

Magazin für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Seite 09

**TEAM DER MÖLLER-
VORBEREITUNG REALISIERT
TAGESREKORDPRODUKTION**

Mehr als 18.000 Tagestonnen Sinter erzeugt

Seite 15

**NEUAUSRICHTUNG
DER PERSONALARBEIT**

„HKM-Zahnrad“ beschreibt alle
Phasen des Berufslebens

Beileger

H₂KMISSION

Meine Hütte. Unsere Zukunft.

START? KLAR!
Grüne Transformation

IN EIGENER SACHE

Es ist wie in jedem Jahr. Ganz plötzlich, sozusagen über Nacht, ist Weihnachten da. Und obwohl jeder weiß, dass Heiligabend am 24. Dezember ist, müssen dann doch wieder Geschenke auf den letzten Drücker besorgt werden. Wie gesagt: alle Jahre wieder.

Auch auf „Wir bei HKM“ trifft dieses Phänomen zu. Zunächst scheint noch gaaanz viel Zeit vorhanden, um Interviews durchzuführen, die entsprechenden Bilder zu shooten und alles zusammen in ein ansprechendes Layout zu packen. Und dann wird es doch wieder eng. Weil Termine nicht rechtzeitig zustande gekommen sind, weil Fotos wegen Urlaub oder Krankheit nicht gemacht werden konnten oder weil die Freigabe von Artikeln schlichtweg vergessen wurde. Was für uns heißt: Obwohl so viel Zeit war, wird es hinten raus doch wieder eng. Und wir müssen wieder mal drängeln und nerven, um alles zusammenzubekommen.

In diesem Zusammenhang möchten wir uns an dieser Stelle einmal bei all unseren Ansprechpartner/innen für das Verständnis bedanken, mit dem sie unserer Drängelei und Nerverei begegnen. Schließlich wissen sie, dass das nur geschieht, um unser Magazin pünktlich an die Frau und den Mann zu bringen.

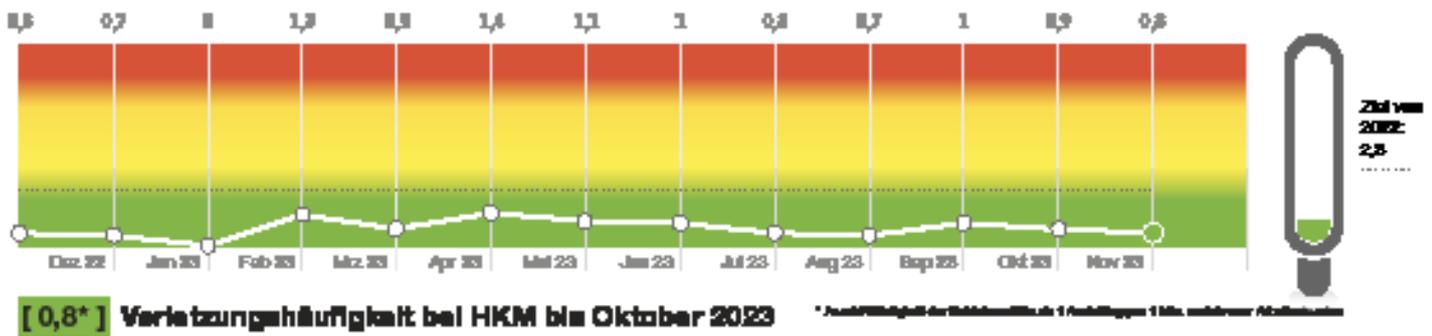
Und zumindest das eine oder andere Mal sind sie ja auch nicht ganz schuldlos an dieser Jahresendzeithetze. Umso schöner ist, wenn es durch gemeinsame Anstrengungen dann doch wieder gelingt, die Dezember-Ausgabe rechtzeitig fertigzustellen.

Bleibt jetzt nur noch zu hoffen, dass Sie die vor uns liegenden Festtage auch dazu nutzen werden, die aktuelle „Wir bei HKM“ einmal durchzublättern und die eine oder andere Geschichte zu lesen. Dann hätten wir jedenfalls unser Ziel erreicht. Wieder einmal.

In diesem Sinne:

Frohe Weihnachten und
einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Ihre „Wir bei HKM“-Redaktion



INHALT

04 Vorwort

BETRIEBSRAT

06 Das nächste Jahr wird entscheidend

Kolumne des Betriebsrats

07 Betriebsvereinbarung Vereinbarkeit Familie und Beruf?

KOMPETENZ

09 Team der Möllervorbereitung realisiert Tagesrekordproduktion

Mehr als 18.000 Tagestonnen Sinter erzeugt

12 Kleines Team mit großer Wertschöpfung

Die Vermessungsabteilung auf der Hütte

15 Neuausrichtung der Personalarbeit

„HKM-Zahnrad“ beschreibt alle Phasen des Berufslebens

17 Sprungbrett zum Erfolg genutzt

Dennis Thepas, Fachgebietsleiter Planung & Analyse in der Kokerei

20 Auf allen digitalen Plattformen präsent

HKM in den Social Media

22 Persönlichkeitskompetenzen stärken und Netzwerk ausbauen

Professional Programm HKM gestartet

24 Führung nicht dem Zufall überlassen

Assessment Center für Meisterpositionen

26 Gemeinsam sauber in die Zukunft

Compliance bei HKM

28 HKM-Azubi Cem Cicek bester Betriebselektroniker in NRW

Gemeinsam an die Spitze

29 Bearbeitungsprozess von Verbesserungsvorschlägen künftig kürzer und einfacher

Betriebliches Vorschlagswesen

30 Mentorenprogramme „Neu bei HKM“ und „Neu in Führung“

PROJEKTE

32 Viele Standardarbeiten und einige Schwerpunkte

November-Stillstand an den Hochöfen

36 Fachlicher Austausch und praktische Übungen

On-Site-Training Feuerfest

38 Der Mensch im Mittelpunkt

Mitarbeiterfest in der Anlagenwirtschaft

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

42 Wenn es plötzlich ernst wird

Stammzellenspender Peer Eric Günther

45 Werksausweise als Schrankenöffner

Automatisierung Schranke Tor 2

48 Fingerfood der feinen Art

Die Hüttenschenke-Kolumne

50 Lichtblicke in düsteren Zeiten

Nachwuchs auf der Hütte

KUNDEN & PARTNER

53 Gemeinsam stärker sein

Barbarafeier 2023

55 „Die Hütte ist ein Teil unserer Identität!“

Bürger- und Nachbarschaftstreffen 2023

ZUM SCHLUSS

59 Austritte, Altersteilzeit, Freistellungsphase

59 Vorträge & Veröffentlichungen

59 Wir gedenken



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

im Rückblick auf das Jahr 2023 ist es unvermeidlich, nicht nur auf die Ereignisse innerhalb unserer Hütte zu schauen, sondern auch einen Blick auf die weltweiten Geschehnisse zu werfen, die uns alle bewegt haben und auch weiterhin bewegen.

Das Jahr war geprägt von bedeutenden Entwicklungen, die sowohl unsere tägliche Arbeit als auch unsere Gedanken und Sorgen beeinflusst haben.

Die Transformation in der Stahlindustrie ist in vollem Gange, und unser Unternehmen steht an vorderster Front dieser Entwicklung. Neue Technologien, nachhaltige Produktionsprozesse und die stetige Suche nach Innovationen prägen unseren Weg in die Zukunft. Jeder von Ihnen trägt dazu bei, dass wir diesen Wandel erfolgreich gestalten können. Ihr Einsatz und Ihre Expertise sind unverzichtbare Bausteine für unseren Erfolg in einer sich wandelnden Industrie.

Speziell zu diesem Thema gibt es eine Beilage in dieser Ausgabe. Dort erhalten Sie umfassende Informationen.

Abseits der Werkshallen beeinflussen auch globale Ereignisse unseren Alltag. Die Konflikte in der Ukraine und Israel sowie die damit verbundenen geopolitischen Unsicherheiten berühren uns alle zutiefst. Aber auch die politische Landschaft in Deutschland hat Wellen geschlagen, insbesondere durch die Diskussion um die Schuldenbremse oder das wegweisende Urteil in Karlsruhe zum Haushalt der Bundesregierung. Diese Entwicklungen beeinflussen auch uns als Teil der Wirtschaft und erfordern eine umsichtige



Herangehensweise, um die Auswirkungen auf unser tägliches Arbeiten zu verstehen und zu gestalten.

Trotz dieser Herausforderungen dürfen wir jedoch nicht vergessen, dass unsere HKM auch in diesem Jahr beachtliche Fortschritte gemacht hat. So sind etwa die Planungen für die neue Direktreduktionsanlage gut vorangeschritten, die Arbeitssicherheitsquote hat auch in diesem Jahr wieder mit einem hervorragenden Ergebnis zum Unternehmenserfolg

beigetragen und wir konnten bereits eine Vielzahl neuer Kolleginnen und Kollegen für die Herausforderungen der Zukunft bei uns begrüßen. Die harte Arbeit jedes Einzelnen von Ihnen hat dazu beigetragen, dass wir trotz der äußeren Umstände erfolgreich agieren konnten.

Jetzt wünschen wir Ihnen im Kreise Ihrer Familien zunächst einmal ein gesegnetes Weihnachtsfest, geruhsame Feiertage und einen guten Rutsch ins Jahr 2024.

Mit einem herzlichen Glückauf

Ihre Geschäftsführung

Dennis Grimm

Jörg Grzella

Carsten Laakmann



Kolumne des Betriebsrats

DAS NÄCHSTE JAHR WIRD ENTSCHEIDEND

Es sind unruhige, ja besorgniserregende Zeiten, in denen wir leben. Kriege und Konflikte, wohin man auch blickt, Menschen sterben oder werden auf abscheuliche Art ermordet und ein Ende ist nicht abzusehen. Es brennt bereits an verschiedenen Stellen auf der Welt, doch man muss aufpassen, dass sich daraus kein Flächenbrand entwickelt. Denn das wäre verheerend für die ganze Welt. Frieden muss das oberste Gut für jeden Menschen sein und bleiben – nicht zuletzt angesichts des bevorstehenden Weihnachtsfestes.

Vor dem Hintergrund all der schrecklichen Ereignisse in der jüngsten Zeit fällt es schwer, Zuversicht zu vermitteln oder gar zu den ganz normalen Dingen zurückkehren. Und doch muss beides sein. Denn tut man das nicht, gehen Perspektiven für eine bessere Welt verloren, flüchten sich viele in Resignation. Dabei ist Letzteres gefährlich, weil dadurch die vielen kleinen und positiven Entwicklungen übersehen werden. Und die gab es ja durchaus auch – nicht zuletzt hier bei uns.

Wir haben ein anstrengendes und arbeitsreiches Jahr hinter uns, in dem

viele betriebliche Themen angesprochen und abgeklärt worden sind. So haben wir beispielsweise Anfang 2023 den Inflationsausgleich durchgesetzt und konnten zudem die Ergebnisse der erfolgreichen Tarifrunde aus dem Jahr 2022 auf die AT-Mitarbeiter übertragen. Zugleich ist es uns gelungen, die Möglichkeit zu einer Fachkarriere zu etablieren und somit für zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Perspektiven zu schaffen. Auch die Neuregelung der Handwerkerlöhne und Erhöhungen für etwa 20 Prozent der Facharbeiter sowie der Eingliederung von Angestellten in ihre jeweiligen Ent-

geltgruppen können wir auf unserer Habenseite verbuchen. Immerhin erreichen sie damit nach spätestens drei Jahren die letzte Stufe des Zielentgelts.

Eine echte Erfolgsstory ist auch unser Projekt „Job-Bike“. Nach vielen Gesprächen sind wir hier zu einer tariflichen Einigung gekommen, so dass ab dem 1. Januar 2024 statt wie bisher 150 Euro nun bis zu 200 Euro brutto Entgelt umgewandelt werden können. Wir erhoffen uns davon, dass künftig auch der Partner oder die Partnerin unserer Kolleginnen und Kollegen auf das Job-Bike umsteigen. Eine positive Meldung ist sicherlich auch die von uns für das Jahr 2023 erzielte Vereinbarung über die Gewinnbeteiligung. Die greift, wenn mindestens ein Gesellschafter eine Zahlung an seine Beschäftigten leistet. In diesem Fall beläuft sich die Gewinnbeteiligung für uns auf 50 Prozent, zahlen beide Gesellschafter, erhalten auch wir 100 Prozent. Dadurch wird anerkannt, dass auch die Hütte ein wichtiger Teil der gesamten Wertschöpfungskette ist.

