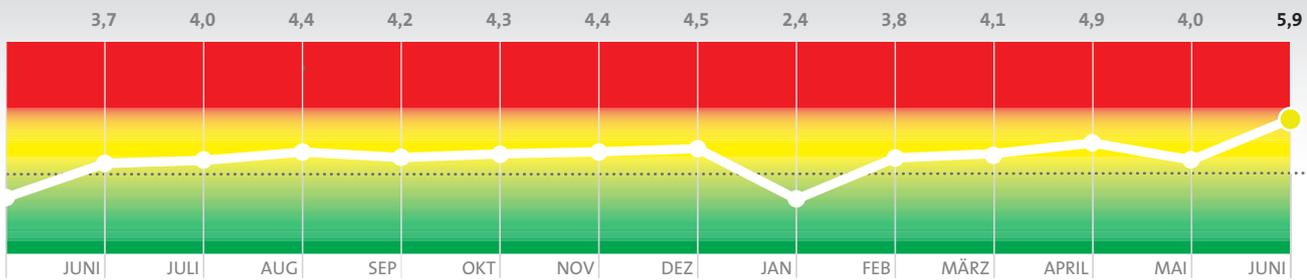


**Potenzialfindung bei
„Next Generation“:**

**Mit betrieblicher
Erfahrung und
Kreativität zum Erfolg**



Neues Ziel 2015: 3,5

[5,9*] VERLETZUNGSHÄUFIGKEIT BEI HKM BIS JUNI 2015!

* Anzahl / Häufigkeit der Betriebsunfälle ab 1 Ausfalltag pro 1 Mio. verfahrens Arbeitsstunden

KOMPETENZ ▶

Mit betrieblicher Erfahrung und Kreativität zum Erfolg Potenzialfindung bei „Next Generation“	4
Leitsätze in Vorbereitung Safety-First – wie geht es weiter	8
Über Reparatur und Optimierung zum Kübel 2.0 Optimierung der LD-Schlackenkübel	12
Weil's auf die Mischung ankommt Neues Konvertermodell in Betrieb genommen	18
Schau' hin und lern' draus! KVP-Tag der offenen Tür bei TI	22
Vorträge und Veröffentlichungen	39

KUNDEN UND PARTNER ▶

Der Hüttenspatz	38
Stabilität bei Kurvenfahrten Produkte aus HKM-Stahl	40

UMWELT ▶

Damit bei Störungen jeder Bescheid weiß Info-Broschüre für die Nachbarschaft	35
---	----

MITARBEITER ▶

Ein Unbehagen bleibt Kolumne des Betriebsrats	10
Keine Chance für Tariffucht Fachausschuss Werkverträge	11
Die besten Gabelstaplerfahrer der Hütte 2. Gabelstapler-Grand Prix	13
Der Kreis schließt sich Ulf Keller, neuer Leiter Werksicherheit	14
Aufsichtsrat der HKM neu konstituiert Aufsichtsratswahl	15
Den richtigen Schritt gemacht Markus Wischermann, neuer Leiter Roheisenerzeugung	16
Hilfe für die Erdbebenopfer in Nepal Spendenaktion der JAV	17
Wieder nächtliche Ausbildung zum Anfassen Nacht der Ausbildung im September 2015	20
Keiner wird zurück gelassen Betriebliches Eingliederungsmanagement	25
Jahrelang im Dienst der Sicherheit tätig Ehrung von Sicherheitsbeauftragten	27

Der richtige Mann am richtigen Platz Mitarbeiter stellen ihren Alltag vor	28
100.000 Euro Fördermittel bewilligt Für Umbaumaßnahmen an Tor 4	30
Einladung zum „Respekt!“-Fußballturnier Die Azubi-Kolumne	31
Weil Gutes immer noch besser gemacht werden kann Neue SAP-Trainingslandschaft	32
Den inneren Schweinehund überwinden Die Sport- und Gesundheitsecke bei HKM	33
Schon zweimal gefeiert Lossprechungen Azubis	34
Kreativität, eine lösungsorientierte Technik Kreativ-Trainings für Azubis wieder aufgenommen	36
Fuchs & Bärmann	37
Jubilare	38
Austritte, Altersteilzeit, Freistellungsphase	39
Wir gedenken	39



Erfolg hat viele Väter. Bei HKM stehen dafür die Teams der sechs Handlungsfelder und das Support-Team. Jedes für sich hat mit betrieblicher Erfahrung und Kreativität in seinem Bereich dafür gesorgt, dass Einsparpotenziale entdeckt und daraus Maßnahmen abgeleitet wurden. Wie Teilchen in einem Puzzle fügen sich nun alle Projekte passgenau zusammen mit dem Ziel, die Kostenlücke zu schließen und das Programm „Next Generation“ zum Erfolg zu führen. Einmal mehr der Beweis dafür, dass das Ganze stets mehr ist als nur die Summe seiner Einzelteile.



Next Generation



Liebe Leserin, lieber Leser,

heute gestattet sich ein Ihnen womöglich Unbekannter, das Wort an Sie zu richten – und deshalb möchte ich mich kurz vorstellen: Mein Name ist Jörg Fuhrmann, ich bin seit 1995 bei der Salzgitter AG tätig und seit 2011 deren Vorstandsvorsitzender. Und: Ich habe die Ehre, seit wenigen Tagen Aufsichtsratsvorsitzender der HKM zu sein. Dies ist für mich schon deshalb ein besonderes Mandat, weil Duisburg meine Geburtsstadt ist und ich – unterbrochen vom Eisenhüttenkunde-Studium in Aachen – hier bis zum meinem Wechsel nach Salzgitter lange gelebt und gearbeitet habe.

So viel zur emotionalen Seite, die freilich in einer mehr als herausfordernden Phase für die Existenz von Industrie in Deutschland und Europa von nicht geringer Bedeutung ist. Betroffen davon sind vor allem energieintensive Sektoren wie die Stahlindustrie und damit letztendlich hunderttausende hochwertiger Arbeitsplätze bei uns und unseren Zulieferern. Den Auswirkungen einer großenteils fehlgeleiteten Energie- und Umweltpolitik können sich die HKM und ihre Gesellschafter nicht entziehen. Wir belassen es nicht dabei, nachdrücklich auf den unverzichtbaren ökonomischen, sozialen und sogar ökologischen Wert industrieller Produktion für die Prosperität und den Zusammenhalt unseres Gemeinwesens hinzuweisen. Gegen arg vordergründige, oftmals populistisch vorgetragene Argumentationen des unseren politischen Diskurs beherrschenden „grünen“ Mainstream kämpfen wir permanent für öffentliche wie politische Akzeptanz. Es fängt im wahrsten Sinne des Wortes vor der Haustür an – in der Familie, in Schule, Kirche, Gewerkschaft, Verbänden – und endet in Berlin und Brüssel.

Leicht ist das nicht, aber in Wahrnehmung unserer Verantwortung unvermeidlich. Denn schon heute schwächen die Mehrkosten andernorts unbekannter Gesetze wie Verordnungen unsere Möglichkeiten, in Anlagen, Personal und Innovationen zu investieren. Noch mehr Auflagen von EEG über CO₂-Zertifikateverknappung bis zur Schlackenwirt-

schaft führen unweigerlich zur Abwanderung industrieller Arbeit in andere Länder mit weniger drastischer Gesetzgebung. Und davon gibt es leider viele, von China bis USA.

Nicht nur uns, sondern auch dem Weltklima wäre damit ein Bärendienst erwiesen. Das alles klingt nicht schön, ist jedoch wahr. Aber: wir tun 'was – noch ist nicht aller Tage Abend!

Mit politischen Aktivitäten allein dürfen wir uns nicht begnügen, wenn wir heute die Weichen für eine gute Zukunft der HKM stellen wollen. Sie wissen, dass der Stahlverbrauch in der EU als Folge der europäischen Verschuldungs- und Wirtschaftskrise um gut ein Viertel gesunken ist.

Das hat zu unterausgelasteten Produktionskapazitäten vor allem in Südeuropa geführt, was wiederum den Preiswettbewerb anheizt. Da sich an dieser Situation so schnell wenig ändern wird, müssen sich HKM – wie auch ihre Gesellschafter – „wetterfest“ machen. Das geht nicht ohne den Schmerz von Veränderungen, aber nur wettbewerbsfähige und kostendeckende Arbeitsplätze sind sichere Arbeitsplätze!

Ich freue mich sehr, dass HKM dies erkannt hat, diese Herausforderung annimmt! Mehr als 3.000 Menschen arbeiten derzeit konzentriert an der Zukunft der Hütte. Das Programm „Next Generation“ trägt seinen Namen zu Recht, denn die umfangreichen schlussendlich von den Gesellschaftern zu finanzierenden Investitionen der nächsten Jahre sollen in einem technisch, organisatorisch und mental fitten Unternehmen stattfinden.

Die Gesellschafter stehen zur HKM – und die HKM steht zu sich selbst, indem Sie Gestaltungsfähigkeit beweist.

All' dies berechtigt uns – trotz mancher Widrigkeiten – zu starkem Optimismus.

Packen wir's an!

*Mit herzlichem Glückauf!
Ihr Jörg Fuhrmann*





Dr. Bernd Korthas (r.) begleitet die Teams als Koordinator des Handlungsfeldes „Roheisenerzeugung“.

KOMPETENZ ▸ POTENZIALFINDUNG BEI „NEXT GENERATION“:

Mit betrieblicher Erfahrung und Kreativität zum Erfolg

Jetzt haben wir es schwarz auf weiß: 78 Millionen Euro hat die im Rahmen von „Next Generation“ gestartete Suche nach Einsparpotenzialen erbracht. Und das nur vorerst, denn zahlreiche Ideen und Vorschläge sind bereits angedacht, aber noch nicht ausgereizt. Eine starke Leistung, ohne Zweifel. Doch wie ist das Ganze eigentlich zustande gekommen? Woher stammen die Ideen, wer hat sie entwickelt und berechnet, noch dazu in so kurzer Zeit?

Im Wesentlichen sind es zwei Dinge, die maßgeblich zu den erreichten Ergebnissen beigetragen haben: die straffe Projekt-Organisation und der auch von den Gesellschaftern lobend erwähnte Bottom-up-Ansatz.

Von unten, aber mit System

Der Bottom-up-Ansatz besagt, dass bei „Next Generation“ nicht von oben und nach der Rasenmäher-Methode überall ein gewisser Prozentsatz gestrichen wird, um Kosten zu senken. Vielmehr wurde und wird versucht, Einsparpotenzial dort zu identifizieren, wo es auch zu heben ist. Also in den Be-

In wöchentlichen Jour-Fixe-Terminen erarbeiten die Teammitglieder des Bereiches „Roheisenerzeugung“ mögliche Einsparpotenziale.

trieben und mit den Mitarbeitern. Zwar liegt der Schwerpunkt auf Ingenieurebene, doch sind in die Abstimmung über Projekte und Maßnahmen auch Techniker und Meister einbezogen. Um dieses „von unten nach oben“ auch entsprechend bewerkstelligen zu können, ist jedes der insgesamt sechs Handlungsfelder auf vier bis fünf Unterthemen heruntergebrochen. Diese Unterthemen werden von Projektteams auf Einsparpotenziale untersucht, die nicht hierarchisch, sondern nach Erfahrung, Qualifikation und Kompetenz zusammengestellt sind. Begleitet werden die Teams von einem Koordinator, der die Fäden in der Hand hält und den



Arbeitsfortschritt kontrolliert, aber auch selbst Optimierungspotenziale aufzeigt. Alle identifizierten Maßnahmen landen schließlich auf dem Schreibtisch des Handlungsfeld-Paten. Seine Aufgabe besteht nicht nur darin, das erforderliche Personal bereitzustellen, Projekte, Konzepte und Maßnahmen zu steuern und voranzutreiben. Er überprüft auch die vorgeschlagenen Maßnahmen auf ihren finanziellen Beitrag und bewertet, ob sie zu sehr oder zu wenig



Auch die Teammitglieder der Stahlerzeugung – unter der Koordination von Raimund Winzen – tagen wöchentlich, um neue Ideen zu generieren.



ambitioniert sind. Darüber hinaus hat er in seinem Bereich die Gesamtverantwortung für „Next Generation“.

Regelmäßige Treffen

Ideen, Vorschläge und natürlich auch Projektfortschritte werden sowohl in regelmäßigen Sitzungen der Projektteams als auch in wöchentlich stattfindenden Jour-Fixe-Terminen des gesamten Handlungsfeldes diskutiert. An letzteren nimmt neben Pate, Koordinatoren und den Leitern der Projektteams auch regelmäßig Dr. Thomas Schneeberger als Gesamtprojektleiter von Next Generation teil. Unterstützt werden er, aber auch die einzelnen Teams von einem Supportteam. Darin ist Andreas Manthey für die Technik, Damian Palla für betriebswirtschaftliche Belange und Frank Tegtmeyer für Personalthemen zuständig. Unterstützung leisten sie durch das Aufzeigen und Anwenden von Methoden, etwa zur Maßnahmenverfolgung oder bei Themen der Datenaufbereitung. Sie begleiten aber auch Teamworkshops vor Ort, unterstützen die Projektleiter durch kritisches Hinterfragen, kontrollieren die Arbeitsfortschritte gesamtseitlich und bewerten die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit umgesetzter Maßnahmen.

Das strategische Element

Während Pate, Koordinator, Projektteams und Supportteam operative Arbeit leisten und sozusagen mitten im Geschehen sind,

ist Dr. Schneeberger schon ein wenig weiter entfernt und bringt sozusagen das strategische Element ein. Zwar ist er durch die Teilnahme an den regelmäßigen Treffen stets auf dem Laufenden und kann seinerseits Bewertungen und Status einzelner Projekte in die Runden zurückgeben. Sein eigentlicher Job besteht aber darin, Kontakt zu den Beratern von McKinsey sowie zum Lenkungskreis zu halten. Und zu den Handlungsfeld-Paten, denn die sind für ihn von entscheidender Bedeutung. „Der Pate ist sozusagen der Macht-Promotor, weil er Dinge initiieren, antreiben und umsetzen kann“, sagt Dr. Schneeberger, der die Koordinatoren in diesem Zusammenhang als Prozess-Promotoren für das Voranbringen des Projektes in den Handlungsfeldern und die Mitglieder der Projektteams als Fach-Promotoren aufgrund ihrer Spezialkenntnisse in den jeweiligen Fachgebieten bezeichnet.

Zuerst die größten Brocken angeschaut

Um zu sehen, wie das alles in der Praxis funktioniert, haben wir einmal die Team-Meetings der Bereiche Roheisenerzeugung (TR) und Stahlerzeugung (TS) besucht. Dort wollten wir von den Koordinatoren und einigen Projektleitern wissen, was genau ihre Aufgabe ist und wie sie überhaupt zu Vorschlägen und Maßnahmen kommen. Im Handlungsfeld „Einsatzstoffe & Produktivität Stahlerzeugung“ ist Raimund Winzen als Koordinator tätig, hat in dieser Funktion zunächst die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Projektteams bei TS geschaffen und diese danach durch die erste Phase begleitet. Themen oder Maßnahmen werden allerdings weder von ihm noch von Projektpate Chris

Das Team der Stahlerzeugung diskutiert mit Projektleiter Dr. Thomas Schneeberger aktuelle Ideen und nächste Schritte.



Lindner vorgegeben. Stattdessen haben sich die Teams bei der Potenzialfindung zunächst einmal die von der Menge her größten Brocken sowie die dazugehörigen technischen Kennzahlen vorgenommen und dann entschieden, wo sie tiefer reinbohren wollen.

Schrott für 300 Millionen Euro

„Wenn man für 300 Millionen Euro Schrott kauft, liegt es nahe, zu überlegen, ob und wo es da vielleicht Einsparpotenzial gibt“, nennt der Leiter des Projektes „Einsatzstoffe Schmelzbetrieb“, Jörg Rzepczyk, ein Beispiel. Die Einsatzstoffe für die Stahlerzeugung bezieht HKM über zwei Kanäle. Für die Rohstoffe ist der Einkauf von ThyssenKrupp Steel Europe, für Schrott die eigene Rohstoff-Tochtergesellschaft RHM zuständig. Für beide Themenfelder wurde eine eigene Arbeitsgruppe gebildet, an der auch die jeweiligen Partner teilnahmen und gemeinsam nach Einsparideen gesucht haben. „Ob eine Idee Sinn macht und Potenzial bietet, wird in der Gruppe entschieden“, erklärt Jörg Rzepczyk das weitere Vorgehen. In einem Streckbrief wird die Idee detailliert beschrieben, das mögliche Potenzial durch das Betriebscontrolling berechnet und das Ganze schließlich dem Prozessleiter sowie Stahlwerkschef und Projektpaten Chris Lindner zur Überprüfung vorgelegt. Ist auch er überzeugt, wird die Idee zur Maßnahme und damit zum Bestandteil des Maßnahmenpaketes von „Next Generation“, das in weiterer Folge dem Lenkungsreis und den Gesellschaftern vorgestellt wird.

Gemeinsam wurden im Roheisenbereich Ideen und Maßnahmen für Next Generation entwickelt (von oben links nach unten rechts): Martin Zinselmeyer, Andreas Manthey, Heike Hamacher, Jürgen Gertz, Dr. Bernd Korthas, Robert Liebisch, Dr. Henning Schneider, Heinz-Bernd Beckmann, Markus Wischermann, Katrin Altland



Dr. Thomas Schneeberger (r.) klärt mit Projektleiter Jörg Rzepczyk Details des Projekts „Einsatzstoffe Schmelzbetrieb“. Im Hintergrund hören Andreas Manthey (l.) vom Support-Team und Betriebsrat Edis Mirze aufmerksam zu.



Projektpate der Stahlerzeugung Chris Lindner (r.) und Teamleiter „Produktivität Gießbetrieb Brame“ Dr. Gerhard Kemper (l.)

Team „Instandhaltung“ mit am Tisch

Ähnlich die Vorgehensweise im Team „Instandhaltung“, das eigentlich dem Handlungsfeld „Unterstützungsprozesse“ zugeordnet ist. Dieses Team hat sich die Frage gestellt, ob durch eine gesteigerte Effizienz der eigenen Instandhalter von HKM die Fremdleistungen und damit auch die Kosten gemindert werden könnten. In einzelnen Bereichen von TS und TR wurden dazu Betriebsbegehungen durchgeführt. So am 29. April beispielsweise in der „Instandhaltung Konverter“ im Stahlwerk. Pünktlich zur Schichtübergabe um 6 Uhr ist ein Beobachtungsteam vor Ort, um sich die Ausführung von Wartungs- und Reparaturarbeiten anzuschauen. Parallel dazu führen Berater von McKinsey Interviews mit Tagesmeistern und Teamleitern durch. „Anhand einer Analyse

aller Ergebnisse haben wir dann festgestellt, dass in verschiedenen Handlungsfeldern Raum für Effizienzsteigerung besteht“, sagt Dr. Michael Holtmann, Vertreter des Bereichs „Stahlwerk“ im Projektteam „Instandhaltung“.

Verbesserte Planung

Durch die optimierte Planung kann die Zeit für die Vorbereitung und Durchführung von Instandhaltungsarbeiten reduziert werden. Diese kann dann zur Verdrängung von Fremddienstleistungen eingesetzt werden, so die Vermutung. Diese Annahme wird durch eine Untersuchung von McKinsey bestätigt. In zwei Pilotbereichen wird jetzt geprüft, durch welche konkreten Maßnahmen die Instandhaltungseffizienz gesteigert, Fremdleistungen reduziert und Kosten gespart werden können. Das Gute an der Idee: „Unsere eigenen Fachleute erarbeiten selbst die notwendigen Maßnahmen, so dass realistische Ergebnisse zu erwarten sind“, sagt Projektpate Chris Lindner.

Vieles eng miteinander verzahnt

Zugleich zeigt dieses Beispiel auch, wie eng verzahnt die Vorschläge und Ideen sein können. Denn als wir an einem anderen Tag das Team-Meeting im Bereich TR besuchen, begegnen wir diesem Thema erneut. Diesmal ist es der ebenfalls zum Projektteam „Instandhaltung“ gehörende Dr. Henning Schneider, der das Thema auf die Tagesordnung bringt und das dahinter liegende Potenzial aufzeigt. „Durch rigide Planung, akribische Arbeitsvorbereitung und effektivere

Nutzung der Arbeitszeit können wir die Verschwendung von Zeit vermeiden oder zumindest vermindern“, erklärt er seinen Kollegen anhand von Tabellen. Basis für die Wertermittlung sind die kompletten Stunden in der Instandhaltung, wobei eine unterschiedliche Gewichtung für die Tagschicht und Wechselschicht angesetzt wird. Auf diese Weise – da ist er sich mit Damian Palla vom Supportteam einig – kann jeder Bereich nun sagen, wie viel Prozent er an Eigenleistung bringen kann, was wiederum in gleichem Maße Fremdleistungen verdrängen würde. Zugleich ist man sich in dem Kreis aber auch darüber einig, dass die Optimierung von Leistungsverzeichnissen, eine effektivere Vorkalkulation sowie eine bessere Planung von Großstillständen weiteres Einsparpotenzial bieten. Um dem auf den Grund zu gehen, sollen für Leistungsverzeichnisse sowie Vorkalkulationen Pilotprojekte gebildet und zugleich ein Großstillstand über 48 Stunden begleitet werden, um Fremdleistungen und Kosten exakt erfassen zu können.

