierungstechnologie
Feinwerktechnik

Standort/Adresse

ZORN Maschinenbau
Höllstraße 11
78333 Stockach
Tel.: 07771/87373-0
zorn@zorn-maschinenbau.com
www.zorn-maschinenbau.com

Ausbildungsberufe m/w

- Industriemechaniker
- Mechatroniker
- Schüler- und Schnupperpraktika

»Partys sind nicht drin«

WOCHENBLATT-Interview mit Frank Karotsch

Und ewig lockt die Couch. Vor allem bei Dunkelheit, Nieselregen, Minusgraden, Schnee oder Hagel. Da rausgehen und Sport treiben? Kostet Überwindung und Disziplin. Aber es lohnt sich, meint Frank Karotsch, denn der Sport gebe viel zurück und helfe auch im Berufsleben. Ein Interview mit dem vielfachen Deutschen Meister, Welt- und Europameister im Laufen über 800, 1.500, 3.000 und 5.000 Meter sowie über zehn Kilometer und im Crosslauf.

WOCHENBLATT: Bedeutet Erfolg im Sport auch Erfolg im Beruf?

Frank Karotsch: »Auf jeden Fall. Der Sport gibt viel zurück. Auch im Berufsleben. Denn er stärkt das Selbstbewusstsein, das Durchsetzungsvermögen und die Disziplin. Im Trainingsalltag, bei Wettkämpfen und Turnieren muss man seine Leistung bringen, man merkt, was man kann, und man lernt, dass man große Hürden packen kann. Diese Gefühle können eins zu eins im Beruf umgesetzt werden. Durch die persönlichen Erfolgserlebnisse im Sport weiß man, dass man vieles schaffen kann und man geht ganz anders an viele oder auch neue Aufgaben heran. Die Aussage ›Ich weiß nicht, ob ich das kann‹ kommt so gar nicht erst auf.«

WOCHENBLATT: Aber es gibt auch lustlose Tage, schlechte Tage, kalte Tage?

Frank Karotsch: »Harte Disziplin und ständige Selbstmotivation sind schon nötig. Gerade bei schlechtem Wetter. Doch das sind nur die ersten zwei Minuten, bis man draußen und voll dabei ist. Dann überwiegt der Spaß an der Bewegung, an der Tätigkeit an der frischen Luft, am Herauskommen aus dem Alltag. Es muss ja nicht stundenlang sein, oft reicht schon eine halbe Stunde. Und beim Sport schwitzt man sowieso – man wird also auf jeden Fall nass. Da ist es egal, ob es regnet oder schneit.«

WOCHENBLATT: Wie wichtig sind gute Platzierungen und Turniersiege?

Frank Karotsch: »Natürlich freut man sich über gute Platzierungen und Siege, weil dadurch die

Anstrengungen im Training bestätigt werden. Aber am Ende ist es egal, ob man Erster oder Letzter wird. Wichtig ist, dass man den inneren Schweinehund bekämpft hat, ins Ziel gekommen ist und sich ein persönliches Wohlfühlgefühl einstellt. Eine gute Zeit ist schon eine gute Sache, doch sie ist auch gefährlich, weil man noch schneller werden will. Und es ist eben nicht immer so, dass man sich von Wettkampf zu Wettkampf steigern kann.«

WOCHENBLATT: Und da kann Doping helfen?

Frank Karotsch: »Ich habe in meinem Leben an die 20 Dopingkontrollen passieren müssen, und ich habe nie etwas genommen und würde nie etwas nehmen. Aber ich verdiene auch nicht meinen Lebensunterhalt mit dem Sport. Bei den Profis ist die Situation eine andere, und ich kann jeden hauptberuflichen Sportler verstehen, der zu unerlaubten Mitteln greift. Die Anforderungen etwa bei der Tour de France können allein mit Apfelsaft und Nudeln nicht geschafft werden. Der Sportler führt aus, was die Sponsoren und das Publikum wollen – nämlich immer noch schneller, weiter und höher zu kommen. Und die Profis leben von ihrem Sport – es ist für sie auch eine existenzielle Frage. Doch auch hier bin ich für Konsequenz: Wer erwischt wird, muss es zugeben und auf Lebenszeit gesperrt werden. Denn Doping ist eine Gefahr für jeden Sportler. Auch und gerade für die Hobby-sportler. Denn sie können sich verbotene Substanzen im Internet bestellen und nehmen sie dann unkontrolliert im stillen Kämmerlein ein. Ein Profi hat zumindest ein Ärzteteam beratend und regulierend im Rücken.«

WOCHENBLATT: Über viele Jahrzehnte Leistungssport. Wie haben Sie es geschafft, so lange am Ball zu bleiben?

Frank Karotsch: »Dazu braucht man wiederum eiserne Disziplin, aber auch eine gewisse Begabung, ein angeborenes Talent und ein Können tief in einem drin sind hilfreich, denn damit fällt vieles leichter. Dranbleiben ist ebenfalls wichtig. Denn man gibt vieles auf. Partymachen und Feste feiern ist eben nicht drin. Und auch soziale Kontakte bleiben auf der Strecke. Doch dafür gewinnt man andere Kontakte über den Sport.«

Das Interview führte Simone Weiß.



Schnell unterwegs: Frank Karotsch. sbw-Bild: privat

ZUR PERSON

Frank Karotsch, 1957 in Stockach geboren, hat als Läufer viele sportliche Erfolge geschafft und Deutsche Meister-, Europa- und Weltmeistertitel errungen.

Ein Höhepunkt seiner sportlichen Karriere war 2007 der Europameistertitel in Regensburg bei den Straßen-Europameisterschaften der Mastersklasse über zehn Kilometer in einer Zeit von 33,26 Minuten, seine Zehn-Kilometer-Bestzeit lief er 2008 mit 30,29 Minuten in Neuseeland, und der technische Angestellte ist 2002 in Kevelaer den Badischen Rekord über 1.500 Meter in einer Zeit von 4:08,75 Minuten gelaufen.

Neben seiner aktiven sportlichen Betätigung ist Frank Karotsch auch ehrenamtlich etwa als Vorsitzender des Stadt-sportverbands Stockach, im DRK-Ortsverein Stockach, als Mitglied im Vorstand Leichtathletik des Bezirks Hegau/Bodensee oder als Abteilungsleiter für Leichtathletik bei der TG Stockach engagiert. Seit über 25 Jahren ist der 60-Jährige zudem Organisator regionaler und überregionaler Crossläufe.

Anna-Lena Forster

»Das waren unglaubliche Spiele«



Auf dem Monoski ist Anna-Lena Forster kaum zu schlagen. swb-Bild: Oliver Kremer

Mit zwei Goldmedaillen hat sich Anna-Lena Forster aus Radolfzell ihre kühnsten Träume bei den Paralympics erfüllt. swb-Bild: gü

ZUR PERSON

Anna-Lena Forster (geboren am 15. Juni 1995 in Radolfzell) ist eine deutsche Monoskifahrerin.

Bei den Winter-Paralympics 2014 in Sotschi gewann Forster die Silbermedaille im Slalom, nachdem der zuvor disqualifizierte Anna Schaffelhuber nachträglich die Goldmedaille zuerkannt wurde. Auch in der Super-Kombination holte sie Silber hinter Schaffelhuber. Bei den Winter-Paralympics 2018 in Pyeongchang gewann sie in der Super-Kombination und im Slalom jeweils die Goldmedaille.

Erfolge Paralympics

- Sotschi 2014: 2. Slalom, 2. Super-Kombination, 3. Riesenslalom, 4. Abfahrt
- Pyeongchang 2018: 1. Super-Kombination, 1. Slalom, 4. Super-G, 6. Riesenslalom

Weltmeisterschaften

- La Molina 2013: 2. Slalom, 4. Super-Kombination, 5. Super-G
- Panorama 2015: 3. Slalom, 4. Riesenslalom, 5. Super-Kombination
- Tarvisio 2017: 2. Slalom, 3. Super-Kombination, 4. Abfahrt, 4. Riesenslalom, 6. Super-G

WOCHENBLATT-Interview mit Anna-Lena Forster

Zugegeben, ein bisschen haben ihr die Hände von den vielen Glückwünschen schon weh getan. Doch das nimmt sie gerne in Kauf: denn Anna-Lena Forster ist eine Kämpfernatur. Das hat die 22-jährige Stahlingerin bei den zurückliegenden Paralympics in Südkorea eindrucksvoll bewiesen. Mit zwei Goldmedaillen in der Super-Kombination und im Slalom ist sie binnen weniger Tage zum sportlichen Aushängeschild der Stadt avanciert. »Es fühlt sich wie im Traum an, das ist verrückt, der Knaller«, konnte sie ihre Gefühle nach dem Sieg im Slalom kaum in Worte fassen. Oberbürgermeister Martin Staab bezeichnete den doppelten »Gold-Ritt« von Anna-Lena Forster beim offiziellen Empfang der Stadt als »krass, einfach der Hammer«. Das WOCHENBLATT sprach einige Wochen nach dem fulminanten Erfolg bei den Paralympics mit der jungen, sympathischen Sportlerin.

WOCHENBLATT: Axel Tabertshofer, Vorsitzender des TV Radolfzell, meinte jüngst, dass es für einen Sportler nichts Größeres gebe, als eine Goldmedaille bei Olympia. Sie haben gleich zwei. War das Ihre bisher erfolgreichste Saison?

Anna-Lena Forster: »Ja das war sie definitiv! Ich habe diese Saison 2017/18 in allen Disziplinen einen Fortschritt gemacht. Das hat sich auch schon im Weltcup durch viele Podiumsplätze, darunter zwei Siege, gezeigt! Aber das war natürlich kein Garant dafür, dass ich bei den Paralympics diese Leistungen auch abrufen kann! Die zwei Goldmedaillen in Südkorea waren dann natürlich die Krönung.«

WOCHENBLATT: Haben Sie in der Zwischenzeit überhaupt schon realisiert, was Sie Außergewöhnliches in Südkorea geleistet haben?

Anna-Lena Forster: »So langsam kommt es zu mir durch. Durch die vielen TV-Termine und Empfänge wird mir doch langsam bewusst, was das für unglaubliche Spiele für mich waren! Und mir wird bewusst, wie viele Menschen mit mir mitgefiebert haben und teilweise extra nachts aufgestanden sind, um live dabei zu sein – das ist schon ein tolles Gefühl und ehrt mich auch sehr!«

WOCHENBLATT: Bronze und Silber 2014, Doppel-Gold 2018 – der Medaillensatz ist komplett: Wie sehen Ihre nächsten Ziele aus?

Anna-Lena Forster: »Ja, das ist schon der Wahnsinn! Aber die Ziele gehen mir auf jeden Fall nicht aus. Generell gibt es an der Skitechnik immer noch genug zu feilen. Außerdem steht nächstes Jahr im März die Weltmeisterschaft in der Schweiz an, wo ich mir noch den Weltmeistertitel holen möchte, der mir in meiner Sammlung auch noch fehlt. Zudem würde ich auch gerne in den Speed-Disziplinen zeigen, dass ich in die Medaillen fahren kann!«

WOCHENBLATT: Parallel zum Sport studieren Sie Psychologie in Freiburg. Wie empfinden Sie die Doppelbelastung?

Anna-Lena Forster: »Es braucht auf jeden Fall viel Koordination, damit ich Sport und Studium zusammen bewältigen kann! Hierbei hat mir der Olympiastützpunkt Freiburg-Schwarzwald von Anfang an geholfen – das hat mir vieles erleichtert.« Das Interview führte Matthias Güntert.



Da fehlt
noch
jemand!



germany.jobs@takeda.com



BRANCHE: PHARMAZIE

Herstellung pro Jahr

Flüssige Arzneiformen

8 Mio. Nasensprays

Halbfeste Arzneiformen

3,6 Mio. Tuben

5 Mio. Stickpacks

2 Mio. Zäpfchen

Gefriertrocknung/Lyophilisation

30 Mio. Ampullen

Packungen pro Jahr

Gesamt: 68 Mio.

Anzahl Produkte

Rund 70 Medikamente u.a. für die Indikationsgebiete Magen-Darm-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Immunologie

Standort/Adresse

Takeda GmbH

Betriebsstätte Singen

Robert-Bosch-Straße 8

78224 Singen

Anzahl Mitarbeiter

total 939, davon 47 Auszubildende

Unternehmen Zukunft

Takeda ist ein patientenorientiertes, innovatives und internationales pharmazeutisches Unternehmen.

Takeda investiert seit Jahren kontinuierlich in den Standort Singen. Der Standort ist seit 1979 in Betrieb und gilt innerhalb des weltweiten Produktionsnetzwerkes als Spezialist für flüssige, halbfeste und gefriergetrocknete Arzneimittel. Gegenwärtig sind über 900 Mitarbeiter am Standort beschäftigt – davon fast 50 Auszubildende.

Aktuell wird hier eine neue Produktionsstätte für die Herstellung eines Dengue-Impfstoffs errichtet. Damit entstehen in Singen über 200 weitere attraktive Arbeitsplätze in den Bereichen Produktion, Qualitätssicherung, Organisation und Verwaltung.

Ob Pharmazeuten, Informatiker, Ingenieure, Natur- oder Wirtschaftswissenschaftler (m/w):

Takeda ist immer auf der Suche nach jungen Talenten, um gemeinsam an Gesundheitslösungen von morgen zu arbeiten.





Marina Rudisch

Stellvertretende Leiterin der Herstellung



Karriere mit Kultur

Karrierechancen und stimmige Betriebskultur – beides hat Marina Rudisch seit ihrem Einstieg bei Takeda im Januar 2017 kennengelernt. Nach ihrem Studium an der Universität München mit einem Bachelor of Science-Abschluss in »Bioproszesstechnik« und einem Master in »Pharmazeutische Bioproszesstechnik« startete sie als Trainee in der Produktion. Bereits fünf Monate später, im Mai 2017, wurde sie »Manufacturing Documentation Specialist«, bevor sie im Oktober des gleichen Jahres zur stellvertretenden Leiterin der Herstellung aufstieg. Karriere mit Betriebskultur – für Marina Rudisch ein stimmiges Konzept.