Eine Neuregelung konnten wir nach massiver Kritik an den bisherigen Umständen auch bei den Arbeitszeitkonten erreichen. Demzufolge müssen Kolleginnen und Kollegen ab dem 1. Januar 2024 statt bisher vier nur noch zwei Mal im Monat zusätzlich kommen, was sicherlich ganz im Sinne aller Beschäftigten ist. Zudem haben wir für die Auszubildenden für das kommende Jahr einen besonderen Motivationsanreiz geschaffen. Zeigen sie bei den Abschlussprüfungen Teil eins und zwei gute Leistungen, erhalten sie eine nach Noten gestaffelte Bonuszahlung. Wer Kammerbester wird, bekommt zudem automatisch eine Meisterförderung. Gründe genug, sich während der Ausbildung richtig ins Zeug zu legen. Darüber hinaus haben wir als Betriebsrat gemeinsam mit der Erstausbildungsleitung beschlossen,

auch noch weitere Auszubildende fördern zu können. Ganz einfach deshalb, um mit Blick auf den weiter zunehmenden Fachkräftemangel zukünftige Führungskräfte hier bei uns auf der Hütte selbst auszubilden. Genauso wollen wir weiter vorgehen für unseren weiteren Führungskräftebedarf und bieten auch Stipendien an, um zum Beispiel unsere eigenen Ingenieure aus unseren eigenen Reihen zu fördern.

Und noch etwas wollen wir an dieser Stelle hervorheben: die zahlreichen Mitarbeiterfeste, die auf unsere Initiative hin gemeinsam mit den jeweiligen Bereichsleitern bisher schon in der Kokerei, der Möllervorbereitung oder der Anlagenwirtschaft stattgefunden haben. Als Zeichen der Wertschätzung für die Leistungen unserer Kolleginnen und Kollegen sind sie ein wichtiger Teil unserer „Wir-bei-HKM“-Kultur. Dazu gehören auch deutliche Veränderungen im On- und Offboarding-Prozess für neue bzw. altgediente Kolleginnen und Kollegen, die künftig als Zeichen der Wertschätzung ein Starter- bzw. ein Abschiedspaket erhalten.

Nimmt man alle diese Beispiele zusammen, können wir mit Stolz behaupten,

dass 2023 nicht nur ein arbeitsreiches, sondern in vielerlei Hinsicht auch ein erfolgreiches Jahr gewesen ist. Ob wir das auch von dem nun anstehenden neuen Jahr werden sagen können, werden die nächsten Monate zeigen. Klar ist, dass 2024 ein spannendes und entscheidendes Jahr werden wird. Denn es geht um die Zukunft der HKM, die sich vor allem in der Investition für eine DRI-Anlage manifestiert. Es müssen Beschlüsse und Entscheidungen her. Zwar haben wir mit der Gründung der Planungsgesellschaft DecarbConcept mit unseren Gesellschaftern thyssenkrupp und Salzgitter zur Kostenabgrenzung gegenüber Vallourec bereits einen wichtigen Schritt vollzogen, aber andere müssen folgen. So müssen wir bei den Verhandlungen über die Klimaschutzverträge etwa endlich Klarheit über die Zuteilung von Fördergeldern erhalten, um eine Entscheidung über den Bau und die Vergabe einer DRI-Anlage herbeizuführen. Denn ohne die haben wir als HKM keine Chance.

Wir wissen dabei alle unsere Kolleginnen und Kollegen der Interessenvertretung der Salzgitter AG und thyssenkrupp AG an unserer Seite.

In diesem Zusammenhang möchten wir uns auch bei den Kolleginnen und Kollegen bedanken, die uns zahlreich an den Aktionstagen unterstützt haben. Im Juni ging es um den Förderbescheid der DRI-Anlage für thyssenkrupp steel sowie im März und November um den Brückenstrompreis. Das hat man stark bei den Gesellschaftern wahrgenommen und das zeigt die Geschlossenheit unserer Interessenvertreter und der IG Metall.

Jetzt aber steht zunächst einmal Innehalten und Durchatmen auf dem Programm. Auch wenn es schwerfällt, angesichts der Ereignisse in der Welt von Frieden zu sprechen, wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen dennoch eine friedvolle und besinnliche Weihnachtszeit im Kreis ihrer Liebsten und einen guten Rutsch ins neue Jahr. All das verbunden mit der Hoffnung, dass sich die Welt doch noch eines Besseren besinnt.

Marco Gasse
Betriebsratsvorsitzender

Ralph Winkelhane
stellv. Betriebsratsvorsitzender

Kennen Sie schon unsere Betriebsvereinbarung

VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF?

BV 1104

INHALTE:

- Regelt z. B. Freistellungen aus familiären Gründen (z.B. 1 Tag Sonderurlaub frei bei Schulschließungen außerhalb der Ferien)
- 12 Monate Anspruch auf Familienzeit mit vollem Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle – Arbeitsvolumen flexibel gestaltbar
- Ausweitbar auf bis zu 36 Monate

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren HR-Partner.



Glühender Sinter nach dem Abwurfschacht auf dem Heißplattenband SB4 an der Sinteranlage



Mehr als 18.000 Tagestonnen Sinter erzeugt

TEAM DER MÖLLERVORBEREITUNG REALISIERT TAGESREKORDPRODUKTION

Es hatte sich abgezeichnet: Ende August dieses Jahres gelang es dem Team der Möllervorbereitung an mehreren Tagen hintereinander, die Tagesproduktion in der Sinteranlage in ungeahnte Höhen zu schrauben. Zuerst wurde die nicht besonders häufig im Jahr vorkommende Marke von 16.000 Tonnen pro Tag überschritten, kurz danach auch die Grenze von 17.000 Tonnen pro Tag. Unglaubliche Werte. Doch selbst als am 26. August 17.500 Tonnen erreicht waren, glaubte Teilprozess-Koordinator Murat Güler noch an mehr. „Ich hatte einfach das Gefühl, dass es noch Potenzial nach oben gab.“ Er sollte Recht behalten, denn am 27. August erreichte die Tagesproduktion mit exakt 18.066 Tonnen einen bis dato nie dagewesenen Wert. Dies entspricht einer spezifischen Leistung von 43,4 tato bei einer Kalenderzeit-Ausnutzung von 99,2 Prozent.

Um dieses sensationelle Ergebnis richtig einordnen zu können, sei ein Blick auf die Normalproduktion gestattet. „Um das Jahresziel von fünf Millionen Tonnen Sinter zu erreichen, müssen bei einer durchschnittlichen Kalenderzeit-Ausnutzung der Sinteranlage von 92 Prozent jeden Tag zuverlässig 14.900 Tonnen produziert werden“, sagt

Prozessleiter Oliver Höfer. Der ebenso weiß, dass Werte oberhalb der 15.000 Tonnen-Marke an normalen Tagen erwartet werden. 16.000 Tonnen pro Tag sind da schon deutlich seltener. Aber die Tage, an denen 17.000 Tonnen pro Tag erzielt wurden, sind in der Historie der Sinteranlage an zwei Händen abzählbar.



Glühender Sinter nach dem Abwurfschacht auf dem Heißplattenband SB4 an der Sinteranlage

„REKORDE SIND DA, UM GEBROCHEN ZU WERDEN“

WEDER GLÜCK NOCH ZUFALL

Wie also sind dann die erzielten mehr als 18.000 tato einzuschätzen? Nur Glück oder Zufall können es jedenfalls nicht gewesen sein. Dafür hatte das Team der Möllervorbereitung an zu vielen Tagen hintereinander extrem hohe Produktionswerte erreicht. Vielmehr war es so, dass in dieser Zeit und speziell am 27. August alles passte. „Alle Schichten waren besonders aufmerksam, ein neuer Produktionsrekord lag in der Luft. Nichts wurde vernachlässigt, Kleinigkeiten in Kontrollgängen korrigiert. Die Anlage lief perfekt, der Prozess war hervorragend eingefahren und auch alle anderen Abläufe stimmten“, erklärt Teamleiter Michael Hoffmann von der Instandhaltung. Allerdings spielten dem Team auch andere Umstände in die Hände. So hatte Anfang August in der Sinteranlage ein einwöchiger Stillstand zum Wechseln der

Abgas-Gebläseläufer stattgefunden, der gleichzeitig aber auch anderweitig genutzt wurde. Leckagelöcher wurden geschlossen, an vielen Stellen des Unterdrucksystems ein neuer Verschleißschutz aufgebaut sowie die Kaltabsiebung erneuert.

LEISTUNGSSCHUB DURCH SEHR GUTE EINSATZSTOFFE

Neben dem Wechsel der Gebläseläufer bestand also ein Effekt des Stillstands darin, die gesamte Anlage wieder auf Vordermann zu bringen. Ein anderer Effekt war, dass die Sinteranlage in diesem Zeitraum alle Absiebprodukte der Hochöfen aufnehmen und in den Mischbetten zwischenlagern konnte. „Wir haben demzufolge eine Woche lang nichts verbraucht, so dass wir einerseits über einen sehr hohen Bestand, andererseits über einen sehr guten groben und permeablen Zustand der Mischbetten verfügten“, erläutert Teamleiter Holger Nikisch von der Disposition. Anders ausgedrückt: Es waren sehr gute Einsatzstoffe vorhanden, die für einen Leistungsschub sorgen konnten, wie er dann ja ausgelöst wurde. Wobei die über einige Tage gezeigte Performance noch einen weiteren Effekt hatte. Das Sinterlager war nach dem Wechsel der Abgas-Gebläseläufer auf niedrigem Stand. „Diesen Vorrat konnten wir für den anstehenden November-Stillstand wieder aufbauen“, so Holger Nikisch.

ROLLENWECHSEL INNERHALB VON ZWÖLF MINUTEN

Ein wesentlicher Beitrag für die Leistungsexplosion war aber auch, dass die Mitarbeiter der Möllervorbereitung alle an einem Strang zogen. Als ein Rollenwechsel anstand, fanden



Mitarbeiter bei der Kontrolle des Rollbretts, der Mischgutaufgabe und des Zündofens



Mitarbeiter bei einem Rollenwechsel am Mischgutband MB16

in nahezu perfekter Abstimmung zwischen Produktion und Instandhaltung die erforderlichen Vorbereitungen wie etwa Bereitstellung der Ersatzteile statt. „Den ganzen Rollenwechsel haben wir dann innerhalb von zwölf Minuten über die Bühne gebracht, ebenfalls eine nicht alltägliche Leistung“, freut sich Murat Güler. Ob das nun alles so rund lief, weil die Mannschaft das Rekordergebnis absehen konnte, kann er heute nicht mehr sagen. Er selbst sah jedoch das Potenzial und: „Ich kannte die Schicht und wusste, wie die arbeitet.“

ENGAGEMENT DER MITARBEITER ENTSCHEIDEND

Auf Biegen und Brechen auf dieses Ergebnis hingearbeitet hat dennoch niemand in der Möllervorbereitung. „Das funktioniert auch nicht“, weiß Michael Hoffmann, „weil man dann die Dinge bis zum Ausfall der Anlage überreizen kann.“ Es muss an solch einem Tag schlichtweg alles passen. Und ein Quäntchen Glück gehört auch dazu. Bei Dauerregen etwa wäre der Zustand der Erzmischung in Mitleidenschaft gezogen worden, was den erforderlichen Leistungsschub sicherlich geschmälert hätte. Allerdings ist und bleibt das Engagement der Mitarbeiter das entscheidende Element. „Wenn sie beispielsweise an den Prozesswerten nicht sehen, dass eine Reinigung des Rollbretts notwendig ist, und wenn Fehler in der Prozesseinstellung nicht rechtzeitig erkannt werden, dann erzielen wir keinen Rekord“, sagt Oliver Höfer.