Über den Tellerrand schauen

Für Koordinator Dr. Bernd Korthas sind das hervorragende Beispiele, wie Ideen und Maßnahmen entstehen können: „Indem man über den eigenen Tellerrand hinausschaut und alle an einem Thema beteiligten Bereiche mit einbezieht.“ Und das hat man bei TR von Anfang an praktiziert. Wenn es etwa um Produktivität ging, waren Rohstoff- und Anlagenseite stets zu gleichen Teilen einbezogen. Es wurde im Rahmen eines Brainstormings gemeinsam nach Ideen gesucht und diese dann auf ihren Einspargehalt abgeklopft. Im Bereich der Instandhaltung etwa hat McKinsey eine „48h-Diagnose“ durchgeführt und mehrere Bereiche exemplarisch für eine Schicht begleitet, dabei wertschöpfende, notwendige und verlustbringende Tätigkeiten aufgelistet und mit einem Benchmark versehen. Auch hier lautet das Fazit, verschwendete Zeit in Arbeitszeit umzuwandeln.

Beispiel für Zeitgewinn

Und das funktioniert, wie das Beispiel „Optimierung des plangenaue Stillsetzens der Hochöfen bei Reparaturstillständen“ zeigt. In der Regel wird der Ofen eine Stunde vor Be-

ginn der Reparaturschicht um 2 Uhr nachts stillgelegt, um die erforderlichen Arbeiten bis zu Beginn der Frühschicht um 6 Uhr durchzuführen. Allerdings ist darin auch ein gewisser zeitlicher Puffer enthalten, der zu Leerlauf führt. „Würde man den Beginn der Arbeiten und damit auch die Stilllegung des Ofens auf 3 Uhr verschieben, würde das zwar ein gewisses Risiko, aber eben auch einen Zeitgewinn von einer Stunde bedeuten“, rechnet Jürgen Gertz vor, der zusammen mit Dr. Schneider das Projektteam „Produktivität Hochofenerzeugung“ leitet. Pro Reparatur, versteht sich, und davon sind allein dieses Jahr 17 geplant.

Vertrauen in die Teams

Weitere Ideen und Maßnahmen entstammen übrigens auch bereits bekannten HKMplus-Projekten, die noch einmal durchleuchtet und analysiert – oder eben auch noch konsequenter fortgesetzt wurden. Wobei neben aller Ingenieurskunst auch Einfallsreichtum und Kreativität bei der Entwicklung von Ideen gefragt sind. Dass diese Kreativität nicht zu Luftnummern führt, dafür sorgt das ständige Controlling. „Alles wird ständig kostenmäßig überwacht und wenn die Zahlen stehen, sind sie auch gesetzt“, weiß Robert Liebisch, Leiter des Projektteams „Produktivität Sintererzeugung“. Umso bewusster sind die Mitarbeiter in den sechs Handlungsfeldern auch an die Themen herangegangen, haben vorher überlegt, was sich lohnt und dabei auch schon einmal das eine oder andere Projekt wieder

verworfen. Übrigens längst bevor es der Projektpate zu Gesicht bekommen hat. Für TR-Bereichsleiter Markus Wischermann ein logischer Vorgang, denn: „So viel Vertrauen in die Teams muss schon sein. Und wenn alle Experten sagen, das geht oder das geht nicht, dann kann ich mich darauf auch verlassen.“

Die Zukunft beginnt jetzt

Wer sich das Gesamtergebnis anschaut, weiß, wie Recht er damit hat. Sowohl bei TR als auch bei TS sind rund 40 Ideen zusammengekommen, von denen die meisten nun in konkrete Maßnahmen münden. Andere sollen noch einmal genauer unter die Lupe genommen werden, um ihr Potenzial zu klären. Basis für dieses insgesamt doch erstaunliche Resultat, das letztendlich zu einem bisherigen Kosteneinsparpotenzial von 78 Millionen Euro geführt hat, war und ist die betriebliche Erfahrung aus den einzelnen Bereichen der Hütte. Angepackt wurde, was sinnvoll und gewinnbringend, sprich kosteneinsparend wirkt. Aber auch das, was man schon immer machen wollte oder was man sich bislang nicht getraut hat. Dass alles dann auch noch relativ schnell und planmäßig funktionierte, ist laut Dr. Schneeberger nicht zuletzt dem Druck zuzuschreiben, der auf allen Beteiligten bzw. auf der ganzen Hütte lag. Und noch liegt, wie er betont: „Next Generation, also die Ausrichtung von HKM auf die Zukunft ist jetzt nicht abgeschlossen. Sie und damit die Anstrengungen für Verbesserungen und Veränderungen haben gerade erst begonnen.“



Next Generation?



Next Generation!

Leitsätze in Vorbereitung

Wie wir bereits in der vorigen Ausgabe von „Wir bei HKM“ berichtet haben, wird das Thema „Safety First – wie geht es weiter?“ derzeit auf oberster Führungsebene intensiv diskutiert und stand auch im Mittelpunkt einer strategischen Sitzung des Zentralen Sicherheitsausschusses (ZSA). Deren Inhalte bzw. Ergebnisse bilden nun die Basis für das weitere Vorgehen. Dabei geht es um ganz unterschiedliche Themen. Einige davon wollen wir samt der sich daraus ergebenden Konsequenzen hier einmal aufzeigen, denn daraus ergeben sich acht Leitsätze, die künftig bei HKM gelten sollen.

Die Notwendigkeit solcher Leitsätze ist der Erkenntnis geschuldet, dass es immer noch unterschiedliche Meinungen über das Handeln in verschiedenen Situationen gibt. Oder anders ausgedrückt: Die Frage, was Safety First bedeutet, wird unterschiedlich beantwortet. Was nach Meinung von Arbeitsdirektor Peter Gasse einfach nicht sein kann: „Wir dürfen keinen Raum für Interpretationen lassen, wenn es um die Unversehrtheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht.“

Gesundheit hat oberste Priorität

Obwohl es an dieser Aussage inhaltlich nichts zu rütteln gibt und sie mit dem gleichen Grundgedanken auch im Leitbild von HKM wieder zu finden ist, sieht es in der Praxis oftmals anders aus. Da wird die oberste Priorität, die die Gesundheit der Mitarbeiter eigentlich haben soll, auch schon einmal aufgeweicht. Etwa durch Überlegungen, ob nicht auch Abweichungen möglich sind, wenn es um die Funktion einer Anlage geht. Natürlich unter Abwägung möglicher Risiken. Aber wer will diese Risiken eigentlich nach welchen Gesichtspunkten abschätzen und nachher die Verantwortung dafür über-

nehmen? Für Peter Gasse gibt es an dieser Stelle keine Diskussion. Für ihn hat der Schutz von Leib und Leben absoluten Vorrang vor allem anderen. Und das wird sich demnächst so oder so ähnlich wohl auch in einem der acht Leitsätze wiederfinden.

Gefährdungen nicht akzeptabel

Ein anderes Thema sind Gefährdungen bei der Arbeit. Erst kürzlich hatte ein Mitarbeiter am Hochofen gesehen, dass es in einer Rinne zu einem Fehler gekommen war und wollte diesen schnell korrigieren. Da die benötigte Schutzausrüstung nicht schnell genug im Zugriff war, verzichtete er darauf und zog sich anschließend Verbrennungen zu. „Das darf so nicht laufen“, wie TI-Bereichsleiter Dr. Jens Reichel meint, „denn die persönliche Unversehrtheit muss immer und überall an erster Stelle stehen.“ Was allerdings offensichtlich noch nicht überall angekommen ist. Umso wichtiger ist es, dem einen Riegel vorzuschie-

ben und den absoluten Verzicht auf eine Selbstgefährdung ebenfalls zum Inhalt einer der Leitsätze zu machen. Genauso wie die Tatsache, Arbeitsprozesse so zu organisieren, dass erst gar keine Gefährdung auftreten kann. Sollte das nicht komplett ausgeschlossen werden können, plädiert der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Norbert Keller dafür, „Ersatzmaßnahmen zu ergreifen oder in letzter Konsequenz den entsprechenden Arbeitsprozess nicht stattfinden zu lassen.“

Übungen notwendig und sinnvoll

Das Hochofenbeispiel führt jedoch noch zu einem anderen Thema, der Reaktion bei Ausnahmesituationen. In oben erwähntem Fall war das Fehlverhalten dadurch begründet,



Peter Gasse, Arbeitsdirektor

dass die Persönliche Schutzausrüstung nicht dort war, wo sie hätte sein sollen. Abstellen lassen sich solche Dinge nach Überzeugung von Karin Aust, Leiterin Kommunikation und Organisationsentwicklung, nur durch die Einhaltung von Regeln und das Üben solcher Situationen. Aber, weiß sie, „dass fällt vielen in den Betrieben schwer, weil das vermeintlich aufhält und Zeit kostet.“ Eine unzureichende Begründung, denn Übungen helfen dabei, das scheinbar Unabänderliche in den Griff zu bekommen. Gleichwohl ist es nicht nur Sache der Betriebe, für Sicherheit zu sorgen. Vielmehr muss jeder Einzelne erkennen, dass Gewohnheit und Routine lebensgefährlich sein können und daher durch erhöhte Achtsamkeit, bei allem, was man tut, ersetzt werden müssen.

Vorbildfunktion der Führungskräfte

Fast noch wichtiger erscheint derzeit allerdings auch und gerade im Hinblick auf die Vorbildfunktion von Führungskräften ein einheitliches Verhalten über alle Führungsebenen hinweg bis zur Mannschaft. Es kann nicht darum gehen, „wer“ einen Schutzhelm trägt, sondern „dass“ der Schutzhelm getragen wird. Von jedem. Ohne Ausnahme. Punkt. Und wenn das nicht klappt, muss das Null-Toleranz-Prinzip greifen. Und auch das ohne Ansehen von Person und Funktion. Schließlich ist es eine einfache Tatsache, dass viele Gefährdungen allein durch das entsprechend richtige Verhalten ausgeschlossen werden können. Und – um auch das noch einmal zu wiederholen: Vorgesetzte haben hier Vorbildfunktion. „Wenn wir



Sicherheit geht vor
**SAFETY
FIRST**



Dr. Jens Reichel, Leiter TI



Karin Aust, Leiterin Kommunikation und Organisationsentwicklung



Norbert Keller, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

das hinkriegen und tatsächlich ein konsistentes Verhalten über alle Ebenen hinweg erreichen, wird das zu einer Kulturveränderung führen“, ist sich Arbeitsdirektor Gasse sicher. Auf der „Lernkurve“, wodurch Verhalten geprägt ist, bewegt sich HKM seiner Meinung nach im gelben Bereich, wobei einige Betriebe auch bereits auf grün sind (siehe Grafik).

Noch einiges in Planung

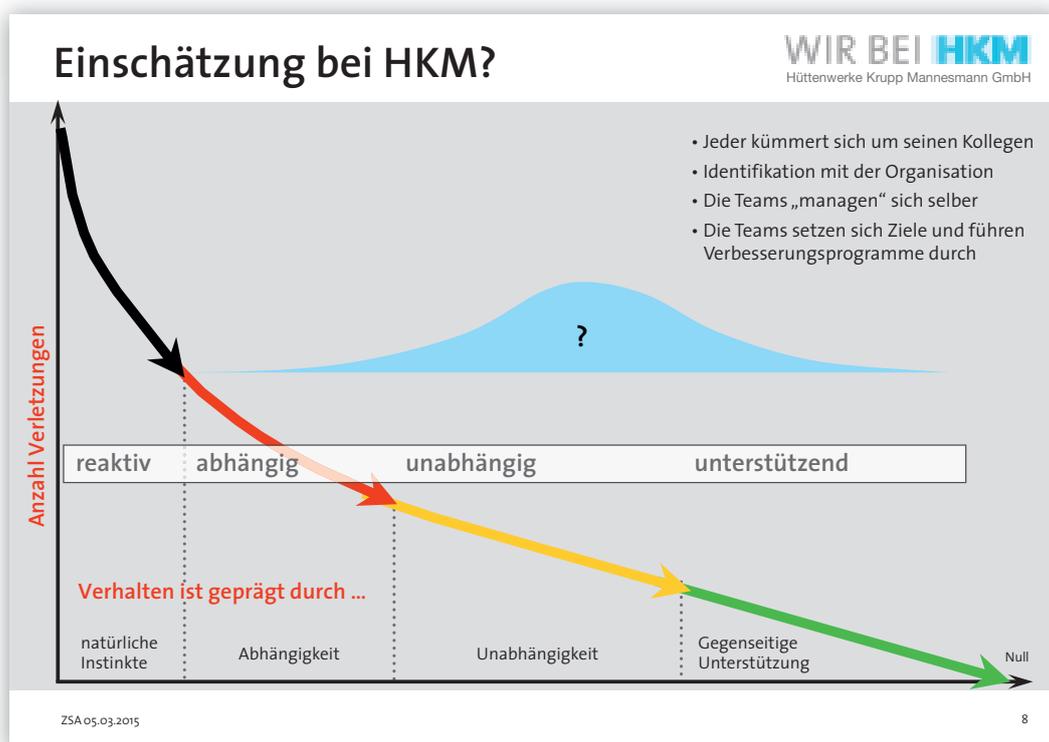
Um all die genannten Themen und Inhalte in die Organisation zu tragen, ist bereits viel unternommen worden – mit Hilfe von Lehrgängen, aber auch mit konkreten Projekten. So haben im Stahlwerk bereits fast 1.000 Mitarbeiter das Seminar „Schau hin und sprich drüber!“ durchlaufen, ein Aufbau-seminar ist in Vorbereitung. Demnächst will man sich auch verstärkt den Sicherheitsbeauftragten zuwenden, um sie noch besser einzubinden. Anstelle von oder ergänzend zu entsprechenden Lehrgängen schwebt Peter Gasse hier eine Liste von Aufgaben vor, die den Sicherheitsbeauftragten verbindlich an die Hand gegeben werden soll. Auch für die erste Führungsebene steht noch einiges auf dem Programm, unter anderem Besuche beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt in Köln sowie der Deutschen Flugsicherung in Langen, die jeweils durch Workshops mit Prof. Annette Kluge flankiert werden. Themen sind hier: Wie gestalte ich sichere

Prozesse, wie das etwa in der Luft- und Raumfahrt geschieht, bzw. wie kann bei dauerhafter Beobachtung frühzeitig erkannt werden, dass Abweichungen vom sicheren Prozess entstanden sind und drohenden Risiken entgegengewirkt werden muss (deutsche Flugsicherung).

Umsetzung des „Flugzeugträger-Prinzips“

All dies und noch einiges mehr soll dazu führen, dass auf der Hütte bezüglich Arbeitssicherheit ein echter HKM-Spirit entsteht. Kein leichtes Unterfangen, wie Peter Gasse weiß. „Naturwissenschaftler neigen dazu, sich aus Unfällen heraus optimieren

zu wollen“, sagt er. Was bedeutet, es muss zuerst einmal was passieren, damit man es verbessern kann. Der Arbeitsdirektor fordert dagegen die Umsetzung des „Flugzeugträger-Prinzips“, was besagt, das Unbekannte zu managen. Dafür sind allerdings eine andere Denkweise und eine gewisse Grundhaltung erforderlich, was seiner Meinung nach durch Transferbeispiele erreicht werden kann. Und durch acht Leitsätze, die künftig auf der Hütte gelten sollen. Wie genau die lauten werden, steht derzeit noch nicht endgültig fest, an den Formulierungen wird noch gearbeitet. Aber die Inhalte, um die es geht, haben wir hier bereits aufgezeigt. Und daran wird sich sicherlich nichts mehr ändern.





MITARBEITER ▶ KOLUMNE DES BETRIEBSRATS:

Ein Unbehagen bleibt

Auch geraume Zeit nach der Präsentation des Einsparpotenzials bleibt das bereits in der „Next Generation“-Info Nr. 2 geäußerte Unbehagen des Betriebsrats zu den Ergebnissen bestehen, hat sich vielleicht sogar noch etwas vertieft. Denn so sehr man auch begrüßt, dass HKM seine Hausaufgaben gemacht und diese von den Gesellschaftern auch akzeptiert wurden: „Wir befürchten, dass das noch nicht alles ist und vielleicht noch weitere Forderungen auf die Hütte zukommen“, zeigt sich Betriebsratsvorsitzender Uli Kimpel skeptisch. Und das ist nicht das Einzige, was ihm und seinem Stellvertreter Norbert Keller nachhaltig Sorgen bereitet.

Zwar hat man die Geschäftsführung davon überzeugen können, die Überprüfung einer Fremdvergabe der Adjustage nun doch nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten durchzuführen. Doch betrachtet Norbert Keller das nur als einen Teilerfolg. „Wir bleiben bei unserer Kritik, dass die bereits vor einigen Jahren zugesicherten und vereinbarten Maßnahmen zu Flexibilisierung und Qualifizierung nur zum Teil umgesetzt wurden und zudem ihre Wirkung nicht abgewartet wurde“, bemängelt Norbert Keller.

Nicht viel anders sehen die beiden die Situation in der Rundanlage, die aufgrund der Abmeldung des Vallourec-Auftrags zumindest für begrenzte Zeit zu einem 1-Anlagenbetrieb geworden ist. Mit der Konsequenz, dass nur noch eine Gießmannschaft benötigt wird und die restlichen Kollegen in der Brammenanlage aushelfen. Das hat zur Folge, dass viele AÜGs in der Rund- sowie in der Gesamtbrammenanlage nicht mehr gebraucht und deshalb zur ihren Leihfirmen zurückgeschickt werden. „Eine mehr als unbefriedigende Situation“, wie Uli Kimpel klagt, denn darunter sind viele Leute, die bereits seit langem auf der Hütte arbeiten und zudem über die nötige Qualifikation verfügen. Außerdem steht laut Norbert Keller zu befürchten, dass man diese Kräfte nur schwer wieder zurückbekommen wird, wenn es wieder besser laufen sollte. „Wir bleiben auch in diesem Punkt bei unserer alten Forderung, gute Leiharbeiter zu übernehmen, um den anstehenden altersbedingten Know-how-Abfluss zu verhindern“, betont er. Zumal

die Hütte dadurch sogar noch Kosten sparen würde. Immerhin kämen Leiharbeiter die Hütte jährlich um durchschnittlich 12.000 bis 15.000 Euro teurer als ein fest eingestellter Mitarbeiter. Sowohl hinsichtlich der Kosten als auch der mit Next Generation anvisierten Ausrichtung von HKM auf die Zukunft sehen die beiden darin einen Widerspruch.

Natürlich kann auch der Betriebsrat nicht von der Hand weisen, dass die Hütte als Costcenter funktionieren und seinen Beitrag für die Konsolidierung der Gesellschafter leisten muss. Nur in welchem Maße und Umfang, darüber lässt er gerne mit sich streiten. So raten Uli Kimpel und Norbert Keller dringend dazu, von weiteren Fremdvergaben Abstand zu nehmen. „Denn was Fremdfirmen können, das können wir bei HKM schon lange“, sind sich die beiden sicher. Und um diesen Anspruch zu untermauern, wiederholen sie gerne, was sie bereits in der Sonderausgabe gesagt haben.

Dass der Betriebsrat zwar vielleicht die eine oder andere, mit Sicherheit aber nicht jede Kröte schlucken werde.