Peter Riester

Mechaniker in der Produktion



Kontinuität und Verlässlichkeit

Peter Riester arbeitet bereits seit über 30 Jahren bei Takeda. »Die ständige Suche nach Lösungen«, so beschreibt er seine abwechslungsreiche Tätigkeit in der Pharmaproduktion. Er sorgt mit seinen Kollegen für reibungslose Betriebsabläufe: Das Einstellen, die Kontrolle und die Wartung von Fertigungsanlagen gehören zu seinem Aufgabenbereich. »Es gefällt mir, weil die Anforderungen hoch sind. Damit die Produktion der Zäpfchen, Salben und Ampullen nicht unterbrochen wird, dafür bin ich zuständig.«

Daniel Rimmele

Auszubildender zum Industriemechaniker



Produktives für einen Schaffer

Ein reiner Bürojob wäre nicht sein Ding, erklärt Daniel Rimmele, denn er möchte mit seinen Händen arbeiten, etwas Produktives herstellen, etwas Handwerkliches machen. Darum entschied er sich nach seinem Werkrealschulabschluss und einigen Praktika für eine Ausbildung zum Industriemechaniker bei Takeda in Singen. Nun steht der 17-Jährige aus Uhldingen-Mühlhofen im zweiten Lehrjahr und lernt das Lesen von Bauplänen, den Umgang mit Maschinen, Feilen, Fräsen oder das Anfertigen von Ersatzteilen. Neben der fundierten Vermittlung fachlicher Inhalte weiß er das gute Betriebsklima zu schätzen. Ein Grund mehr, auch nach der Ausbildung bei Takeda zu bleiben.



Genau hinschauen gehört bei BIPSO dazu. swb-Bild: BIPSO



Schwerpunkt
Produktion

Standort/Adresse
BIPSO GmbH
Robert-Gerwig-Str. 4
78224 Singen

T +49 (0) 7731 7909 - 0
F +49 (0) 7731 7909 - 016
infobipso@bracco.com
www.bipso.de

Geschäftsführer
Dr. Reinhard Adam, Matteo Bertolini

Beschäftigte:
rund 400

BIPSO = **Bracco Imaging**
Pharmaceutical Sterile Operations

BIPSO GmbH als Arbeitgeber in Singen

Die BIPSO GmbH ist ein echtes Singener Unternehmen mit starker lokaler Verankerung. BIPSO wurde im September 2011 in Singen gegründet und ist hier am Standort von 220 Mitarbeitern im Jahr 2011 bis auf aktuell rund 400 Mitarbeiter gewachsen. Wir stellen Kontrastmittel für die Diagnosen in der Medizin her. Dies betrifft:

- Computertomographie (CT)
- und Magnetresonanztomographie (MRT)

Die BIPSO GmbH ist mit ihren fast 7 Jahren noch relativ jung. Man kann hier also »noch etwas werden«. Unser Mutterkonzern, die italienische Bracco-Gruppe, hat sich aber bereits seit 90 Jahren am Markt etabliert. Und sie vertraut auf die Qualität und Liefertreue unserer BIPSO GmbH hier in Singen. Denn wir produzieren einen Großteil aller Produkte, die Bracco in über 100 Länder liefert.

Was bieten wir

Die Arbeitsplätze bei BIPSO sind:

sicher – denn unser Markt ist keinen Konjunkturschwankungen unterworfen. Die Diagnose ist und bleibt fester Bestandteil jeder ärztlichen Untersuchung. Und oft kommen dabei unsere Produkte zum Einsatz (bei weltweit jeder 3. Untersuchung mit Kontrastmitteln)

familiär – wir legen Wert auf einen familiären Umgang miteinander. Das heißt, wir stehen zu unseren Mitarbeitern, so wie auch unsere Mitarbeiter zu uns stehen. Auf dieser Basis erbringen wir unsere Leistung und so wollen wir weiter wachsen. Gesund und kontrolliert.

sauber – denn wir arbeiten nach den höchsten Standards der Sauberkeit für Arzneimittel (steril)

Was uns wichtig ist

Höchste Qualität, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein – das garantieren wir allen Verwendern unserer Produkte. Und das ist auch das Motto für unsere Arbeit hier in Singen. Unsere Mitarbeiter tragen dies mit. Wer sich hier in seiner Persönlichkeit angesprochen fühlt, sollte sich mit BIPSO in Verbindung setzen.

»Sorgfalt ist unser leitendes Prinzip«



Sie ist hoch spezialisiert und sie versteht ihr Geschäft: die »BIPSO GmbH« in Singen. Im vergangenen Jahr wurde in der Robert-Gerwig-Straße mit der Einweihung des neuen Qualitätskontrolllabors das 90-jährige Jubiläum des italienischen Mutterbetriebs »Bracco« gefeiert. Im Interview mit dem WOCHENBLATT sprach der Geschäftsführer Dr. Reinhard Adam über die Entwicklung am singener Standort und wagt einen Blick in die Zukunft von »BIPSO«.

WOCHENBLATT: Wenn Sie den Erfolg von »BIPSO« in fünf Worten zusammenfassen müssten, welche fünf wären dies?

Dr. Reinhard Adam: »Unsere Produkte - wir stellen innovative Produkte in einem sehr speziellen Segment her und sind dort sehr erfolgreich. Mitarbeiter - wir haben sehr kompetente und hochmotivierte Mitarbeiter. Verantwortungsbewusstsein - die Tätigkeit, die wir hier durchführen, muss mit einem hohen Maß an Verantwortung durchgeführt werden. Denn es

geht letztendlich um Arzneimittel zur Anwendung an Patienten.

Organisation - wir haben hier eine funktionierende Organisation, die es uns erlaubt, unseren Qualitätsansprüchen gerecht zu werden.

Sorgfalt - bei allem, was wir hier tun, ist die Sorgfalt das leitende Prinzip.«

WOCHENBLATT: Wie würden Sie einem Laien erklären, was »BIPSO« macht?

D. Reinhard Adam: »Wir stellen sterile, flüssige Arzneimittel her. Das bedeutet, sie müssen absolut keim- und partikelfrei sein, sodass sie injiziert werden können. Unsere Kontrastmittel werden in den Bereichen Computertomografie (CT) und Magnetresonanztomografie (MRT) verwendet. Durch die Nutzung der Kontrastmittel werden Organe dabei besser dargestellt. Nach der Injektion können erkrankte Organe oder Gefäße besonders gut auf den Bildern dargestellt werden, was wiederum die Diagnose ermöglicht. Unsere Mittel unterstützen die Bildgebung. Ein Röntgenbild zeigt unsere Knochen, nicht unsere Weichteile, Organe oder Gefäße. Zum Beispiel in der Krebsdiagnostik werden unsere Mittel eingesetzt, um Tumore sichtbar zu machen.«

WOCHENBLATT: Jedes dritte Kontrastmittel weltweit stammt von »Bracco«. Ein Großteil davon wird von »BIPSO« hergestellt. Was ist die Firmenphilosophie, die hinter dem Unternehmen steckt?

D. Reinhard Adam: »Wir gehören zur »Bracco«-Gruppe mit Sitz in Mailand. Das ist ein italienisches Familienunternehmen, das weltweit aktiv ist. Seit 90 Jahren sind wir auf die Herstellung von Kontrastmitteln spezialisiert. Und darin sind wir sehr erfolgreich. »Bracco« hat sich außerdem auch Hilfsmittel zur Diagnostik auf die Fahne geschrieben. Unsere Rolle im Konzern ist: Wir sind der größte Produktionsstandort der »Bracco«-Gruppe. Wir haben in Singen keine Forschung oder Entwicklung – das geschieht in Italien. Wir in Singen sind zuständig für die Herstellung, die Qualität, die Verfügbarkeit, die Liefertreue und für die Qualitätsprüfungen.«

WOCHENBLATT: In welchen Ländern findet man Ihre Kontrastmittel?

Dr. Reinhard Adam: »Weltweit. Wir stellen für über 100 Länder her. Von Singen aus werden diese 100 Länder beliefert. Alle Länder, die einem einfallen, sind mit dabei.«

WOCHENBLATT: Mit dem neuen Labor hat »BIPSO« viel in den Standort in Singen investiert. Was steht als nächstes an?

Dr. Reinhard Adam: »Das Labor wurde 2017 eingeweiht. In diesem Jahr soll der Laborbetrieb aufgenommen werden. Bisher hat ein externes Labor für uns die Analytik gemacht – das wird sich in diesem Jahr ändern. Wir werden damit noch ein Stück unabhängiger. Das ist für uns als Produktionsstandort enorm wichtig. Dafür wurden etwas mehr als 27 Millionen Euro investiert. Wir werden auch in Zukunft in den Standort in Singen investieren. Derzeit laufen die Planungen für ein neues Lagergebäude. Ziel ist es, das Lager bis Ende 2019 einzuweihen. 16 Millionen Euro sollen dabei noch einmal investiert werden. Eine Vision ist unser eigenes Ausbildungszentrum – aber das ist noch Zukunftsmusik. Wir haben schon jetzt sehr motivierte und fachlich exzellente Auszubildende und davon brauchen wir noch mehr.«

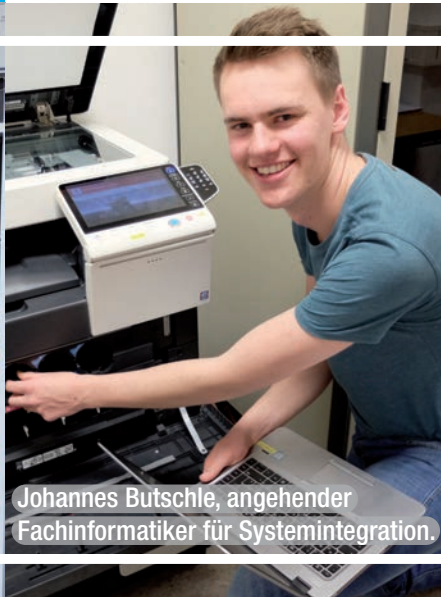
WOCHENBLATT: Was tut »BIPSO«, um auch weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber für die Region zu bleiben?

Dr. Reinhard Adam: »Das Beste, was wir als Arbeitgeber tun können, ist dafür zu sorgen, dass wir motivierte und zufriedene Mitarbeiter haben, die Zuhause über »BIPSO« erzählen. Es ist wichtig, dass unsere Mitarbeiter verstehen und verinnerlichen, dass sie eine sehr sinnvolle Arbeit ausführen und dadurch Teil der modernen Medizin sind. Sichere und saubere Arbeitsplätze sowie eine gute Bezahlung tun ihr Übriges. Wir versuchen, gerade in Sachen Work-Life-Balance mit Arbeitszeitmodellen unseren Mitarbeitern entgegenzukommen, was zugegebenermaßen nicht immer leicht ist, das alles im Produktionsplan unterzubringen. Und wir müssen uns als sozialer Arbeitgeber keinesfalls verstecken.«

Amcor Flexibles Singen GmbH



Nadine Schmid, auszubildende Industriekauffrau mit Zusatzqualifikation Internationales Wirtschaftsmanagement.



Johannes Butschle, angehender Fachinformatiker für Systemintegration.



Blick in eine Folienveredelungsanlage.



BRANCHE: VERPACKUNG

Die Amcor Flexibles Singen GmbH ist mit ihren Folienwalz- und Veredelungsbetrieben ein führender Spezialist für aluminiumbasierte Verpackungsmaterialien und technische Folien.

Das Unternehmen beschäftigt etwa 1.200 Mitarbeiter und gehört zur weltweit tätigen Amcor-Gruppe, einem führenden Hersteller von verbraucherfreundlichen Verpackungen mit 200 Standorten in mehr als 40 Ländern.

Kontakt für Ausbildungsinteressenten

Amcor Flexibles Singen GmbH
Sonja Butschle
Alusingen-Platz 1, 78224 Singen
Telefon 07731 80-3625
sonja.butschle@amcor.com
www.amcor.com

Hinweis

Alle personenbezogenen Formulierungen in diesem Beitrag sind geschlechtsneutral zu betrachten.

© Fotos: Amcor

Packende Ausbildung bei Amcor

Inwiefern können sich Auszubildende mit dem Unternehmen Amcor identifizieren?

Nadine Schmid: Ob beim Genuss einer Mahlzeit, bei der Einnahme von Medikamenten oder beim Zähneputzen – Verpackungen von Amcor begleiten uns im Alltag. Zu den Abnehmern zählen namhafte, internationale Unternehmen aus der Pharma- oder der Nahrungsmittelindustrie. Auch in Autos oder an Möbeln begegnen wir dekorativen Alu-Elementen. Dadurch fällt es uns Azubis leicht, uns mit den Amcor-Produkten zu identifizieren.



Leicht zu öffnender Amcor-Deckel.

Was macht die Amcor-Ausbildung attraktiv?

Johannes Butschle: Amcor ist aufgrund der guten Betreuung der Auszubildenden für uns ein sehr guter Ausbildungsbetrieb. Wir bekommen viel Wissen vermittelt und können das Gelernte durch selbständiges Arbeiten in der Praxis anwenden. Zusätzlich zu den guten Konditionen der Metall- und Elektroindustrie bietet uns das Unternehmen eine hohe Arbeitssicherheit. Des Weiteren bietet Amcor ein breites Portfolio an kaufmännischen, technischen sowie gewerblichen Ausbildungsberufen an. Ein Highlight ist das Auslandspraktikum, das von Amcor unterstützt wird und uns ermöglicht, unsere Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern und andere Kulturen kennenzulernen.

Wie läuft die Ausbildung ab?