STOLZ AUF DIE GEMEINSAME LEISTUNG

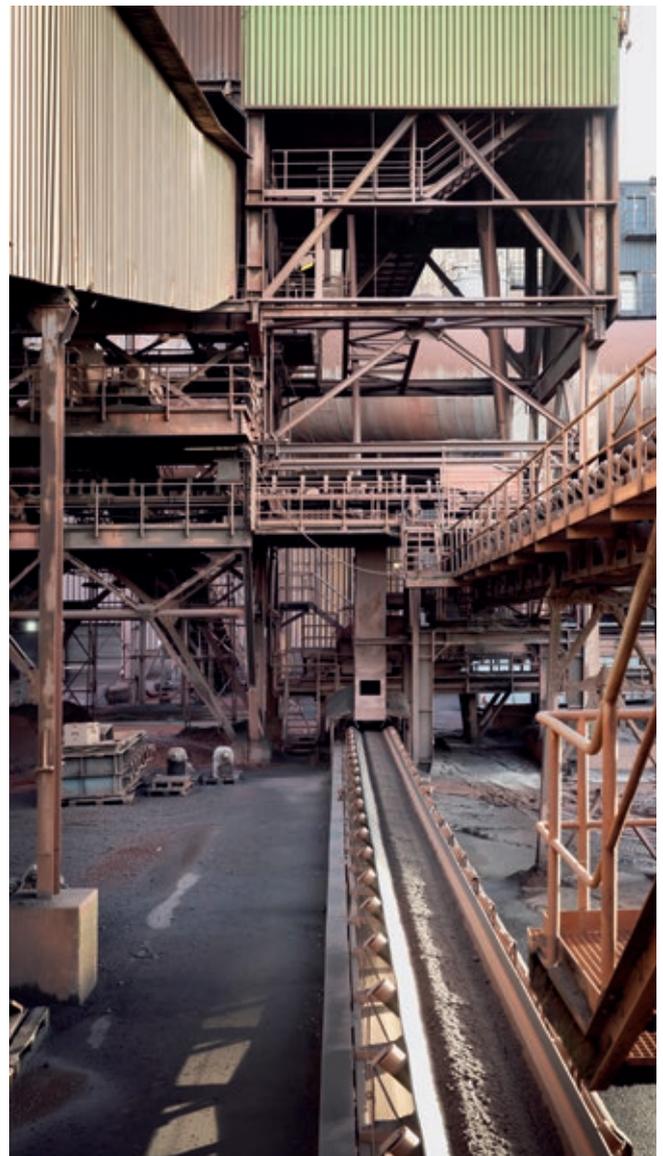
Am 27. August hat jedenfalls alles geklappt. Und auch wenn das Rekordergebnis an vielen Mitarbeitern ein wenig vorbei gegangen sein dürfte: Bei den Meistern und Vorarbeitern

quer durch die Möllervorbereitung ist es angekommen. Und hat – berechtigterweise – für Stolz gesorgt. Schließlich haben alle Schichten dazu beigetragen. Auf die Frage, ob sich dieser Wert wiederholen lässt, macht Oliver Höfer deutlich: „Rekorde sind da, um gebrochen zu werden.“ Zwar sei das Ergebnis sicherlich nicht alltäglich, aber die Anlage habe gezeigt, was technisch möglich ist, und die Mannschaft bewiesen, was sie so alles draufhat. Von daher betrachtet ist also noch viel zu erwarten – von der Mannschaft und von der Anlage.

Anmerkung der Redaktion:

Am 24. November stellte die Sinteranlage mit 18.090 Tonnen einen neuen Tagesrekord auf.

Dies entspricht einer spezifischen Leistung von 44,0 tato bei einer Kalenderzeitausnutzung von 97,9 Prozent.



Rohmischung auf einem Transportband zur Sintermaschine



Das Team der Vermessungsabteilung (v.l.): Ralf Ersoy, Teamleiter Martin Zinselmeyer, Lokman Savas, Markus Grabellus und Gereon Kölsch.

Die Vermessungsabteilung auf der Hütte

KLEINES TEAM MIT GROSSER WERTSCHÖPFUNG

Zahlenmäßig ist das Team der Vermessungsabteilung auf der Hütte eher klein, umfasst inklusive Teamleiter Martin Zinselmeyer gerade einmal fünf Mann. Was allerdings nichts über die Bedeutung der Gruppe aussagt. Denn die ist nach wie vor groß, wobei die Dienste des Teams in letzter Zeit stärker nachgefragt werden. Dies ist vor allem der angestrebten DRI-Anlage zuzuschreiben, für deren Planung die Vermessungsabteilung Geodaten und Grundlagen zusammenstellt. Nur eine von vielen Aufgaben, die wir an dieser Stelle einmal skizzieren wollen.

Auftraggeber der Vermessungsabteilung sind stets die Betriebe der HKM, allerdings ist das Team auch weiterhin offen für Aufträge externer Firmen. Dabei handelt es sich vorwiegend um ehemalige Mannesmann-Unternehmen wie z.B. Mannesmann Line Pipe in

Hamm, Mannesmann Grobblech in Mülheim oder auch die ebenfalls in Mülheim ansässige Europipe. Allein schon diese Konstellation zeigt laut Martin Zinselmeyer, „dass wir als Abteilung eine nennenswerte Wertschöpfung darstellen.“



Dirk Gäbler von Leica Geosystems stellt den fliegenden Scanner BLK2fly vor



Gereon Kölsch und Lokman Savas bei der Auswertung von Scandaten

LEICA-INFORMATIONSTAG MIT THEORIE UND PRAXIS

Damit man diesen Anforderungen auch gerecht werden kann, bedarf es einer modernen Ausstattung. Bei der Vermessungsabteilung sind darunter vor allem den Aufgaben entsprechende Vermessungsgeräte und Software zu verstehen, die aufgrund der rasanten Entwicklung ständig auf dem Stand der Technik gehalten werden müssen. Zumal sich speziell bei 3D-Laserscannern einiges getan hat, wie eine ganztägige Informationsveranstaltung des Partners Leica Geosystems am 23. August 2023 auf der Hütte zeigte. Die Idee dazu hatte das Vermessungsteam der Hütte von einem Besuch der im Vorjahr in Essen veranstalteten Fachmesse „INTERGEO“ mitgebracht, wo neue Scanner vorgestellt worden waren. „Diese Fachmesse hatte in uns den Wunsch geweckt, neue Systeme näher kennenzulernen und in realer Umgebung auch anfassen und ausprobieren zu können“, sagt Teamleiter Martin Zinselmeyer. Diesem Wunsch wurde auf der zweigeteilten Informationsveranstaltung entsprochen. Im theoretischen Teil erklärte der für HKM zuständige Leica-Ansprechpartner Dirk Gäbler, was die neue Technologie der Scanner beinhaltet und wie Daten mit einer neuen Software erfasst,

ausgewertet und verwendet werden können. Im praktischen Teil standen die Vorführung der Scanner im Vordergrund.

IMMER BESSER, SCHNELLER UND KOMPAKTER

Insgesamt vier verschiedene Scanner-Typen – darunter unter anderem ein autonom fliegender Laserscanner zum Überfliegen etwa von Dächern oder Lagerflächen sowie ein autonomes Laserscanning-Modul etwa für einen Roboterhund zum Einsatz in speziellen Räumen – wurden den 15, aus verschiedenen Bereichen der Hütte kommenden Mitarbeitern vorgestellt. Darunter auch Dr. Michael Holtmann als Bereichsleiter der Anlagenwirtschaft, zu dem die Vermessungsabteilung gehört. Und obwohl Laserscanner für das Vermessungsteam nichts grundlegend Neues sind, sie auch einen davon im Einsatz hat, wurde die Vorführung mit großem Interesse verfolgt. Denn, weiß Martin Zinselmeyer: „Die Systeme werden immer besser, schneller und kompakter.“ Greifbares Ergebnis des Informationstages: Unmittelbar danach gab Dr. Holtmann grünes Licht für die Anschaffung eines neuen 3D-Laserscanners BLK360 mit Zubehör, der inzwischen ausgeliefert wurde. Das

kleine und kompakte Gerät eignet sich speziell für kleinere Projekte wie etwa das Erstellen von Innenraumaufmaßen und ist eine sinnvolle Ergänzung zum bisherigen Equipment.

KOMPETENZ UND KNOW-HOW ENTSCHEIDEND

Natürlich hat die Veranstaltung nicht zuletzt wegen der zunehmenden Nachfrage nach 3D-Scans aus den Betrieben in der Vermessungsabteilung auch Wünsche geweckt, etwa nach einem autonom fliegenden Laserscanner oder einem neuen terrestrischen Scanner. Aber das wird wohl noch etwas warten müssen. Wobei die Scanner allein – so gut und innovativ sie auch sein mögen – nicht ohne das Know-how und die Kompetenz von Fachleuten automatisch zu den gewünschten Ergebnissen führen. Und die sind mit Vermessungsingenieur Markus Grabellus, dem staatlich geprüften Vermessungstechniker Lokman Savas, Vermessungstechniker Ralf Ersoy sowie Vermessungstechniker Gereon Kölsch, der demnächst neben seinem Job eine dreijährige Zusatzausbildung zum staatlich geprüften Vermessungstechniker beginnt, auf der



Unser Neuer:
der kompakte 3D-Laserscanner BLK360

Hütte vorhanden. Müssen sie auch, denn ihre Aufgaben sind vielfältig.

DIGITALE ZWILLINGE ERSTELLEN

Im Wesentlichen geht es darum, mit Hilfe von Scans sogenannte digitale Zwillinge von Betrieben, Anlagen und Flächen zu erstellen. Dazu gehen die Mitarbeiter des Vermessungsteams oder eine beauftragte Fremdfirma mit mobilen Scannern über die Hütte, um alles zu digitalisieren. „Das Ganze funktioniert ähnlich wie Google Street View, nur dass wir nicht mit einem Auto, sondern mit unseren mobilen Scannern zu Fuß unterwegs sind“, erklärt Lokman Savas. Bei diesem HKM-Street-View genannten Vorgehen hat das Vermessungsteam derzeit zwei Projekte im Fokus. So soll vom gesamten Stahlwerk mit Hilfe von Scans ein digitaler Zwilling entstehen, so dass sich Um- oder Neubauten bereits im Vorfeld präzise und effektiv planen lassen. Das zweite Projekt ist die Planung der DRI-Anlage. „Hierfür stellen wir mithilfe von Scans Daten und Fakten zusammen, anhand derer dann beispielsweise die Umliegung von Rohrleitungstrassen konzipiert werden kann“, erklärt Markus Grabellus.

MILLIONEN VON MESSPUNKTEN

Basis für die Erstellung von digitalen Zwillingen ist die Erfassung eines Areals (DRI-Standort) oder eines Betriebs (Stahlwerk) über Millionen von Messpunkten, so dass eine realistische Abbildung entsteht. So auch geschehen im Inneren des alten Gasometers. Hier wurden die Scans als Grundlage für das Abrisskonzept genutzt. Doch während der Aufwand für das Scannen gerade einmal drei Stunden betrug, dauerte die Auswertung eine ganze Woche. Der Grund dafür: „Wir müssen die gemessenen Punkte immer mit



Kranschienenvermessung im Stahlwerk mit selbstentwickelter Schienenmesshilfe

dem Ziel des Auftraggebers zusammenbringen und so zusammenfassen, dass daraus nachher ein aussagekräftiger Bericht entsteht“, sagt Gereon Kölsch. Im Fall des Gasometers lautete die Fragestellung: Besteht die innere Wandung aus einer glatten Fläche oder hat sich vielleicht eine Verformung des Bauwerks eingestellt, die das ange-dachte Abrisskonzept verhindert? Hier war Letzteres der Fall, so dass als Ergebnis der Vermessung bzw. der Auswertung das ursprüngliche Vorgehen geändert werden musste.

SCHIENEN-MESSHILFE ALS EIGENKONSTRUKTION

Wie man sieht, sind die Fähigkeiten des Vermessungsteams also breit gestaffelt.