Werkverträge im Visier von (v.l.): Jürgen Szalies (Vorsitzender des Ausschusses Werkverträge), Mirze Edis und Rainer Lange



MITARBEITER ▶ FACHAUSSCHUSS WERKVERTRÄGE:

Keine Chance für Tarifflucht

In der Regel sind Werkverträge mit Fremdfirmen kein Problem. Schließlich können durch deren Leistungen eigene Bereiche entlastet oder auch ergänzt werden. Vorausgesetzt, es wird hinsichtlich Arbeitszeit und Entlohnung kein Missbrauch betrieben. Bei HKM hat darauf der Fachausschuss Werkverträge ein mehr als aufmerksames Auge und sieht sich seit dem 8. Juli 2014 in dieser Funktion erheblich gestärkt. An diesem Tag trat nämlich ein Tarifvertrag der IG Metall in Kraft, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstmals einen Rahmen für die gemeinsame Arbeit an der Einhaltung von Rechtsvorschriften und Arbeitsbedingungen in der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern vereinbaren. Ein richtiger Schritt in die richtige Richtung, sagt Fachausschuss-Vorsitzender Jürgen Szalies, „denn nur so können wir unsere eigene Beschäftigung schützen.“

Wie notwendig dieser Schutz ist, haben er und seine Ausschussmitglieder Mirze Edis (Stellvertreter), Rainer Lange, Ralf Schröder und Ralph Winkelhane schon des Öfteren festgestellt. Wenn etwa beim Auslesen der Arbeitszeiten von Fremdmitarbeitern Verstöße oder die Nicht-Einhaltung des tariflichen Mindestlohns festgestellt wurden.

Diesem Verhalten schiebt der Tarifvertrag nun einen Riegel vor, indem er sowohl Zeiten als auch Mindestlohn klar regelt. Bei HKM gilt zusätzlich noch eine Betriebsvereinbarung (1108/1), in der die wesentlichen Eckpunkte über den Einsatz von Werkverträgen festgelegt sind.

Aus Sicht des Fachausschusses ist das deshalb wichtig und auch notwendig, weil Werkverträge zum Teil als Schlupfloch für die Umgehung von Leiharbeit bzw. zur Bestellung von Dienstleistungen in unkontrollierbarer Form genutzt wurden. Wobei diese Art von Tarifflucht speziell im Handwerksbereich viele Eigenleistungen verdrängte. Das ist inzwischen so gut wie unmöglich, „denn der Fremddienstleister muss nun Kosten und Dauer seiner Dienstleistung offenlegen und zugleich versichern, dass er diese Leistung zu 100 Prozent selbst durchführt“, erklärt Ralf Schröder. Auch die erforderliche Qualifikation der jeweiligen Fremdarbeiter für eine Arbeit oder einen Auftrag muss nachgewiesen werden. Und was nicht minder wichtig ist: „Die jeweilige Fremdfirma muss sicherstellen, dass diese Regelungen auch von etwaigen Sub-Unternehmen eingehalten werden“, betont Rainer Lange. Falls nicht, drohen Strafen.

Der Fachausschuss Werkverträge kümmert sich um die Umsetzung und achtet auf die Einhaltung des Tarifvertrags mit der dazugehörigen HKM-spezifischen Betriebsvereinbarung. Ziel ist es zu prüfen, ob es sich bei der Ausführung der Dienstleistung wirklich um einen klassischen Werkvertrag oder um eine illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt. Der Fachausschuss besteht aus jeweils einem Vertreter der Bereiche Controlling/Einkauf, Technik und Personalführung sowie drei Mitgliedern des Betriebsrats. Allerdings kann der Fachausschuss nur dann etwas bewirken, wenn Verstöße auch bekannt werden. Daher der Appell von Mirze Edis an die Kollegen darauf zu achten, dass an einem Gewerk nur jeweils eine Firma arbeitet und die dazugehörigen Mitarbeiter über eigene Persönliche Schutzausrüstungen und Arbeitsanzüge verfügen. „Da der Ausschuss selbst nur Stichproben machen kann, sind wir auf die Hinweise der Kollegen angewiesen, um Verstöße aufzudecken“, sagt er. Kein Verpetzen, wie Ausschussvorsitzender Jürgen Szalies hinzufügt, „schließlich geht es hier um die Sicherung unserer eigenen Arbeitsplätze.“



KOMPETENZ ▶ OPTIMIERUNG DER LD-SCHLACKENKÜBEL:

Über Reparatur und Optimierung zum Kübel 2.0

Den meisten wird die Existenz von Schlackenkübeln erst dann so richtig bewusst, wenn sie an der Ampel am Stahlwerk warten müssen, um die riesigen Pot Carrier auf ihrem Weg zum Schlackeboot passieren zu lassen. Dort werden die darauf befindlichen Kübel nämlich entleert, damit die Schlacke erkalten kann. Auf einer Brechanlage wird sie anschließend zerkleinert und als Düngemittel oder Baustoff in die Weiterverwertung überführt. Die Kübel wiederum werden wieder in den Umlauf zum Konverter einsortiert. Dort nehmen sie erneut die sich im Konverter-

prozess bildende Schlacke auf, werden vom Pot Carrier aufgenommen und dann: Steht die Ampel am Stahlwerk wieder auf Rot. 20 Kübel stehen zur Verfügung, um einen reibungslosen Umlauf sicherzustellen. Besser gesagt: Sie sollen zur Verfügung stehen. Denn genau das war im September 2014 nicht mehr gegeben. Da waren von den 20 Schlackenkübeln gerade noch zwölf einsatzbereit, was Sebastian Schneider auf den Plan rief.

Die Aufgabe für den Leiter Projekte Stahlerzeugung bei der Instandhaltung Schmelzbetriebe, der erst seit dem 1. August 2014 bei HKM ist, ist herauszufinden, wie die acht defekten Schlackekübel repariert werden können und ob eine solche Reparatur überhaupt wirtschaftlich und technisch sinnvoll ist. „Letztendlich war also in einer Art Feuerwehr-Aktion eine Kontrolle des gesamten Reparaturprozesses angesagt“, so Sebastian Schneider. Ende 2014 waren schließlich wieder 16 Kübel einsatzbereit, wobei sich die Situation dadurch weiter entspannte, dass vier neue hinzukamen. Das Soll von 20 Kübeln war damit wieder erreicht.

Starke Verformungen festgestellt

Obwohl also der Status-quo wieder hergestellt war, stellte sich doch die Frage, wie mit Blick auf eine längere Haltbarkeit und eine bessere Einsatzbereitschaft weiter mit den Kübeln verfahren werden sollte. Um hier zu einer schlüssigen Antwort zu kommen, schaute sich Sebastian Schneider den gesamten Einsatzprozess der Kübel an. Hierzu wurden gemeinsam mit TI-W Thermografien der Kübel erstellt um mögliche Hot-Spots zu erkennen und die Fahrweise der Kübel analysiert. „Dabei fanden wir heraus, dass die Kübel teilweise zu großen thermischen Belastungen ausgesetzt waren und hieraus die starken Verformungen resultieren können“, sagt Sebastian Schneider. Um den Einfluss der Temperatur auf die Kübel zu untersuchen wurden Simulationen für unterschiedliche Belastungszustände des Kübels erstellt. Hierbei zeigten sich exakt die in der Realität auftretenden Schäden. Die Ursache scheint aber in der zu hohen Temperatur an der Wandung von über 400 Grad zu liegen. Aber: „Im damaligen Prozessablauf ging das



Sebastian Schneider,
Leiter Projekte
Stahlerzeugung



Kübel am Abstellplatz

Kippvorgang am Schlackebeet

nicht anders“, bringt Sebastian Schneider das Problem auf den Punkt.

Längere Abkühlzeiten

Nach Erfassung der Temperaturwerte und einer eingehenden Prozessanalyse setzte sich Sebastian Schneider mit Andreas Koths von TS-SP und Altan Guezey von TKMSS zusammen, die für die Schlackenkübel zuständig sind. Gemeinsam schaute man sich die Verfahrensweise mit den Kübeln an und kam zu dem Schluss, diese dahingehend zu optimieren, dass künftig geringere Temperaturen in den Kübeln vorherrschen sollen und ihnen zugleich längere Abkühlzeiten zugestanden werden. Die Kübel werden jetzt maximal viermal mit Schlacke befüllt, sodass sie eine maximale Temperatur von 300 Grad erreichen.

Kontrolle der Kübel-Abfolge

Seit Januar dieses Jahres wird nun so verfahren, doch dabei will man es nicht bewenden lassen. Vielmehr ist man jetzt dabei, auch die Abfolge der Kübel zu kontrollieren. Derzeit geschieht das noch über die Disposition, demnächst soll das auch über eine Compu-

tersoftware möglich sein. Der Grund besteht in einem latenten Risiko: Wenn die Kübel im Prozess zu viel Stahl oder Temperatur abbekommen, können sie beschädigt werden. Es entstehen sogenannte Hot-Spots. In solchen Fällen müssen die Kübel sofort ausgeschleust werden. War das bislang nicht eindeutig nachvollziehbar, befinden sich diese Informationen heute im System. Allerdings: „Was das alles jetzt für die Standzeit bedeutet, ist noch unklar“, gibt Sebastian Schneider zu. Zumal das Alter der Kübel stark variiert: Der älteste ist zehn Jahre alt, der neuste stammt von März dieses Jahres. Wobei weniger die Lebenszeit als die Zahl der Abgüsse interessant ist, die zwischen 6.000 und 9.000 liegt. Es braucht also eine gewisse Zeit, um einen Effekt der bisher getroffenen Maßnahmen zu erkennen. Ein kurzfristiger Effekt ist zwar erkennbar, doch wie sich das langfristig auswirken wird, bleibt abzuwarten.

Kübel 2.0 entwickelt

Zugleich ist man aber auch schon einen Schritt weiter und hat zusammen mit dem Hersteller ein neues Design entwickelt, sozusagen den Kübel 2.0, der noch in diesem Jahr

eingesetzt werden soll. Da die Temperatur und die häufigen Lastwechsel als Hauptschadensursache feststehen wurden Werkstoffversuche mit dem Salzgitter-Mannesmann-Forschungsinstitut (SZMF) und Simulationen (Finite Elemente Methode FEM) am Kübel durchgeführt. Ziel hierbei ist es, den geeigneten Werkstoff zu finden und die Konstruktion zu optimieren. Ein neues Kübel-Design soll hierbei entwickelt werden. Wenn der neue Kübel auf der Hütte eingesetzt wird, soll er messtechnisch begleitet werden. „Wir wollen noch vor dem ersten Abguss einen 3D-Scan machen und das dann alle 500 Abgüsse wiederholen“, erklärt Sebastian Schneider. Gleiches soll mit dem zuletzt angeschafften Kübel geschehen, um beide miteinander vergleichen zu können. Ziel ist, dass der Kübel 2.0 künftig bis zu 12.000 Abgüsse aushalten soll, also deutlich mehr als seine Vorgänger. Der Kübel 2.0 kann also kommen.

MITARBEITER ▷ 2. GABELSTAPLER-GRAND-PRIX:

Die besten Gabelstaplerfahrer der Hütte

Namentlich genannt hatten wir sie bereits in der vorigen Ausgabe, jetzt gibt es auch das entsprechende Foto von der Siegerehrung. Sieger beim zweiten Gabelstapler-Grand-Prix auf der Hütte wurde Christoph Welling. Den zweiten Platz belegte Christian Hoffmann, Dritter wurden Kevin Schmitz und Max Terhaer. Alle vier können nun mit Recht von sich behaupten, die besten Gabelstaplerfahrer der Hütte zu sein. Mal sehen ob sie ihre Plätze beim nächsten Mal verteidigen können.



(v. l.) Peter Sempell PB-W, der Sieger Christoph Welling, Thomas Wichert PB-W



MITARBEITER ▷ ULF KELLER, NEUER LEITER WERKSICHERHEIT:

Der Kreis schließt sich

Auch wenn Ulf Keller beruflich schon seit Jahrzehnten und in ganz unterschiedlichen Funktionen im Dienst der Sicherheit aktiv ist, stellt ihn seine Tätigkeit als neuer Leiter der Werksicherheit bei HKM doch vor eine neue Herausforderung. „Für die Sicherheit in einem Stahlwerk und damit einem Störfallbetrieb zu sorgen, ist schon etwas Besonderes“, gibt der 52-Jährige zu. Zwar hat er bereits als Sicherheitsberater für verschiedene Industrieunternehmen gearbeitet, doch jetzt ist er für das Ganze verantwortlich. Und dieses Ganze muss er kennen und verstehen.

„Viele hier anfallende Sicherheitsthemen, wie etwa das Kraftwerk oder der Hafen“, sagt Ulf Keller, „sind für mich kein Neuland, aber eine stahlproduzierende Hütte ist für mich eine ganz besondere Herausforderung.“ Diese Herausforderung zu meistern, daran arbeitet er. Ulf Keller hat sich in wesentlichen Zügen bereits mit Anlagen und Abläufen vertraut gemacht und lernt Tag für Tag dazu. Zumindest was die hütten-technischen Aspekte anbelangt. Denn in Sachen Sicherheit kann ihm keiner was vormachen, da ist er absoluter Profi.

Vom Beamten zum Freiberufler

Dass Schutz und Sicherheit in seinem Berufsleben einmal die prägenden Themen sein werden, ist Ulf Keller schon früh klar.

Wie sein Vater und sein Großvater entscheidet er sich für den gehobenen Polizeidienst, „denn ich habe sozusagen hautnah erlebt, was dort passiert, und wollte das auch selbst machen.“ Zwar verschlägt es den gebürtigen Kölner dafür in das zwischen München und Passau gelegene Altötting, doch das ist kein Problem. Er fühlt sich wohl, studiert bei der Polizei zusätzlich Sicherheitsmanagement sowie allgemeines und besonderes Sicherheitsrecht, schließt das Studium als Diplom-Verwaltungswirt ab und klettert die Karriereleiter empor. Dennoch zieht er nach 24 Jahren einen Schlussstrich. „Ich konnte mir einfach nicht vorstellen, das bis zur Rente weiter zu machen“, begründet er seinen Entschluss. Ulf Keller macht sich selbstständig, arbeitet als freiberuflicher Sicherheitsberater in Bayern für verschiedene Automobilhersteller und baut sich ein Netzwerk quer durch Deutschland auf. In der Folge berät er unterschiedliche Unternehmen, baut Strukturen auf oder überprüft sie auf Wirksamkeit. Vom Werkschutz bis in den privaten Bereich von Vorständen, ist er in operativer und technischer Hinsicht tätig, deckt sozusagen das gesamte Sicherheitspektrum ab. Was ihm an diesem Job so gefällt? „In der Beratungstätigkeit fühlte ich mich richtig gefordert und konnte mehr von meinem Erlernten und meinen Erfahrungen sowohl aus dem Polizeidienst als auch aus meiner ehrenamtlichen Tätigkeit im Bereich Katastrophenschutz einbringen.“

Ein Ruf aus dem Netzwerk

2008 wechselt Ulf Keller berufsbedingt nach Düsseldorf, arbeitet dort zunächst zwei weitere Jahre als freiberuflicher Sicherheitsberater und nimmt dann eine Festanstellung bei einem großen ostwestfälischen Familienunternehmen an. Ein Übergangsjob, wie sich bald herausstellen wird. Denn aus seinem Netzwerk erfährt er, dass bei einem Industrieunternehmen aus dem Raum Duisburg jemand für den Bereich Werksicherheit gesucht wird. Er bekundet Interesse an dieser Stelle und erhält nach kurzer Zeit einen Anruf von HKM-Personalchef Jens Look. Nach mehreren Treffen und Gesprächen stellen die beiden fest, dass die Konstellation passen könnte. Es folgen noch weitere Gespräche mit Arbeitsdirektor Peter Gasse und der Betriebsratsspitze, bevor Ulf Keller dann am 1. Februar 2015 seine neue Stelle als Leiter der Werksicherheit antreten darf. Er ist sich dieser Herausforderung durchaus bewusst. „Die gesetzlichen Vorgaben zu beachten und zugleich die Wirtschaftlichkeit im Auge zu behalten, ist ein Spannungsfeld der besonderen Art“, sagt er.

Auf einem guten Weg

Seine ersten Erfahrungen besagen, dass bei Feuerweh und auch beim Werkschutz ein extremer Investitionsstau herrscht. Diesen zu beseitigen ist angesichts des schwierigen

Umfelds mit „Next Generation“ keine leichte Aufgabe. Doch glaubt er sich, nicht zuletzt durch die enge Abstimmung mit der Geschäftsführung, dabei inzwischen auf einem guten Weg. Vor allem die personelle Unterbesetzung will er abschaffen, die erforderlichen Einstellungen sind genehmigt. Überraschend kommt das alles nicht für Ulf Keller, schließlich hat ihn Personalchef Lookock über die aktuelle Situation informiert. „Ich wusste, dass viel auf mich zukommt und werde das jetzt schrittweise anpacken.“ Einer dieser Schritte besteht darin, den Rückhalt und das Vertrauen wieder aufzubauen. Und es ist nach seiner Aussage ein schönes Gefühl, dass ihm das zu einem Großteil bereits gelungen ist. „Ich merke, dass alle an einem Strang ziehen und ich das meinen Leuten entgegen gebrachte Vertrauen zurück bekomme“, zeigt er sich mit den ersten Erfolgen zufrieden.

Mit Zuversicht in die Zukunft

Natürlich hat Ulf Keller noch weiter reichende Ziele, will beispielsweise Personal, Unterbringung, Technik und Ausstattung bei Feuerwehr und Werkschutz sowohl quantitativ als auch qualitativ auf den Stand der Zeit bringen. Und er weiß, wovon er spricht.



Schließlich ist er nicht nur in Sachen Sicherheit fit, sondern verfügt auch über eine grundsätzliche Feuerwehrausbildung und hat bei einer Berufsfeuerwehr Großschadeneignisse gemanagt. Bei HKM schließt sich nun der Kreis, sagt der zweifache Vater Ulf Keller, der sich in seiner Freizeit vor allem seinen Pferden und Hunden widmet und zudem ehrenamtlich im Rettungsdienst einer Berufsfeuerwehr aktiv ist. Seine Botschaft

an die Mitarbeiter: keine Angst zu haben vor dem, was kommt. „Wir bekommen die erforderlichen neuen Kollegen, und auch beim Thema Ausstattung ist Bewegung in die richtige Richtung vorhanden. Wir können zuversichtlich den Dingen entgegen sehen, die kommen könnten. In beiden Bereichen“, wie er betont. Ulf Keller sieht sehr zuversichtlich in die Zukunft.

MITARBEITER ▷ AUFSICHTSRATSWAHL:

Aufsichtsrat der HKM neu konstituiert

Nach den Aufsichtsratswahlen hat sich im Zuge der Konstituierung ein Wechsel an der Spitze ergeben.

Neuer Vorsitzender ist Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann. Sein Vorgänger Wolfgang Eging bleibt weiterhin Mitglied des Aufsichtsrates. Als außerbetriebliche Arbeitnehmervertreterin wurde Bärbel Bas, MdB, in das Gremium bestellt. Sie löst Jürgen C. Brandt in dieser Rolle ab. Für die betrieblichen Arbeitnehmervertreter kam Ralph Winkelhane, BR, neu in den Aufsichtsrat. Er folgt auf Wolfgang Keller.





MITARBEITER ▶ MARKUS WISCHERMANN, NEUER LEITER ROHEISENERZEUGUNG:

Den richtigen Schritt gemacht

Derzeit ist Markus Wischermann auf der Hütte mit Lernen beschäftigt. Und mit Zuhören. Um sich – wie er selbst sagt – über produktivstechnische Dinge „aufschlauen“ zu lassen und die Mitarbeiter kennenzulernen. Beides ist dem neuen Leiter Roheisenerzeugung wichtig. Das Einarbeiten und der Lerneffekt, um sein neues Aufgabengebiet, um Aggregate und Prozesse noch besser zu verstehen. Die Vorstellung seiner Person und das Kennlernen der Mannschaft, um Nähe herzustellen.

Auch wenn das alles noch eine Zeit lang dauern wird, fühlt er sich jetzt schon wohl bei HKM. „Ich bin von allen hier auf der Hütte sehr gut aufgenommen worden und bereits jetzt beeindruckt, von dem, was ich bisher gesehen und erlebt habe“, sagt der 52-Jährige, der auf 20 Jahre Erfahrung im Bereich Roheisen zurückblicken kann und dem deshalb vieles bereits bekannt ist. Bis auf Details und Rahmenbedingungen eben, und die Kenntnisse darüber will er in den kommenden Wochen und Monaten vertiefen.