Nadine Schmid: Wir werden in vielen verschiedenen Abteilungen eingesetzt, was die Ausbildung sehr abwechslungsreich macht. Durch den Austausch mit langjährigen Mitarbeitern lernen wir viel. Bei Fragen erhält man immer eine schnelle und kompetente Antwort von Kollegen, unseren Ausbildern, aber auch von unseren Azubipaten. Seit Beginn fühlen wir uns bei Amcor herzlich aufgenommen und wurden gleich als Teil des Unternehmens gesehen und behandelt.

Wie ist die Atmosphäre unter den Azubis?

Johannes Butschle: Durch Kennenlertage und Ausflüge wird der Zusammenhalt untereinander gestärkt. Außerdem werden die Mittagspausen zusammen verbracht, welche aus Azubi-Kollegen Freundschaften entstehen lassen. Wir Azubis haben auch eine Juniorfirma, über die der Werksverkauf für Haushaltsfolie erfolgt. Einen Teil des Gewinns spenden wir für soziale Zwecke.

Wenn auch Du Deine Zukunft mit Amcor anpacken und Teil eines weltweit agierenden Teams werden möchtest und Du zudem noch motiviert, ehrgeizig und leistungsbereit bist, dann freuen wir uns, Dich im nächsten Ausbildungsjahr kennenzulernen!



Leiterplattenanschlusstechnik zur Anbindung von Geräten und Steuerungen in der Gebäude- und Industrieautomation, sowie Kupfer- und Glasfaserkomponenten für die strukturierte Netzwerkverkabelung. swb-Bild: METZ CONNECT



Schwerpunkte

Daten- und Kommunikationstechnik,
Gebäude- und Industrieautomation

Standort/Adresse

METZ CONNECT
Im Tal 2
78176 Blumberg

Produktionsstandorte

• Blumberg • Ungarn • China

Vertriebsstandorte

• Frankreich • Schweiz • Hongkong
• USA

Mitarbeiter

aktuell ca. 800

Ausbildungsberufe m/w

- Elektroniker für Betriebstechnik
- Elektroniker für Geräte und Systeme
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Industriekaufmann
- Informatikkaufmann
- IT-System-Kaufmann
- Mechatroniker
- Stanz- und Umformmechaniker
- Technischer Produktdesigner
- Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Werkzeugmechaniker

sowie duale Studiengänge

Von Blumberg in die weite Welt

METZ CONNECT sorgt für gute Verbindungen

Wahrscheinlich ist den wenigsten Menschen, die sich an den Computer setzen um im Internet zu surfen bewusst, dass sie ihre Verbindung zum weltweiten Netzwerk einem mittelständischen Unternehmen aus Blumberg zu verdanken haben. Die Firma METZ CONNECT ist Spezialist in Sachen Verbindungstechnik für Geräte und Verkabelung. Die Produkte sind auf den ersten Blick unscheinbar. Versteckt in der Wand als Anschlussdose oder in der Infrastruktur eines Rechenzentrums. So unscheinbar die Produkte aus Blumberg scheinen, so wichtig sind sie. Besonders heute in einer Welt in der die Digitalisierung immer bedeutender wird. Dahinter steht natürlich ein enormes Know-how und genau aus diesem Grund stellt das Unternehmen fast alles von Grund auf selbst her. Das bedeutet, dass die Einzelteile für die komplexen Stecker und Verbindungen selbst gestanzt oder mittels Kunststoffspritztechnik hergestellt und anschließend montiert werden. Nur wenige Teile kommen von Zulieferfirmen. Sogar die entsprechenden Werkzeuge und Maschinen, die notwendig sind, um die Einzelteile zu produzieren, werden im Unternehmen selbst hergestellt. Auf diese Weise kann eine enorm hohe Qualität gewährleistet werden.

Seit einigen Jahren ist METZ CONNECT auch führend auf dem Gebiet der Glasfasertechnik, die eine schnellere Datenübertragung ermöglicht. Produkte von METZ CONNECT werden hier zunehmend auch in der glasfaserbasierten Breitbandverkabelung von Geschäfts- und Privathäusern verwendet.

Klar, dass man sich überall dort wo erstklassige Hardware wichtig ist auf die Verbindungstechnik aus Blumberg verlässt. Netzwerkkomponenten von METZ CONNECT sind unter anderem in der Deutschen Börse in Frankfurt und der Allianz-Arena in München, aber auch in regionalen Großprojekten wie z. B. im Schwarzwald-Baar-Klinikum in Villingen-Schwenningen verbaut.

Begonnen hat in Blumberg alles ganz einfach Ende der 70er Jahre mit der Produktion von Anschlussklemmen und einfachen Steckverbindungen. Mittlerweile sind die Experten für Verbindungstechnik Spezialisten für Digitalisierung. Ganz besonders im Hinblick auf das Stichwort Industrie 4.0, also die Digitalisierung der Arbeitswelt.

Die Blumberger tragen ihren Teil dazu bei, die Vernetzung und Kommunikation der Maschinen untereinander zu ermöglichen. »Das bedeutet, dass es beispielsweise ermöglicht wird, durch den Einsatz von Produkten aus dem Hause METZ CONNECT Maschinen und Fertigungsanlagen per Fernwartung, auch standortübergreifend, zu betreuen und auszuwerten«, erklärt Nicole Hermann, Personalreferentin bei METZ CONNECT.

Das Konzept geht auf: METZ CONNECT verfügt mittlerweile über Produktionsstätten in Ungarn und China sowie über Vertriebsstandorte in den USA und Hongkong. Das Familienunternehmen ist damit ein waschechter Global-Player und trotzdem stark verwurzelt am Gründungsstandort Blumberg.



swb-Bild: RAFI DEKOTEC

**Schwerpunkte**

Über vier Jahrzehnte Erfahrung im Formenbau, Präzisionsspritzguss, der Zwei- und Mehrkomponenten-Kunststoffverarbeitung, der Oberflächenveredelung, beim Lackieren, beim Bedrucken sowie bei den Laserbeschriftungen und in der Baugruppenmontage

Standort/Adresse

RAFI DEKOTEC GmbH
Zeppelinstraße 2
78256 Steißlingen
Tel.: +49 (0) 7738/9377-0
Fax: +49 (0) 7738/9377-133
info@rafi-dekotec.de

RAFI DEKOTEC ist Teil der RAFI-Gruppe. Die RAFI-Gruppe ist weltweit an 11 Standorten tätig und beschäftigt mehr als 2.000 Mitarbeiter

Mitarbeiter

220 am Standort in Steißlingen

Das automotive Kompetenzzentrum

Wir bringen Ihre Ideen in Fahrt!

Die RAFI DEKOTEC GmbH ist ein Unternehmen der RAFI-Firmengruppe. Das Unternehmen hat sich auf den Präzisionsspritzguss von Kunststoffteilen für die Automobilindustrie im Interieur spezialisiert. Aufträge von großen Automobilherstellern werden vom Formenbau, über den Spritzguss, bis zur Oberflächenveredelung und der anschließenden Baugruppenmontage erarbeitet, entwickelt und umgesetzt.

Darüber hinaus ermöglicht das Produktportfolio im Bereich elektromechanischer und elektronischer Bauelemente und Systemen zur Mensch-Maschine-Kommunikation im Hauptsitz in Berg, durch kurze interne Kommunikationswege und werksübergreifende Teams, die Realisierung und Implementierung elektrischer Elemente.

RAFI DEKOTEC zählt derzeit 220 Mitarbeiter am Standort Steißlingen.

Internationalität

Die RAFI-Gruppe ist weltweit mit 11 Standorten auf dem internationalen Markt aktiv. Mit der jüngsten Standorteröffnung in Mexiko im Jahre 2015, verstärkt RAFI seine Präsenz auf dem Automotiv-Markt. Die Tochterfirma RAFI Syscom in Mexiko hat Ihren Standort im Industriepark in San Miguel de Allende im Bundesstaat Guanajuato. Sie macht mit aktuell 250 Mitarbeitern eine rasante Unter-

nehmensexpansion durch. Gerade bei wachsendem Maschinenpark und neu rekrutiertem Personal sind intensive Schulungsmaßnahmen und Unterstützungen bei komplexen Projekteinführungen von DEKOTEC bei Syscom obligat.

Mexiko

Erst vergangenen November wurde am Standort Mexiko eine neue Klimabedenblende zur Belieferung von Volkswagen Chattanooga (USA) und Volkswagen Puebla (Mexiko) in Serie gebracht. Hierbei fungiert, nach Projektentwicklung und Vorserienabsicherung durch Dekotec, RAFI Syscom als 2nd-Tier-Lieferant zum OEM. Mit kurzen Lieferwegen und laufenden Produktoptimierungen durch bestmögliche Kundennähe nimmt Syscom in diesem Bereich eine Vorreiterrolle in der RAFI-Gruppe ein.

Um im schnelllebigen Automobilmarkt zu bestehen, hat RAFI DEKOTEC einen eigenen Werkzeugbau, in welchem Werkzeugneuanfertigungen und Produktoptimierungen, durch kurze Wege, auch während der Serie stattfinden können. Zudem bleibt bei RAFI DEKOTEC ebenfalls das Know-how der Werkzeuge, welche direkt zum Spritzgießen gehören. Um dem Preisdruck und den immer kürzer werdenden Produktlebenszyklen bestehen zu können, werden bei Bedarf Werkzeuge auf dem internationalen Markt beschafft. Hier gehört eine



Klimablende für den aktuellen Audi A 4. swb-Bild: RAFI DEKOTEC

Vor-Ort-Betreuung zum Support und Abstimmung bei ersten Bemusterungen zum Standard.

RAFI DEKOTEC realisiert nationale als auch internationale Projekte und sichert durch innovative Ideen und kontinuierlichen Prozessoptimierungen Arbeitsplätze in der Region. Neue moderne Räumlichkeiten seit dem Standortwechsel (2015) von

Radolfzell nach Steißlingen ermöglichen zudem ein angenehmes Arbeits- und Betriebsklima. Wenn Sie eine herausfordernde Zukunft in der Automobilbranche suchen und interessiert sind, im Team von RAFI DEKOTEC mitzuarbeiten, dann freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme.



swb-Bild: RAFI DEKOTEC

Karriere

Für RAFI DEKOTEC sind ihre Mitarbeiter ein Schlüssel zum Erfolg des Unternehmens. Dies zeigt sich bei den täglichen Herausforderungen in den Fachabteilungen Entwicklung, Produktrealisierung, Produktion, Technik, Vertrieb und Verwaltung, wo alle Mitarbeiter sowohl gefordert sind als auch entsprechend gefördert werden, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Durch Fortbildungsmaßnahmen und Entwicklungsperspektiven fördern wir die Persönlichkeit unserer Mitarbeiter und sichern durch gezielte Karriereplanung die Prosperität des Unternehmens.

Darüber hinaus bildet RAFI DEKOTEC jährlich zwei Verfahrensmechaniker Kunststoff und zwei Werkzeugmechaniker aus und bietet Praktikantenstellen in unterschiedlichen Bereichen an.

Haben wir Ihr Interesse geweckt, dann schauen Sie auf unsere Homepage www.rafi-dekotec.de oder schreiben Ihre Bewerbung an bewerbung@RAFI-Dekotec.de.



Dr. Gerd Springe. swb-Bild:gü

ZUR PERSON

Dr. Gerd Springe

- geboren am 3.10.1935 in Hamburg
- Familienstand: verheiratet, zwei Kinder
- Studium der Physik an der Universität München
- Promotion zum Dr. rer. nat. durch die Technische Hochschule Stuttgart
- 1966 Eintritt in den Alusuisse-Konzern, in dem die ganze berufliche Laufbahn in 17 verschiedenen Funktionen und mit zwölf Jahren Auslandseinsatz und mehr als 30 Aufsichtsratsmandaten, davon acht als Vorsitzender, auf vier Kontinenten erfolgte
- Vorstandsvorsitzender von »Singen aktiv« Standortmarketing e.V.

Eine grenznahe und lohnenswerte Region – ideal auch für junge Menschen, die hier Karriere machen wollen.

Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden von »Singen aktiv«, Dr. Gerd Springe.

WOCHENBLATT: Welche Vorteile hat die Region gegenüber anderen Standorten?

Dr. Springe: »Singen ist Teil der internationalen Bodenseeregion mit insgesamt rund 4 Millionen Einwohnern und einem prognostizierten Wachstum bis 2030 um 11%, 2,2 Millionen Erwerbstätigen und 120.000 Studierenden an 30 Hochschulen.«

WOCHENBLATT: Besondere Vorteile in Singen sind die geographische Lage und die Verkehrsinfrastruktur. Wie wirken sich diese beiden Faktoren aus?

Dr. Springe: »Die Grenznähe zur Schweiz hat schon vor über hundert Jahren dazu geführt, dass sich internationale Unternehmen in Singen mit großen Betrieben angesiedelt haben, wodurch sich Singen bis heute zu einem prosperierenden Industriestandort weiterentwickelt hat. Gleichzeitig war und ist dies die Basis für das dynamische Wachstum unserer Stadt und insbesondere auch

unserer näheren Region. Daraus hat sich auch der Handelsstandort Singen entwickelt, der sich in der Region als das Einkaufszentrum im Hegau etabliert hat. Ebenso hat sich ein starker Handwerkerstandort herausgebildet. Diese Impulse waren Grundlage für die Entstehung des Bildungs- und Gesundheitsstandortes sowie Nährboden für die Entwicklung eines starken Mittelstandes und einer Vielzahl von Dienstleistern. Und nicht zu vergessen – das Entstehen eines internationalen Logistik-knotenpunktes.«

WOCHENBLATT: Und wie sieht es mit der Verkehrsinfrastruktur aus?

Dr. Springe: »Wir sind rundherum gut erreichbar und vernetzt mit Schiene und Straße. Natürlich gehören dazu auch die internationalen Flughäfen Zürich, Stuttgart und Friedrichshafen.«

WOCHENBLATT: Sind weitere Vorteile dazugekommen?