Wie breit, das zeigte sich schon vor geraumer Zeit an der Planung und Konstruktion einer Schienen-Messhilfe. Diese erleichtert den Vermessern ihre Arbeit erheblich hinsichtlich Ergonomie und Arbeitssicherheit. Diese Messhilfe wurde jetzt weiter optimiert, sozusagen eine Version 2.0 erstellt. So wie bisher schon wird der Messteil des Messtabes mithilfe der beiden Zentrierungsstifte mittig auf der Schiene platziert. Durch den Einbau eines zweiten Prismas wird der Messeinsatz optimiert, so dass nun auch steilere Winkel gemessen werden können. Zudem ist der Stab in der Höhe verstellbar, kann also an die Größe des Benutzers angepasst werden. „All das haben wir – wie schon das erste Modell – selbst erdacht, konstruiert und dann an einen auf Vermessungszubehör spezialisierten Fertiger übergeben“, erzählt Martin Zinselmeyer.

LOB FÜR MESSHILFE VON DER MUTTERGESELLSCHAFT

Im Austausch mit der Vermessungsabteilung von thyssenkrupp, die zu diesem Zeitpunkt eine Vermessung der Schienen an den Erz-Mischbetten geplant hatte, kam das Gespräch auch auf diese Innovation. Neugierig geworden liehen sich die Vermessungstechniker von thyssenkrupp das Gerät aus und waren begeistert, mit welchem geringem Aufwand sie die kilometerlangen Schienen vermessen konnten. Reaktion des dortigen Chefs: „So was brauche ich auch“, und ließ es sich anschließend nach den Plänen von HKM nachbauen.

Fazit: Das Eigenkonstrukt von HKM macht das Vermessen von Schienen nicht nur besser, sicherer und bequemer. Es kommt auch bei anderen wie der Muttergesellschaft gut an. Ein größeres Kompliment für die Kompetenz und Kreativität des HKM-Vermessungsteams kann es kaum geben.

„HKM-Zahnrad“ beschreibt alle Phasen des Berufslebens

NEUAUSRICHTUNG DER PERSONALARBEIT



Alles ist neu! Jeder hat es mitbekommen und jeder weiß es:

Die Arbeitswelt, wie wir sie alle über viele Jahre erlebt haben, hat sich

radikal verändert. Der Fachkräftemangel ist überall zu spüren. Beim Bäcker ist die Schlange länger, in der Autowerkstatt wartet man lange auf den Reparaturtermin und viele Gastronomiebetriebe haben Schwierigkeiten, ihr Serviceniveau aufrechtzuhalten. WIR bei HKM bemerken diesen radikalen Wandel der Arbeitswelt auch.

Wir sehen also alle – privat wie im Beruf – was der Mangel an Fachkräften bewirkt. Und einmal mehr wird deutlich, wie wichtig die Ressource Mensch für eine funktionierende Gesellschaft und einen funktionierenden Betrieb ist.

JEDER UND JEDE EIN WERBEPLAKAT FÜR DIE HKM

Für uns bei HKM bedeutet dies, dass es nochmals viel wichtiger als früher ist, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen und mögliche neue Kolleginnen und Kollegen für die HKM begeistern. Das bedeutet konkret, dass wir umdenken müssen, denn jede und jeder bei der HKM ist auch ein Werbeplakat für die HKM und damit ein Baustein für unsere Zukunft und die unseres Unternehmens.

Die Zeiten, als man bedenkenlos davon ausgehen konnte, dass die HKM genug eigene „Strahlkraft“ hat, um ausreichend neue gute und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bekommen, sind vorbei. Wir haben gute Arbeitsbedingungen, gute Entgelte sowie einen guten Zusammenhalt und viele Zusatzleistungen und Vergünstigungen. Wir haben moderne Technik und sind ein sicheres Unternehmen. Vor allem haben wir eines: eine Zukunft.

DEN GUTEN MARKENKERN DER HKM PRÄSENTIEREN

Aber all diese Argumente – die wir selbst auch oft vergessen – wirken nicht, wenn sie niemand wahrnimmt oder kennt. Wir müssen also darüber reden und uns das gute Arbeitsumfeld, in dem wir uns begegnen, vergegenwärtigen. Als Vor-

gesetzte, als Kollegen und nach außen gegenüber unseren Freunden und Bekannten müssen wir nicht die alltäglichen Kleinigkeiten, die uns stören, sondern den guten Markenkern der HKM präsentieren.

Die Personalabteilung der HKM ist dabei für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ganz gleich auf welcher Ebene, ein wichtiger Begleiter. Dort werden wirksame Instrumente entwickelt und Projekte durchgeführt, die die Zufriedenheit und die Bindung unserer Belegschaft stärken sollen, damit das „WIR bei HKM“-Gefühl gestärkt wird.

„HKM-ZAHNRAD“ ZUR ORIENTIERUNG

Eine wichtige Orientierung für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt dabei das sogenannte „HKM-Zahnrad“ (s. S. 16). Dieses beschreibt alle Phasen des Berufslebens unserer Belegschaftsmitglieder mit den jeweils dazu gehörenden Prozessen und Maßnahmen. Die Inhalte des HKM-Zahnrades sind allerdings nicht in Stein gemeißelt, sondern müssen sich verändernden Bedingungen anpassen.

Wir als Geschäftsführer haben diese Neuausrichtung der Personalarbeit bei der HKM beauftragt und fordern diese auch ein. Dies beschränkt sich ausdrücklich nicht auf die Arbeit der Personalabteilung, denn insbesondere unsere Führungskräfte nehmen hierbei eine aktive Rolle ein und müssen noch mehr auf die Gestaltung einer guten Arbeitsumgebung sowie den optimalen Einsatz und die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten. Zufriedene Stimmen – nach innen wie nach außen – sind

wichtig für unsere Attraktivität, jede unzufriedene Stimme schwächt uns!

Auch bei der Gewinnung von neuen Fach- und Führungskräften nehmen unsere Führungskräfte einen wichtigen Platz ein, denn sie sind der Garant für eine schnelle Rückmeldung der Personalabteilung an unsere internen und externen Bewerber, Potenzialträger und Interessenten. Sie sind auch eine Schlüsselfigur bei der Begrüßung am ersten Arbeitstag, bei der Integration in das Team und der Entdeckung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten.

ZAHNRAD FÜR SICH ERSCHLIESSEN UND NUTZEN

Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bereits „an Bord“ befinden, möchten von unseren Führungskräften

gesehen werden, sich ernst genommen fühlen und nach einem erfüllten Arbeitsleben mit Dank und Wertschätzung in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet werden.

Damit ist das Ende des HKM-Zahnrades erreicht. Nehmen Sie sich die Zeit dieses Zahnrad zu betrachten, es für sich zu erschließen und zu nutzen. Die Personalabteilung berät Sie gerne bei Fragen, die Sie selbst oder Ihre Mitarbeiter betreffen.

Jedes Uhrwerk funktioniert nur, wenn jedes Zahnrad an der richtigen Stelle effektiv in Bewegung ist.

Deshalb ist es wichtig, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die HKM, dass alle Führungskräfte an einem Strang ziehen und die Vitalität des **Wir bei HKM** aktiv fördern, HR-Instrumente konsequent nutzen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtigste Ressource schätzen.





Dennis Thepas, Fachgebietsleiter Planung & Analyse in der Kokerei

SPRUNGBRETT ZUM ERFOLG GENUTZT

Manchmal kann es Dennis Thepas selbst nicht so richtig glauben. „Dass ich als normaler Schlosser einmal eine Ingenieurstelle bekleiden würde, hätte ich mir in meinen kühnsten Träumen nicht vorstellen können“, sagt er. Und doch ist es so. Was allerdings nicht dem Zufall zu verdanken, sondern vielmehr seinem großen Ehrgeiz und dem unbedingten Willen geschuldet ist, sich weiterzubilden und etwas aus sich zu machen.

Dabei läuft der Einstieg ins Berufsleben bei dem heute 41-Jährigen alles andere als rund. Denn sein Wunsch, bei thyssenkrupp eine Ausbildung zum Mechatroniker zu machen, erfüllt sich nicht. „Das Unternehmen wollte damals in diesem neuen Ausbildungsberuf möglichst junge Leute aus einem Jahrgang und mit absolvierter Wehrpflicht einstellen, was mit meinen gerade mal 16 Jahren nicht funktionierte“, erinnert sich Dennis Thepas. Da thyssenkrupp als großer Konzern dennoch der Arbeitgeber seiner Wahl ist, akzeptiert er das Angebot einer Ausbildung zum Industriemechaniker.

VERSCHIEDENE JOBS AN UNTERSCHIEDLICHEN STANDORTEN

Ausbildungsstart ist am 1. September 1999 in Bochum. Drei Jahre später schließt er die Ausbildung vorzeitig ab, sieht sich dann aber mit der Tatsache konfrontiert, dass thyssenkrupp keine Azubis übernimmt. Er entscheidet sich, der PEAGTransfer beizutreten, die sich als PEAG Personal GmbH inzwischen zu einem der bedeutendsten Personaldienstleister in Nordrhein-Westfalen entwickelt hat. In der Folge warten verschiedene Jobs an unterschiedli-

ZUR PERSON



Name:

Dennis Thepas

Alter: 41 Jahre

Familienstand:

verheiratet

Ausbildung:

Industriemechaniker;
Weiterbildung zum Techniker

Heutige Funktion:

Fachgebietsleiter Planung/Analyse
in der Kokerei

Bei HKM seit:

1. Januar 2008 fest, davor zwei
Jahre über Personaldienstleister
PEAG Personal

chen Standorten auf Dennis Thepas. Er startet in der Warmbreitband-Anlage von thyssenkrupp, wechselt dann zweieinhalb Jahre später zur Nirosta in Düsseldorf Benrath, wo er sechs Monate an einer Beizlinie eingesetzt wird. Von dort aus geht es für vier Monate zu den Edelstahlwerken Witten Krefeld (heutige Deutsche Edelstahlwerke GmbH). Eine mehr als bewegte Zeit, die ihm dennoch viel gebracht hat. „Ich habe viele verschiedene Tätigkeiten kennengelernt und dabei auch viel lernen können.“ Vor allem aber hat er als Mitglied der PEAG immer die Chance auf eine Übernahme, was ihm wichtig ist.

Worten – A40-Kind, dass ihm die Hütte nicht nur diese Chance bietet, sondern noch viel mehr. „Der Zusammenhalt ist hier und speziell in der Kokerei schon anders als bei einem großen Konzern“, weiß er. „Hier ziehen alle an einem Strang und wenn’s kritisch wird, stehen alle zusammen.“

ZUR RICHTIGEN ZEIT AN DER RICHTIGEN STELLE

Nach dem Start in der normalen Instandhaltung arbeitet Dennis Thepas danach für ein Jahr in der Wechelschicht. Natürlich ebenfalls in der Kokerei, der er bis heute die Treue gehalten

PROJEKTTECHNIKER PLANUNG UND PROJEKTE

Von 2011 bis 2015 besucht Dennis Thepas eine Technikerschule in Bochum, wird aber bereits im letzten Jahr seiner Weiterbildung als kommissarischer Techniker eingesetzt, ist danach als Ofenmaschinen-Techniker für sämtliche hydraulischen und tribologischen Tätigkeiten zuständig. Ein echter Karrieresprung, der in Richtung Führungskraft zielt. Zumal er in dieser Zeit auch anderen mit seinem enormen Hydraulik-Wissen hilft und sie unterstützt. Von 2015 bis Ende 2019 ist Dennis Thepas als Ofenmaschinen-Techniker aktiv, dann wird die Kokerei umstrukturiert, was auch personelle Änderungen nach sich zieht. Im Zuge dessen wird Dennis Thepas zum Projekttechniker im Team Planung und Projekte der Kokerei und betreut in der Folge kleine und größere Projekte wie etwa den Wechsel eines Löschkübelns einer der beiden Löschmaschinen. Vor allem bei hydraulik-lastigen Projekten ist seine Expertise gefragt, wobei er zusätzlich noch Unterstützung beim Instandhaltungs-Tagesgeschäft leistet. „In dieser Zeit habe ich viel über Abwicklung, Koordination und Projektierung gelernt“, sagt Dennis Thepas rückblickend.