Gut angekommen
im Roheisen



Berufsstart bei ThyssenKrupp

Am 1. April 2015 hat der studierte Maschinenbauer, der bis zu diesem Zeitpunkt Leiter des Hafensbetriebs bei ThyssenKrupp Steel war, die Leitung der Roheisenerzeugung übernommen. Er tritt damit die Nachfolge von Dr. Peter Eisen an, der seinerseits zu ThyssenKrupp gewechselt ist. Was ihn an dem neuen Job gereizt hat? „Die Aufgabe, mit verschiedenen Betrieben zusammenzuarbeiten und alle meine bislang gesammelten Erfahrungen darin einzubringen“, sagt Markus Wischermann. Und Erfahrungen hat er reichlich gesammelt. Nach seinem Maschinenbau-Studium an der Ruhruniversität Bochum startet er im Oktober 1991 in der

mechanischen Instandhaltung bei ThyssenKrupp im Hamborner Ofenbetrieb ins Berufsleben, wechselt dann 1993 als Betriebsingenieur zur Sinteranlage und ein Jahr später zur Erzvorbereitung, wo er jeweils in der mechanischen Instandhaltung tätig ist. 1999 übernimmt Markus Wischermann schließlich die Leitung der mechanischen Instandhaltung von Sinteranlage und Erzvorbereitung und wird – nachdem ThyssenKrupp im Jahr 2002 die Teamorganisation eingeführt hat – 2005 Teamleiter im Bereich Produktion und Instandhaltung Erzvorbereitung.

Vom Zentralen zurück ins Operative

2010 dann ein erneuter Wechsel. Als Leiter Zentrale Management Dienste Roheisen ist Markus Wischermann nun für so unterschiedliche Themen wie Investitionen, Budget, Qualität, behördliche Auflagen, Umwelt und Zusammenarbeit mit Behörden zuständig, bildet damit sozusagen die Klammer für alle Betriebe. Für ihn einerseits eine interessante Tätigkeit, „weil man in einer zentralen Funktion viel mit übergeordneten Themen zu tun hat, viele Hintergründe und Zusammenhänge kennen und verstehen lernt und sozusagen über den Tellerrand hinausblickt“, sagt er. Anderer-

Die Produktionsdaten im täglichen Blick

seits bedeutet es auch die Abkehr von einer operativen Tätigkeit, die ihm eigentlich immer zugesagt hat. Als 2012 die Stelle des Hafenleiters vakant ist, bewirbt sich Markus Wischermann deshalb auch dort. Es reizt ihn einfach, einen kompletten Betrieb und nicht „nur“ ein Team zu führen sowie die Verantwortung für einen gesamten Bereich zu übernehmen. Als Hafenleiter ist er nun nicht nur für 270 Mitarbeiter, sondern auch für die Rohstoffversorgung der Hochöfen, der Sinteranlage und der Kokerei sowie für die Stückgutlogistik zuständig.

Klein, aber oho

Der Wechsel zu HKM kommt eher unplanmäßig. Anfang 2015 wird Markus Wischermann angesprochen, ob er sich vorstellen könnte, auf der Hütte die Leitung des Bereichs Roheisenerzeugung zu überneh-

men. Er kann und ist nach einem Gespräch mit dem Technischen Geschäftsführer von HKM, Dr. Rolf Höffken, mehr als angetan. Vor allem von der Aussicht, in dieser Funktion für verschiedene Betriebe verantwortlich zu sein. Zwar ist HKM im Vergleich zu ThyssenKrupp eher klein, verfügt aber dennoch über die genügende Größe, um reizvoll zu sein. Und seit seinem Antritt am 1. April 2015 hat Markus Wischermann noch etwas zu schätzen gelernt: „Die familiäre Atmosphäre hier auf der Hütte und die große Nähe zu den Mitarbeitern ist schon etwas Besonderes.“

Zweimal jährlich Marathon

Zurzeit besucht er die verschiedenen Schichten, stellt sich vor und lernt die Mitarbeiter kennen. Eine Vorgehensweise, die ankommt. Das merkt er durch Mails, aber auch durch persönliches Feedback. Er selbst hat sich schon einen ersten Überblick über Arbeitsabläufe verschafft und dabei fest-

gestellt, dass alles sehr harmonisch abläuft und man gemeinsam nach Lösungen sucht. Ein wichtiger Aspekt gerade in dem momentan schwierigen Umfeld und bei den anstehenden großen Projekten wie Zustellung der Hochöfen, Entstaubung der Sinteranlage oder Hochfahren der Kokerei. „Das vernünftig hinzukommen, ist die Herausforderung der nächsten Monate“, weiß Markus Wischermann. Den Kopf frei dafür hält er sich, indem er viel Zeit mit seiner Frau, seiner 19-jährigen Tochter und seinem 14-jährigen Sohn verbringt. Und indem er läuft. Zweimal im Jahr absolviert der gebürtige und immer noch dort wohnhafte Bottroper einen Marathon und nimmt an zahlreichen Lauf-Events in Duisburg teil. Vielleicht ist dieses Auspowern ja der Grund dafür, warum Markus Wischermann auf seine Gesprächspartner ausgeglichen und in sich ruhend wirkt. Und was sicherlich auch dazu beiträgt: „Mit dem Wechsel zu HKM habe ich genau den richtigen Schritt gemacht“, ist er überzeugt.

MITARBEITER ▶ SPENDENAKTION DER JAV:

Hilfe für die Erdbebenopfer in Nepal

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) von HKM hat mit der Unterstützung vieler Kolleginnen und Kollegen aus dem Bildungswesen, der Verwaltung, den Betrieben und dem Betriebsrat einen beachtlichen Beitrag für die Unterstützung der Erdbebenopfer in Nepal geleistet. Auslöser für die Aktion war ein Besuch der JAV bei der Duisburger Landtagsabgeordneten Sarah Philipp im Düsseldorfer Landtag, wo derzeit mit einer Ausstellung auf die Katastrophe in Nepal aufmerksam gemacht wird.

„Unsere Landtagsabgeordnete kam dabei mit der Idee auf mich zu, etwas für die Erdbebenopfer in Nepal zu tun. Da für mich die Unterstützung einer solchen Idee eine Herzensangelegenheit ist, sind wir sofort aktiv geworden“, so Ünsal Baser.

Jeder Euro zählt

Unter dem Motto „Jeder Euro zählt“ startete die JAV eine Spendenaktion, die auf große Resonanz stieß. Am Ende konnte

HKM der Aktion „Deutschland Hilft!“ einen Betrag von 4.462,24 Euro überweisen, die nun dazu beitragen, zahlreiche Familien in Notunterkünfte unterzubringen, zu verpflegen und medizinisch zu versorgen. „Für jeden einzelnen Spender wäre ein Beitrag in dieser Größenordnung undenkbar gewesen. Deshalb fiel uns auch die Wahl für das Motto ‚Jeder Euro zählt‘ nicht schwer. Dass am Ende jede Spenderin und jeder Spender beinahe das Doppelte für unser gemeinsames Ziel gegeben hat, ist natürlich großartig“, freut sich JAV-Mitglied Sarah Hammerschmidt.

Dank an alle Beteiligten

„Obgleich wir wussten, dass wir etwas für die Opfer des Bebens tun wollen, hatten wir anfangs doch ein wenig Bedenken. Dass die



Aktion am Schluss derart erfolgreich war, ist ein tolles Zeichen für das soziale Bewusstsein und die menschliche Größe unserer Hütte. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben das Herz am rechten Fleck, und das tut gut“, betont Kevin Schmitz, Vorsitzender unserer Jugend- und Auszubildendenvertretung, der in diesem Zusammenhang allen Beteiligten noch einmal ganz herzlich dankt. Angefangen bei den Unterstützern über die Sammler bis hin zu den Spendern.



KOMPETENZ ▶ NEUES KONVERTERMODELL IN BETRIEB GENOMMEN:

Weil's auf die Mischung ankommt

Von der Existenz von Konvertern hat jeder, der auf der Hütte arbeitet, schon einmal gehört. Vielleicht auch davon, dass dort das flüssige Roheisen mit weiteren Einsatzstoffen – hauptsächlich Schrott und Kalk – versehen und dann mit Hilfe von reinem Sauerstoff zu einer optimalen Menge Stahl mit einer definierten Zusammensetzung und einer festgelegten Abstichtemperatur verblasen wird. Das Ganze hört sich nicht nur kompliziert an, sondern ist es auch. Weshalb für die Berechnung des richtigen Verhältnisses von Roheisen, Schrott, Kalk und anderem ein Software-Modell genutzt wird, das imstande ist, die erforderlichen Mengen so zu berechnen, dass am Ende das gewünschte Ergebnis herauskommt. Man könnte auch sagen, der Konverterprozess wird mit diesem Modell gesteuert. Und seit Dezember 2013 geschieht das mit einem neuen, komplett von HKM entwickelten Software-Modell.

Chargieren von Roheisen



Für den Vortrag über den metallurgischen Hintergrund dieses neuen Modells, den Jürgen Cappel (heute nicht mehr bei HKM), Wolfgang Urban und Dr. Matthias Weinberg auf der AISTech vom 5. bis 8. Mai 2014 hielten, gab's dann sogar noch den AIST-Award (Association for Iron & Steel Technology (AIST)). Er wurde am 5. Mai 2015 feierlich in Cleveland überreicht.

Dringend erforderlich

Doch zurück zum neuen Konvertermodell, das nach Aussage von Dr. Jörn Bongers eine dringend erforderliche und längst überfällige Neu-Entwicklung ist, denn: „Das alte Modell stammt aus dem Jahr 1988 und war noch vom Mannesmann Forschungsinstitut MFI entwickelt worden“, weiß der Projektleiter Modellentwicklung aus dem Bereich Verfahrenstechnik im Stahlwerk. Und: „Der

Schrotchargieren

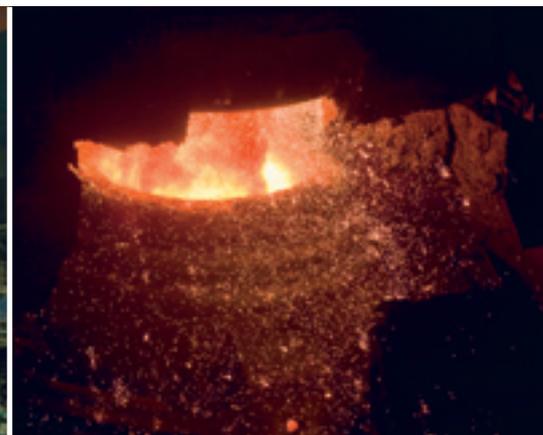


Code des Modells war in einer heute veralteten Programmiersprache geschrieben, so dass keiner richtig verstand, was das Modell machte und auch keine Zugriffsmöglichkeiten für Veränderungen bestanden“, fügt sein Chef Wolfgang Urban hinzu.

Der Konverterprozess

Zum Verständnis noch einmal der Prozess in Kürze. Im Konverter wird aus Roheisen und Schrott Stahl hergestellt, wobei hauptsächlich Kohle und Phosphor entfernt werden müssen. Die besondere Anforderung besteht darin, die Einsatzstoffe wie Roheisen, Schrott und Kalk vorher so zusammen zu mischen, dass später die richtige Menge Stahl und die richtige Temperatur herauskommen. Dazu muss man wissen, dass das von den Hochöfen mit der Bahn zum Stahlwerk transportierte Roheisen mit etwa 1350 Grad in den

Stahlabstich



(v.l.) Dr. Jörn Bongers und Wolfgang Urban

Konverter chargiert wird. Bestandteile wie Kohlenstoff, Silizium und Phosphor werden durch Einblasen von Sauerstoff entfernt. Dieser etwa 20 Minuten dauernde Blasprozess verläuft unter großer Wärmeentwicklung. Um auf die gewünschte Abstichtemperatur von etwa 1.725 Grad zu kommen, wird Schrott eingesetzt. „Ohne Schrott lägen wir bei einer Abstichtemperatur von mehr als 2.000 Grad“, weiß Dr. Jörn Bongers. Allerdings kommt es auf die richtige Mischung von Roheisen und Schrott an. Schließlich muss der Stahl nach dem Blasprozess noch zwei bis vier Stunden lang genügend Temperatur haben, um nicht frühzeitig zu erstarren. „Wir erzeugen im Konverter die erforderliche Stahltemperatur, die dann in der Sekundärmetallurgie zur weiteren Behandlung des Stahls benötigt wird. Gelangt die Schmelze schließlich zu den Gießanlagen, so muss der Stahl eine sehr definierte Temperatur besitzen, um sicher vergossen werden zu können“, erklärt Wolfgang Urban.

Entwicklung 2012 gestartet

Mit dem alten Modell waren all diese Anforderungen und Feinheiten nur unzureichend umzusetzen, zumal sich beim Konverterprozess im Laufe der Jahre einige Rahmenbedingungen verändert haben. So ist etwas das Abstichtgewicht von einst 225 Tonnen auf durchschnittlich 280 Tonnen angewachsen und auch die Anforderungen hinsichtlich des Phosphorgehaltes des Stahls sind schärfer geworden. Auf all das und noch viel mehr konnte jedoch nicht in erforderlicher Weise reagiert werden, weil das Modell nicht flexibel und im Ergebnis nicht transparent und daher auch nicht bewertbar war. Kurzum: Ein neues Modell musste her, mit deren Entwicklung man im Bereich Verfahrenstechnik im Jahr 2012 begann und das bis zur Inbetriebnahme im Dezember 2013 komplett in Eigenregie vorangetrieben wurde. Unterstützt wurde die Verfahrenstechnik dabei von der HKM-eigenen Prozessrechner-technik, allen voran Michael Kebe, Galina Vetitneva und Sylvia Schils. Somit liegt auch die Programmierung des Modells komplett in eigener Hand, was enorme Vorteile für die Wartung und die Weiterentwicklung hat.

Neues Modell mit zwei Teilen

Das heutige Konvertermodell besteht im Prinzip aus zwei Teilen: einem statischen und einem dynamischen Modell. Während das statische Modell zur Ermittlung der Einsatzstoffe dient, setzt das dynamische Modell bei Erreichung eines bestimmten Kohlenstoffgehalts ein und berechnet exakt, wie viel Sauerstoff und Erz noch hinzugegeben werden müssen. „Den zweiten Teil gab es zwar schon, aber er war aufgepfropft worden, so dass alles nicht richtig zusammen passte“, sagt Wolfgang Urban.

Zahlreiche Schulungen

Während mit der Entwicklung des neuen Modells die erste Herausforderung erfolgreich bewältigt worden war, stand eine andere erst bevor: die Leute am Leitstand abzuholen bzw. ihnen das neue Modell näher zu bringen und schmackhaft zu machen. Denn auf die wartete nicht nur eine neue Bedienoberfläche, sondern auch eine neue Bedienphilosophie. Viele und auch mehrfache Schulungen waren erforderlich, um die zahlreichen Veränderungen erfolgreich in den Alltag zu integrieren. Die Oberschmelzer – wie die Verantwortlichen für den Blasprozess genannt werden – brachten dabei viele Anregungen und Verbesserungsvorschläge ein, die maßgeblich zur Praxistauglichkeit des Modells beitragen. Inzwischen ist alles geschafft, was bei Dr. Bongers ein tiefes Durchatmen auslöst. Mit einer kleinen Einschränkung: „Wir sind noch nicht überall da, wo wir sein wollen, aber wir sind auf einem sehr guten Weg!“ Zumal mit dem Weiterlernen und der kontinuierlichen Verbesserung auch jetzt noch nicht Schluss ist. Schrittweise werden immer wieder neue Features eingeführt, was deshalb geht, weil jetzt Zugriff auf das System besteht.

Noch jede Menge Potenzial

Zufrieden sind Dr. Bongers und Wolfgang Urban aber schon jetzt. „Das neue Modell ist genauer bezüglich der geplanten Stahlmenge und der geplanten Abstichtemperatur und kann außerdem wesentlich flexibler auf die jeweiligen Umstände angepasst werden“, sagt etwa Wolfgang Urban, der auf metallurgischer Seite an der Modellentwick-



lung beteiligt war. Und Dr. Jörn Bongers, dessen Spezialgebiet die Massen- und Wärmebilanzen sind, fügt hinzu: „Wir haben mit dem Modell heute auch mehr Möglichkeiten, Stahlsorten vor allem im hochpreisigen Niedrig-Phosphor-Segment zu erzeugen.“ Auch für die Mitarbeiter im Leitstand ist nach der anfänglichen Lernphase heute vieles einfacher. Schließlich sind viele Situationen, die von dem alten Modell nicht abgedeckt waren, jetzt handhabbar. Ganz abgesehen davon, dass durch den direkten Zugriff auf das Modell nun auch konstante Weiterentwicklungsmöglichkeiten vorhanden sind. Und das wollen Wolfgang Urban und Dr. Bongers nutzen, „denn es bietet noch jede Menge Potenzial.“



MITARBEITER ▶ NACHT DER AUSBILDUNG IM SEPTEMBER 2015:



Wieder nächtliche Ausbildung zum Anfassen

Angesichts der nun dritten „Nacht der Ausbildung“ bei HKM schon von einer Tradition zu sprechen, wäre sicherlich übertrieben. Keineswegs übertrieben ist dagegen, dass sich diese Art der Präsentation von Ausbildungsberufen auf der Hütte zu einem Riesenerfolg entwickelt hat. Zwischen 800 und 1.000 Besucher haben in den vergangenen zwei Jahren jeweils die Gelegenheit ergriffen, Ausbildungsberufe live vor Ort zu erleben, sich über die Inhalte zu informieren oder sich gar direkt zu bewerben. Kein Wunder also, dass dieses Erfolgsmodell auch in diesem Jahr fortgesetzt wird: Am 4. September 2015 öffnet HKM wieder seine Tore

von 16 bis 21 Uhr für Ausbildungsplatzinteressierte sowie Familien und Freunde.

Allerdings ist nichts so gut, als dass es nicht noch verbessert werden könnte. Hat man sich auch bei der Berufsbildung wieder gesagt und deshalb für dieses Jahr einige Neuerungen eingeführt.

Besuchstermin für Schulen am Vormittag

Neu ist unter anderem das Angebot an Schulen, am 4. September bereits vormittags mit interessierten Schülerinnen und

Schülern vorbei zu kommen. „Nicht in Klassenverbänden“, wie Lara Impelmann von der HKM-Berufsbildung betont, „denn wir wollen interessierte junge Menschen intensiv betreuen und wünschen keine Veranstaltung, die vom Lehrer über alle Schüler gegossen wird.“ Um diese Besuche besser koordinieren zu können, sind die Duisburger Schulen schon im Vorfeld angeschrieben worden. Allerdings sind bisher erst wenige Rückmeldungen eingegangen. Auch an dieser Stelle daher noch einmal die Bitte von Ausbildungsleiter Detlef Weiler, etwaiges Interesse an diesem Vormittagstermin sowie die Zahl der Schülerinnen und Schüler

Die Azubis Brandon Scholten (VM) und René Benninghoff (IM)



Die Azubis Thomas Piduhn (EAT) und Nick Velden (EAT)





Denise Glaser bei der Inbetriebnahme des Rennofens



Feuerwehr-Azubis: Personenbergung mit Rettungsschere

möglichst bald in den kommenden Wochen mitzuteilen. „Das erleichtert uns die Koordination in punkto Betreuung“, wiederholt er. (Anmeldung für Schulen unter nda@hkm.de)

Jede Menge „Wow-Effekte“

Schon jetzt ist sich das gesamte Team der Berufsbildung sicher, den Gästen eine Menge bieten zu können. An „Wow-Effekten“ wird es auch in diesem Jahr nicht mangeln. Neben spannenden Informationen gibt es pro Ausbildungsberuf jeweils eine Station, an der die Besucher selbst einmal Hand anlegen können. Sozusagen Ausbildung zum Anfassen, bei der Azubis vor Ort mit Rat und Tat zur Seite stehen. Darüber hinaus werden ein Stück Bramme und ein Stück Rundmaterial die Produkte von HKM veranschaulichen sowie eine Ausstellung über Arbeitssicherheit vor Augen führen, was bei HKM auf diesem Gebiet so alles abgeht. Ein echter Hingucker sollen an diesem Tag vor allem die präsentierten Riesen-Maschinen wie etwa Pot-Carrier sein. „Wir wollen mit die-

sen und anderen Maschinen verdeutlichen, mit welchem Gerät wir hier auf der Hütte Tag für Tag umgehen. Denn das dürfte für viele Schülerinnen und Schüler doch neu sein“, ist Lara Impelmann überzeugt.