Dr. Springe: »Ja, ganz bedeutende aus der gesellschaftlichen Entwicklung. Im Gegensatz zu früher



Bestes Beispiel für die Kooperation zwischen Schule und den hiesigen Unternehmen - die Hohentwiel-Gewerbeschule. Über die im Zuge der Lernfabrik 4.0 eingerichtete Automatisierungslinie mit Roboter freuen sich Schulleiter Stefan Fehrenbach (rechts) und der Technische Lehrer Christoph Bölli. swb-Bild: stm

haben gesunder Lebensraum, faszinierende Landschaft und kulturelle Angebote einen viel höheren Stellenwert gewonnen. Wir haben hier im Hegau und am Bodensee eine erstklassige lebenswerte Region. Wichtig für die Fachkräfte von heute und in der Zukunft, aber auch für den Tourismus.«

WOCHENBLATT: Sie sprachen eben den Bildungsstandort an. Vorbildhaft sind die Bildungspartnerschaften von Unternehmen und Schulen. Gibt es noch Optimierungsbedarf?

Dr. Springe: »Grundsätzlich gilt für die Verzahnung von Wirtschaft und Schule, die noch stärkere praxisnahe Vernetzung zu fördern. Zur Zeit engagieren sich knapp 50 Unternehmen, das ist eine gute Zahl. Wenn man sich das breite Spektrum ansieht, könnte man zum Ziel setzen, diese Anzahl zu verdoppeln. Hier sind die Unternehmen gefragt. Für die jungen Menschen sind an erster Stelle natürlich die Eltern in der Verantwortung, ihre Kinder in den Beruf zu begleiten. Aber auch die Schulen und Betriebe, die gegenseitig offen für weitere Kooperationen sein sollen. Ein Beispiel hierfür ist der Tag des offenen Handwerks von der Singener Handwerkerrunde und ›Singen aktiv‹, der den Schülerinnen und Schülern einen interessanten und direkten Einblick in die Handwerksberufe gibt. Hier würden wir uns wünschen, dass neben den Lehrern möglichst viele Eltern gemeinsam mit ihren Kindern das breite Angebot nutzen.«

WOCHENBLATT: Wie weit ist das Bestreben, in Singen eine Hochschule zu installieren?

Dr. Springe: »Die Hochschullandschaft in der Bodenseeregion zeichnet sich sowohl durch hohe Dichte als auch durch ein qualitativ hervorragendes wie auch breites Spektrum aus. Unter dem Dach der Internationalen Bodenseehochschule sind 30 Hochschulen in Deutschland, Österreich, in der Schweiz und Lichtenstein zusammengeschlossen.

Die zuletzt gegründeten Hochschulen der weiteren Region setzten auf ein sehr leistungsfähiges lokales Sponsoring (Zeppelin-Universität, Friedrichshafen) oder auf ein sehr ausgeprägtes industrielles Cluster (Medizintechnik, Tuttlingen) gepaart mit lokalem Sponsoring.

Die Region Singen-Hegau verfügt über eine sehr dynamische und thematisch breit gefächerte Wirtschaftsstruktur, was einerseits durch Risikostreuung eine Stärke ist. Andererseits lassen sich dadurch in der engeren Region keine so bedeutenden Cluster und gleichzeitig auch große, auf Dauerfinanzierung ausgerichtete Sponsoren identifizieren, die eine auf der Wirtschaftsstruktur aufsetzende Hochschulneugründung ermöglichen könnten. Eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit den bestehenden Hochschulen der Region kommt sehr wohl in Betracht. Das kann bei Erfolg auch zum Beispiel zu der Einrichtung eines entsprechenden ›Aninstitutes‹ auf der Singener Gemarkung führen.«

WOCHENBLATT: Gibt es dazu konkrete Überlegungen?

Dr. Springe: »Dafür laufen Analysen des längerfristigen Forschungs- und Entwicklungsbedarfs der einheimischen Industrie. Dieser Bedarf soll dann gespiegelt werden, insbesondere an den Möglichkeiten und der Strategie der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung in Konstanz.«

WOCHENBLATT: Wie sieht es mit der Konkurrenzsituation zur Schweiz aus? Wünschen Sie sich hier vielleicht sogar eine politische Regelung, dass junge Menschen nicht den finanziellen Anreizen der Eidgenossen erliegen?

Dr. Springe: »Die freie Marktwirtschaft, die ja auf Wettbewerb beruht, hat große Erfolge gebracht. Einerseits bedeutet dies für den Standort Singen hohe Kaufkraft und einen Beitrag zur niedrigen Arbeitslosigkeit, andererseits einen Wettbewerb um Fachkräfte. Politische Restriktionen wären nicht die richtige Antwort. Es gilt, den Mitarbeitern gegenüber eine nüchterne Gegenüberstellung der Vor- und durchaus auch Nachteile aufzuzeigen. In erster Linie aber ein interessantes Arbeitsfeld und Entwicklungsperspektiven zu bieten.«

WOCHENBLATT: Wie stellt gerade Singen seine Vorteile heraus?

Dr. Springe: »Wir positionieren Singen auf der Basis unserer Stärken als ›Chancenstandort – wirtschaften, wohlfühlen, wachsen‹.«
Das Interview führte Stefan Mohr.



Spatenstich beim Solarenergiedorf Liggeringen. Anschlussnehmer werden zukünftig mit Wärme aus 100 Prozent erneuerbaren Energien versorgt. swb-Bild: Stadtwerke Radolfzell

STADTWERKE
RADOLFZELL
immer vor Ort!

Schwerpunkte

Infrastrukturdienstleister in den Bereichen der Strom- Gas- Wasser- und Wärmeversorgung, Breitbandversorgung, Öffentlicher Personennahverkehr und energienahen Themen

Standort/Adresse

Untertorstraße 7-9
78315 Radolfzell
Telefon 07732 8008-0
info@stadtwerke-radolfzell.de
www.stadtwerke-radolfzell.de

Ausbildungsberufe m/w

- Industriekaufmann
- Informatik Kaufmann
- Elektroniker für Betriebstechnik
- Elektroniker für Informations- und Systemtechnik
- Anlagenmechaniker für Rohrsystemtechnik
- Fachkraft für Lagerlogistik

Duales Studium

- Bachelor of Arts, BWL Industrie
- Bachelor of Science, Wirtschaftsinformatik

Praktikum

- Praktika für Studenten der Studienfächer Versorgungstechnik
- Schülerpraktikum im technischen und Verwaltungsbereich

Stadtwerke sind die Visionäre in Radolfzell

Solarenergiedorf in Liggeringen bleibt Leuchtturmprojekt

Wenn Radolfzell den heimlichen Titel der Umwelthauptstadt in Deutschland trägt, dann sind sie die Umsetzer, die Macher, die Visionäre hinter den zahlreichen nachhaltigen Projekten: die Stadtwerke Radolfzell. Auch das Leuchtturmprojekt der SWR, das Solarenergiedorf in Liggeringen, soll dazu beitragen, den Ruf Radolfzells im WOCHENBLATT-Land als Umwelthauptstadt zu stärken.

Denn nach dem Bioenergiedorf in Möggingen werden bald auch Haushalte in Liggeringen mit umweltfreundlicher Nahwärme aus Sonnenenergie versorgt. Eine Heizzentrale mit Freiflächen-Solarthermie-Anlage, Pufferspeicher und Holzhackschnitzelverbrennungsanlage soll künftig private Heizöl-, Gas- und Stromheizungen ablösen und somit die Umwelt noch stärker schonen, wie Andreas Reinhardt, Geschäftsführer der Stadtwerke, erklärte. Insgesamt investieren die SWR rund drei Millionen Euro in das Vorhaben.

Damit sei das Solarenergiedorf in Liggeringen die größte Investition in 2018. Derzeit liegen den SWR 82 Anschlussverträge vor. In diesem Jahr soll die 100er Marke geknackt werden. »In diesem Winter sollen die ersten Kunden über das Netz versorgt werden«, so das Ziel von Andreas Reinhardt.

Erfolgsmodell Stadtbuss

Ein Bereich der SWR, der ebenfalls boomt, ist der Stadtbuss. Dazu beigetragen hat das neue Mobilitätskonzept in Radolfzell. Denn durch die Reduzierung der Fahrpreise auf einen Euro pro Fahrt, sind die Fahrgastzahlen im Stadtbuss erheblich gestiegen. Haben den ÖPNV in Radolfzell im Zeitraum von August 2016 bis Januar 2017 rund 48.200 Gäste genutzt, hat sich diese Zahl im gleichen Zeitraum von 2017 auf 2018 auf 93.800 Gäste verdoppelt. »Das ist eine Erfolgsgeschichte«, macht Andreas Reinhardt deutlich. Deshalb sei er positiv gestimmt, dass mit dem neuen Mobilitätskonzept, die erst einmal zeitlich begrenzte Fahrpreissenkung bestehen bleibt.

Die derzeitigen Zahlen geben Andreas Reinhardt auch allen Grund dazu. Als Grund für den Erfolg des Konzeptes, von dem auch die SWR wie etwa bei den Stadtbushahrgastzahlen profitieren, sieht er aber auch bei den Themen wie Radwege, das Parkkonzept und andere ÖPNV-Anteile. So wurden Stadtbushaltestellen optimiert und die Taktung erhöht. Der Erfolg der SWR könnte angesichts der beeindruckenden Zahlen Anstoß dazu sein, dass auch weitere Umlandgemeinden und Nachbarstädte ebenfalls Überlegungen anstreben, ein neues Mobilitätskonzept zu realisieren.

CMC Personal GmbH



Für Vito Renna und sein Team von CMC Personal ist die persönliche Betreuung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die an Unternehmen in der Region überlassen werden, sehr wichtig.
swb-Bild: CMC Personal GmbH



CMC Personal GmbH

Schwerpunkte

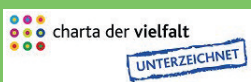
Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit, Personalvermittlung, Master Vendor Management

Standorte/Adressen

- Hauptstr. 48
78224 Singen
Tel. 07731 95 37-0
Fax 07731 95 37-15
- Kaiserring 5
78050 VS-Villingen
Tel. 07721 9 97 79-0
Fax 07721 9 97 79-15
- Franziskusplatz 2/1
88045 Friedrichshafen
Tel. 07541 38 82-0
Fax 07541 38 82-15
- Wilhelmstraße 16
88316 Isny i. A.
Tel. 07562 6 49 29 79-0
Fax 07562 6 49 29 79-1

Ausbildungsberufe m/w

Kaufmann für Büromanagement
Personaldienstleistungskaufmann



MITGLIED BEI:

**DIE FAMILIEN
UNTERNEHMER**

Wir sind
die Wirtschaft!



Eine Vielzahl von Erfolgsgeschichten

Die Firma CMC Personal GmbH vermittelt Mitarbeiter/-innen aus der Region an Unternehmen in der Region

Vito Renna, der Geschäftsführer der CMC Personal GmbH in Singen sorgt gemeinsam mit seinem Team dafür, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach Bedarf zusammenfinden. Dabei werden im ganzen Unternehmen jährlich insgesamt über 2.000 Vorstellungsgespräche geführt. Trotz dieser beeindruckenden Zahl legen Renna und seine Kolleginnen und Kollegen größten Wert auf eine persönliche Betreuung der Arbeitnehmer/innen. »Wir begleiten die Mitarbeiter zu ihrem ersten Arbeitstag beim Kunden«, erklärt Renna. Die Kunden, das sind Unternehmen aus der Region, denn die Firma CMC Personal GmbH vermittelt und überlässt Personal aus der Region an Unternehmen in der Region. Neben der Arbeitnehmerüberlassung ist CMC Personal aber auch ein Ausbildungsbetrieb. Das Unternehmen bildet selbst »Personaldienstleistungskaufleute« aus. Zu vielen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die von dem inhabergeführten Unternehmen vermittelt werden, entwickelt sich ein enges, fast freundschaftliches Verhältnis, weiß Vito Renna aus seiner langjährigen Erfahrung im Betrieb zu berichten: »Da gibt es den Facharbeiter, der trotz mehrerer Übernahmeangebote weiterhin bei uns bleibt, weil er sich wohl fühlt, oder viele Menschen, die über uns den

Sprung zu einem Kundenbetrieb geschafft haben, den sie ohne uns bis dato nicht hinbekommen hatten. Auch nach vielen Jahren gibt es ehemalige Mitarbeiter/-innen, die zu Weihnachten oder irgendeinem anderen Anlass eine Karte schicken oder eine Kleinigkeit als Dank vorbeibringen.« Für das Team von CMC Personal ist das alles zweifellos eine schöne Bestätigung für den Erfolg ihrer Arbeit. Vito Renna bringt die Motivation für seinen Job prägnant auf den Punkt: »Nach fast 16 Jahren im Unternehmen liebe ich meinen Job immer noch. Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, mag es Dienstleister zu sein und am Ende des Tages ist es einfach ein gutes Gefühl zu wissen, wenn man einerseits den Mitarbeiter zufriedengestellt hat, auf der anderen Seite den Firmen dabei geholfen hat, ihre Vakanzen aufzufangen. Das klappt natürlich nicht in allen Fällen und überhaupt funktioniert das nur mit einem ganz tollen Team in der Verwaltung.« Das Verwaltungsteam kann neben vielen anderen Kompetenzen mit insgesamt elf unterschiedlichen Muttersprachen glänzen. Das ist besonders hilfreich, wenn Bewerber sich nicht zu 100 Prozent in deutscher Sprache verständigen können. So ist es nicht verwunderlich, dass die CMC Personal GmbH seit über 20 Jahren in Sachen Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung zu den Top-Adressen in der Region gehört.



Das »Roboterballett« in der Giesserei in Singen. swb-Bild: GF Casting Solutions

+GF+

GF Casting Solutions AG

Hauptsitz

Schaffhausen, Schweiz

Eine von drei Divisionen der Georg Fischer AG. Internationaler Anbieter von Gusslösungen mit 17 Standorten weltweit, rund 6500 Mitarbeitenden und vier verschiedenen Fertigungstechnologien.