Dennis Thepas bei der Prüfung hydraulischer Drücke an der Druckmaschine DM12

WECHSEL AUF DIE HÜTTE

Im Dezember 2005 fängt Dennis Thepas immer noch in Diensten der PEAG in der Instandhaltung der Kokerei auf der Hütte an und ist am 1. Januar 2008 einer der ersten bei dem Personaldienstleister, der übernommen wird. Für HKM ist er insofern wertvoll, weil er bei seinen vergangenen Tätigkeiten viel technisches Wissen in Produktion und Instandhaltung gesammelt sowie verschiedene Schichtsysteme kennengelernt hat. Zudem ist Flexibilität für ihn kein Fremdwort, sondern lang gelebte Selbstverständlichkeit. Nur heimisch ist er nirgendwo geworden. Umso dankbarer ist das – nach eigenen

hat. Und dann ist er schließlich zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Als auf der Hütte mit der Erweiterung der Kokerei begonnen wird, bietet sich für Dennis Thepas die Möglichkeit, sich intensiv in das Gebiet der Hydraulik einzuarbeiten und über Schulungen und Lehrgänge weiterzubilden. Mehr noch: Der passionierte Fußballfan fällt den Entschluss, sich parallel zu seinem Job zum Techniker ausbilden zu lassen. Nicht zuletzt deshalb, weil ihn viele Befürworter bei seiner Entscheidung unterstützen. Vor allem deshalb, weil er bereits zu diesem Zeitpunkt die gesamte Hydraulik in der Kokerei betreut und man große Erwartungen in ihn setzt.

UND PLÖTZLICH FACHGEBIETSLEITER

Als während einer weiteren Umstrukturierung plötzlich ein Fachgebietsleiter Planung/Analyse gesucht wird, raten ihm zahlreiche Befürworter, sich für diese Stelle zu bewerben. Und tatsächlich: Nach zahlreichen Gesprächen erhält Dennis Thepas den Zuschlag für den Job, findet sich plötzlich auf einer Ingenieurstelle wieder. Was angesichts seiner bisherigen kontinuierlichen Entwicklung einerseits logisch ist, andererseits Dennis Thepas aber auch ein wenig sprachlos macht. Zwar ist



Dennis Thepas (Mitte) bei der Arbeitsbesprechung mit Frank Krause (r.) und Jonas Pick, beide Mitarbeiter Projektabteilung Kokerei

er durch konsequente Weiterbildung inzwischen zu einem wahren Hydraulik-Experten herangewachsen, hat nach dem Techniker den Sprung ins Projektteam geschafft, doch scheint ihm seine heutige Position als Fachgebietsleiter manchmal immer noch etwas surreal. Stolz macht es ihn trotzdem, schließlich bedeutet das, dass man seine über viele Jahre hinweg erbrachte Leistung anerkennt. Und honoriert.

MEHR SCHREIBTISCHARBEIT

Sein Weg jedenfalls war erfolgreich, hat ihn vom ersten Interesse an Pneumatik in der Ausbildung bis zum Hydraulik-Experten und zur Führungskraft gebracht. Und der Weg muss ja noch nicht zu Ende sein. Über ein Studium hatte Dennis Thepas bereits früher einmal nachgedacht, dies jedoch wegen der damaligen Lebensumstände („Ich war frisch verheiratet!“) wieder verworfen. Ganz ausschließen will er das auch heute nicht, obwohl er der Umsetzung lediglich zehn Prozent einräumt. Natürlich haben sich seine Arbeitsschwerpunkte verschoben, aber das war auch in der Vergangenheit schon der Fall. Lag die Aufteilung zwischen Schreibtisch und handwerklicher Arbeit als Techniker noch bei 50:50, hat sich das bereits im Projektteam leicht in Richtung Schreibtisch verschoben. „Heute als Fachgebietsleiter beträgt die Aufteilung

80:20, bin ich mehr mit der Analyse von Störungen oder der Planung von Projektarbeiten beschäftigt“, gibt Dennis Thepas zu. Eine Umstellung, die einerseits nicht ganz einfach war und andererseits auch ein wenig schade ist. Zumindest aus seiner Sicht, denn er liebt es immer noch, kräftig mit anzupacken. „Wenn ich nicht mindestens einmal im Monat ölige Hände bekomme, fehlt mir was“, lacht er.

BIS HIERHIN ALLES RICHTIG GEMACHT

Das Fehlen handwerklicher Betätigung kann Dennis Thepas zumindest ein wenig im Privaten kompensieren, indem er DIY-Projekte rund ums Haus

umsetzt. An erster Stelle steht für das Ruhrpott-Kind allerdings der Fußball. Wobei er mit „seinem“ geliebten VfL Bochum derzeit eine Leidenszeit durchlebt, denn der wird wohl noch bis Saisonende gegen den Abstieg kämpfen. Als Aktiver hat Dennis Thepas in der Kreisliga gespielt, belässt es heute aber beim aktiven Zuschauen. Dafür spielt er seit Corona Golf, eine der wenigen Sportarten, die man in der Pandemie alleine und an der frischen Luft noch ausüben konnte. Der Reiz am Golfen: „Neun Mal gehen die Schläge daneben. Und beim zehnten Mal klappt's und man trifft wie gewollt. Das ist schon ein Aha-Erlebnis“, sagt Dennis Thepas, der außerdem ein leidenschaftlicher Griller ist. Neu im Thepas-Haushalt ist zudem eine kleine Malterser-Mix-Hündin namens Milla, die Herrchen und Frauchen ebenfalls gehörig auf Trab hält. Kurzum: Derzeit passt es privat und beruflich. Bisher hat er alles richtig gemacht, das Sprungbrett zum Erfolg genutzt und mehr erreicht, als er zu träumen gewagt hätte. Wohin der Weg noch führt? „Kein Ahnung“, sagt Dennis Thepas. Beweisen muss er jedenfalls keinem mehr etwas.





HKM in den Social Media

AUF ALLEN DIGITALEN PLATTFORMEN PRÄSENT

Anfang November sind #wirbeihkm mit dem neuen Look – Fachleute sprechen von Brand-Voice – auf allen Kanälen einheitlich gestartet. Unser neues Design entspricht modernen Sichtungsgewohnheiten, insbesondere auf den Social-Media-Kanälen, und ermöglicht uns, die HKM frisch und zeitgemäß zu präsentieren.

Genutzt wird das neue Design sowohl auf den verschiedenen Social-Media-Kanälen, als auch im HKM connect für die interne Kommunikation.

Folgen Sie der HKM gerne auch auf diesen Kanälen:



Vorrangiges Ziel ist es, gerade auf den externen Plattformen, den Bekanntheitsgrad unseres Unternehmens zu steigern, Interesse zu wecken und Potenzialträger für alle Unternehmensbereiche und Ebenen zur Bewerbung bei HKM zu motivieren.

Gestalter und Ansprechpartner hierbei ist das Team Personalmarketing. Bei Fragen und Anregungen melden Sie sich gerne unter personalmarketing@hkm.de direkt bei uns.

Wann immer im Betrieb eine interessante Situation oder Veranstaltung stattfindet und diese mit ansprechenden Bildern festgehalten werden kann, freuen wir uns über eine Bereitstellung des Fotomaterials. Denn Authentizität und Vielfalt in der oben genannten Thematik ist heutzutage für die Arbeitgeberattraktivität essenziell.

Die Bilder können dann gerne mit zwei oder drei Sätzen an personalmarketing@hkm.de gesendet werden. Nach der Vorbereitung des Beitrags werden Sie nochmals zur finalen Sichtung und Freigabe kontaktiert.

Illustrativ dargestellt sind unsere Auftritte in den von uns bespielten Social-Media-Kanälen:



Professional Programm HKM gestartet

PERSÖNLICHKEITSKOMPETENZEN STÄRKEN UND NETZWERK AUSBAUEN

Fast schon reflexartig ist man versucht, dem Begriff „Professional Programm“ im Kopf ein „Young“ hinzuzufügen. Dies scheint naheliegend, da das Young Professional Programm als wertvoller Beitrag zur Entwicklung unserer Potenzialträger mit geringer Berufserfahrung bereits seit einigen Jahren eingeführt und damit bekannt ist. Das Professional Programm hingegen richtet sich an AT-Mitarbeitende mit längerer Berufserfahrung und schließt damit eine Lücke. Kurz: Es ist etwas Neues, das es so bei der HKM noch nicht gegeben hat.

Der Startschuss zu dem einjährigen Programm fand in einer Kickoff-Veranstaltung am 19. Oktober statt, zu der Anna Dik als Teamleiterin der Personal- und Organisationsentwicklung insgesamt 13 Teilnehmer – Frauen waren leider nicht dabei – begrüßen durfte.

POTENZIALTRÄGER ALS TEILNEHMER

Nachdem seit 2019 viele Weiterbildungsmaßnahmen speziell auch für AT-Mitarbeitende aus Kostengründen

gestrichen worden waren, geht es seit diesem Jahr für diese Zielgruppe weiterbildungstechnisch wieder bergauf, wie das kürzlich wieder eingeführte AT-Seminarangebot oder eben auch das Professional Programm zeigen. Ziel des Professional Programm ist es, die Persönlichkeitskompetenzen der Teilnehmer zu stärken, das professionelle Netzwerk auszubauen sowie die Resilienz, also die Widerstands- und Anpassungsfähigkeit zu festigen. Eigentlich etwas, was sich für alle AT-Mitarbeitenden anbieten würde,

jedoch wegen der begrenzten Teilnehmerzahl auf einige wenige beschränkt werden musste. Wobei diese wenigen eine solche Weiterbildung nicht etwa besonders nötig hätten. Vielmehr wurden sie im Rahmen der Personalentwicklungskonferenz (Peko) als Potenzialträger identifiziert.

SICH SELBST BESSER KENNENLERNEN

Aus Sicht von Anna Dik ist es gerade auf dieser Ebene wichtig, für Persönlichkeitsentwicklung zu sensibilisieren. „Fachwissen allein“, so ihre Überzeugung, „reicht heute nicht mehr aus.“ Vor dem Hintergrund einer immer unsicherer werdenden Welt, in der Klarheiten verloren gehen, ist Führung, die Halt und Orientierung vermittelt, wichtiger denn je. „Und je besser man sich selbst und seine eigenen Stärken und Schwächen kennt, umso mehr ist man in der Lage, diesen Anspruch zu erfüllen“, betont sie. Für die Teilnehmer besteht das Ziel des Programms daher darin, sich selbst besser kennenzulernen, mehr über die eigenen Fähigkeiten, Talente und Verhaltensmuster zu erfahren, die Reflexionsfähigkeit zu

KickOff-Veranstaltung zum Programm – die Teilnehmenden im Austausch mit Technik-Geschäftsführer Dennis Grimm





(v.l.n.r.) Caroline Navrade, Juliane Schneider (beide Team Personal- u. Organisationsentwicklung), Lukas Böhler (TR-IM), Dennis Grimm (GF T), Sven Langenfurth (CM-M), Jan Hinkel (TU-E), Pascal Thelen (TV-M), Tobias Hellermann (TU-L), Patrick Butzen (TA-FK), Johannes Schimmack (TS-GI), Marc-Lucien Mürmann (TR-MI), Joachim Janssen (TA-PE), Anna Dik (Team PE/OE), nicht auf dem Bild die Teilnehmenden: Tim Scheuvs (PG-G), Thomas Meier (TS-IS), Mohamed Efetürk (TV-R), Bernhard Oehling (TR-MP)

stärken sowie Veränderungen zu initiieren und zu begleiten.