Berufsfelderkundung gleich mit abhaken

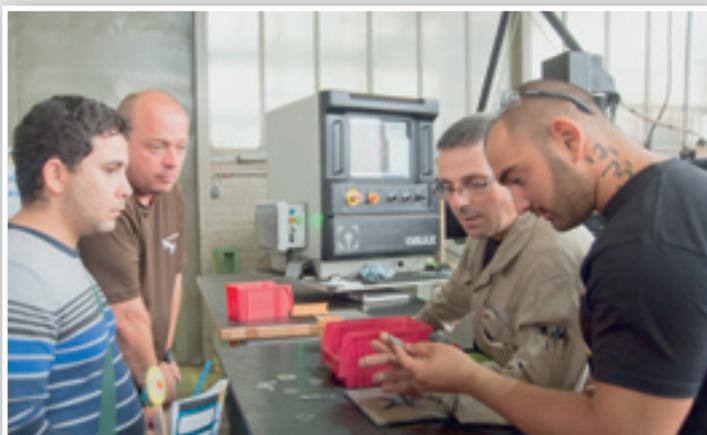
Natürlich wird es auch in diesem Jahr außerhalb der Werkstätten wieder einen großen Essensbereich und auch eine Chill-out-Area geben. Schließlich sollen sich die Gäste nicht nur informieren, sondern auch wohl fühlen. Ganz abgesehen davon, dass ein Besuch über die reine Information hinaus auch noch in einem anderen Sinne durchaus nutzvoll sein kann. Denn der für alle Schüler obligatorische Berufsfelderkundungstag kann im Rahmen der „Nacht der Ausbildung“ im wahrsten Sinne des Wortes gleich mit abgehakt werden. Und wer sich direkt für einen der Ausbildungsberufe bewerben möchte, kann dies sofort im Bewerbungscenter tun, wo unter anderem auch noch eine Testsi-

mulation auf potenzielle neue Mitarbeiter wartet.

4. September im Kalender vormerken

Kurz und gut: Wer sich am Freitag, den 4. September 2015, die Zeit zum abendlichen Disco-Gang verkürzen möchte, ist bei HKM und der Berufsbildung bestens aufgehoben. Daher am besten schon jetzt den Termin dick und rot im Kalender ankreuzen und vormerken. Denn wo gibt es an einem frühen Freitagabend sonst schon Attraktionen wie einen Wasserstrahlschneider oder den „Heißen Riesen“ Draht zu sehen und auszuprobieren als bei HKM? – Das Team der Berufsbildung freut sich jedenfalls schon jetzt auf möglichst viele Jugendliche, Freunde und Familienangehörige. Wie es wird und wie es gelaufen ist, erfahren Sie auch im Blog unserer Azubis im Internet. Also ruhig einmal reinschauen, es lohnt sich bestimmt (azubiblog.hkm.de).

Ausbilder Frank Hartmann mit Azubi Alan Yücel (IM) an der Wasserstrahlanlage



Schüler benutzen den Schraubstock





KOMPETENZ ▶ KVP-TAG DER OFFENEN TÜR BEI TI:

Schau' hin und lern' draus!



Für den Bereich Energie Infrastruktur und Anlagentechnik (TI) war es kein Tag wie jeder andere. Ob in der Hauptwerkstatt oder der Kommunikationstechnik, ob in der Elektrowerkstatt, bei den Medien oder im Stahlbau: Überall wurde am 10. Juni 2015 teilweise die Arbeit unterbrochen, damit Mitarbeiter den Besuchern ihr Arbeitsumfeld präsentieren und Arbeitsabläufe erklären konnten. Noch ungewöhnlicher die Situation in der Halle N, wo statt Pause Diskussion angesagt war.

Anlass für diese und andere Merkwürdigkeiten war der Tag der offenen Tür, zu dem TI interessierte Führungskräfte und Kollegen eingeladen hatte. Ziel der Aktion: „Über die positiven Veränderungen durch den Einsatz von KVP bei TI zu informieren“, sagt KVP-Manager Udo Heinrichs und sein Kollege Henry Kramp fügt hinzu: „Jeder soll und kann einmal selbst erleben, wie positiv sich KVP auf den Arbeitsalltag auswirken kann.“

Einführung ins Thema

Vor Beginn des Rundgangs von Geschäftsführung und Führungskräften stellten die beiden KVP-Manager im Rahmen eines kurzen Vortrags die Anfänge und den bisherigen Verlauf des KVP-Projekts bei TI vor, über das wir an dieser Stelle ja bereits ausführlich berichtet haben. Die Vermeidung von Verschwendung, was Zeit und Aufwand betrifft, kam dabei genauso zur Sprache wie die 5S-

Systematik, das jährliche KVP-Audit oder die erst kürzlich eingeführten Teamboards. Als Zwischenfazit konnten Udo Heinrichs und Henry Kramp verkünden, dass bis zum Ende des Jahres 2014 alle 22 Teams mit insgesamt 280 Mitarbeitern die erste Entwicklungsstufe erklommen haben und sich die Zahlen bis Ende 2015 auf 32 Teams und 400 Mitarbeiter erhöhen werden. Für die aufmerksamen Zuhörer – darunter Technik-Geschäftsführer Dr. Rolf Höffken, TR-Chef Markus Wischermann, Managing Director Michael Lösch vom Kaizen Institut, Betriebsrat Markus Kühn sowie weitere Führungskräfte und Mitarbeiter – ergaben sich daraus natürlich auch Fragen. Etwa ob es Messgrößen gibt, mit denen Verschwendung und Verlust ge-

KVP Manager Henry Kramp während des Kurzvortrages



messen werden können, wofür die gewonnene Zeit künftig verwendet wird oder wie man die Mitarbeiter für ein solches Projekt begeistern kann. Auf alles hatten die beiden KVP-Manager eine Antwort. Eine konkrete Messgröße für Verschwendung und Verlust gebe es zwar nicht, doch sei festzustellen, dass inzwischen die Tages- und Wochenziele regelmäßig erreicht würden. Und genau dafür soll auch die gewonnene Zeit eingesetzt werden. Mit der Begeisterung habe es am Anfang etwas gehapert, räumten die beiden ein, aber: „Die Möglichkeit, den eigenen Arbeitsplatz zu gestalten, hat schließlich doch motiviert und ein Stück weit vielleicht sogar begeistert.“ Und noch eins ist wichtig: KVP ist kein Selbstzweck. Vielmehr soll damit die Eigenleistung gesteigert und Fremdleistung verdrängt werden, was sich wiederum positiv auf die Kosten auswirkt.

Teamboard als Steuerungselement

Noch interessanter als die Theorie ist aber der Rundgang durch die Betriebe. Dort erleben die Führungskräfte, wie an verschiedenen Stationen Mitarbeiter vor allem die Funktion der überall vorhandenen Teamboards erklären, die sich auf unterschiedlichen Entwicklungsstufen befinden. Mit am weitesten ist das Team Rollenlinie, das allerdings auch den Piloten bei der Einführung von KVP gespielt hat und als erstes



◀ KVP Manager Udo Heinrichs erklärt während des Rundganges mit der Geschäftsführung und Bereichsleitung die KVP Umsetzung in der Rollenlinie.

gestartet ist. Bei diesem Team ist das Board daher auch schon weit über den Status eines „Schwarzen Bretts“ hinaus und längst zu einem Steuerungselement des Prozesses geworden, wie KVP-Koordinator Patrick Butzen den Besuchern erklärt. In verschiedenen Rubriken informiert das Teamboard hier unter anderem über Kennzahlen, Probleme und Ursachen sowie Schichtbesetzung, beinhaltet aber auch eine Maßnahmenliste etwa über die Umsetzung des Wochenreinigungsplans, zu Reklamationen und Prozessstörungen. Der Effekt von all dem: „Statt der bisher vier bis fünf Rollen, die wir bislang pro Woche geschafft haben, sind es heute acht“, sagt Patrick Butzen.

3.430 Kilo unnötiger Dinge entsorgt

Auch bei TI-M ist der Effekt der KVP-Maßnahmen auf den ersten Blick ersichtlich. Alles wirkt aufgeräumt, jedes Werkzeug befindet sich an seinem Platz und für die Fahrräder wurde sogar ein eigener Bereich geschaffen. Mit dem Geruch der gerade erst durchgeführten Farbaktion in der Nase geht es weiter zum Team Wasser in der Halle N. Hier ist zu diesem Zeitpunkt bereits alles für die Podiumsdiskussion vorbereitet, zig Mitarbeiter warten darauf, dass es endlich losgeht. Ein Schild neben den Stehtischen weist darauf, dass im Rahmen einer Ausmist-Aktion unter anderem 630 Kilo Elektroschrott, 230 Kilo Kabel und 680 Kilo Hausmüll entsorgt worden sind. Insgesamt

3.430 Kilo nicht mehr benötigter Dinge sind bei der Aktion auf fast schon wundersame Weise verschwunden. Alle Achtung. Eine Besonderheit ist hier das Teamboard in Form eines großen Flatscreens mit Touch-Funktion. Zwar wird in der Frühbesprechung nach wie vor mündlich behandelt, was zu tun ist. Bei wiederkehrenden Elementen wie Arbeitssicherheit kommt hingegen der Monitor zum Einsatz, über den beispielsweise auf die für bestimmte Arbeiten erforderliche besondere Schutzausrüstung wie eine Schürze hingewiesen wird.

Podiumsdiskussion in Halle N

Bei der anschließend von Henry Kramp moderierten Podiumsdiskussion stehen Dr. Höffken, TI-Chef Dr. Jens Reichel, Betriebsrat Oskar Hammerschmidt, Prozessleiter Karl-Heinz Polka, Meister und KVP-Prozessbegleiter Andreas Jankowski sowie Mitarbeiter

Podiumsdiskussion am Teamboard der Werkstatt in Halle N.

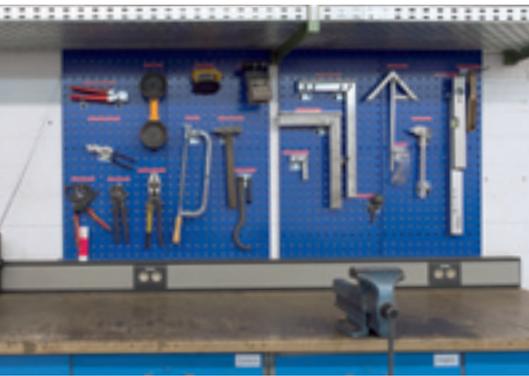


Das Teamboard der Rollenlinie aus dem Bereich TI-F ist zu einem wichtigen Steuerungselement geworden.

Marcel Diemers Rede und Antwort. So erklärt Dr. Reichel, „dass die Idee hinter KVP ist, selbst zu Verbesserungen beizutragen und damit auch zur Sicherheit seines Arbeitsplatzes.“ Was funktioniert, wie Dr. Höffken festgestellt hat. „Die Fortschritte, die ich in der Hauptwerkstatt gesehen habe, zeigen eine deutliche Weiterentwicklung.“ Betriebsrat Hammerschmidt, der das Projekt bei TI begleitet, weiß auch warum: „Nach anfänglichem Meckern sind die Mitarbeiter längst dazu bereit, das Projekt mitzutragen und es nach vorne zu bringen.“ Aus Sicht von Prozessleiter Polka war die Aufräumaktion dabei ein echter Aha-Effekt, „weil wir da gesehen haben, was wir alles nicht brauchen.“ Allerdings hat im Zuge von KVP auch ein Umdenken in Sachen Führung stattgefunden. Sagt jedenfalls KVP-Prozessbegleiter Jankowski. „Früher wurde eher autoritär angeordnet, heute entscheiden wir gemeinsam und vieles machen die Mitarbeiter sehr gut alleine.“ Eine Umgewöhnung war KVP allerdings auch für sie, sagt Marcel Diemers, aber: „Dadurch, dass wir eingebunden sind und selbst entscheiden, welche Maßnahmen wir wie umsetzen, besteht heute eine große Akzeptanz.“

Bei Messgrößen erst im Basislager

Stellt sich die Frage, wie es mit KVP weiter geht, was bis 2020 erreicht werden soll. Im Mittelpunkt steht dabei die Messbarkeit



Jede Abteilung von TI kann sich mit den umgesetzten KVP-Maßnahmen sehen lassen. Diese Maßnahmen reichen von einfachen Standards, über Shadowboards für Werkzeuge, bis zu geänderten Hallenlayouts.



Gespannte Zuhörer aus verschiedenen Bereichen während der Podiumsdiskussion.

von Prozess-Qualität und -Zuverlässigkeit, denn nur so lassen sich Transparenz und letztlich auch Verbesserungen erzielen. Und zwar nicht nur bezüglich Anlagen, sondern künftig auch bei komplexeren Fragestellungen. „Bezogen auf einen Bergsteiger würde ich sagen, dass wir uns in punkto Messbarkeit derzeit im Basislager befinden und wir bis zum Gipfel noch mindestens zwei weitere Plateaus erreichen müssen“, sagt Dr. Reichel. Die abschließende Frage, ob KVP auch etwas für das aktuelle Projekt „Next Generation“ sei, kann Dr. Höffken nur bejahen. „Sich ständig zu verbessern, die Effizienz zu steigern und Verschwendung zu vermeiden sind Themen, mit denen wir uns auch bei ‚Next Generation‘ beschäftigen.“

Weitere Einblicke

Nach einer kleinen Stärkung mit Kaffee, Wasser und Wurstbrot geht es weiter. Schließlich warten noch andere Betriebe darauf, besichtigt zu werden. Und alle haben was zu zeigen und zu berichten. Der Bereich Fertigung Stahlbau etwa plant, künftig Mini-Teamboards für die einzelnen Teams einzuführen, um darüber die wichtigsten Informationen zielgerichtet an den Mann zu bringen. Beim Team KES, das viel draußen unterwegs ist, wird großer Wert auf die ebenfalls per Teamboard erfasste Rückmeldung gelegt und diesem Thema eine eigene Rubrik gewidmet. Und der Bereich Sondermesstechnik bei TI-K wartet mit einer schon mustergültigen Ordnung auf. Alles ist ordentlich in Schränken verstaut, Teile für Nachbestellungen werden inzwischen per Barcode und Scanner erfasst und ausgege-

ben. Hier treffen sich die Mitarbeiter nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt am Teamboard, sondern nach Bedarf und besprechen sich. Übereinstimmend ist man hier der Meinung, dass sich seit Einführung von KVP eine Menge verbessert hat. Gleiches gilt für den Bereich Video- und Funktechnik. „Wir führen hier inzwischen getrennte Boards für die Projekte von Büro und Werkstatt“, sagt Tihomir Glavas, „und nutzen die eingesparte Zeit, um qualitativ besser zu werden und die Dokumentation sorgfältiger zu pflegen.“

Nachmachen ausdrücklich erwünscht

Und was bleibt am Ende des KVP-Tages der offenen Tür? Gleich mehreres, könnte man sagen. Für die Mannschaft von TI sicherlich der Stolz, gezeigt zu haben, dass man als erste auf der Hütte KVP eingeführt und erfolgreich umgesetzt hat. Mit Ergebnissen, die sich nicht nur sehen lassen können, sondern für jedermann sichtbar sind. Dagegen dürften viele Besucher mit der Überlegung an ihre eigenen Arbeitsplätze zurückgekehrt sein, ob das nicht auch etwas für sie ist. Besser werden, kann ja nicht schlecht sein. Und ist zudem in Zeiten von „Next Generation“ dringend gefragt. KVP bietet dazu die Möglichkeit. Relativ einfach, ohne großen Aufwand und mit nachweislichem Erfolg. Zumindest wenn man weiß, wie es geht. Aber da haben künftige Bereiche und Abteilungen ja einen Vorteil: Sie können auf die Erfahrung von Kolleginnen und Kollegen zurückgreifen. Und voneinander lernen, wurde auf der Hütte ja schon immer ganz groß geschrieben.

Das BEM-Team (v.l.):
Joachim Beltermann,
Frank Tegtmeier,
Norbert Keller und
Dr. Wolfgang Panter

MITARBEITER ▶ BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT:

Keiner wird zurück gelassen

Es kann jeden treffen: ein Unfall, eine schwere Krankheit oder auch ein Burnout in Folge mentaler Überbelastung – und schon ist nichts mehr wie es einmal war. Privat und beruflich. Doch zumindest in einer Hinsicht gibt es in solchen Fällen Trost: Bei HKM wird niemand alleine oder gar zurück gelassen. Vielmehr greift bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten von mehr als sechs Wochen im Jahr das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Was sich im ersten Moment eher nüchtern und bürokratisch anhört, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als effektive und zutiefst menschliche Maßnahme. Zumal dieses „Management“ ein Gesicht, oder besser Gesichter hat.

Hinter dem etwas sperrigen Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ verbirgt sich auf der Hütte ein vierköpfiges Team: Joachim Beltermann als Vertrauensperson der Schwerbehinderten, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Norbert Keller, der Leiter des Betriebsarztzentrums Dr. Wolfgang Panter sowie Personal-Services-Leiter Frank Tegtmeier.

Ganzheitlich und auf Augenhöhe

Bei HKM ist diese Zusammensetzung Teil einer Betriebsvereinbarung und zugleich Aus-

druck einer Kultur des Zusammenarbeitens. Ganz wichtig dabei: Jeder der vier bringt zwar seine spezifischen Fähigkeiten und Kontakte ein, tritt aber nicht in seiner beruflichen Funktion auf. „In diesem Team bin ich beispielsweise kein Personaler, kann aber sehr wohl meine Erfahrungen und Beziehungen zur Lösung eines Problems einbringen“, erklärt Frank Tegtmeier. So ähnlich verhält es sich auch bei den anderen, wobei die Mischung des Teams ein wesentlicher Faktor dafür ist, schneller zu Lösungen und Kompromissen zu kommen. „Ganzheitlich und auf Augenhöhe mit den Betroffenen“, wie Norbert Keller sagt. Oder wie Joachim Bel-

termann es formuliert: „Aus verschiedenen und unterschiedlichen Facetten entsteht etwas Ganzes.“ Oberstes Prinzip, ist nach Aussage von Dr. Panter, den Betroffenen zu helfen. Sie wieder in die Arbeit zurückzubringen, am besten und vorrangig in ihrem angestammten Betrieb. Und dafür tun die vier alles, leisten medizinische Unterstützung, führen Gespräche mit den Betrieben und Führungskräften und vieles mehr. Allerdings legen sie auch auf eines Wert: „Ohne den Betroffenen geht es nicht. Er muss schon mitmachen, denn Wiedereingliederung ist zu einem Großteil auch Eigenverantwortung“, unterstreicht Dr. Panter.

Wie auf dem Bahnsteig

50 bis 60 Personen sind es, die im Durchschnitt pro Jahr Unterstützung brauchen und sie zum Teil auch selbst anfragen. Zwar ist statistisch festgehalten, wer übers Jahr hinweg mehr als sechs Wochen krank war und demzufolge eventuell eine Wiedereingliederungsmaßnahme benötigt. „Viele kommen aber auch von selbst auf uns zu“, weiß Joachim Beltermann. „Oder die Betriebe“, fügt Frank Tegtmeier hinzu. Ziel ist immer, den solchermaßen Betroffenen ein Angebot zum Wiedereinstieg zu machen. Das „Wie“ ist dabei nicht vorgeschrieben, das Angebot



Frank Tegtmeier

kann per Brief, per Gespräch oder anderweitig erteilt werden. So unterschiedlich wie die Angebotsform ist auch die Reaktion, die Norbert Keller mit der Situation auf einem Bahnsteig vergleicht. „Da gibt es welche, die auf Anschluss warten, andere hingegen steigen sofort ein.“ Warten und Unentschlossenheit werden allerdings nur begrenzt toleriert. Denn das Betriebliche Eingliederungsmanagement basiert und lebt in gewisser Weise durch Eigeninitiative. „Jeder muss für sich überlegen, was geht und was geht nicht bzw. was kann ich machen und was will ich machen“, sagt Dr. Panter. Speziell für Frank Tegtmeier ist es wichtig zu wissen,



Dr. Wolfgang Panter

welche Vorstellungen der Betroffene selbst hat, um nach einer entsprechenden Lösung zu suchen. Wobei er auch vor übertriebenen Erwartungen warnt. „Mit dem Zug geht es eben nicht auf die Bahamas“, greift er das Bahnsteig-Bild von Norbert Keller auf. „Da muss man schon andere Verkehrsmittel wählen.“

Verbleib im bisherigen Betrieb hat Vorrang

Vorrang bei der Suche nach einer Lösung hat stets – wie bereits kurz erwähnt – die bisherige Beschäftigung bzw. der Verbleib im Betrieb. So steht es auch in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Am Anfang einer Wiedereingliederungsmaßnahme steht daher zumeist das Gespräch mit Betriebsarzt Dr. Panter, es folgen gemeinsame Gespräche mit dem gesamten Team, den betrieblichen Führungskräften und dem Betroffenen, manchmal auch ein Besuch der jeweiligen

Örtlichkeiten, um sich ein Bild von den dortigen Gegebenheit und Bedingungen zu machen. Wichtig ist nach Überzeugung von Joachim Beltermann, der dabei das gesamte Eingliederungsteam hinter sich weiß, dem Betroffenen zu vertrauen. Der wiederum muss für sich auch Grenzen akzeptieren, etwa dass er unter Umständen nicht mehr im Konti-Betrieb oder für eine gefahrengeneigte Tätigkeit einsetzbar ist. „Gelenkprobleme sind im Büro kein Thema, sehr wohl aber bei einem gewerblich-technischen Mitarbeiter“, nennt Dr. Panter dafür ein Beispiel. Da auch in einem solchen Fall der Verbleib im eigenen Betrieb das große Ziel ist, wird dann auch schon einmal nach Alternativen zur bisherigen Tätigkeit gesucht. Nicht zuletzt um das Know-how des oft jahrelang dort beschäftigten Kollegen zu behalten. Erst wenn auch die Suche nach solchen Alternativen nicht erfolgreich ist, kommt eine Umschulung in Betracht. Stets unter Berücksichtigung der jeweiligen Berufsanamnese, also des beruflichen Werdegangs.