Georg Fischer Automobilguss GmbH

Eisenguss-Standort

Singen

Mit rund 1000 Mitarbeitenden werden hier vor allem gewichtsoptimierte Eisenguss-Lösungen für PKW- und LKW-Hersteller sowie für deren Zulieferer gefertigt.

Die fünf »Passion for« bei GF Casting Solutions

GF Casting Solutions verwirklicht mit rund 6500 Mitarbeitenden an 17 Standorten weltweit die Gussinnovationen der Zukunft. In enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern garantieren wir, dass unsere Lösungen genau an die Marktbedürfnisse angepasst werden – vom ersten Konzept über die präzise Umsetzung bis hin zur verlässlichen Validierung.

Passion for your Lighter Future

Leichtbau ist die Leidenschaft von GF. GF Casting Solutions kreiert dank innovativer Materialien und bionischem Design kleine, leichte Kraftpakete. Das Unternehmen findet dabei immer einen Weg, aus Schwere Leichtigkeit zu machen, ganz nach den Bedürfnissen seiner Kunden. Denn auch für die Automobilhersteller gilt bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor: Jedes Gramm Gewicht des Fahrzeugs wirkt sich auf den Spritverbrauch sowie auf den Schadstoffausstoß aus. Unser Know-how, welches in die Entwicklung und Fertigung fließt, trägt also letztendlich dazu bei, CO₂ einzusparen und die zunehmende Mobilität verträglicher für Mensch und Natur zu machen.

Das Thema Leichtbau ist ein zentrales Thema in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung in

Schaffhausen. Hier werden durch aufwändige Verfahren neue Formen erschaffen, die bei allen Lösungen, egal ob aus Aluminium, Magnesium oder Eisen, Materialeinsparung ermöglichen.

Standort Singen

Am Standort Singen werden neben Gussteilen für PKW vor allem Gussteile für LKW aus Eisenwerkstoffen gefertigt – natürlich ebenfalls Leichtbaulösungen. Denn selbst für die Schwersten unter den Straßenfahrzeugen findet GF einen Weg, die teils stark strapazierten Bauteile leichter zu machen. Ein Beispiel ist die Studie zur bionischen Radnabe für LKW. Hier wird nicht nur erheblich Gewicht eingespart, sondern die neue Struktur des Bauteils ermöglicht auch eine verbesserte Luftzirkulation am Bauteil, welches sich nah an den Bremsen befindet.

Kunden des Standorts Singen sind bekannte PKW- und LKW-Hersteller wie Volkswagen, MAN und DAF sowie Zulieferer wie ZF in Friedrichshafen.

Passion for Challenge

GF Casting Solutions umfasst weltweit 17 Standorte in sechs Ländern auf drei Kontinenten. Ein vielfältiges Netzwerk, um Kunden überall auf der

GF Casting Solutions



Frank Leideck, Projektleiter der PL2 am Standort Singen und Spezialist für Automatisierung. swb-Bild: GF Casting Solutions

Welt erreichen und bedienen zu können. Als internationales Unternehmen setzt GF alles daran, alle Kolleginnen und Kollegen, Ideen, Wünsche, Projekte und Challenges zentral zusammenzuführen. Doch in Zeiten von Veränderung geht es um noch viel mehr als nur Zusammenarbeit und Mobilität. Die Welt befindet sich im ständigen Wandel. Und auch GF befindet sich in einem agilen Wandlungsprozess. Um gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen sowie unseren Kunden weltweit erfolgreich Innovationen voranzutreiben, stützt sich das Unternehmen unter anderem auf den Design-Thinking-Prozess, der bei GF bereits in vielen Bereichen fest verankert ist.

Innovationskraft ist ein Kernelement der Strategie 2020. Durch Design Thinking werden nicht nur innovative Ideen weiterentwickelt, sondern es richtet sich gezielt nach den Bedürfnissen unserer Kunden, um partnerschaftlich mit ihnen zusammenzuarbeiten.

Dabei stellt der Innovationsansatz Design Thinking den Menschen in den Mittelpunkt. Der Prozess beginnt mit dem Verstehen der Menschen und verwendet kreative Techniken wie Visualisierung, Storytelling und schnelles Erstellen von Prototypen, um nachhaltig innovative Lösungen sowohl für große Entwicklungsprojekte als auch für kleinere Herausforderungen im Berufsalltag zu erschaffen. Im Giessereialltag gilt es dagegen, die

Themen Automatisierung und Digitalisierung in der Produktion voranzubringen.

Passion for Technology

Für viele Beobachter wirkt das Thema »Industrie 4.0« wie ein Schlagwort. Das Beispiel des internationalen Unternehmens GF Casting Solutions zeigt jedoch, wie eine seit 1802 bestehende Firma dieses mit Leben füllt. Nur dank der seit geraumer Zeit etwa am Standort Singen stets weiterentwickelten Automatisierung ist es möglich, die hohen Anforderungen der modernen Produktion bestmöglich umzusetzen und mitzugestalten.

Wie Ulrich Stark, Geschäftsführer am Standort Singen, im Gespräch mit dem WOCHENBLATT betont, dient die Automatisierung bei GF zum einen der maximalen Prozessstabilität der im Singener Werk hergestellten etwa 350 Gusserzeugnisse bei einer Jahreskapazität von 190.000 Tonnen – und somit dem Kunden. Zum anderen den rund 1.000 Mitarbeitern am Standort, indem hierdurch die Arbeitssicherheit erhöht und die körperliche Belastung für die Arbeiter etwa durch den Einsatz von 80 Robotern reduziert wurde.

2016 wurde die Produktionslinie 2 im Singener Traditionswerk von GF in Betrieb genommen. Wie der zuständige Projektleiter, Frank Leideck, berichtet, sei man nach wie vor dabei das Potenzial der Anlage zur „vollen Entfaltung“ zu bringen. Dies be-

deutet, die unzähligen Daten von mehreren hundert Parametern innerhalb von 20 Sekunden bei jedem Gussstück auszuwerten, um die hohe Qualität des weltweiten Technologieführers noch weiter zu optimieren sowie mögliche Fehlerquellen frühzeitig zu erkennen und zu beseitigen, ergänzt Karl-Heinz-Neumann, Leiter der Betriebstechnik. Denn alle in Singen gefertigten Teile sind Hochsicherheitsteile: Hierzu gehören Radnaben, Brems-sättel, Differentialgehäuse, Hinterachsgehäuse, aber auch Kupplungssattel für Sattelschlepper und viele mehr.

In enger Zusammenarbeit mit den Kunden – in nahezu allen Fahrzeugen auf der Straße sind Teile von GF verbaut – gilt es den Bereich Gewichtsreduktion und damit Energieeinsparung weiter zu verbessern. Dies sei ein großes Thema. Bei Schwenklagern etwa seien dank bionischem Design bis zu 32 Prozent Gewichtseinsparung erzielt worden, erklärt Stark. Fahrerlose Transportsysteme, das automatische Einlegen der Kerne, was zur erheblichen Fehlerminimierung beigetragen habe, die automatische Bearbeitung der Gussteile, etwa das Bohren und Fräsen oder Prototypenrichtungen für das körperlich sehr anstrengende Abschlagen von Gussteilen – es gibt viele Beispiele des GF-Standorts in Singen, wo Automatisierung schon heutzutage eine große Rolle spielt. Natürlich auch bei der Kontrolle der einzelnen Werkteile vor



Co-Working Area am Hauptsitz in Schaffhausen. swb-Bild: GF Casting Solutions

Ort im zentralen Leitstand durch geschultes Personal an mehreren Industriecomputern.

Essentiell ist zudem die Nachverfolgbarkeit der hohen Gussteil-Qualität in digitaler Form. Denn der Kunde ist darauf angewiesen, dass die mechanischen Eigenschaften bei jedem von ihm bestellten Gusserzeugnis gleich sind, sodass eine Weiterverarbeitung durch ihn problemlos möglich ist. Derzeit arbeitet man an einer Lösung einer automatischen Oberflächenkontrolle.

Das fast unendlich große Volumen an Daten dient auch dazu, Zusammenhänge in den Daten zu erkennen und diese für künftige Produktionen nutzen zu können. Dabei wird eine solche Verknüpfung und Auswertung von Daten auch über einzelne Produktionsabschnitte hinaus schon heute durchgeführt, so Leideck.

Der Projektleiter der PL 2 sieht im Singener Werk in Zukunft gleich mehrfach Potenzial, um durch Automatisierung die Arbeitsabläufe weiter zu optimieren. Zum einen sei demnächst statt des händischen Abschlagens der Gussteile geplant weitere Bereiche mit Robotern auszustatten, sodass schwere körperliche Arbeit für die Mitarbeiter weiter reduziert werden kann. Herausforderung hierbei, wie bei vielen automatisierten Prozessen, sei die nicht definierte Lage des Werkteils, beispielsweise auf dem Förderband.

Hauptaugenmerk im Singener Werk von GF gilt aber der »Verheiratung« der Logistik des Werks mit der neuen Produktionslinie PL 2 unter Berücksichtigung der Außerbetriebnahme von zwei in diesem Zusammenhang heruntergefahrenen Linien, betont Neumann. Durch die räumlichen Veränderungen seien neue Lösungen nötig und möglich. In Zukunft vorstellbar beispielsweise sei eine automatisierte Anlieferung und Lagerung der für jede Produktion in hoher Stückzahl notwendigen Kerne, wünscht sich Leideck.

Passion for Teamwork

Erfolgreiche Zusammenarbeit im Team hat bei GF weltweit einen sehr hohen Stellenwert. Ob an einem Standort oder Standortübergreifend. Dabei stützt sich das Unternehmen auf Methoden wie Insights Discovery und Symbios, die im gesamten Konzern die erfolgreiche Zusammenarbeit unterstützen.

Insights Discovery basiert auf der Typologie von Psychologe Carl Gustav Jung. Anhand einer Selbsteinschätzung wird das persönliche Präferenz-Profil erstellt. Dieses hilft den eigenen Verhaltensstil zu erkennen und sich bewusst zu machen: Wie wirke ich auf andere? Wie nehmen andere mich wahr? Bin ich eher ein Reformer, Motivator oder Koordinator? Je bunter das Team,

desto vielfältiger der Ideenreichtum.

Um eine Kultur des Miteinanders und einen Fokus auf die nachhaltige Beschleunigung von Wertströmen vor allem in der Produktion und in der Verwaltung zu gewährleisten, setzt GF zudem auf das Wertschöpfungssystem »Symbios«. »Symbios« bedeutet übersetzt »zusammen leben« und bringt den Grundsatz: »Gemeinsam zum gegenseitigen Vorteil« zum Ausdruck. Symbios hilft dabei, flexibler und schneller auf Kundenanforderungen zu reagieren, um hohe Qualität und wettbewerbsfähige Preise weiterhin zu sichern.

Passion for Balance

Die Future@work-Initiative in Schaffhausen

GF unterstützt flexible Arbeitsmodelle als Pilot-Projekt in Schaffhausen: Zum einen können Mitarbeitende in Gleitzeit ihren Tagesablauf nach Absprache flexibel gestalten. Sogenannte Kernarbeitszeiten gibt es bei GF keine. Durch die variable Zeitgestaltung können Familie und Beruf viel leichter miteinander vereinbart werden. Auch für Weiterbildungen, soziale Projekte oder Hobbies kommt das flexible Arbeiten gelegen.

Auch durch Homeoffice-Regelungen erhält man ein hohes Maß an Flexibilität. Durch weniger Störungen und ein ruhigeres, fokussiertes Arbeiten, kann auch die Produktivität gesteigert werden.

GF Casting Solutions



Ausserdem kann vor allem Zeit gespart werden, da der Anfahrtsweg entfällt. Natürlich bietet das Homeoffice auch mehr Flexibilität für Mitarbeitende mit Kindern, wie auch das Job-Sharing-Modell. Darunter versteht man das Teilen einer Vollzeitstelle mit voneinander abhängigen Aufgaben und gemeinsamer Verantwortlichkeit, von zwei oder mehreren Personen. Zum Wohlbefinden tragen aber nicht nur Flexibilität, sondern auch ein guter Ausgleich zum Arbeitsalltag bei.

Gesundheitsprogramm am Standort Singen

Auch am Standort Singen werden kontinuierlich Initiativen entwickelt, die das Arbeiten bei GF angenehmer gestalten. »Von Mitarbeitern für Mitarbeiter« unter diesem Motto bietet das Unternehmen ein umfangreiches Gesundheitsprogramm für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Eines dieser Programme ist das »Hot Iron Langhanteltraining«. In diesem Kurs wird unter Musikbegleitung die Kraftausdauer trainiert und dient der Stärkung des Rückens und der Muskulatur.

Auch das Thema Schichtarbeit wird immer intensiver angegangen. In Form von Workshops beschäftigt man sich intensiv mit Themen wie Bewegung und Sport, Ernährung, gesunder Schlaf, Entspannung oder dem Umgang mit Belastungen.

Auch individuelle Handlungsmöglichkeiten werden

erarbeitet. Zudem wurde an der Schichtzeitenplanung gearbeitet. Mit Hilfe einer Plantafel können die Mitarbeiter die Schichtzeiten frei gestalten und müssen nicht nach dem starren Schichtmodell arbeiten. Die Zahl der Arbeitsunfälle bei GF konnte in den vergangenen Jahren erheblich reduziert werden. Großen Anteil daran hat die Arbeitssicherheitsinitiative »Null Risiko« von GF Casting Solutions.

Null Risiko

Null Risiko = Null Unfälle - das ist leichter gesagt als getan. Gerade bei GF ist die Gefahr von Unfällen

hoch. Das Arbeiten mit heißem Metall, tonnenschwere Maschinen und Roboter verlangen höchste Sicherheitsstandards. Deshalb rief GF Casting Solutions Ende 2015 die »Null Risiko« Initiative ins Leben. Hierdurch konnten die Arbeitsunfälle in den Giessereien weltweit deutlich reduziert werden.