VIER PROGRAMM-BAUSTEINE

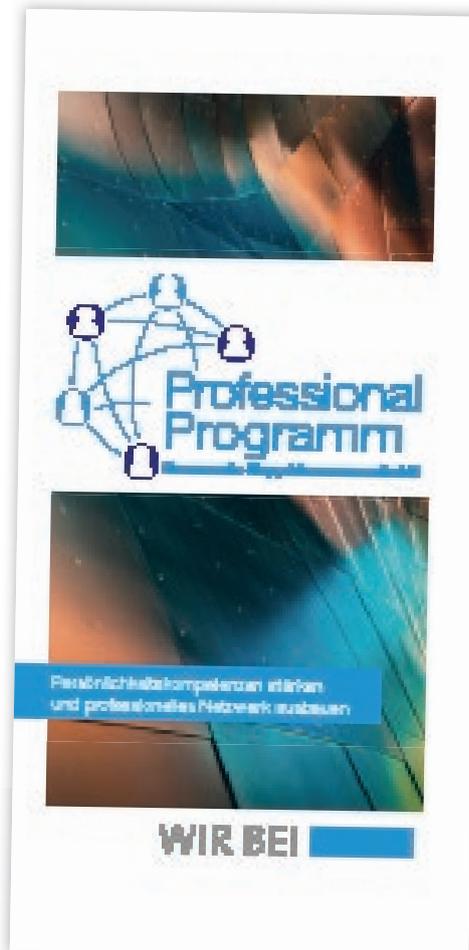
Zur Vermittlung dieser Fähigkeiten ist das Programm auf vier Bausteinen aufgebaut: MBTI, Selbstmanagement, Kommunikation im Change und Kollegiale Beratung. Der „Myers-Briggs-Typen-Indikator“ (MBTI) trägt als Instrument zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen und zur Einschätzung von Persönlichkeiten dazu bei, sich (besser) kennenzulernen; im „Selbstmanagement“ geht es unter anderem um das Kennenlernen und die Anwendung von Instrumenten zur Selbstreflektion und Methoden zum Selbstmanagement. Hier steht die Selbsterfahrung im Vordergrund. Die „Kommunikation im Change“ befasst sich mit der Bedeutung der Kommunikation und der eigenen Persönlichkeit in Veränderungsprozessen und die „Kollegiale Beratung“ ist eine Methode, mit Hilfe derer die Teilnehmer die Möglichkeit haben, berufliche Anliegen im kollegialen Kreis der Gruppe zu bearbeiten. Ergänzt wird das Ganze

noch durch Netzwerkabende, bei denen sich in erster Linie die Teilnehmer selbst treffen, die aber durchaus auch einmal einen Impulsvortrag oder das

Treffen mit einem Geschäftsführer umfassen können.

SICH SELBST IN DEN BLICK NEHMEN

Zusammenfassend könnte man sagen, dass das Professional Programm die Möglichkeit bietet, den eigenen Methodenkoffer um Instrumente der Kommunikation sowie des Change- und Selbstmanagements zu erweitern, um besser auf die veränderten Rahmenbedingungen der heutigen Welt vorbereitet zu sein. Dabei ist die Kenntnis der eigenen Persönlichkeit und die passende Einschätzung der Persönlichkeit anderer ein weiterer Schlüssel zum persönlichen Erfolg. Oder, wie Anna Dik es den Teilnehmern mit auf den Weg geben möchte:



„ NEHMEN SIE SICH SELBST IN DEN BLICK UND GESTALTEN SIE MIT UNS DIE ZUKUNFT!



Assessment Center für Meisterpositionen

FÜHRUNG NICHT DEM ZUFALL ÜBERLASSEN

Assessment Center (AC) haben bei HKM eine lange Tradition. Bereits seit 2008 wird dieses Format zunächst nur im außertariflichen Bereich als Potenzialeinschätzung und später auch im Auswahlprozess des Förderprogramms für Facharbeiter „Bestenförderung“ angewandt. Doch was verbirgt sich hinter diesem Begriff? Mit dem speziellen Verfahren, dem Assessment Center (AC), geht es der HKM darum, einen Blick darauf zu werfen, ob Mitarbeitende gut zu einer bestimmten Position passen oder Potenzial für eine Führungsposition haben.

Auch Stefan Bress und Marcel Zimmermann haben im Mai 2023 ein solches Verfahren erfolgreich durchlaufen, sind heute beide Meister in der Instandhaltung des Schmelzbetriebs im Stahlwerk. In unserem Gespräch mit ihnen und Anna Dik, Teamleiterin Personal- und Organisationsentwicklung, standen zum einen die beim AC gemachten Erfahrungen und zum anderen die Zielsetzung von ACs im Mittelpunkt.

■ Wir bei HKM: Frau Dik, worauf zielen die Assessment Center für Meister ab?

Anna Dik: Ein Assessment Center ist grundsätzlich ein Verfahren der Eignungsdiagnostik, das darauf abzielt, die praktische Eignung für eine bestimmte Position (in diesem Fall für die Meisterposition) einzuschätzen. Wir haben Assessment Center lange nur für außertarifliche Mitarbeitende als Potenzialeinschätzung durchgeführt, sind dann ab 2020 mit der Einführung unserer Führungsgrundsätze auch dazu über-

gegangen, bei der Besetzung von Teamleiter- und Meisterpositionen dieses Verfahren anzuwenden. Hierbei steht in erster Linie die Einschätzung sogenannter weicher Faktoren wie die Führungs- und Sozialkompetenzen im Vordergrund.

■ WBH: Und nach welchen Kriterien werden die AC-Teilnehmenden ausgesucht?

A. Dik: In der Regel gelangen die Teilnehmenden über einen Auswahlverfahren bei der Besetzung einer Führungsfunktion in ein AC. Hier stellt das AC einen Baustein bei der Stellenbesetzung dar.



Anna Dik

■ WBH: Herr Bress, Herr Zimmermann, wie sind Sie zu dem Assessment Center gekommen?

Marcel Zimmermann: Ich habe aufgrund eines längeren Ausfalls eines Schichtleiters kurzfristig seine Vertretung für einen längeren Zeitraum übernommen. Als klar war, dass er leider nicht mehr auf diese Funktion zurückkehren wird, sollte nun im Rahmen des ACs eine Potenzialeinschätzung für diese Position erfolgen.

Stefan Bress: Bei mir war das ähnlich. Auch ich war im Rahmen einer Nachfolgeplanung für eine Meisterposition vorgesehen. Insofern ging es also auch bei mir um eine klassische Potenzialeinschätzung.

■ WBH: War die Teilnahme an einem AC für Sie etwas komplett Neues oder kannten Sie das Format bereits?

S. Bress: Für mich war das nichts Neues, da ich in der Vergangenheit schon im Rahmen der Bestenförderung an einem AC teilgenommen hatte.



Marcel Zimmermann

M. Zimmermann: So war es auch für mich. Ich, oder besser, wir wussten also ungefähr, was auf uns zukam.

■ **WBH: Frau Dik, wie funktioniert denn überhaupt so ein AC? Wie hat man sich das vorzustellen?**

A. Dik: Ein Assessment Center ist eine Methode, die über traditionelle Interviews hinausgeht. Im AC werden die Teilnehmenden in verschiedene Situationen versetzt, die realen beruflichen Herausforderungen ähneln. Meist von Gruppendiskussionen über Rollenspiele bis hin zu individuellen Präsentationen – die Vielfalt der Aufgaben ermöglicht es, unterschiedliche Fähigkeiten zu beobachten und zu bewerten. Ein Beobachter-Kreis – in unserem Fall war das ein Betriebsratsmitglied, der Teamleiter, zwei Vertreterinnen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie eine Personalreferentin – nimmt entlang festgelegter Beobachtungskriterien eine Einschätzung vor, die ein umfassendes Bild von den Teilnehmenden zeichnen.

■ **WBH: Herr Bress, Herr Zimmermann, auch wenn Sie ja bereits Erfahrungen mit ACs gemacht haben: Wie groß war die Nervosität zu Beginn?**

M. Zimmermann: Auf einer Skala von 1 bis 100 deutlich über 100. Schließlich weiß man nie, was einen genau erwartet.

S. Bress: So ein AC ist ja auch nichts Alltägliches. Und es geht um etwas. Da will man sich nicht schlecht verkaufen, sondern sein Bestes geben.

■ **WBH: Und was genau ist dann auf Sie zugekommen?**

M. Zimmermann: Am Anfang stand eine persönliche Vorstellung, die sich an drei oder vier Fragen orientierte. Danach folgten ein Rollenspiel und eine Übung, in der es galt, eine Vielzahl an Informationen zu erfassen.

S. Bress: Bei all diesen Übungen hatte man vorher jeweils Zeit sich vorzubereiten. Das lässt den Adrenalinspiegel schon ganz nett ansteigen.

■ **WBH: Frau Dik, worum geht es bei diesen Übungen, was wird da beobachtet?**

A. Dik: Ohne allzu viel verraten zu wollen: Im Wesentlichen geht es um die Einschätzung, wie sich die Teilnehmenden in die Führungsrolle einfinden, wie sie etwa Informationen aufnehmen und verarbeiten oder sich eben in dem Rollenspiel verhalten. Immer mit dem Ziel, entlang festgelegter Kriterien eine Einschätzung vorzunehmen, ob die Teilnehmenden das Potenzial für eine Führungsrolle in Bezug auf Ihre Führungs- und Sozialkompetenzen haben.

■ **WBH: Haben Sie sich dabei unwohl gefühlt?**

S. Bress: Es ging. Man hatte nicht das Gefühl, dass Druck ausgeübt wurde. Eher im Gegenteil. Am Schluss fand ich alles sogar richtig gut, speziell die Tatsache, dass man ein Feedback bekommen hat.

M. Zimmermann: Man muss dazu aber auch sagen, dass während des gesamten ACs eine gute Atmosphäre geherrscht hat. Zumal das AC außerhalb der normalen Umgebung in der Kranfahrschule stattgefunden hat, also in einem neutralen Umfeld.

A. Dik: Für uns ist es wichtig, keinen zusätzlichen Druck aufzubauen. Wir wissen, dass sich die Kandidaten in einer Ausnahmesituation befinden und entsprechend aufgeregter sind. Da wollen wir nicht noch zusätzlich stressen.

■ **WBH: Hat Ihnen denn rückblickend betrachtet das AC persönlich etwas gebracht, abgesehen davon, dass Sie die Meisterstelle nun fest besetzen konnten?**

S. Bress: Ja, beispielsweise, dass man in bestimmten Situationen wie etwa in

einem Mitarbeitergespräch nicht den roten Faden verlieren darf und sich positionieren sollte.

M. Zimmermann: Für mich war es hilfreich, einmal Feedback zu meinem Verhalten in dem Rollenspiel zu bekommen. In der Realität ist man da oft auf sich allein gestellt.

■ **WBH: Frau Dik, beide Teilnehmer wurden nach dem AC in ihrer Meisterstelle bestätigt. Wer trifft denn letztlich die Entscheidung darüber?**

A. Dik: Die Entscheidung treffen die Kolleginnen aus dem HR-Service und die Betriebe gemeinsam. Das AC ist lediglich ein Baustein in dem Besetzungsprozess und dient der Potenzialeinschätzung des Teilnehmenden, die wir dann weitergeben. Allerdings mit einer klaren Empfehlung. Denn insgesamt trägt das Format dazu bei, ein ganzheitliches Bild von dem potenziellen Stelleninhaber zu bekommen und diesem (bei der Besetzung) die nötige Hilfestellung durch Entwicklungsmaßnahmen zu geben.



Stefan Bress

■ **WBH: Und wie fällt bei Ihnen, Herr Bress und Herr Zimmermann, das Fazit aus?**

M. Zimmermann: Ich bin von dem Format überzeugt und glaube, dass es speziell für jüngere Leute, die nach oben wollen, das Richtige ist.

S. Bress: Es geht sowohl im AC als auch in der Meisterposition darum, glaubwürdig und authentisch zu sein. Nur so erhält man die erforderliche Akzeptanz in der Rolle.

Compliance bei HKM

GEMEINSAM SAUBER IN DIE ZUKUNFT

Anglizismen, also Begriffe, die aus dem Englischen stammen, sind aus unserem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Compliance ist so einer. Noch dazu einer, der mittlerweile in allen Unternehmen im In- und Ausland durch die Gänge geistert. Dahinter versteckt sich letztlich eine moderne Version der Tugenden des ehrbaren Kaufmannes, wie sie schon seit Jahrzenten selbstverständlich sein sollten.