Zunahme der Betroffenen erwartet

Insgesamt betrachtet ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement eine zukunftsorientierte Angelegenheit. Und zwar im doppelten Sinne. Zum einen, weil es dabei stets um die berufliche Perspektive eines kranken, verunfallten oder anderweitig beeinträchtigten Mitarbeiters geht. Zum anderen, weil die damit verbundenen Maßnahmen schon bald noch häufiger nachgefragt werden könnten. Stichwort für diese Annahme ist der demografische Wandel. „Derzeit



Joachim Beltermann



Norbert Keller

haben wir auf der Hütte ein Durchschnittsalter von etwas über 45 Jahren“, sagt Frank Tegtmeier. Der aber auch weiß, dass die große Gruppe der zwischen 1955 und 1970 geborenen Baby-Boomer-Generation geradewegs auf 50 bis 60 Jahre zugeht und noch einige Jahre Arbeit vor sich hat. „Da ist schon damit zu rechnen, dass von dieser Gruppe einige den künftigen Anforderungen körperlich nicht mehr gerecht werden können und wir demzufolge nach alternativen Beschäftigungen suchen müssen“, ist sich Dr. Panter sicher. Allerdings muss das Team in solchen Fällen nicht immer aktiv werden, manche Wiedereingliederungen funktionieren auch reibungslos innerhalb der Betriebe.

Veränderung als Chance sehen

Doch wie auch immer es läuft: Die Betroffenen können sicher sein, dass das Wiedereingliederungsteam und damit ganz HKM hinter ihnen steht. Auch wenn es länger mit der Eingliederung dauern sollte. Zumindest dann, wenn der Betreffende sich an die gemeinsamen Vereinbarungen hält und seinen Teil zur Wiedereingliederung beiträgt. Dazu gehört beispielsweise die Bereitschaft zur Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen. „Sozusagen als Zeichen dafür, dass er auch selbst etwas ändern will“, sagt Norbert Keller. Ein weiterer Schritt in diese Richtung kann eine interne oder auch externe Qualifizierungsmaßnahme sein, die die vorhandenen beruflichen Möglichkeiten erweitert oder neue Perspektiven eröffnet. Wie überhaupt die Einstellung gefragt ist, Neuem und damit auch neuem Lernen offen und

aufgeschlossen gegenüber zu stehen. Ganz einfach deshalb, weil es auf den alten Wegen oftmals nicht mehr weiter geht. Und in solchen Fällen bedeutet Veränderung keine Bedrohung, sondern eine Chance.

Nicht zu lange warten

Manchmal, das gibt auch Joachim Beltermann zu, ist es zumindest für Außenstehende schwer nachvollziehbar, dass eine Wiedereingliederung so lange dauert. „Aber“,

gibt er zu bedenken, „wir müssen dabei vieles miteinander in Einklang bringen“. So kosten Rehabilitation, Qualifizierung oder Umschulung in der Regel viel Zeit und auch auf manche technische Hilfsmittel muss man lange warten. Das Wiedereingliederungsteam hat sich daran längst gewöhnt. Schließlich macht es bereits seit zehn Jahren diesen Job, die Abläufe sind längst ein etablierter Prozess. Routine ist daraus trotzdem nicht geworden, jeder einzelne Fall wird als Einzelfall gewertet. Noch dazu einer, der

im geschützten Rahmen behandelt wird, denn für das Team besteht Schweigepflicht. Kurzum: Wer sich den Vieren anvertraut, kann in Bezug auf Gesundheit und berufliche Zukunft eigentlich nur gewinnen. Einen Wunsch haben die Vier aber doch: Nicht unbedingt so lange zu warten, bis nichts mehr geht, sondern bereits vorher um Rat zu fragen. Denn diesen Rat, so viel steht fest, bekommt er. Und eine Lösung erfolgt stets im Konsens mit allen Beteiligten.



MITARBEITER ▶ EHRUNG VON SICHERHEITSBEAUFTRAGTEN:

Jahrelang im Dienst der Sicherheit tätig

Auf 10, 20 und 30 Jahre ehrenamtliche Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragte bei der HKM können Peter Ellerik, Manfred Gehring, Holger Heinz, Hans-Joachim Kochale, Udo Krützberg, Bernd Pillich, Ernst Neumann, Peter Rieche, Detlef Schröder, Christian Urbanik und Albert Wilhelmi zurückblicken, die Anfang des Jahres in der Hüttenschenke geehrt wurden.

Die für HKM zuständige Aufsichtsperson Dr. Günter Klein bedankte sich im Namen der Berufsgenossenschaft Holz und Metall für die geleistete Arbeit und überreichte Urkunden. Die Glückwünsche seitens des Betriebsrates übermittelte Holger Arend. Stellvertretend für die Führungskräfte der Hütte waren zudem Dr. Thorsten Bolender,

Helge Hufen und Michael Hoffmann sowie Mitarbeiter der Arbeitssicherheit bei der Ehrung anwesend.

Unfallentwicklung stetig verbessert

Im Namen der Geschäftsführung bedankte sich der Leiter des Bereiches Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Dr. Wolfgang Panter, für die geleistete Arbeit und überreichte Präsente der HKM. „Ohne die Bereitschaft der insgesamt 124 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ehrenamtlich in dieser Aufgabe wirken, wäre die erfolgreiche Sicherheitsarbeit der Hütte kaum möglich“, betonte Dr. Panter, der in diesem Zusammenhang auf die stetige Verbesserung der

Geehrte und Ehrende unter sich (v.l.): Holger Arend, Friedhelm Dunkel, Michael Hoffmann, Norbert Grabowski, Albert Wilhelmi, Christian Urbanik, Holger Heinz, Udo Krützberg, Ernst Neumann, Bernd Pillich, Andreas Hennen, Dr. Wolfgang Panter, Dr. Günter Klein, Helge Hufen und Peter Ellerik.

Unfallentwicklung bei HKM in den letzten Jahren hinwies. Die Sicherheitsbeauftragten haben hier in hohem Maße mitgeholfen, diese von Geschäftsführung und Betriebsrat gewünschte Sicherheitsarbeit erfolgreich zu gestalten. Hier gilt es auch in Zukunft, die Aufsichtführenden dadurch zu unterstützen, insbesondere auf die Einhaltung sicherer Arbeitsweisen zu achten und auf Sicherheitsprobleme, Mängel und Verbesserungsmöglichkeiten hinzuweisen.

Name:

Tihomir Glavas

Alter:

46 Jahre

Familienstand:

verheiratet, zwei Kinder

Ausbildung:

*Meister Informationstechnik,
Zertifizierter Projektleiter*

Heutige Tätigkeit:

*Meister im Bereich Kommunikations-
und Dateutechnik (TI-K)*

Bei HKM seit:

Oktober 2014

MITARBEITER ▶ MITARBEITER STELLEN IHREN ALLTAG VOR:

Der richtige Mann am richtigen Platz

Wer sein Hobby oder seine Leidenschaft zum Beruf macht, hat gegenüber anderen einen großen Vorteil: Er hat Spaß an dem, was er tut, und arbeitet demzufolge gerne. Tihomir Glavas ist so ein Mensch. Allerdings besitzt er noch etwas, das nicht unbedingt selbstverständlich ist: die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, über den eigenen Tellerrand hinaus zu schauen und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Mit ein Grund, warum der 46-Jährige heute bei HKM einen Job ausübt, den er sich zu Beginn seines beruflichen Werdegangs sicherlich noch nicht vorstellen konnte.

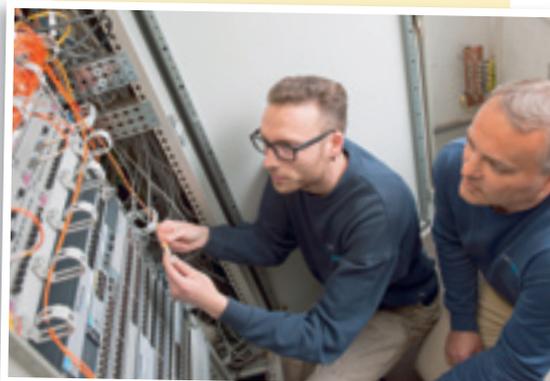
Die Qual der Berufswahl hat Tihomir Glavas dabei nie gehabt. Für ihn, der sich in seiner Freizeit für Technik, Elektrik und Elektronik interessiert und seine Lautsprecherboxen selbst zusammenbaut, steht die Richtung frühzeitig fest. Radio- und Fernsehtechniker will er werden, eine Ausbildung, die sich begrifflich durch die Zusammenlegung verschiedener Berufe über den Informationstechniker zum heutigen IT-System-Elektroniker gewandelt hat.

Zahlreiche Anlagen installiert

In seinem Geburtsort Mettmann beginnt Tihomir Glavas 1984 seine Ausbil-

dung zum Radio- und Fernsehtechniker bei einer dort ansässigen Firma, die sich durch den Bau einer ersten Satellitenanlage einen Namen gemacht hat. Auch der frisch gebackene Lehrling bekommt es in seiner dreieinhalbjährigen Ausbildung damit zu tun. „Ich habe in dieser Zeit an der Errichtung von bestimmt 350 Satelliten-, Funk- und Fernsehanlagen mitgearbeitet“, erzählt er. Trotzdem zieht es ihn nach Abschluss der Lehre eher in den Bereich der Sicherheits- und Kommunikationstechnik. In Düsseldorf startet er als Techniker bei dem Unternehmen Thevis & Wunderlich, das sich vor allem mit Flottenmanagement beschäftigt. Für zahlreiche Speditionen projektieren Tihomir Glavas und seine Kollegen solche

Im Rechenzentrum 3 werden die einzelnen Netzwerkverbindungen über Lichtwellenfasern miteinander verbunden.



Telematiksysteme, bauen sie teilweise an einem Wochenende und über Nacht in mehr als 70 Lkw ein. Dazu rüsten sie rund 50 Prozent aller Düsseldorfer Taxen – etwa 600 Fahrzeuge – mit Taxametern aus, bauen Navigationssysteme und A, B, C-Netz Autotelefone in die Chef-Fahrzeuge von Unternehmen wie Thyssen ein und statten Rheinschiffe, Leitstellen von Behörden wie Polizei, Feuerwehr oder das Deutsche Rote Kreuz mit neuer Kommunikations- oder Alarmtechnik aus. Wobei bereits damals der Trend zu mobilen Anlagen geht.

Besuch der Meisterschule

Sieben Jahre bleibt Tihomir Glavas bei dem Unternehmen, dann wächst in ihm der Wunsch, sich weiterzuentwickeln. „Ich sah sowohl in der Firma als auch bei meiner Tätigkeit einfach kein Fortkommen mehr.“ Er entscheidet sich für den Besuch der Meisterschule, kündigt und arbeitet nebenbei weiter, um die Schule zu finanzieren. Das Themenfeld, das ihn auf der Schule erwartet, ist breit gefächert. Mechanische Kenntnisse sind ebenso gefragt wie Wissen über Elektronik. Schließlich gibt es damals noch Geräte wie Videorecorder oder CD-Player, die Mechanik und Elektronik in sich verei-

nen. „Heute“, sagt Tihomir Glavas, „regieren Netzwerke mit Bits und Bytes, aber damals war das halt noch anders.“ Nach dem Abschluss bei der Handwerkskammer Düsseldorf heiratet er zunächst einmal und macht sich dann wieder auf Jobsuche. Fündig wird er bei einem Solinger Familienbetrieb, das sich auf Sicherheits- und Kommunikationstechnik spezialisiert hat. Als Werkstattleiter hat es Tihomir Glavas mit der ganzen Palette an Telefon-, Video- und Einbruchmeldeanlagen zu tun. Auch Netzwerke sowie das mobile Internet beginnen langsam, die Welt zu erobern. Obwohl das Unternehmen im gesamten Bergischen Raum bekannt ist, für zahlreiche Baufirmen, Behörden und städtische Betriebe aktiv ist, verlagert es sich zunehmend auf den Handybereich. Für Tihomir Glavas Grund genug, sich nach sieben Jahren erneut umzuorientieren.



Das Programm IsyDif (digitale Hütte) zeigt Tihomir Glavas an, wo Kommunikations- und Datenleitungen auf der Hütte verlegt sind.



Christian Kempkes und Tihomir Glavas bei der Planung von Maßnahmen.

Nachfolger gesucht

Für ihn liegt die Zukunft im Bereich Sicherheits- und Kommunikationstechnik und dort will er auch weiter arbeiten. 2003 findet er eine neue Stelle bei der Schneider Intercom GmbH in Erkrath, die heute einen Marktanteil von 60 Prozent bei Sprechanlagen hat. Tihomir Glavas ist dabei von der Planung bis zur Abnahme der Anlagen in alles eingebunden. Unter anderem arbeitet er nach dem großen Brand am Bau der Notrufanlage des Düsseldorfer Flughafens mit, errichtet Anlagen für die Werksicherheit bei Thyssen in Beekerwerth und vernetzt die Sprechantentechnik der Standorte Bochum, Dortmund und Duisburg. Ein vielfältiger und abwechslungsreicher Job, der ihm viel Spaß macht. Eher aus Neugier schaut er daher auf Stellenausschreibungen und bleibt dann plötzlich doch an einer Anzeige hängen. Denn darin ist eine Meisterstelle in der Kommunikationstechnik ausgeschrieben. Etwas, das nicht sehr oft geschieht, wie Tihomir Glavas weiß. Annonciert hat das Ganze Christian Kempkes, bei HKM Leiter des Bereichs Daten- und Kommunikationstechnik, der auf diesem Weg einen Nachfolger für den bisherigen Meister Karl-Heinz Genschow sucht. Da Tihomir Glavas einer Veränderung nicht gänzlich abgeneigt ist, schaut er noch einmal genauer hin. Das ausgeschriebene

Profil spricht ihn an. Gesucht wird ein Meister mit breiten fachlichen Kenntnissen und Führungserfahrung. Er entschließt sich zu bewerben, zumal er HKM als Unternehmen von einem seiner Kollegen kennt.

Ungewöhnliche Gesprächsnachbereitung

Drei Gespräche und vier Monate dauert's, bis alles in trockenen Tüchern ist. „Tihomir Glavas war einer der ersten Bewerber, und wir wollten eigentlich auf noch mehr warten, um dann ein Assessment-Center durchzuführen“, erklärt Christian Kempkes die ungewöhnlich lange Zeit. Zu den Favoriten gehörte der Mettmanner allerdings von Anfang an. Da er über ein hohes Maß an Fachkenntnissen und auch über ein ausreichendes Potenzial Führungsverantwortung verfügt, fällt die Entscheidung schließlich zu seinen Gunsten. Wozu auch noch ein weiterer Umstand beiträgt. „Tihomir Glavas ist der erste Kandidat, der im Nachgang zu den Bewerbungsgesprächen einen Brief mit einer Stellungnahme verfasst und darin alles geschildert hat, was ihm am Herzen lag“, sagt Christian Kempkes. „Ich wollte nur darauf hinweisen, dass ich erst sieben Jahre

Führungserfahrung habe und man mich nicht mit falschen Erwartungen einstellt“, erklärt Tihomir Glavas. So viel Ehrlichkeit findet sein heutiger Chef noch heute eine „tolle Sache“ und weiß längst, dass er auf den richtigen Mann gesetzt hat. Denn Tihomir Glavas findet reibungslos in seine neue Position. Was insofern nicht wundert, als er bereits bei seiner Weiterbildung zum zertifizierten Projektleiter viel über die Persönlichkeit sowie die Stärken und Schwächen von Menschen gelernt hat. Das versucht er jetzt als Chef von 23 Monteuren umzusetzen. Und setzt dabei vor allem auf Respekt und Vertrauen. Sein Ziel: „Die Mitarbeiter zu eigenständigem Denken und selbständigem Handeln anzuleiten“, betont er.

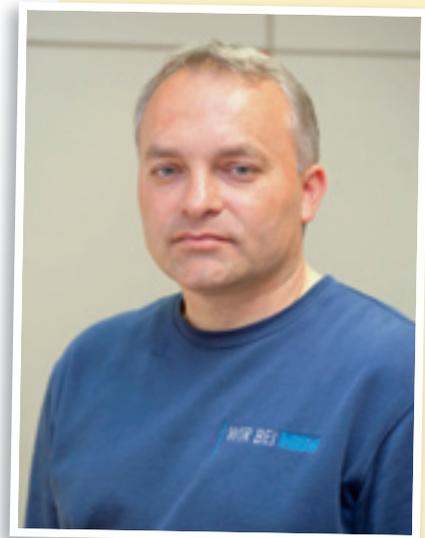
In anderer Funktion

„Führen im Rahmen der KVP-Organisation“, bestätigt sein Chef Kempkes den Ansatz. Überhaupt attestiert er seinem neuen, inzwischen ja schon alten Mitarbeiter, dass dieser gut in das vorhandene Umfeld rein passt. Tihomir Glavas selbst hat sich allerdings umstellen müssen. Zwar geht es auch bei HKM um die Instandhaltung und Inbetriebnahme verschiedener technischer Anlagen, wie Video-, Brandmelde- und Wechselsprechanlagen bis hin zur Netzwerk-Technik, dem sogenannten Hüttennetz. Doch seine Funktion ist nun eine andere. Er muss jetzt planen, Mitarbeiter einteilen und einweisen, Termine koordinieren sowie Personal- und Lagermanagement durchführen, sozusagen die Klammer über die gesamte Technik bilden. Früher, sagt er, habe er mehr mit Projektbetreuung zu tun gehabt, jetzt mehr mit Menschen und der Steuerung von Projekten. Unlieb ist ihm das nicht, auch wenn er jetzt mehr drinnen als draußen arbeitet. Aber auch da wird es nie langweilig, lacht er. Und auf die Unterstützung seines Teams kann er ohnehin zählen. Gut so, denn neue Dinge stehen an. So hält etwa die Netzwerktechnik mit Wechselsprech- und Videoanlagen schrittweise Einzug auch in klassische Gewerke. Eine Entwicklung, auf die sich seine Mitarbeiter einstellen müssen. Weiterbildung ist angesagt, und die Kollegen sehen das und fragen bereits danach.

Privat regiert König Fußball

Privat steht der Fußball im Vordergrund. Nicht nur, weil Tihomir Glavas Fan von Fortuna Düsseldorf, sondern auch, weil sowohl die 16-jährige Tochter als auch der elfjährige Sohn in Vereinen spielen. Der Sohn hat es bereits in die DFB-Kreisauswahl geschafft. Natürlich unterstützt der Vater das Hobby seiner Kinder, auch wenn es manchmal stressig werden kann. „Dann geht es von der Arbeit nach Hause zum Essen und dann sofort weiter zum Fußball.“ Richtig entspannen kann er sich im eigenen Haus und Gar-

ten, beim Fahrradfahren und bei Reisen. Vornehmlich nach Kroatien, wo seine Wurzeln sind. Aber auch zum Wandern nach Österreich. Insgesamt also alles klar bei Tihomir Glavas, der sich wohl fühlt bei HKM und der Überzeugung ist, genau die richtige Entscheidung getroffen zu haben. Auch wenn jeder Anfang schwer ist, wie er hinzufügt. Das sieht sein Chef genauso. „Tihomir Glavas kommt mit allen Menschen gut aus und findet fast immer einen Kompromiss.“ Sagt Christian Kempkes. Und der Chef hat bekanntlich immer Recht.



MITARBEITER ▷ FÜR UMBAUMASSNAHMEN AN TOR 4:

100.000 Euro Fördermittel bewilligt

Seit 2005 versuchen Joachim Beltermann als Vertrauensperson der Schwerbehinderten bei HKM und Volker Kuchenbecker als Arbeitgebervertreter für Schwerbehinderten-Angelegenheiten, Fördermittel des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) für schwerbehindertengerechte Arbeitsplätze im Rahmen der Umbaumaßnahmen am Tor 4 zu erhalten.