Als internationales, zukunftsorientiertes und innovatives Unternehmen ist GF somit ein wichtiger Bestandteil der lokalen Wirtschaft und ein starker Arbeitgeber in Singen wie in Schaffhausen.

+GF+

Und Arbeitssicherheit kein Zufall

Beachten Sie die Regeln, damit Sie jeden Tag gesund nach Hause kommen. Schützen Sie sich und Ihre Kollegen, damit wir bei der Arbeitssicherheit an die Spitze der Liga kommen.

0 Null Risiko.

Unordnung ist gefährlich

Ein Motiv der erfolgreichen Arbeitssicherheitsinitiative »NullRisiko«.

swb-Bild: GF Casting Solutions



Professor Claudius Marx.
swb-Bild: IHK/Oliver Hanser

ZUR PERSON

Lebenslauf von Professor Claudius Marx

- 1978: Abitur am Spohngymnasium in Ravensburg
- 1980 bis 1985: Studium der Rechtswissenschaft, BWL/VWL/Soziologie an der Universität Trier - Auslandsstudium in Rom und Urbino in Italien - Stipendium der Stiftung Villigst
- 1985 bis 1987: Referendariat in Rheinland-Pfalz
- 1988: Zweites juristisches Staatsexamen
- 1993: Promotion an der Universität Trier zum Dr. jur./Dissertation »Die behördliche Genehmigung im Strafrecht«/ Universitätspreis

Wissenschaftliche Qualifikationen

1995 bis 1997: Institut für Europarecht / Universität St. Gallen, Schweiz

Zertifikat im europäischen Wirtschaftsrecht

Nachdiplomstudium zum europäischen und internationalen Wirtschaftsrecht mit Abschluss »Master of European and International Business Law, M.B.L.- HSG«

Schöne neue Arbeitswelt

WOCHENBLATT-Interview mit Professor Claudius Marx von der IHK Hochrhein-Bodensee.

Der nächste Interviewtermin steht schon fest: In zehn Jahren wird ein erneutes Gespräch mit Professor Dr. Claudius Marx anberaumt, um zu sehen, ob seine Vorhersagen alle eingetroffen sind. Denn das WOCHENBLATT sprach für seine Sonderpublikation, das Arbeitgebermagazin »Warum die Besten zu uns gehören«, mit dem Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Hochrhein-Bodensee über die Arbeitswelt der Zukunft. Wie, so lautete die futuristische Fragestellung, werden Arbeitsplatz, Arbeitsverhältnisse, Berufsbilder oder Fachkräftemangel in der Region in den nächsten fünf bis zehn Jahren aussehen? »Ganz anders«, lautet das Fazit.

WOCHENBLATT: Die Arbeitswelt in fünf bis zehn Jahren. Fahren wir dann noch zum Arbeitsplatz oder erledigen wir alles vom Homeoffice aus?

Claudius Marx: »Das ist gleich der erste von drei Aspekten, die ich ansprechen möchte. Die Trennung zwischen Arbeitsort und Wohnort, so wie wir sie kennen, wird sich immer mehr auflösen. Wenn jemand im Park oder Garten an einem Bildschirm sitzt, werden Sie nicht mehr sagen können, ob er gerade seinen Urlaub plant, mit der Freundin chattet oder die Angebote für ein Kundengespräch vorbereitet. Den klassischen Arbeitsplatz wird es zwar weiter geben, aber eher als »Meeting-Point« für Kundenkontakte und Besprechungen. Für große Teile der Arbeitswelt wird nicht mehr wichtig sein, wo Sie sich aufhalten.«

WOCHENBLATT: Welche beiden anderen Bereiche werden sich in der Arbeitswelt der Zukunft verändern?

Claudius Marx: »Auch die Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit wird sich auflösen, denn die Arbeitszeit kann künftig so flexibel gestaltet werden, dass nicht mehr zwingend von 8 bis 16 Uhr gearbeitet werden muss. Digitale Arbeit kann sekundengenau erfasst und vergütet werden – da ist es nicht nur gleich, wo, sondern auch, wann sie erbracht wird. Und schließlich, das ist der dritte Punkt, wird die klassische Unterscheidung zwi-

schen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit verschwimmen.«

WOCHENBLATT: Werden Berufe aussterben?

Claudius Marx: »Ganz sicher. Je langweiliger, skalierbarer und repetitiver eine Tätigkeit ist, desto eher wird sie digital ersetzbar sein. Dazu zählt etwa das Schreiben und Versenden von Rechnungen genauso wie ihre Bearbeitung beim Empfänger und der Zahlungsverkehr. Umgekehrt gilt: Je individueller und kreativer eine Tätigkeit, desto eher ist sie »digitalisierungsfest«. Diese Veränderungen sind aber noch keine Bedrohung für bestimmte Berufe. Wenn die einfachen Tätigkeiten online erledigt werden, bleibt erst einmal mehr Zeit für anspruchsvollere, individualisierte Arbeitsabläufe: Die Mitarbeiterin, die nicht mehr an der Kasse sitzen muss, kann sich persönlich um die Kunden kümmern.«

WOCHENBLATT: Welche Berufe werden in der Arbeitswelt der Zukunft erhalten bleiben?

Claudius Marx: »Natürlich alle Berufe, die mit der Digitalisierung selbst zu tun haben. Alle anderen Berufe werden sich »digital verändern« und anpassen. Wenn Sie früher zehn Fotos von Menschen bei der Arbeit machten, konnten Sie auf mindestens neun die Berufe dieser Menschen erkennen. Heute sehen sie auf allen zehn Bildern Menschen vor einem Bildschirm sitzen. Die Digitalisierung »schiebt« sich zwischen den Menschen und seine Tätigkeit. Heute sitzt der Busfahrer noch am Steuer und fährt seinen Bus, in Zukunft wird er an einem Bildschirm sitzen und von dort aus eine Vielzahl automatisch fahrender Busse kontrollieren und steuern. Heute holt der Lagerarbeiter noch mit dem Gabelstapler Paletten aus den Regalen, in Zukunft steuert eine Fachkraft für Lagerlogistik diesen Vorgang in einem voll automatisierten Lager am Bildschirm. Das macht die Arbeitswelt produktiver, aber auch anspruchsvoller.«



Kammersitz. swb-Bild: IHK/Achim Mende

»Je langweiliger eine Tätigkeit ist, desto eher ist sie ersetzbar«

WOCHENBLATT: Bleiben Menschen mit geringeren kognitiven Fähigkeiten in dieser neuen Arbeitswelt auf der Strecke?

Claudius Marx: »Die Grenzzlinie für eine Einsatzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft wird nicht unbedingt durch den Schulabschluss gezogen, sondern danach, ob jemand digital affin oder digital avers ist. Wer sich auf die Digitalisierung einlässt und sie annimmt, wird sich schnell zurechtfinden. Diese Veränderungen haben ja auch handfeste Vorteile – etwa bei Arbeiten, die schmutzig, gefährlich oder gesundheitsgefährdend sind.«

WOCHENBLATT: Vieles hängt also am Grad der Digitalisierung. Aber hier hinkt Deutschland doch stark hinterher?

Claudius Marx: »Die Deutschen fürchten sich gerne und schnell vor allen möglichen Entwicklungen. Die notorische ›German Angst‹ gibt es jetzt auch als ›Digitalisierungsangst‹. Doch das ist Schwäche und Stärke zugleich. Wir rufen schnell den Notstand aus, um ihn dann aber auch umgehend zu beheben. So wird es auch mit der Digitalisierung sein. Mit dem beliebten Ruf ›Breitbandausbau!‹ ist das Thema allerdings nicht

abgearbeitet. Es müssen weitere Voraussetzungen dafür geschaffen werden – in der Schule, in der Ausbildung, in den Unternehmen und im Beruf.«

Berufliche Stationen Professor Claudius Marx

1988 bis 1990: Universität Trier, wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Straf- und Strafprozessrecht

1991 bis 1994: Tätigkeit als Rechtsanwalt in Stuttgart mit Schwerpunkt im Wirtschaftsverwaltungs- und Anlagenzulassungsrecht

1994 bis 1999: IHK Hochrhein-Bodensee, Leiter der Rechtsabteilung, stellvertretender Geschäftsführer

seit 1999: FH Trier, Universität St. Gallen, Professor für Bürgerliches Recht, gewerblichen Rechtsschutz und Wettbewerbsrecht am Umweltcampus Birkenfeld, Lehrtätigkeit im Fachbereich Rechtswissenschaft, Studiengang »Wirtschafts- und Umweltrecht« (<http://www.umwelt-campus.de>), Lehrpreis des Landes Rheinland-Pfalz 2005, Lehrbeauftragter für Gesellschaftsrecht an der Universität St. Gallen

seit 2006: Hauptgeschäftsführer der IHK Hochrhein-Bodensee

Hobbys: Segeln (BR, SKS), Luftsport (JAR/FCL), Ski, Rad, Motorrad



»Die Freiheit nimmt zu, die Sicherheit nimmt ab«

Fachkräftemangel, Arbeitnehmer ab 50 Jahren, die steigenden Anforderungen eines immer komplexer werdenden Arbeitsmarktes - auch Probleme der Zukunft? Einschätzungen von Professor Dr. Claudius Marx von der IHK Hochrhein-Bodensee.

WOCHENBLATT: Es gibt hitzige Diskussionen darüber, ob in Grundschulen schon Computer eingesetzt werden sollen.

Claudius Marx: »Das sind Rückzugsgefechte, die Frage wird sich schon bald nicht mehr stellen. Unsere Kinder werden die Sache selbst in die Hand nehmen und sich an den Bildschirm setzen, ob es uns nun sorgt oder nicht.«

WOCHENBLATT: Wird der Fachkräftemangel, das Problem der Gegenwart, auch die Zukunft belasten?

Claudius Marx: »Der Fachkräftemangel wird durch diese geschilderten Entwicklungen erst einmal nicht verschwinden. Der demografische Wandel, der anhaltende wirtschaftliche Boom und in der Folge die hohe Auslastung in Industrie und Handel prägen aktuell den Arbeitsmarkt. Und wenn man in die Geschichte blickt, stellt man fest, dass noch keine technische Revolution die Arbeit hat verschwinden lassen – weder die Dampfmaschine noch die Elektrifizierung, weder die Industrialisierung noch die Automatisierung. Die Berufsbilder haben sich jedes Mal markant verändert, doch die Arbeit ist nicht verschwunden. Der ländliche Raum erhält durch die Digitalisierung sogar neue Chancen. Digital organisierte Arbeit funktioniert überall – in der Innenstadt von München oder in einem kleinen Dorf. Aber auf dem letzteren lebt es sich vielleicht besser.«

WOCHENBLATT: Der Arbeitnehmer jenseits der 50 – wird ihn der Arbeitsmarkt der Zukunft hofieren oder ablehnen?

Claudius Marx: »Mit Blick auf den Fachkräftemangel hatten wir bislang immer drei Potenziale im Fokus – Migranten, Frauen und ältere Arbeitnehmer. Die Statistik zeigt aber nun, dass die Erwerbsquote bei allen drei Gruppen gestiegen ist. Die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen liegt in Deutschland bei 78 Prozent. In der Schweiz, die wir dafür immer bewundern, ist es nur noch ein Prozentpunkt mehr. Die Differenz in der Erwerbsquote zwischen Männern und Frauen hat sich halbiert, selbst die Erwerbsquote der 65- bis 74-Jährigen hat sich in den letzten fünf Jahren verdoppelt. All das zeigt: Es wird langsam eng auf dem Arbeitsmarkt.«

WOCHENBLATT: Werden die Anforderungen an die Arbeitnehmer steigen?

Claudius Marx: »Die Freiheit nimmt zu, die Sicherheit nimmt ab. Eine Welt, in der wir wann, wo und solange arbeiten können, wie wir wollen, ist sehr viel freier. Gleichzeitig wird es aber auch weniger Sicherheit geben und immer seltener den geschützten Rahmen eines sicheren Arbeitsplatzes oder festen Arbeitsverhältnisses.«

WOCHENBLATT: Diese genannten Veränderungen – wann werden die eintreten?

Claudius Marx: »Alle diese Entwicklungen muss man sich als einen Prozess vorstellen, als Trend und Tendenz. Das kommt nicht auf einmal – das geschieht sukzessive. Und last not least: Jede Entwicklung erzeugt auch einen Gegentrend.«

Interview: Simone Weiß

Zahlreiche Zeitschriften- und Buchveröffentlichungen im Wirtschafts- und Wirtschaftsverwaltungsrecht sowie im gewerblichen Rechtsschutz, insbesondere im Markenrecht, darunter:

Internationale Aspekte des Schutzrechtsmanagements, in: M. Bruhn (Hrsg.), Handbuch Markenartikel, 2. A., Gabler Verlag, 2004

Deutsches, europäisches und internationales Markenrecht, 2. Auflage, Luchterhand Verlag, 2007



Weltmarktführer aus Singen

Orbitalschweißsysteme von Orbitalum Tools

Das in Singen beheimatete und von Georg Fischer 1960 gegründete Unternehmen Orbitalum Tools GmbH ist seit 2006 Teil des US-amerikanischen Industriekonzerns Illinois Tool Works Inc. (ITW) mit Sitz in Chicago. Mit einem Gesamtumsatz von rund 14 Milliarden US-Dollar und 60.000 Mitarbeitern agiert ITW weltweit in zahlreichen Branchen. Orbitalum ist Teil der »Welding«-Gruppe von ITW, erklärt Geschäftsführer Markus Tamm und trägt mit seinen spezialisierten Orbitalschweißsystemen und etwa 100 Mitarbeitern zum steten Wachstum des Industriegiganten bei.