Wer heute von Compliance spricht, der meint damit die Regeltreue von Unternehmen, also die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Leitlinien. Compliance ist somit für die Integrität, Redlichkeit und Geschäftsethik eines Unternehmens unerlässlich. Die Gesamtheit der Grundsätze und Maßnahmen eines Unternehmens zur Einhaltung dieser Regeln und damit zur Vermeidung von Verstößen wird als „Compliance Management System“ bezeichnet.

VERSTÄRKUNG IM COMPLIANCE MANAGEMENT

Während HKM lange Zeit eher einen dezentralen Ansatz in der Compliance verfolgte, bei dem jede Fachabteilung sozusagen ihren „Kasten sauber gehalten“ hat, reicht dies schon seit einigen Jahren nicht mehr aus. „Mehr und mehr gesetzliche und behördliche Anforderungen gehen von einem zentralen Compliance-Management aus und lassen sich rein dezentral nicht mehr umsetzen“, berichtet Patrick Komfort, der bei HKM lange als Leiter CF-P und alleiniger Compliance-Manager quasi als One-Man-Show unterwegs war. Im Juni 2023 stieß mit Lisa Preylowski eine neue Kollegin hinzu, die sich mit ihrer

juristischen Ausbildung als Compliance- und Risiko-Managerin vollständig diesen Themen widmen kann. Eines hat all dies allerdings nicht geändert. Nämlich dass Compliance und damit die Rechtssicherheit der HKM keine Aufgabe einzelner, sondern vielmehr unser aller Verantwortung ist, um die HKM insgesamt sowie jede und jeden Einzelnen von uns vor Schaden und Strafe zu bewahren.

DIE REGELN EINER GUTEN ZUSAMMENARBEIT

Nun mag man meinen, dass die Vorgaben des Gesetzgebers die einzigen Regelwerke sind, deren Einhaltung unter das Thema Compliance fallen. Die hier geltenden Gesetze lassen sich über das Rechtskatalog im Intranet einfach abrufen. Doch auch interne Richtlinien und Regelwerke gilt es einzuhalten. „Die gut organisierte und technisch ausgereifte Unterweisungssystematik im IMIS ist ein Compliance-Baustein, um den uns viele Compliance-Kolleginnen und -Kollegen anderer Unternehmen beneiden“, weiß Lisa Preylowski. Diese, vom Team TU-I rund um Katherina Schneider im IMIS bereitgestellten Bausteine stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden über die sie

betreffenden Unternehmensrichtlinien und wesentliche weitere Informationen organisiert informiert sind.

KOLLEGIALE ZUSAMMENARBEIT

Ohnehin gestaltet sich die Zusammenarbeit mit anderen Fachabteilungen sehr kollegial und einfach. „Insbesondere mit CR und TU-I halten wir engen Kontakt und stimmen uns hinsichtlich neuer Anforderungen ab, um den Aufwand für die betroffenen Mitarbeiten-



Lisa Preylowski

den so gering wie möglich zu halten“, lobt Patrick Komfort die sehr gute Zusammenarbeit.

So ist es kein Wunder, dass sich das Compliance-Management und TU-I auch zu unserem Leitbild regelmäßig austauschen. Denn das HKM-Leitbild stellt die Leitlinien dar, wie wir uns untereinander und gegenüber unserem Umfeld verhalten wollen. Es bedarf stetiger Kontrolle auf Aktualität, um den Anforderungen an einen modernen Verhaltenskodex gerecht zu werden.



Patrick Komfort

NICHT NUR EITEL SONNENSCHEN

Ein großes Unternehmen wie die HKM bildet mit seiner Vielfalt immer auch einen Querschnitt der Gesellschaft ab. Da gehört es zur Realität dazu, dass nicht immer alles nach Plan läuft.

Wer Missstände erkennt, dem bietet die HKM mit ihrem Hinweisgebersystem für externe wie interne Hinweisgebende die Möglichkeiten, diese Missstände zu melden, auch anonym. „Diese Hinweise aus der Belegschaft sind in ihrem Wert für uns gar nicht hoch genug einzuschätzen, denn sie ermöglichen es uns,

unser Compliance-System von Schwachstellen zu befreien und die HKM damit insgesamt noch weiter zu festigen“, ist Lisa Preylowski überzeugt und Patrick Komfort ergänzt: „Allen, die sich unsicher sind, ob ein Vorhaben sauber ist, allen, die bei sich selbst oder in der Abteilung Unregelmäßigkeiten abstellen wollen, denen reichen wir die Hand mit dem Angebot, gemeinsam eine Lösung zu suchen, die regeltreu ist und möglichst ohne zusätzlichen Mehraufwand auskommt.“ Ein Angebot, das sich ganz einfach annehmen lässt, nämlich mit der persönlichen Kontaktaufnahme zu Lisa Preylowski und Patrick Komfort oder mit der Nutzung des Hinweisgebersystems der HKM.

GRUNDLAGENSCHULUNG ALS BASIS FÜR GUTE COMPLIANCE

Dass viele Mitarbeitende möglicherweise verunsichert sind, wie man sich regelkonform verhält, können die beiden gut nachvollziehen. „Wir hören leider immer wieder, wenn wir von Compliance reden, dass Kolleginnen und Kollegen sagen: ‚Ach ihr seid die, wegen denen ich nichts annehmen und mit niemandem sprechen darf‘“, wissen die beiden zu berichten. Dabei schafft Compliance nur einen Handlungsrahmen, in dem weiterhin alle Möglichkeiten offenstehen. Und wenn einmal Unsicherheit herrscht, so greift die bereits erwähnte ausgestreckte Hand kräftig zu und steht als Möglichmacher gerne zur Seite.

Und doch kann es nicht schaden, wenn alle betroffenen Belegschaftsmitglieder, insbesondere die, die mit externen Partnern der HKM Kontakt haben, einmal eine Grundlagenschulung in Compliance mitnehmen. Daher ist für 2024 ein eLearning Compliance-Grundlagen geplant, das dann alle drei Jahre wiederholt werden soll. Die Inhalte sind

dabei so vielfältig wie Compliance selbst und decken unter anderem Datenschutz, Menschenrechte, Kartellrecht, Korruption und das Hinweisgebersystem ab.

SAUBERE ORGANISATION FÜR SAUBEREN STAHL

Die kommenden Jahre und die Transformation der Stahlindustrie bergen für HKM große Chancen, aber auch Herausforderungen. Patrick Komfort und Lisa Preylowski sind überzeugt: „Eine regeltreue HKM bildet die Grundlage, damit Gesellschaft und Gesellschafter uns das Vertrauen schenken, diesen Weg gehen zu können.“ Das Compliance-Management der HKM und damit wir alle gemeinsam, legen dafür ein wichtiges Fundament.

HINWEISGEBERSYSTEM UND KONTAKT

- HINWEISGEBERSYSTEM unter <https://hkm.integrityline.com>
- COMPLIANCE-HOTLINE unter 0203 / 999 - 1060
- COMPLIANCE-POSTFACH unter Compliance@HKM.de

INFORMATIONEN ZU REGELWERKEN

- **Geltende Gesetze:** Informationen über geltende Gesetze und Verordnungen finden Sie im Rechtskataster im Intranet.
- **Interne Richtlinien:** Die internen Richtlinien der HKM sind im integrierten Management-Informationssystem (IMIS) hinterlegt.
- **Leitbild:** Die Leitlinien unseres Handelns finden sich in unserem Leitbild.



Gemeinsam an die Spitze

HKM-AZUBI CEM CICEK BESTER BETRIEBS- ELEKTRONIKER IN NRW

Erneut gibt es im Elektrobereich der HKM-Ausbildung richtig was zu feiern. Cem Cicek hat im Zuge seiner vorgezogenen Sommerprüfung seine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik (EBT) als kammerbester Azubi abgeschlossen. Zudem ist er mit seinem herausragenden Gesamtergebnis sogar Bester des Landes NRW. Eine Leistung, auf die er sehr stolz sein kann.

Doch Cem Cicek ist mit diesem Prüfungsergebnis nicht nur eine vorbildliche Persönlichkeit, sondern mit seinem natürlichen, ansteckenden Lächeln und seinen breiten Schultern auch ein echter Siegertyp. Dem wir an dieser Stelle herzlich zu seiner Leistung gratulieren.

ZUNÄCHST IM KAUFMÄNNISCHEN BEREICH GESTARTET

Dabei war sein Weg zu Beginn gar nicht so schnurgerade, wie man jetzt annehmen könnte. Denn nach der Realschule wählte er seine berufliche Zukunft zunächst im kaufmännischen Bereich, besuchte erst einmal ein kaufmännisches Berufskolleg und absolvierte im Zuge dessen auch ein Praktikum in einer Anwaltskanzlei. Doch für Cem Cicek war all das – vielleicht auch wegen seiner bereits seit dem zwölften Lebensjahr bestehenden Leidenschaft für den Boxsport – etwas zu

So sehen Sieger aus (v.l.):
Vater Ali-Ekber Cicek, Holger Sandten,
Cem Cicek und Udo Heinrichs

wenig handfest. Eine Berufsvorbereitungsmaßnahme im technischen Bereich sollte Klarheit bringen – und tat es auch: Cem Cicek lernte HKM kennen, bewarb sich und startete 2020 seine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik.

LEIDENSCHAFT UND EHRGEIZ GEWECKT

„So richtig Klick gemacht hat es durch die Ausbilder Deniz Aksu und Udo Heinrichs“, erzählt Cem Cicek. „Sie haben bei mir die Leidenschaft für den Beruf und mit Spaß und Kompetenz auch einen natürlichen Ehrgeiz geweckt. Zudem zeigten sie ein echtes

Interesse an meiner Person, so dass ich seitdem richtig gerne auf die Hütte komme.“ Den Weg zu seiner Top-Leistung hat dann Holger Sandten bereitet. „Er hatte immer ein offenes Ohr und hat mir eine Spitzen-Prüfungsvorbereitung ermöglicht.“

JETZT HANDWERKSMEISTERAUSBILDUNG

Seit Juni arbeitet Cem Cicek nun bei TR-MI als Instandhalter Elektrik in der Sintererzeugung und freut sich dort neben den interessanten Aufgaben über die netten Kollegen und Vorgesetzten. Parallel geht sein Weg weiter. Seit August ist er in einer Handwerks-Meisterausbildung, getreu seines Mottos: „Man sollte im Leben nie aufhören zu lernen – und zwar in allen Belangen“. Bei der Ehrung der landesbesten Azubis am 3. November 2023 in Aachen wurde seine Leistung noch einmal gewürdigt und ihm dazu auch eine Urkunde überreicht. Wir wünschen ihm an dieser Stelle herzlichen Glückwunsch und weiterhin viel Erfolg, Glück und Zufriedenheit.





Sie wirkten auch bei der Betriebsvereinbarung zur Bearbeitung der Verbesserungsvorschläge mit: die BR-Mitglieder Sascha Molitor (l.), Michael Brinkmann (Mitte), Teamleiterin Weiterbildung und Ideenmanagement, Stefanie Flick (2.v.r.) und Sabine Brinkmann (r.) hier bei einer BVW-Prämienübergabe Ende März 2023.

Betriebliches Vorschlagswesen

BEARBEITUNGSPROZESS VON VERBESSERUNGSVORSCHLÄGEN KÜNFTIG KÜRZER UND EINFACHER

Es sind vornehmlich zwei Gründe, die dazu geführt haben, dass sich Betriebsrat und Ideenmanagement auf eine neue Betriebsvereinbarung zur Bearbeitung der Verbesserungsvorschläge (VV) geeinigt haben. Zum einen liegt bei der HKM die durchschnittliche Bearbeitungszeit eines VV bei etwas mehr als 100 Tagen (Benchmark sind 30 bis 60 Tage), zum anderen hat die Einreichung von Vorschlägen deutlich nachgelassen. Die nun gewonnene Zeit wurde für die zahlreichen Aufgaben genutzt, die in Team Weiterbildung und Ideenmanagement in der Weiterbildung in den vergangenen Jahren angefallen sind und insbesondere im Zuge der Transformation auch weiterhin anfallen werden.