Schließlich kann der LVR bei nachweislich für schwerbehinderte Mitarbeiter (GdB >50) einzurichtenden Arbeitsplätzen sowie zur Erhaltung der Arbeitsplätze für Schwerbehinderte bis zu 80 Prozent der dafür anfal-

enden Kosten bezuschussen. Nach mehreren Vorortterminen kam jetzt nun endlich der Bewilligungsbescheid: Für die Umbaumaßnahmen werden 100.000 Euro Fördermittel bereitgestellt.

In diesem Zusammenhang geht auch noch einmal der Aufruf an alle Betriebe, zu prüfen, ob in ihren Bereichen förderfähige Arbeitsplätze für schwerbehinderte Kollegen sind oder wo Anschaffungen, Umbauten und Neubauten durchgeführt werden.

Für weiter gehende Fragen stehen Joachim Beltermann (Tel. 23 24) und Volker Kuchenbecker (Tel. 27 12) gerne zu Verfügung.



(v.l.) Joachim Beltermann (BR), Horst Rapping (im Hintergrund), Volker Kuchenbecker, Michael Hörscher und Dieter König (Oberpförtner)



MITARBEITER ► DIE AZUBI-KOLUMNE:

Einladung zum „Respekt!“-Fußballturnier

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit lädt euch eure Jugendvertretung recht herzlich zu unserem
3. werksinternen Kleinfeld-Fußballturnier (6 Feldspieler + 1 Torwart) ein.

Das Turnier wird am 15. August 2015, wie jedes Jahr unter dem Motto:
„RESPEKT! - Kein Platz für Rassismus“, auf der Platzanlage des VfL Duisburg-Süd,
stattfinden. Die Anmeldefrist ist der 31. Juli 2015.

Jeder Bereich kann eine Mannschaft melden, sofern sich genug Interessenten finden.
Selbstverständlich sind auch die Kolleginnen und Kollegen und ihre Familien herzlich willkommen,
die sich nicht am aktiv sportlichen Geschehen beteiligen!

Speisen und Getränke sind selbstverständlich für einen kleinen Betrag zu erwerben.

Wir würden uns freuen, wenn so viele Mitarbeiter unserer Hütte wie nur möglich an dem
Turnier teilnehmen! Nähere Informationen erhaltet ihr, sobald wir die Teilnehmerzahl bzw. die
Größe des Turniers abschätzen können.

Bei Fragen und Anmeldungen erreicht ihr uns unter
folgenden Rufnummern / E-Mail-Adressen:

0203 / 999-1799 / (5)1799

0172 / 74 75 124 kevin.schmitz@hkm.de

01522 / 17 31 293 vanessa.geers@hkm.de

0177 / 25 96 582 nick.velden@hkm.de

Mit kollegialem und sportlichem Gruß,
Eure Jugendvertretung

Respekt!

Kein Platz für Rassismus

www.respekt.tv





MITARBEITER ▸ NEUE SAP-TRAININGSLANDSCHAFT:

Weil Gutes immer noch besser gemacht werden kann



Um bei Schulungsmaßnahmen gezielter auf den Kenntnisstand des einzelnen SAP-Anwenders einzugehen, hat die Berufsbildung in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Anwendungsentwicklung sowie Methoden und Systeme das gesamte SAP-Angebot aktualisiert.

Generell ist das Thema bei HKM nicht neu. Schließlich wurde schon immer ein reichhaltiger Maßnahmenkatalog für SAP-Themen bereitgestellt. Doch weil man gute Dinge immer noch besser machen kann, haben die internen SAP-Trainer sich weiteren Anforde-

rungen gestellt: Sie wollen die HKM-Mitarbeiter befähigen, allen SAP-Funktionen zu bedienen, die diese bei der täglichen Arbeit benötigen.

Schnell das richtige Angebot finden

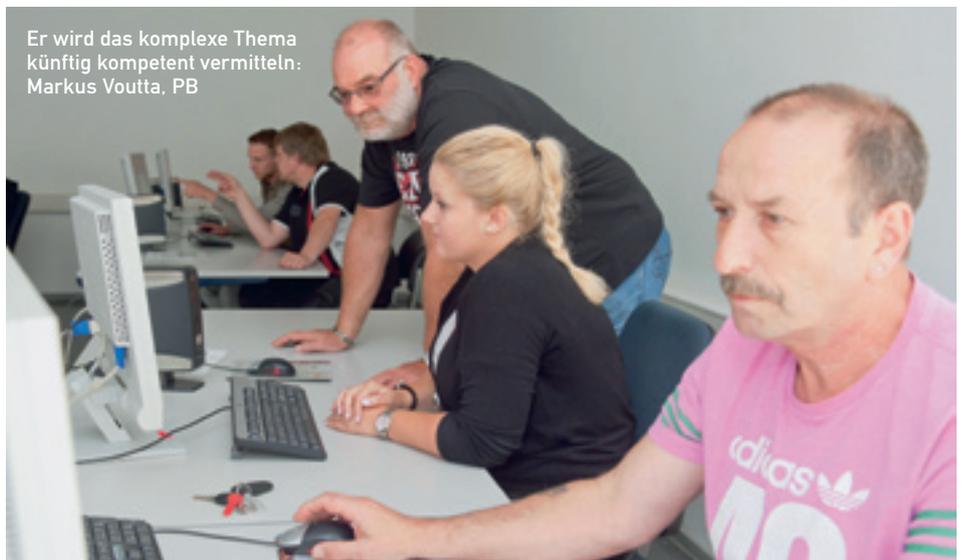
Die Devise ist, dass sowohl SAP-Einsteiger als auch erfahrene Nutzer aus allen Abteilungen schnell das richtige Angebot finden sollen. Um das sicherzustellen, sind bereits im Vorfeld vielfältige Gespräche und Workshops mit den SAP-Anwendern geführt worden, um deren Wünsche und Ansprüche zu ermitteln

und später umzusetzen. Die Diskussionen und der Erfahrungsaustausch stellen deshalb eine wesentliche Grundlage für die Neustrukturierung des internen Schulungsangebots dar, bei dem die interne Kundenorientierung jetzt im Mittelpunkt steht. Die Inhalte der neun Module bauen dabei aufeinander auf, zudem sind Spezialisierungen möglich.

Zusätzliche Infos und e-Learnings

Damit die Inhalte bei den Schulungsteilnehmern nachhaltig ankommen, werden zu den einzelnen Themen neben den SAP-Trainings

Er wird das komplexe Thema künftig kompetent vermitteln: Markus Voutta, PB



◀ Das Projektteam der Neugestaltung der SAP-Qualifizierungen hat nach erfolgreicher Realisierung des Projekts Grund zur Freude (v.l.): Klaus Faerber, CI-A, Udo Gläsel, TI-S, Danièle Schwarz, PB und Thorsten Berthelé, TI-S

zusätzlich noch weitere Informationen und e-Learnings angeboten. Das gesamte Schulungsmaterial wurde neu erstellt und wird zukünftig fortlaufend aktualisiert, wobei jeder Schulungsteilnehmer die Schulungsunterlagen jederzeit einsehen kann. Auch bei gesonderten Problemen mit speziellen SAP-Themen wie etwa Workflow-Vertretung stehen den HKM-Mitarbeitern nun kleine Lerneinheiten zur Verfügung.



Den inneren Schweinehund überwinden



Die Sport- und Gesundheitsecke bei HKM

Alle kennen ihn oder haben zumindest doch schon einmal von ihm gehört. Die Rede ist hier vom sogenannten inneren Schweinehund, dem sowohl Beginner als auch Wiedereinsteiger oder auch regelmäßig Sport Treibende immer wieder mal begegnen. Wobei es die zuletzt Genannten einfacher haben. Schließlich kennen sie bereits das gute Gefühl beim bzw. nach dem Sport. Sie haben schon gespürt, dass ihnen Bewegung gut tut – ihrem Körper, ihrer Seele und ihrem Gemüt. Sie fühlen sich wohler und fitter, sind belastbarer, vielleicht einfach gesünder. Und das sagt ihnen auch der Arzt beim jährlichen Gesundheits-Check.

Die Anfänger haben das zwar auch schon oft von Bekannten gehört, aber trotzdem: Es fällt halt nicht leicht, sich zu überwinden, sich zusätzlich zu den alltäglichen beruflichen Anstrengungen ein weiteres Mal aufzuraffen. Und wofür überhaupt? Damit man sich am nächsten Tag noch kaputter fühlt? Von wegen fit!

Ziel setzen für die eigene Motivation

Wenn das bei Jemandem zutrifft, hat er oder sie etwas falsch gemacht. Sich entweder zu viel vorgenommen oder zu viel gemacht. Auf

jeden Fall hat man sich überfordert. Und das macht keinen Spaß – schon gar nicht auf Dauer. Also wie geht's? Ganz einfach: Jeder muss für sich ein persönliches Ziel formulieren. Ein Ziel, das auch wirklich zu erreichen ist, ohne sich schinden zu müssen. Ein solches Ziel zu haben, ist wichtig für die eigene Motivation. Denn ohne Motivation hört man einfach auf, weil es ja anscheinend keinen Sinn macht, sich zusätzlich zu bewegen.

Wer dieses Ziel für sich gefunden hat, startet dann in ganz kleinen Schritten. Wichtig ist, erst einmal anzufangen und zu machen. Regelmäßig – am besten einmal wöchentlich. Und vor allem so, dass man sich während und insbesondere nach der körperlichen Betätigung wohl fühlt, seinen Körper spürt, ohne dass etwas weh tun.

Dran bleiben

Natürlich ist auch eine Portion Willenskraft erforderlich, um dran zu bleiben.

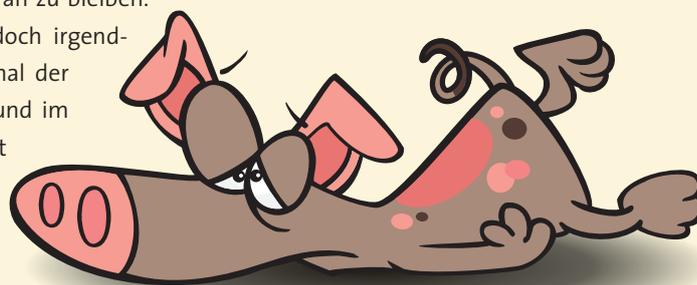
Und sollte dann doch irgendwann wieder einmal der innere Schweinehund im Wege stehen, heißt

es, handlungsorientiert sein und die eigene Umsetzungskompetenz zu bewahren. Der Motor „Eigenmotivation“ – unterstützt durch ein gutes Körpergefühl – muss wieder in Gang kommen, wieder am Laufen gehalten werden. Jetzt nur auf das eigene Tempo einlassen, sich nicht mit Anderen, mit den „Ziel-Schnell-Erreichern“ vergleichen.

Wir dürfen ruhig auch mal wieder einen Gang zurück schalten – nur sollten wir uns nicht aus der Bahn werfen lassen. Denn im Hinterkopf wissen wir: Sport individuell und sinnvoll betrieben, ist richtig gut für uns.

Also: Probieren Sie es aus. **Wo:** im Fitnessraum des HKM-Betriebsarztzentrums. **Wann:** immer montags und mittwochs zwischen 15:00 und 18:30 Uhr. Und der Trainer hilft dabei, die gesetzten Ziele zu erreichen.

In der nächsten Ausgabe: Wie mache ich für mich sinnvoll Ausdauertraining?





MITARBEITER ▸ LOSSPRECHUNGEN AZUBIS:

Schon zweimal gefeiert

Für die Azubis es der schönste und wichtigste Tag der gesamten Ausbildung. Denn die Lossprechung besagt nicht nur, dass sie es geschafft haben. Sie läutet auch ein neues Kapitel in dem zumeist noch jungen Berufsleben ein. Bei HKM fand ein solcher Tag in diesem Jahr bereits zweimal statt: am 26. Februar und am 26. Juni.

Treffpunkt und Veranstaltungsort für die Lossprechung war jeweils die Hüttenschnecke, die den feierlichen Rahmen für den offiziellen sowie den unterhaltenden Teil bildete. Und natürlich waren neben den ehemaligen Azubis auch deren Ausbilder und zahlreiche andere Gäste erschienen, um die zurückliegende Leistung zu würdigen

und Glück für den neuen Lebensabschnitt zu wünschen.

36 Ausgebildete im Februar losgespröchen

Am 26. Februar 2015 wurden insgesamt 36 Auszubildende losgespröchen, von denen

Bei der Feier am 26. Juni wurden 17 Ausgebildete losgespröchen.



Lossprechung von 26 Azubis am 26. Februar 2015

vier die Prüfung vorgezogen hatten. Drei davon sogar um ein ganzes Jahr. Sowohl für diese „Überflieger“ als auch für die anderen fand Oberstudienrat Manfred Nicolaus als Schulleiter des Robert Bosch Berufskollegs Duisburg in seiner Laudatio anerkennende Worte. Zugleich riet er den Losgesprochenen, nun nicht nachzulassen und sich mit dem gleichen Engagement auf das nun Kommende einzulassen. Bevor es zum unterhaltenden Teil mit den Künstlern Merlin & Co sowie zum von der Hüttenschenken-Crew vorbereiteten Imbiss/Bufet kam, stand noch das wichtigste auf der Tagesordnung: die Überreichung der Zeugnisse. Insgesamt wurden an diesem Tag vier Elektro-

niker für Automatisierungstechnik, sechs Elektroniker für Betriebstechnik, acht Industriemechaniker, zwei Konstruktionsmechaniker, zwölf Verfahrensmechaniker, drei Werkfeuerwehrleute (davon eine weiblich) sowie eine Industriekauffrau losgesprochen.

Lossprechung für 17 Ausgebildete im Juni

Die zweite Lossprechung liegt erst wenige Tage zurück und fand am 26. Juni in der Hüttenschenke statt. Diesmal sprach Betriebsrat Philipp Dengel den ehemaligen Auszubildenden im Namen von ganz HKM seine Anerkennung aus und gratulierte zu der erfolgreich absolvierten Ausbildung. Auch hier sei erwähnt, dass von den insgesamt 17 Aus-

gebildeten zwölf eine vorgezogene Prüfung absolvierten. Auch an diesem Tag gab es für die ehemaligen Azubis und zahlreichen Gäste ein kleines Rahmenprogramm und als Höhepunkt die Zeugnisübergabe. Das Ende ihrer Ausbildung feiert im Einzelnen ein Elektroniker für Automatisierungstechnik, eine Fachkraft für Metalltechnik, vier Industriemechaniker/in in der Kooperative Bachelor Ausbildung Maschinenbau, vier Industriemechaniker, eine Speditionskauffrau, ein Konstruktionsmechaniker, drei Verfahrensmechaniker und zwei Zerspanungsmechaniker.

Allen im Februar und Juni losgesprochenen Ausgebildeten auch von unserer Seite einen Herzlichen Glückwunsch sowie viel Glück und Erfolg für die nächsten Jahre.

UMWELT ▷ INFO-BROSCHÜRE FÜR DIE NACHBARSCHAFT:

Damit bei Störungen jeder Bescheid weiß

Als Betreiber von Anlagen, in denen Stoffe der Störfall-Verordnung gehandhabt werden, hat HKM gesetzlich vorgeschriebene Informationspflichten gegenüber der Nachbarschaft zu erfüllen. Eine dieser Pflichten besteht darin, die Öffentlichkeit alle drei Jahre erneut oder aber bei Änderungen sofort zu informieren. Da sowohl die drei Jahre rum sind und sich zugleich Änderungen ergeben haben, wird demnächst eine neue Informationsbroschüre an die Nachbarschaft verteilt.

Die gegenüber der zuletzt im Jahre 2012 verteilten Informationsbroschüre relevanten Änderungen sind das jetzt zu HKM gehörende Kraftwerk, ein neuer Stoff in der Kokerei (Prozessgas Clausanlage) sowie die ggf. notwendige Alarmierung der Bevölkerung über die vor einiger Zeit wieder in der Wohnbebauung in Duisburg installierten Sirenen. Die Broschüre ist schon im Intranet und Internet zu finden. Die Verteilung in der Nachbarschaft wird voraussichtlich im Juli/August erfolgen, nachdem der Radius der Verteilung mit der Berufsfeuerwehr der Stadt Duisburg abgestimmt ist.

Teil einer breit angelegten Sicherheitsvorsorge

Für HKM ist die Erstellung und Verteilung der Informationsbroschüre übrigens weit mehr als nur die Erfüllung einer gesetzlichen Vorgabe. Vielmehr haben Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz in der Produktion eine lange Tradition und sind ein wesentlicher Teil der Unternehmenspolitik, wie es auch im Vorwort zu der Broschüre heißt. Nicht zuletzt deshalb unternimmt HKM in Abstimmung mit den Behörden alles nach dem Stand der Technik Machbare für die Sicherheit der Anlagen und damit auch für die Sicherheit der Nachbarschaft. Von daher ist das Informationsblatt auch nur ein Teil einer breit angelegten Sicherheitsvorsorge. Da neben allgemeinen Sicherheitsratschlägen und wichtigen Telefonnummern darin noch die wichtigsten Anlagen und Tätigkeiten von HKM erläutert werden, kann die Broschüre auch als informatives Nachschlagewerk genutzt werden. Lesen sollte man sie allemal, um zu wissen, was zu tun ist, wenn wirklich einmal etwas passieren sollte.





MITARBEITER ▶ KREATIV-TRAININGS FÜR AZUBIS WIEDER AUFGENOMMEN:

Kreativität, eine lösungsorientierte Technik

Nach einem Jahr Pause sind die Kreativ-Trainings für die Azubis von HKM wieder da. Grund für die vorübergehende Auszeit war die Verschiebung der Maßnahme vom ersten ins zweite Lehrjahr, um den Inhalten zu Beginn der Ausbildung besser gerecht werden zu können. An ein generelles Ende der Kreativ-Trainings war allerdings zu keiner Zeit gedacht worden, schließlich handelt es sich bei Beschäftigungen wie Steinbearbeitung oder das Anfertigen von Drucken nicht um Zeitvertreib. Vielmehr sollen die Azubis lernen, sich auf neue Dinge einzulassen, auch auf solche, die man scheinbar nicht sofort gebrauchen kann.

Der tiefere Sinn hinter der in Seminar-Charakter ablaufenden Aktion ist, Kreativität erlebbar zu machen. Denn, so der Bildende Künstler Rüdiger Eichholtz, der die Trainings nun schon seit zehn Jahren bei HKM durchführt: „Kreativität ist eine lösungsorientierte Technik und kann später im Beruf durchaus hilfreich sein.“

Impulsvortrag „Mensch und Technik“

Standen die vorausgegangenen Trainings unter dem Motto „Umwelt und Technik“,

so hieß es diesmal „Mensch und Technik“. Und nach Dr. Udo Kalina, der als Leiter der Umwelta Abteilung (TU) beim vorigen Mal den Impulsvortrag zum Start der Maßnahme gehalten hatte, war nun Personalchef Jens Looock an der Reihe. Er stimmte die rund 50 Teilnehmer, unter denen sich erstmals auch die kaufmännischen Azubis befinden, auf das Thema ein. Dabei zeigte er vor dem Hintergrund des Demografischen Wandels unter anderem den Unterschied zwischen Mensch und Technik auf. Ziel von HKM sei es, sie auch bis zum dann wohlverdienten Ruhestand noch auf der Hütte zu beschäf-

Mustafa Cakan (EBT) und Taner Bastug (EBT) beim Linolschnitt



Nils Bergmann (KM) beim Arbeiten mit Linolschnitt-Werkzeugen





René Hovorka (IM) beim Bearbeiten der Steine



Fertige Linolschnitt-Drucke

tigen, sagte Jens Look den Azubis. „Damit sind Sie ein Langfrist-Investment, das sich am Ende auf einen hohen zweistelligen Millionenbetrag beläuft.“ Wenn bei einer Anlage ein Motor schwächele, würde der ausgetauscht. Bei Menschen sei das wegen der langfristigen Perspektive nicht so. Die Mitarbeiter die heute mit 50 und mehr Dienstjahren in die Rente gehen, sind auch nicht mehr auf dem Wissensstand vor 50 Jahren, sondern mussten und haben sich kompetent für die HKM attraktiv gehalten. Gleichzeitig müssten sich die heutigen Azubis aber auch fragen, was sie selbst motiviert, was sie antreibt und dazu bewegt, sich in den Job einzubringen. „Nur das Geld oder ist es vielleicht doch mehr, wie etwa die Verbundenheit mit dem Unternehmen oder auch ein Stück Selbstbestätigung?“, fragte der Personalchef. Dieses Wechselspiel zwischen attraktivem Arbeitsplatz und kompetenten, lebensbegleitend lernenden Mitarbeiter macht nach Überzeugung von Jens Look

den Unterschied aus, „in dieser Hinsicht sind Mensch und Technik nicht miteinander zu vergleichen.“

Drei Tage Training

Drei Tage haben die insgesamt vier Gruppen Zeit, das Motto künstlerisch auf unterschiedliche Weise umzusetzen. Dabei geht es zunächst um die Frage, wie sich das Thema auf Symbole und Motive herunterbrechen lässt. Schließlich sollen diese Symbole und Motive in den nachfolgenden Tagen in einen Stein übertragen oder auch in Mehrfarbdrucken umgesetzt werden. Der tiefere Sinn ist dabei stets dasselbe: ein Problem zu erkennen und eine Lösung dafür zu finden. „Kreativität hilft, eine Haltung dafür zu entwickeln und kann somit auch dazu beitragen Probleme zu lösen“, betont Rüdiger Eichholtz, der den Azubis nicht nur die jeweiligen Techniken erklärt, sondern ihnen auch bei der Entwicklung und Umsetzung einer Idee mit Rat und Tat zur Seite steht. Am Ende steht für die meisten ein echtes Erfolgserlebnis, denn: „Am Anfang ist eigentlich keiner so richtig kreativ und doch

kommen zum Schluss tolle Sachen dabei raus“, so Rüdiger Eichholtz.