Orbitalum ist bekannt für seine Rohrtrenn-, Anfas- und Orbitalschweißmaschinen für hochreine Prozessanlagen. Durch die einzigartige Technik des Orbitalschweißens, die dafür sorgt, dass dünnwandige Rohre präzise miteinander verbunden werden können, sind Orbitalschweißsysteme vor allem in solchen Industrien gefragt, in welchen hochkomplexe und hochreine Rohrsysteme verbaut werden. »Eigentlich kommt man mit unseren Produkten häufiger in Kontakt als man es vermutet«, betont Tamm. Beispielsweise bei der Verbindung von Edelstahlleitungen in Brauereien oder Molkereien sowie anderen Bereichen der Getränke- und Lebensmittelindustrie. Weitere Beispiele sind die Chemie- und Halbleiterindustrie, ebenso wie die Luft- und Raumfahrt.

Allen diesen Industrien ist gemein, dass sie größten Wert auf die Einhaltung umfangreicher Qualitätsstandards legen und infolgedessen die Reproduzierbarkeit von Schweißprozessen einen hohen Stellenwert einnimmt. Mit seinem neuen Produkt, dem »Smart-Welder« baut Orbitalum seinen Innovationsvorsprung weiter aus. Mit dieser neuen, »Industrie 4.0«-kompatiblen Schweißstromquelle gelingt es, die hochkomplexen Schweißprozesse und -parameter auf leicht nachvollziehbare Weise abzubilden.

Die ultramodernen Schweißgeräte werden im Singener Werk entwickelt und produziert. Bei den einzelnen Bauteilen vertraut Orbitalum auf Hersteller aus Deutschland, Europa und der Bodenseeregion. Ein Kernelement der Unternehmensstrategie ist das Geschäftsmodell »80/20«: Hierbei konzentriert sich das Unternehmen auf die Kernmärkte, Kunden und Lieferanten und reduziert Komplexität, wo immer möglich. »Was wir machen, machen wir perfekt. Doch wir wollen nicht alles machen«, betont Tamm. Das Unternehmen ist stets auf der Suche nach neuen Mitarbeitern der verschiedensten Fachrichtungen: Maschinenbauer, Elektrotechniker, Software- und andere Spezialisten.

Durch die flachen Hierarchien haben sie im Unternehmen großen Gestaltungsfreiraum und Entscheidungsfreiheit. Denn zur Firmenphilosophie gehöre, dass jeder einzelne Mitarbeiter zum Erfolg des Unternehmens beitrage, so Tamm.

Standort/Adresse
Orbitalum Tools GmbH
An ITW Company
Josef-Schüttler-Str. 17
78224 Singen
Tel. +49 (0) 77 31 792-0
Fax +49 (0) 77 31 792-500
tools@orbitalum.com
www.orbitalum.com
Bewerbungen an
Irene Jacobsen

Hauptsitz
Singen

Niederlassungen
USA, Kanada, Großbritannien,
Vereinigte Arabische Emirate (VAE),
China, Indien

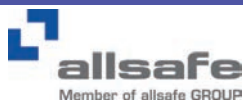
Geschäftsführer:
Markus Tamm

Ausbildungsberufe m/w
Industriekaufmann/frau

Anzahl Mitarbeiter
100



Agile Organisation und Kommunikation auf Augenhöhe! swb-Bild: allsafe



Schwerpunkt

Entwicklung, Produktion, Vertrieb

Standort / Adresse

allsafe GmbH & Co. KG
Gerwigstraße 31
78234 Engen
www.allsafe-group.com

Beschäftigte

220

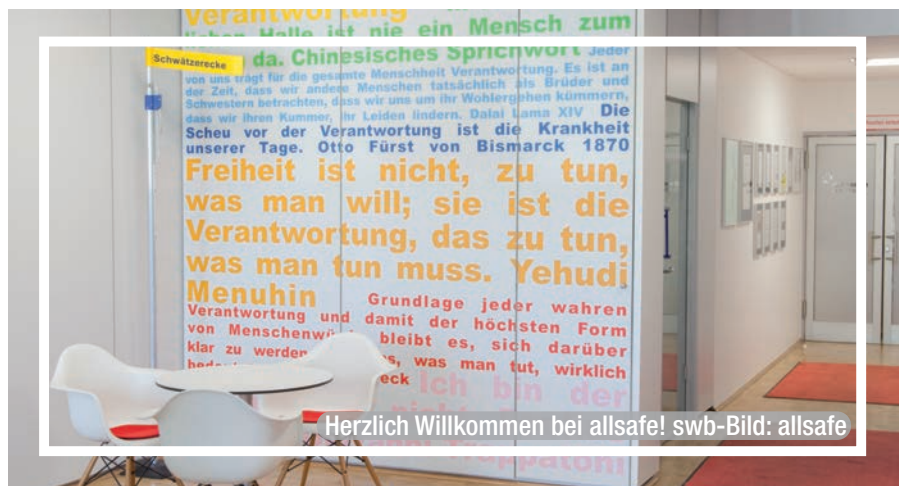
Erfolg ist eine Frage der Werte und der Menschen

Sicherheit und Festhalten sind die zentralen Themen bei allsafe. Der Ladegutsicherungs-Spezialist aus Engen steht für das Festhalten von Produkten im LKW, von Menschen in Transportern/Vans und von Einbauten in Flugzeugen. allsafe entwickelt und produziert die klassischen Ladegutsicherungsprodukte wie Spanngurte, Netzsysteme, Sperrelemente und Schienen.

Bei allsafe steht der Mensch im Mittelpunkt! Das Unternehmen hat bereits 4 Mal das TOP-JOB-Siegel in den Jahren 2002, 2008, 2012 und 2015 verliehen bekommen. Darauf sind die Geschäfts-

leitung und die Mitarbeiter/-innen sehr stolz. allsafe ist bekannt für seine etwas andere Unternehmensstruktur und -kultur. Die klassisch-hierarchische Führungspyramide musste bereits vor Jahren einer prozessorientierten Organisation weichen. Abteilungen gibt es bei allsafe schon lange keine mehr, stattdessen arbeiten autarke Teams jeweils für einen realen Kundennutzen. Die gesamte Organisation ist nach den vier Unternehmenswerten ausgerichtet und lebt diese mit Wertschätzung:

Kundenorientierung, Innovation, Fairness und Eigenverantwortung.



Herzlich Willkommen bei allsafe! swb-Bild: allsafe



Wir sind anders! Sie auch?

Den Mitarbeitern bei allsafe wird eins von Beginn an geschenkt: Vertrauen!

Vertrauen in ihr Können, in ihr Wollen und in ihre Bereitschaft, Eigenverantwortung zu übernehmen. Die Kollegen/-innen organisieren sich selbst, treffen eigene Entscheidungen und gestalten den Arbeitstag entsprechend mit. Das Unternehmen hat sich in all den Jahren zu einer agilen Organisation entwickelt, in der es wichtig ist, die Transparenz und das Detailwissen innerhalb der Wertschöpfungskette abzubilden. So werden die entscheidenden Daten von den jeweiligen Mitarbeitern selbst erhoben und im Unternehmen für alle sichtbar und transparent ausgehängt.

Und was ist noch anders?

- Die Mitarbeiter genießen Vertrauensarbeitszeit.
- Kommt ein potenzieller neuer Kollege zum Vorstellungsgespräch, dürfen sich interessierte Kollegen dazusetzen.
- Die Mitarbeiter/-innen arbeiten 30 % ihrer Arbeitszeit in Projekten und KVPs mit.
- Die Pausengestaltung: Tischtennis, Tischkicker, Sandsackboxen oder die Terrasse genießen.

Neugierig auf das etwas andere Unternehmen im Hegau? www.allsafe-group.com



Peter Fischer
swb-Bild: Gesundheitsverbund



Hegau-Bodensee-Klinikum Singen. swb-Bild: Gesundheitsverbund



Gesundheitsverbund
Landkreis Konstanz

Einrichtungen im Verbund

Hegau-Bodensee-Klinikum Singen
Virchowstraße 10, D-78224 Singen
Telefon +49 (0)7731 89-0

Klinikum Konstanz
Mainaustraße 35, D-78464 Konstanz
Telefon +49 (0)7531 801-0

Hegau-Bodensee-Klinikum Radolfzell
Hausherrnstraße 12, D-78315 Radolfzell
Telefon +49 (0)7732 88-0

Hegau-Bodensee-Klinikum Stühlingen
Loretoweg 10, D-78780 Stühlingen
Telefon +49 (0)7744 531-0

Hegau-Jugendwerk Gailingen,
Kapellenstraße 31, D-78262 Gailingen
Telefon +49 (0)7734939-206

Vincentius Krankenhaus
Mainaustraße 35, D-78462 Konstanz
Telefon +49 (0)7531 801-0

»Es ist ein sehr erfüllender Beruf«

Ein Gespräch mit Peter Fischer, dem Geschäftsführer des Gesundheitsverbunds Landkreis Konstanz (GLKN).

WOCHENBLATT: Ist es schwierig, Auszubildende für den Bereich Pflege zu bekommen?

Peter Fischer: »Es ist generell schwierig, Azubis und Fachkräfte zu bekommen. Aber wir unternehmen die größten Anstrengungen, um hier gegensteuern zu können. Vor drei Jahren hatten wir noch 140 Azubis in der Krankenpflege, heute sind es 200. Wir haben ja einen ganzen Strauß an Ausbildungsberufen und sind ziemlich stark im Bereich der Ausbildung unterwegs. Denn neben den bekannten Ausbildungsgängen für die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe bieten wir auch Ausbildungsplätze für Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Hebammen, Operationstechnische Assistenz (OTA) sowie Anästhesietechnische Assistenz (ATA) an. In diesen Bereichen können bis zu 60 Ausbildungsplätze pro Jahr belegt werden. So generieren wir einen Teil unseres eigenen Nachwuchses im Pflegebereich durch unsere Akademie für Gesundheitsberufe hier im Hause. Aber wir besuchen auch Ausbildungsmessen, gehen an die Schulen und stellen Azubis Ausbil-

dungsbotschafter zur Seite. Zudem haben wir eine Ausbildungsbroschüre erstellt, in der unsere Berufsfelder vorgestellt werden und mit der wir vor allem junge Leute ansprechen wollen. Wir bleiben vielschichtig bemüht, die positiven Seiten des Pflegeberufs herauszustreichen. Ich möchte aber auch noch darauf hinweisen, dass wir derzeit knapp 30 Azubis in nicht-pflegerischen Bereichen ausbilden, wie zum Beispiel Medizinische Fachangestellte, Kaufleute für Büromanagement, Informatikaufmann/Fachinformatiker, Fachkraft für Lagerlogistik sowie BA-Studium für Sozialwirtschaft.«

WOCHENBLATT: Schlechte Bezahlung, anstrengende Tätigkeit, Dienst, wenn andere frei haben – das Image der Pflegeberufe ist angekratzt.

Peter Fischer: »Es ist ein anstrengender, herausfordernder Beruf – sicher. Aber es ist auch ein sehr erfüllender Beruf, der viel mit Berufung zu tun hat. Man kann sehr viel geben und man bekommt sehr viel zurück. Wir bezahlen nach dem TVÖD, der Mitarbeiter genießt also alle Vorzüge des öffentlichen Dienstes.«



Klinikum Konstanz und Vincentius Krankenhaus. swb-Bild: Gesundheitsverbund

»Der Neubau war ein Meilenstein«

Ein Gespräch mit Peter Fischer vom Gesundheitsverbund Landkreis Konstanz.

WOCHENBLATT: Auch Fachkräfte sind knapp.

Peter Fischer: »Das ist ein bundesweites Problem. Aber in unserem Bereich ist diese Entwicklung auch auf die Fehler in der Gesundheitspolitik der letzten zehn bis 15 Jahre zurückzuführen, denn die Ausbildungskapazitäten an den Krankenhäusern wurden in den letzten Jahren zurückgeschraubt, und diese Nachwuchskräfte fehlen uns jetzt. Dabei zeigt die demografische Entwicklung, dass die Nachfrage nach Fachkräften in unserer Branche zunehmen wird, denn die Gesellschaft wird immer älter. Aber wir versuchen, dem zu begegnen, indem wir alles unternehmen, um die Pflegeberufe attraktiver zu machen.«

WOCHENBLATT: Wie schaffen Sie das?

Peter Fischer: »Die Anstrengungen für unsere Azubis und unser Personal reichen nicht aus. Darum gehen wir auch ins Ausland, wo es ein hohes Potenzial an gut ausgebildeten Fachkräften gibt. Vor ein paar Jahren haben wir in Spanien nach Fachkräften gesucht, und von diesen 60 Personen sind noch immer 35 vor Ort. Wir haben uns auch in Süditalien, Kroatien, Serbien, Vietnam, den Philippinen oder Bhutan umgesehen. 2017 kamen zum Beispiel 20 Pflegekräfte aus dem italienischen Raum zu uns. Wir bieten diesen Mitarbeitern Sprachkurse und vierwöchige Integrationsprogramme auch mit Schulungen in medizinischen Standards in Deutschland an.«

WOCHENBLATT: Ihr Neubau in Konstanz war eine große Kraftanstrengung?

Peter Fischer: »Es ist ein Meilenstein in unserer Unternehmensgeschichte, denn wir investieren rund 100 Millionen Euro in diese Baumaßnahme. Sie war dringend notwendig, denn die Gegebenheiten in Konstanz waren veraltet. Nun haben wir auch dort unsere Ablaufprozesse optimiert, indem beispielsweise im Neubau die Notfallaufnahme direkt neben der Radiologie und gleich daneben der OP und die Intensivstation untergebracht sind. Das ermöglicht auch eine schnellere medizinische Versorgung. Was nun in Konstanz gebaut worden ist, wurde in Singen schon vor mehr als zehn Jahren umgesetzt.«

WOCHENBLATT: Die Schließung der Geburtshilfe in Radolfzell hat hohe Wellen geschlagen. Haben sich die Gemüter wieder beruhigt?

Peter Fischer: »Zunächst einmal möchte ich klarstellen, dass es nicht der Gesundheitsverbund Landkreis Konstanz war, der die Geburtshilfe und die stationäre Gynäkologie in Radolfzell schließen wollte. In Radolfzell wurden über 500 Geburten im Jahr durchgeführt, die Frauen haben sich bei uns sehr wohlfühlt und wirtschaftlich hat sich das

Angebot fast getragen – wir hatten also keinen Grund für eine Schließung. Sie erfolgte vor allem, weil die Belegärzte das Angebot aufgrund der stark gestiegenen Beiträge für die Haftpflichtversicherungen nicht mehr aufrechterhalten konnten. Die Schließung lag also nicht am Gesundheitsverbund, denn wir waren immer von der Geburtshilfe in Radolfzell überzeugt. Doch inzwischen konnten wir die Frauen davon überzeugen, dass wir sowohl in Singen als auch in Konstanz eine qualitativ hochwertige Geburtshilfe in familiärem Ambiente anbieten. Wir verzeichnen an beiden Standorten steigende Geburtenzahlen und viele frisch gebackene Eltern senden uns Dankeschreiben und lobende Worte für die erfahrene gute medizinische Versorgung und liebevolle Betreuung während und nach der Geburt. Durch die an beiden Standorten vorhandenen Kinderkliniken inklusive neonatologischer Expertise bieten wir darüber hinaus optimale Sicherheit für Mutter und Kind. Ich denke, damit haben wir ein hervorragendes Angebot für werdende Mütter in unserem Gesundheitsverbund.«



Hegau-Bodensee-Klinikum Radolfzell. swb-Bild: Gesundheitsverbund



Die Perspektive von Martina K. lautet Zukunft! swb-Bild: CASA REHA

**Schwerpunkte**

Langzeit-, Kurzzeit- und Verhinderungspflege von Menschen mit körperlichen und seelischen Behinderungen

Standorte/Adressen

Zentrum für Betreuung und Pflege
Am Osterholz 8
78333 Stockach
Telefon 07771/8787-111
Telefax 07771/8787 -50
amosterholz@korian.de
www.casa-reha.de/osterholz

Seniorenpflegeheim

Haus Am Bodensee
Radolfzeller Straße 34
78351 Bodman-Ludwigshafen
Telefon 07773/9 38 79 -110
Telefax 07773/9 38 79- 999
ambodensee@korian.de
www.casa-reha.de/bodensee

Einrichtungsleitung

Angelika Jauch

Das Abenteuer Ausbildung

Ihre Perspektive lautet Zukunft. Dabei hatte Martina K. zunächst Zweifel: »Ich brauchte eine Weile, um mich mit dem Gedanken anzuverwandeln, in meinem Alter das Wagnis einer Ausbildung einzugehen.« Doch sie hat es gewagt: Die 1959 Geborene startete im September 2010 eine dreijährige Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin, nachdem sie bereits seit 2007 im Pflegebereich des »Zentrums für Betreuung und Pflege« Am Osterholz in Stockach mitgearbeitet hatte. Und sie hat es geschafft: »So konnte ich im Juli 2013 mein bestandenes Examen voller Freude entgegennehmen.« Geholfen haben der couragierten Frau Angelika Jauch, Pflegedienstleitung, die Praxisanleiterin sowie weitere Kolleginnen und Vorgesetzte. Denn Heimleiterin Angelika Jauch bringt es auf den Punkt: »Wo steht denn geschrieben, dass Lernen der Jugend vorbehalten sei?« Und sie ergänzt: »Eine Ausbildung im Pflegebereich ist keine Einbahnstraße. Es gibt sehr viele Fortbildungsmöglichkeiten.«

Natürlich waren nicht alle Tage eitel Sonnenschein. »Es gab Tage, da wollte ich aufgeben«, gesteht Martina K. Aber sie hat sich durchgeboxt – und sie hat ihre Ausbildung genossen. Anfangs hatte sie Angst, mit dem Lehrlingsgehalt finanziell nicht über die Runden kommen zu können. Doch Angelika Jauch wusste Rat und machte ihre engagierte Mit-

arbeiterin auf ein Förderprogramm der Agentur für Arbeit aufmerksam. So erhielt sie ihr Ausbildungsgehalt vom Arbeitgeber, der Rest zu ihrem vorhergehenden Pflegehelfer-Gehalt wurde von dem Förderprogramm übernommen.

Und mit Feuereifer stürzte sie sich in ihre Ausbildung: Den theoretischen Teil absolvierte sie an der Mettnau-Schule in Radolfzell, im praktischen Teil durchlief sie die Bereiche Ambulanter Pflegedienst, Psychiatrie und Krankenhaus.

Eine ganz besondere Erfahrung aber war für Martina K. das vierwöchige Praktikum in Spanien: »Schwierig war für mich die Unterhaltung, da ich kein Spanisch oder Englisch konnte. Mit Händen und Füßen hat es dann doch geklappt. Dies war eine spannende, lehrreiche Erfahrung.« Angelika Jauch ist froh über ihre Mitarbeiterin: Ihr Alter sei sogar ein Vorteil, weil sie durch ihre Lebensjahre mehr Verständnis und Einfühlungsvermögen für die Senioren aufbringe. Denn das ist wichtig in diesem Beruf – Empathie, soziale Kompetenzen, der Umgang mit Menschen, Verantwortungsbewusstsein. Und die Nachfrage nach ausgebildeten Kräften ist groß. Die Perspektive von Martina K. lautet Zukunft.

Thüga Energie GmbH



Timo Joos (re.) ist bei der Thüga Energie zuständig für das Issue-Management.



Die Thüga Energie ist der regionale Strom- und Erdgasversorger für die Regionen Hegau-Bodensee, Allgäu-Oberschwaben und Rhein-Pfalz.

Das Unternehmen gehört zur Thüga-Gruppe, dem deutschlandweit größten kommunalen Netzwerk lokaler und regionaler Energieversorger.

Standort/Adresse

Thüga Energie GmbH
Industriestraße 9
78224 Singen
Tel.: 07731 5900-0
Fax 07731 5900-1303
info@thuega-energie.de
www.thuega-energie.de

Hauptsitz: Singen

Außenstellen: Bad Waldsee,
Schifferstadt und Rülzheim

Strom- und Erdgaskunden: über 110.000

Mitarbeiter: rund 90

Ausbildung: Industriekaufmann/-frau

Duales Studium: Bachelor of Arts,
Fachrichtung Industrie

Aktuelle Stellenangebote unter
www.thuega-energie.de



Mit voller Energie

Timo Joos steckt voller Energie - darum hat er in der Thüga Energie in Singen den idealen Arbeitgeber gefunden. Denn das Unternehmen beliefert nicht nur Kunden mit Energie, sondern versorgt auch seine Mitarbeiter mit »energiegeladenen« Ausbildungs- und Berufswegen. Timo Joos hat nach seiner Ausbildung zum Industriekaufmann berufsbegleitend studiert und ist nun Teamleiter im Bereich Kundenservice mit einem spannenden und zukunftsorientierten Betätigungsfeld.

»Die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung zum Vorteil des Unternehmens nutzen«

Der 31-Jährige ist verantwortlich für das »Issue-Management«. Gemeinsam mit seinem Team beobachtet er Markttrends, leitet daraus entsprechende Maßnahmen ab und setzt diese in Projekten um. Den Schwerpunkt bildet dabei das »Service-Design« – die Voraussetzung für die Entwicklung kundenorientierter Produkte und Dienstleistungen. »Es ist wichtig, dass wir relevante Themen frühzeitig erkennen und darauf reagieren«, berichtet Timo Joos. »Wir optimieren, automatisieren und beschleunigen die Arbeitsprozesse im Kundenservice und erreichen dadurch eine Steigerung der Prozess-Effizienz. Immer im Fokus stehen dabei die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung, die es zum Vorteil des Unternehmens zu nutzen gilt.«

Aktuell wird gerade ein online verfügbares Serviceportal aufgebaut, das den Kundenbetreuern ihre tägliche Arbeit erleichtern wird. Es macht dazu

alle relevanten Informationen auf einen Blick verfügbar, so dass die Kunden noch zielgerichteter beraten werden können. Gleichzeitig sind diese Informationen auch für den Kunden online im Kundenportal abrufbar. Die Datenbasis bildet dabei das Abrechnungssystem SAP IS-U. »Wir haben das Projekt intern schon vorgestellt und die Kollegen waren begeistert«, freut sich Timo Joos.

Zu tun gibt es genug. Aktuell wird im Rahmen eines Pilot-Projektes ein Live-Chat auf der Thüga-Energie-Website getestet. »Wir wollen alle Kommunikationskanäle auch für die online-affine junge Generation bedienen«, so Joos. Er und sein Team sind außerdem für das strategische Beschwerdemanagement zuständig.

Stehenbleiben beim Erreichten gibt es für Timo Joos nicht: »Wir müssen ständig am Ball bleiben und schauen, ob das Unternehmen von neuen Trends profitieren kann«, erklärt der junge Mann. Auf seine Aufgaben als Teamleiter hat er sich sorgfältig vorbereitet: Nach Absolvieren der Fachhochschulreife studierte er dual zum Bachelor of Engineering mit Fachrichtung Energiewirtschaft. Auf seine Führungsrolle wurde er durch das Thüga-Führungs-Nachwuchskräfte-Programm qualifiziert.

In seiner Freizeit fährt Timo Joos gerne Motorrad und Snowboard und ist im Thai-Boxen aktiv. Er hat viel Energie, und so ist Thüga Energie der ideale Arbeitgeber für ihn.



ENGMA TEC-Team. swb-Bild: engmatec

**Schwerpunkte**

Automatisieren – Prüfen – Montieren

Standort/Adresse

Engmatec

Fritz-Reichle-Ring 5

78315 Radolfzell

Tel: 07732 / 9998-0

Fax: 07732 / 9998-88

info@engmatec.de

www.engmatec.de

Gründung

1994

Anzahl Mitarbeiter

160

Geschäftsführung

Josef Engelmann

Thomas Lang

Personalleitung

Maria Engelmann

Ausbildungsberufe m/w

- Industriemechaniker
- Mechatroniker
- Technischer Produktdesigner

Der Mensch im Mittelpunkt

Ein angenehmes Betriebsklima ist das A und O bei Engmatec

Die Radolfzeller Firma Engmatec ist ein waschechtes Familienunternehmen – und das im wahrsten Sinne des Wortes. »Die Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Deshalb war mir von Anfang an ein gutes Miteinander sehr wichtig«, betont Maria Engelmann, die Personalchefin des renommierten Unternehmens. Dementsprechend familiär geht es zu in den Produktionshallen und Büros am Fritz-Reichle-Ring in Radolfzell, und das, obwohl mittlerweile rund 160 Mitarbeiter zur Engmatec-Familie gehören.

Angefangen hat alles 1994 am ersten Unternehmenssitz in der Radolfzeller Robert-Gerwig-Straße. Dort begann das Unternehmen mit der Produktion von Funktionsprüfungsgeräten für die Telekommunikationsindustrie. Das waren Maschinen, die beispielsweise die ordnungsgemäße Funktion von Handy-Tasten überprüft haben, bevor diese in die Endmontage gingen.

Mittlerweile hat sich das Produktionsspektrum von Engmatec bedeutend erweitert. Das Hightech-Unternehmen entwickelt und baut Prüfgeräte, Montageanlagen und Kennzeichnungssysteme für die Bereiche Automotive, Consumer Elektronik, Gebäudetechnik, Medizintechnik und Industrieautomation. Namhafte Unternehmen auf der ganzen Welt zählen zu den Kunden des Radolfzeller Fa-

milienbetriebs.

Im Jahr 2000 folgte der Umzug an den jetzigen Standort am Fritz-Reichle-Ring, wo gerade ein neuer Erweiterungsbau fertiggestellt wird. Trotz des stetigen Wachstums ist Personalchefin Maria Engelmann stets darauf bedacht, dass der menschliche Aspekt im Umgang mit den Mitarbeitern an erster Stelle steht. »Wir möchten ein Unternehmen sein, in dem alle Mitarbeiter jeden Tag gerne zur Arbeit kommen«, betont sie.

Dass sich dieses Konzept auszahlt, zeigt sich nicht zuletzt an der außerordentlich hohen Übernahmequote bei den Auszubildenden des Unternehmens. Die Azubis bleiben gerne im Betrieb oder kommen nach weiteren Fortbildungen gerne wieder zurück, berichtet Maria Engelmann.

Als Hightech-Unternehmen ist es für Engmatec natürlich wichtig, mittels Weiterbildungen auf dem neuesten Kenntnisstand zu sein. Neben einem gewissen Pflichtprogramm steht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei frei, selbst auszuwählen in welche Richtung sie sich weiterbilden möchten.

Die Unternehmensleitung ist besonders stolz auf den Austausch von Wissen und Erfahrung, der innerhalb der Generationen stattfindet. Das gewährt, kombiniert mit einer hohen Fertigungstiefe, eine Spitzenqualität, für die Engmatec ein Renommee auf der ganzen Welt genießt.

WILLKOMMEN IM TEAM DER GLOBAL PLAYER.

Ihre Mannschaftskollegen: weltweit 27.450 Mitarbeiter.
Das Pensum: jährlich rund 80 Millionen Sendungen weltweit.
Ihre Herausforderung: Machen Sie mehr daraus.

Gestalten Sie mit uns die Zukunft der Logistik als High Potential oder Young Professional. Sie agieren als Unternehmer im Unternehmen und profitieren von flachen Hierarchien, einem hoch professionellen Umfeld sowie einer Unternehmenskultur, die Menschlichkeit mit Know-how und innovativen Technologien verbindet.

Sind Sie dabei?

DACHSER SE • Logistikzentrum Hegau-Bodensee
Frau Heike Jahn
Thomas-Dachser-Straße 1 • 78256 Steißlingen
Tel.: +49 7738 9379 130 • heike.jahn@dachser.com

WILLKOMMEN IN DER FAMILIE.
www.dachser.de/karriere

AUS DEM HERZEN

NATÜRLICHES MINERALWASSER SEIT 1892

DER REGION



RANDEGGER.DE