Überlegungen zu Ausstellung

Wie Recht er damit hat, davon konnten wir uns bei dem kurzen Besuch eines Kreativ-Trainings überzeugen. Da gab es Steine, in die Hände oder Köpfe zusammen mit Zahnrädern oder Werkzeugen eingearbeitet worden waren, oder auch großflächige Mehrfarbdrucke mit unterschiedlichen Motiven, die jeweils das Motto „Mensch und Technik“ widerspiegelten. Für Personalchef Jens Look sind diese kreativen Ergebnisse der Azubis Grund genug, noch einmal über eine Ausstellung in der Hüttschenke oder der ELB-Halle nachzudenken und dabei auch die Werke der zurückliegenden Kreativ-Trainings zu präsentieren. „Vielleicht könnten wir daraus ja sogar über die Jugendvertretung eine Versteigerungsaktion zugunsten der Opfer des verheerenden Erdbebens in Nepal machen“, so die Überlegungen. Dann hätte die kreative Beschäftigung der Azubis nicht nur einen pädagogischen, sondern auch noch einen humanitären Effekt.



MITARBEITER ▶ WIR GRATULIEREN UNSEREN JUBILAREN:

JULI		35 Jahre		35 Jahre		35 Jahre	
45 Jahre		Helmut Schmidt	19.08.	Hartmut Peters	01.09.	Claudia Klatzek	01.09.
Ingo Hass	01.07.	25 Jahre		Werner Schulz	01.09.	Dirk Lachmann	01.09.
Guenter Kussauer	01.07.	Dr. Jens Reichel	01.08.	Ursula Stepper	01.09.	Sabine Luse	01.09.
Wilhelm Leurs	02.07.	Kostantinos Karaiskas	13.08.	Juergen Tollmann	01.09.	Frank Manz	01.09.
Detlef Rosin	06.07.	Holger Tresemer	13.08.	Franz Url	01.09.	Juergen Moelders	01.09.
Hans-Joachim Hebold	07.07.	SEPTEMBER		Rolf-Dieter Wagner	01.09.	Harald Neuerburg	01.09.
Uwe Grasshoff	14.07.	45 Jahre		Manfred Wenning	01.09.	Edgar Ostach	01.09.
35 Jahre		Klaus Andres	01.09.	Helga Wolfrum	01.09.	Gerhard Panteleit	01.09.
Kornelia Suchomski	01.07.	Peter Bach	01.09.	35 Jahre		Michael Pelikan	01.09.
Herbert Ehmke	15.07.	Gerhard Batiajew	01.09.	Michael Andres	01.09.	Michael Raeuber	01.09.
Adolf Bettgens	21.07.	Werner Blumenkamp	01.09.	Thomas Andres	01.09.	Ralf Rother	01.09.
Joachim Burg	21.07.	Siegfried Brachvogel	01.09.	Ibrahim Avci	01.09.	Serif Sahin	01.09.
Detlef Ettwig	21.07.	Hans-Peter Breuers	01.09.	Joachim Beltermann	01.09.	Dietmar Schaperdoth	01.09.
Norbert Grabowski	21.07.	Joachim Bruns	01.09.	Joerg Bengard	01.09.	Werner Schmidt	01.09.
Hueseyin Guevercin	21.07.	Karl-Heinz Dahlke	01.09.	Michael Brack	01.09.	Lothar Schoendorff	01.09.
Markus Michael Jaensch	21.07.	Hans-Dieter Dederichs	01.09.	Michael Brinkmann	01.09.	Guido Schroeer	01.09.
Michael Klein	21.07.	Udo Engels	01.09.	Juergen Cornelissen	01.09.	Gerd Schrooten	01.09.
Gerd-Peter Koestermann	21.07.	Johann-Peter Ex	01.09.	Sabine Daumann	01.09.	Waldemar Schulz	01.09.
Volker Poettmann	21.07.	Eduard Gemeinhardt	01.09.	Frank Dinsing	01.09.	Hans-Juergen Siegel	01.09.
Frank Sigmund	21.07.	Horst-Guenter Goossens	01.09.	Zeki Dogan	01.09.	Stefan Smrecnik	01.09.
25 Jahre		Oskar Hammerschmidt	01.09.	Michael Dornscheidt	01.09.	Birgit Warnecke	01.09.
Gabriele vom Ende	01.07.	Guenter Herrmann	01.09.	Dirk Duebbert	01.09.	Thomas Weise	01.09.
Andreas Spiering	01.07.	Wilfried Huesken	01.09.	Erol Duran	01.09.	Buelent Yueksel	01.09.
Michael Koch	23.07.	Christine Jantsch	01.09.	Peter Ellerik	01.09.	Angelika Schlinzig	06.09.
Michael Jung	24.07.	Wolfgang Joswig	01.09.	Michael Finken	01.09.	Ibrahim Tuerkyilmaz	09.09.
Volker Bisges	30.07.	Hans Joachim Jung	01.09.	Andreas Fonteyn	01.09.	25 Jahre	
Burkhard Stocks	30.07.	Hans-Hermann Kindler	01.09.	Volker Franzen	01.09.	Mustafa Atik	01.09.
AUGUST		Christiane Koot	01.09.	Ralf Frielinghaus	01.09.	Christian Claessens	01.09.
45 Jahre		Manfred Koss	01.09.	Markus Geisse	01.09.	Tahir Demircan	01.09.
Domenico Maggiore	03.08.	Silvia Koziel	01.09.	Johannes Gerritzen	01.09.	Thorsten Dorloff	01.09.
Peter Rieche	03.08.	Udo Krause	01.09.	Fikret Guenduez	01.09.	Ali Goecmen	01.09.
Klaus-Dieter Teudeloff	03.08.	Rainer Kuchenbecker	01.09.	Hueseyin Guezeldal	01.09.	Gerd Kehnen	01.09.
Michael Hoerscher	10.08.	Manfred Lehmann	01.09.	Joachim Hanke	01.09.	Patrick von Mach	01.09.
Friedrich Muehlberg	10.08.	Dirk Martini	01.09.	Dirk Hoffmann	01.09.	Randolph Menzel	01.09.
Klaus-Peter Plugge	10.08.	Dieter Olesch	01.09.	Joerg Hoffmann	01.09.	Thomas van Dyk	24.09.
		Brigitte Paulick-Nakielski	01.09.	Frank Hohmann	01.09.	Mesut Oezbek	25.09.
				Frank Jans	01.09.		
				Osman Kalan	01.09.		
				Kalender Kirici	01.09.		

Hallo zusammen,

bei meinem letzten Rundflug über die Hütte machte ich zwei Zwischenstopps, einmal am Hochofen und einmal an einer Waschkaue. Und ich muss schon sagen: Ich war nach dem Landen doch sehr irritiert, als ich an beiden Stellen über Zigarettenstummel stolperte. Obwohl dort mit Hinweisschildern ausdrücklich auf Rauchverbote hingewiesen wird. Für meine Begriffe kann man da schon nicht mehr von Fahrlässigkeit sprechen. Bleibt nur zu hoffen, dass da nicht mal was abbrennt

oder es zu einer Explosion kommt. Kann Euch nur empfehlen, auf Kollegen oder Fremde einzuwirken, dass sie in diesen Bereichen nicht rauchen. Denn so gefährdet man nicht nur sich und seine Kollegen, sondern auch seinen Arbeitsplatz!

Alles Gute wünscht Euch
Der Hüttenspatz

PS: Mir kann man auch schreiben.
E-Mails lese und schreibe ich unter:

huetzenspatz@hkm.de





KOMPETENZ ▶

VORTRÄGE & VERÖFFENTLICHUNGEN 2/2015

TR-M

„Environmental Projects; Sinter plant HKM“

Christiane Riedel (Vortragende),
Robert Liebisch
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
VDEh Unterausschuss Möllervorbereitung,
Linz, Österreich, 16.04.2015

TI

„Produktion, Instandhaltung und Logistik im Jahr 2025“

Dr. Jens Reichel
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
InFo 2015: Smart Maintenance for Smart
Factories, TU Dortmund, 23.04.2015

„Instandhaltung 4.0“

Dr. Jens Reichel
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
36. VDI/VDEh-Forum Instandhaltung 2015,
FIR Aachen, 24.06.2015

TR-K

„Bau und Inbetriebnahme der Kokereierweiterung HKM – ein wesentlicher Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit / Standortsicherung“

Heinz-Bernd Beckmann (Vortragender),
Dr. Leo Nelles
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
Fachtagung Kokereitechnik im Deutschen
Bergbau-Museum, Bochum, 07.05.2015

TR-A

„Equipmentmanagement mittels RFID und mobiler Datenerfassung am Beispiel der Pumpeninstandhaltung HKM“

Benedikt Loy (Vortragender),
Martin Zinselmeyer, Christian von der Heydt
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
Fachtagung Kokereitechnik im Deutschen
Bergbau-Museum, Bochum, 07.05.2015

TN-K

„Umbau zweier Gießkatzen, Tragfähigkeit 425t“

Dr.-Ing. Frank Matta (TN-K)
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
Fachtagung „Umbau und Modernisierung
von Krananlagen“, HDT Essen,
04./05.05.2015

„Wiederaufbau eines verunfallten Krans“

Dr.-Ing. Frank Matta (TN-K), Vortragender
und Verfasser
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
Fachtagung „Brücken- und Portalkrane“,
01./02.06.2015, HDT Essen

T

Qualität, Menge, Kosten – Das Zukunftsprogramm „Next Generation“ bei HKM

Dr. Rolf Höffken
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
Konzernforum Salzgitter, Hannover,
07.05.2015

TV

„Sinter phase trans-formation during descent in an experimental blast furnace“

L. Lemkamp (Beck u. Kaltheuner GmbH &
Co. KG, Vortragender);
Dr. A. Janz, G. Grabietz, Dr. M. Weinberg
(Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH);
P. Sikström, M. Pettersson (LKAB, Sweden);
Prof. Dr. R. Deike (University Duisburg-Essen,
Germany)
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
ESTAD-Konferenz, Düsseldorf, 16.-20.06.2015

„Use of PGNAA to minimize standard-deviation of sinter basicity“

Bernhard Oehling (Vortragender),
Dr. Boris Kohnen, Fatima Demirci,
Georg Grabietz (Hüttenwerke
Krupp Mannesmann GmbH Duisburg);
Dr. Christoph Obert (Thermo Fisher
Scientific Messtechnik GmbH Erlangen,
Germany); Garry Noble (Thermo Fisher
Scientific Adelaide, Australia)
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
Messe METEC, Düsseldorf, 16.-20.06.2015

„SILENOS – Test method for repaid assessment of steel cleanliness“

Dr. Thomas Schlüter (Vortragender),
Dr. Matthias Weinberg,
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
Konferenz Cleansteel 9,
Budapest, 08.-10.09.2015

„Zukunftssicherung durch Innovation“

Dr. Matthias Weinberg
Vorgetragen bei / veröffentlicht in:
Internationale Studenttag der Metallurgen
(ISDM) 2015, Aachen, 07.-09.05.2015

MITARBEITER ▶

AUSTRITTE · ALTERSTEILZEIT · FREISTELLUNGSPHASE

Manfred Thiel	01.03.15
Juergen Willger	01.03.15
Dieter Ratz	01.05.15

ERREICHUNG RENTENALTER

Heinz-Gerd Bongards	01.04.15
Georg Engels	01.04.15
Wilfried Herzig	01.04.15
Eckhard Pahde	01.04.15

MITARBEITER ▶

WIR GEDENKEN:

RENTNER:

Heinrich Kukowka
Kurt Nikoleit
Anna Möres
Günter Brück
Emil Ringeler
Heinrich Bruck
Rüdiger Schmitz
Emil Winter
Klaus Henkel
Friedhelm Schmitz
Abderrahman Boukhou
Karl Hoffmann
Winfried Frölich

IMPRESSUM

„Wir bei HKM“ ist eine Zeitung für Mitarbeiter der Hüttenwerke Krupp Mannesmann

HERAUSGEBER:
Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH

VERANTWORTLICH:
Peter Gasse

REDAKTION:
Walter Klöters
Telefon 0 21 04 3 92 38
Mobil 0172 21 00 952
E-Mail wkloeters@aol.com

REDAKTIONSANSCHRIFT:
Ehinger Straße 200 · 47259 Duisburg
Tel. 02 03 999 29 06

LESERBRIEFE:
leserbrieffe@hkm.de

BILDMATERIAL:
Tanja Pickartz, Bettina Engel-Albustin,
123rf.com (Giuseppe Ramos), Fotolia.com
(Pico, WoGi, dip), Shutterstock.com (Rawpixel,
Cory Thorman, Ron Leishman)

GESAMTHERSTELLUNG:
ZERO Kommunikation GmbH, Moers



KUNDEN UND PARTNER ▶ PRODUKTE AUS HKM-STAHL:

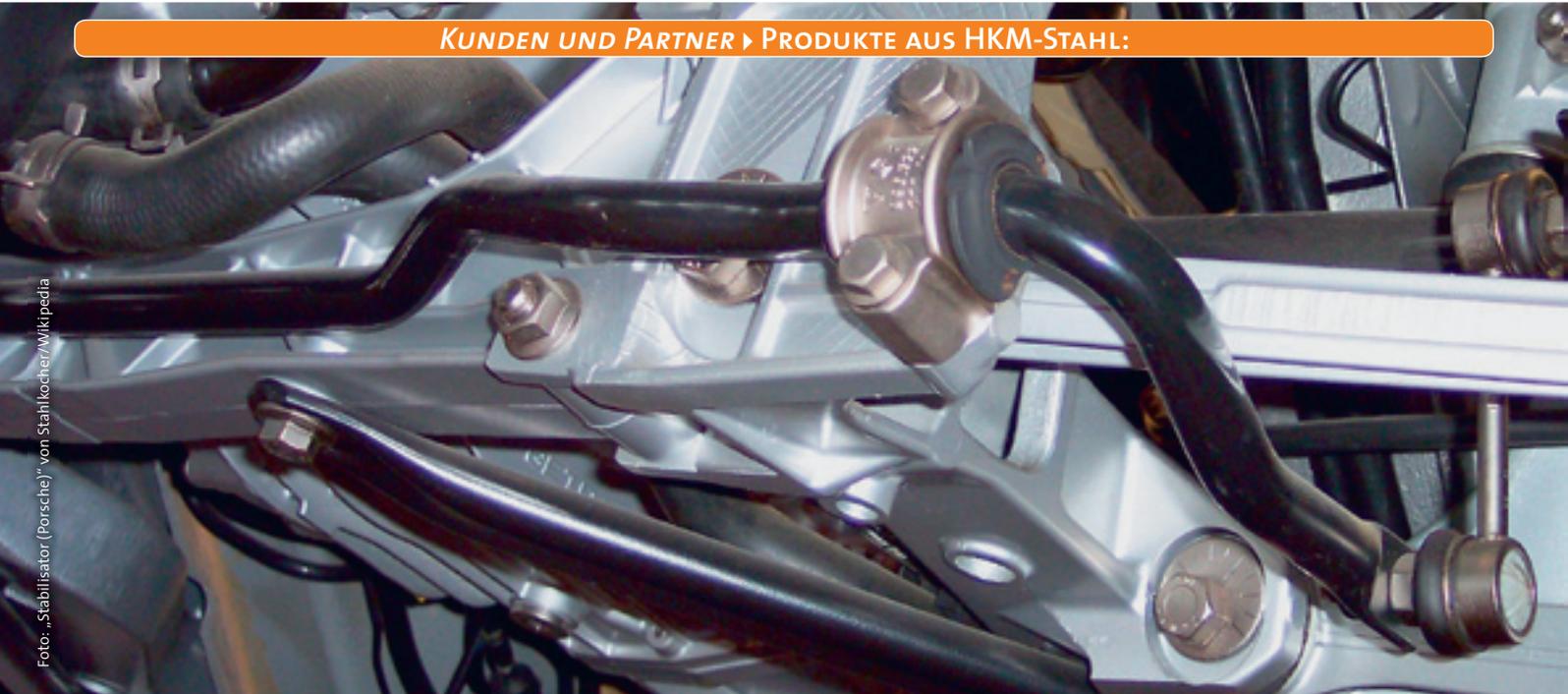


Foto: „Stabilisator (Porsche)“ von Stahlkoche/Wikipedia

Stabilität bei Kurvenfahrten

Der Autofahrer von heute ist daran gewöhnt, dass ihm vieles abgenommen wird. So sorgen zahlreiche Helferlein, darunter viele elektronische, unter anderem dafür, dass beim Anfahren die Räder nicht durchdrehen und sie beim Bremsen nicht blockieren. Und wenn's in die Kurve oder über unebene Straßen geht, kümmert sich ein Bauteil dafür, dass es beim einseitigen Einfedern eines Rades nicht zum Wanken des Fahrzeugs kommt.

Der Name dieses Bauteils ist dabei Programm. Denn der Stabilisator tut das, was er begrifflich schon vermuten lässt: Er stabilisiert. Befestigt an der Karosserie und den Radaufhängungen verdreht er sich und wirkt dem einseitigen Einfedern entgegen, indem er das gegenüberliegende Rad ebenfalls anhebt oder absenkt. Je nach dem, was gerade erforderlich ist. Gäbe es solche Stabilisatoren nicht, würde sich jedes Fahrzeug so verhalten, wie in früheren Zeiten die berühmte Ente (Citroën 2CV) und mit einer

abenteuerlich zur Seite geneigten Karosserie in die Kurve gehen. Nicht jedermanns Sache.

Sind diese Stabilisatoren heute bei sehr günstigen Autos immer noch als Vollstab ausgelegt, geht man inzwischen mehr und mehr zu geschweißten Rohren aus anspruchsvollen Stahlgüten über. Hauptsächlich deshalb, um Gewicht einzusparen. Und natürlich kommt das Vormaterial für diese Rohre von HKM. Es wird in der Stahlgüte 34MnB5 (HKM: V35MnCrTiB/1) auf der Stranggießanlage 3 produziert und anschließend per Heißtransport zum Warmbandwerk Bochum transportiert, wo es zu Breitband oder gebeiztem Spaltband weiterverarbeitet wird. Dieses Band wird danach von verschiedenen Verbrauchern zu Rohren gebogen und im HF-Verfahren in unterschiedlichen Durchmessern und Dicken geschweißt.

Mit einem dieser Verbraucher, der die HKM-Produkte besonders sorgfältig testet,

pfllegt HKM seit einem Jahr eine enge Zusammenarbeit. Da es bei diesen Tests zu Ausfällen gekommen ist, haben sich die Verfahrenstechnik, die Qualitäts- und Auftragsteuerung und der Bereich Methoden- und Systementwicklung von HKM mit mehreren Weiterverarbeitern zusammengesetzt und ein gemeinsames Optimierungsprojekt gestartet. Herausgekommen sind etwa eine andere weiterentwickelte chemische Zusammensetzung der Schmelzen sowie andere angepasste Fertigungs-Parameter für die Weiterverarbeitung (Walzung) und letztlich bessere Ergebnisse bei den Tests.

Gut so, schließlich setzt sich dieses HKM-Produkt aus Stahl immer mehr durch. Und es wird wohl nur eine Frage der Zeit sein, bis alle Stabilisatoren aus geschweißten Rohren bestehen. Schließlich ist bei der Fahrzeugentwicklung Leichtbau die Devise der Zukunft. Und hier können die Produkte aus HKM-Stahl gewaltig punkten. Denn sie sind nicht nur leicht, sondern auch sicher.