Die wichtigste Änderung bei dem neuen Bearbeitungsprozess: „Zukünftig sollen die VV nicht mehr wie bisher zentral an das Ideenmanagement, sondern direkt an die Vorgesetzten geschickt werden, die auch vornehmlich die Begutachtung vornehmen“, erklärt Stefanie Flick, Teamleiterin Weiterbildung und Ideenmanagement. Damit würden einige Zwischenschritte wegfallen, der gesamte Prozess schneller und einfacher gestaltet werden können.

WERTGRENZE ANGEHOBEN

Eine weitere Neuerung: Die Wertgrenze der VV, bis zu der die Vorgesetzten bei ihrer Begutachtung eigenständig entscheiden können, wird von 500 Euro auf 2.500 Euro Prämie angehoben. Im Klartext bedeutet das: „Vorschläge mit einem Jahresnutzen von bis zu 10.000 Euro müssen nicht mehr zusätzlich durch das Controlling berech-

net werden“, sagt BVW-Sachbearbeiterin Sabine Brinkmann, die auf der Hütte schon seit 37 Jahren im BVW aktiv ist. Kleiner Wermutstropfen: Die Betriebsvereinbarung ist zwar schon verabschiedet, aber noch nicht in Kraft. Dafür muss die künftige Software erst noch angepasst werden. Welche Anforderungen das Ideenmanagement an die Software hat, wurde dem Anbieter bereits früher im Jahr mitgeteilt. „Jetzt müssen wir schauen, ob das

alles auch so in die Praxis übertragen werden kann“, weiß BVW-Sachbearbeiterin Doris Hettig. Die entsprechende Test- und Abstimmungsphase läuft derzeit, „wir hoffen, Anfang 2024 live gehen zu können“, so Stefanie Flick.

WIEDER FÜR DAS BVW BEGEISTERN

In erster Linie sollen durch den neuen Prozess die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder für das BVW begeistert werden, die sich durch die lange Bearbeitungsdauer haben demotivieren lassen. Im Prozess der Einreichung ändert sich für die Mitarbeiter grundsätzlich nichts und alle Errungenschaften für Mitarbeiter bleiben erhalten. Dies war auch den zuständigen Betriebsräten Sascha Molitor, Melanie Scholl, David Gasse, Michael Brink-

mann und Harald Neuerburg wichtig, die gemeinsam mit dem Ideenmanagement die neue BV erarbeitet haben.

KÜNFTIG ALLES ANDERS?

Anders ist, dass der gesamte Prozess jetzt technisch so weit wie möglich automatisiert, entbürokratisiert und damit beschleunigt wird. Immerhin fallen etwa 80 Prozent aller VV künftig unter die angehobene Wertgrenze, die ab einem Nutzen von 2.000 Euro früher erforderliche Einbeziehung des Controllings entfällt und damit auch das ständige Hin- und Herschicken von VV zwischen Vorgesetzten, Ideenmanagement und Controlling. Künftig soll eine Rückmeldung über Ablehnung oder Prämierung schnell erfolgen und auch die Auszahlung und die bei einer Ablehnung mögliche Sachprämie aus dem Fanshop

ebenfalls zügig zugeteilt werden. Das lief bisher nämlich auch eher umständlich ab. Demnächst gibt es eine Info an den Prämienempfänger und an den Fanshop-Beauftragten Gunther Schmucker, die sich dann untereinander kurzschließen.

DIE ZEITEN ÄNDERN SICH

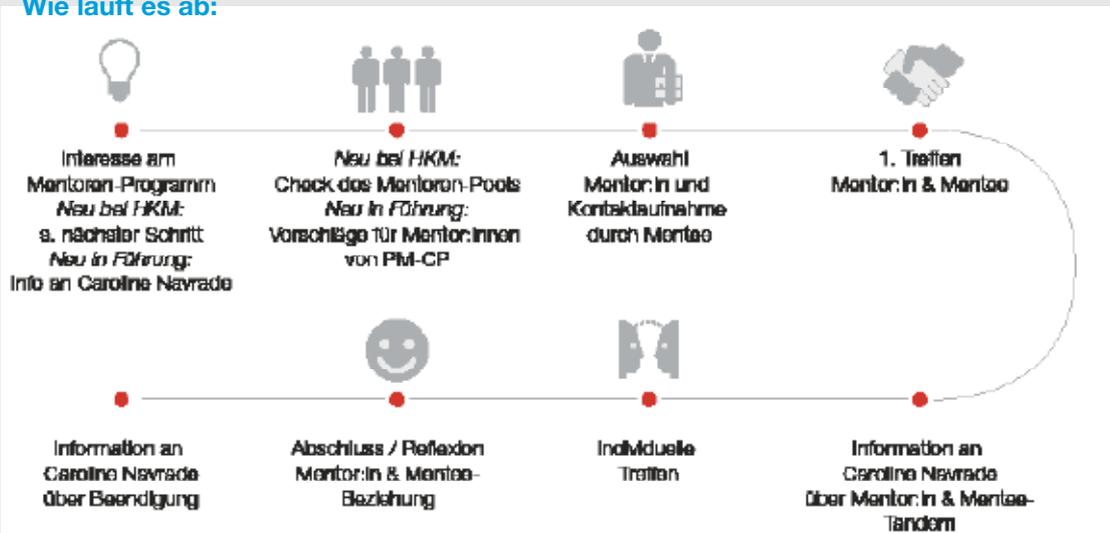
Zugute kommt die Neugestaltung des Bearbeitungsprozesses mithilfe neuer Software auch den beiden BVW-Sachbearbeiterinnen. Die müssen künftig nämlich deutlich weniger Zeit für VV aufwenden, können sich dafür verstärkt den Themen der Weiterbildung widmen. Was nicht heißen soll, dass das Ideenmanagement nicht mehr wichtig ist. Es wird demnächst eben nur anders ablaufen. Schneller, einfacher und auch moderner. Die Zeiten ändern sich eben.

MENTORENPROGRAMME „NEU BEI HKM“ UND „NEU IN FÜHRUNG“

Was habe ich davon:

Ein Mentor ist Ansprechpartner jenseits des Teams. Er teilt sein Netzwerk, seine Erfahrungen und seine Perspektive.

Wie läuft es ab:



Neugierig geworden? Mehr Informationen gibt es hier:

Ansprechpartnerin: Caroline Navrade · Team Personal- und Organisationsentwicklung
 T: +49 203 999-2632 · M: +49 172 2924 530 · E: caroline.navrade@hkm.de



PROJEKTE



November-Stillstand an den Hochöfen

VIELE STANDARDARBEITEN UND EINIGE SCHWERPUNKTE

Im Vergleich zum Vorjahr war der diesjährige November-Stillstand an den Hochöfen, der vom 12. bis 16. bzw. 17. November geplant war, nicht nur deutlich kürzer, sondern auch unspektakulärer als im letzten Jahr. Aufgrund einer verzögerten Freigabe bei Arbeiten an der Gichtgasleitung zum Kraftwerk, wurde allerdings dem Plan zum Anblasen der Hochöfen ein Strich durch die Rechnung gemacht. Die erforderliche Reparatur führte schließlich dazu, dass das Anblasen des ersten Ofens erst mit einer Verzögerung von einer Schicht stattfinden konnte. Am späten Abend des 18. November waren dann beide Öfen wieder in Betrieb.

Zur Arbeitssicherheit gibt es auch nur Positives zu vermelden. Der gesamte Reparaturstillstand ist ohne Verletzungen mit Ausfalltagen abgewickelt worden. Produktionsleiter Sebastian Tauert und Instandhaltungsleiter Dr. Henning Schneider betonten, dass dem Thema Arbeitssicherheit in der gesamten Mannschaft Rechnung getragen worden ist und intensive Abstimmungen in Abfolge und Ausführung der

Maßnahmen in den SGBU-en abgebildet wurden.

ALLES NACH PLAN

Im Wesentlichen ging also alles wie geplant über die Bühne und auch große unerwartete Ereignisse blieben aus. Lediglich drei Gewerke, bei denen ein Kraneinsatz erforderlich war, konnten wegen der zu dieser Zeit herrschenden

starken Windböen nicht durchgeführt werden. „Das ist insofern ärgerlich, weil die Krane bestellt waren und auch bezahlt werden müssen“, sagt der Chef der Instandhaltung Hochofen, Dr. Henning Schneider.

AUSTAUSCH VON COOL JACKETS UND KÜHLKÄSTEN

Am Hochofen A stand unter anderem der Wechsel von Cool Jackets (CJ) und Kühlkästen (KK) auf der Agenda. Diese dienen der Kühlung des Ofenpanzers und der Feuerfest-Ausmauerung. Die einen sind innenliegend am Ofenpanzer, die anderen waagrecht im Innern des Ofens angebracht und werden von Wasser durchflossen. Wenn sie verschleiben, werden sie undicht, so dass Wasser in den Ofen eindringen kann, was es zu vermeiden gilt. Sie müssen daher ausgetauscht werden. Diesmal wurden elf CJ und sieben KK gewech-



FF-hinterspritzen der gewechselten CJ

zubringen, der nun aber aufgebraucht war. Während die Glocke selbst durch aufgelegte gepanzerte Platten vor Verschleiß geschützt wird, waren solche Maßnahmen bisher an den Wänden nicht vorgesehen. Jetzt aber waren diese so stark in Mitleidenschaft gezogen, dass auch hier ein Verschleißschutz mittels gepanzelter, verschleißresistenter Platten eingebracht werden musste. Erforderlich war diese Maßnahme, um die Funktion des Gichtverschlusses bis zum Jahr 2025 sicherzustellen. Dann wird im Zeitraum des über 30 Tage dauernden Konvertertragringswechsels im Stahlwerk der komplette Gichtverschluss erneuert.

UMBAU SKIP-ANTRIEB 2

Eine weitere große Maßnahme an Hochofen A war der Umbau der Leistungselektronik für den zweiten Skip-Antrieb, der erste war bereits im Vorjahr umgebaut worden. Skip oder auch Schrägaufzug ist ein Beförderungssystem von Möller in den Ofen, das als wichtigstes Aggregat des Hochofens mit zwei Antrieben redundant ausgelegt ist. Die Komponenten der alten Antriebselektronik waren in die Jahre gekommen, zudem kaum noch Ersatzteile verfügbar. Die Bedeutung des Umbaus wird unter anderem daran deutlich, dass sich die Gesamtlaufzeit über vier Jahre erstreckte. Das erste Jahr war der Planung und Auslegung vorbehal-

ten, das zweite für vorbereitende Arbeiten. Hierbei musste buchstäblich Platz für die neuen Schaltschränke geschaffen werden, da die alten noch in Gebrauch waren. Im dritten Jahr und damit im letzten Novemberstillstand 2022 fand der kritischste Projektschritt statt: Es wurde in das bestehende System eingegriffen und der erste Antrieb umgebaut. Die Bereinigung von SW-Programmen und Optimierung hatte damals die gesamte Mannschaft, Produktion und Instandhaltung in Atem gehalten, wie sich Sepp Tauchert und Henning Schneider noch „gut erinnern“ können. Daher stand die diesjährige Inbetriebnahme auch unter besonderer Anspannung, was durch den zeitlich deutlich verzögerten Anblasetermin noch ordentlich „befeuert“ wurde. Am Ende war dann aber alles gut und der Ofen wurde termingerecht mit Möller befüllt.

WEITERE UMRÜSTUNGEN AUF PCS7 KÜNDIGEN SICH AN

In einem weiteren Teilprojekt bereitete sich die elektrische Instandhaltung auf die Umrüstung des alten Leitsystems von ABB auf das PCS7 System für die Gasreinigung Hochofen A vor. Der Stillstand wurde genutzt, um Schaltschränke zu bereinigen, Kabel zurückzuziehen und neue Kabelwege auszubauen. Für einen kleinen Bereich – die Hydraulik

selt. Für den Wechsel musste der Ofen „leer gefahren“ werden, was in der Sprache der Hochöfner mit Tiefblasen beschrieben wird. Hierfür wurde die Möllersäule um 15 Meter abgesenkt.

VERSCHLEISSCHUTZ AM GLOCKENVERSCHLUSS EINGEBRACHT

Eine größere Maßnahme musste auch bei dem zur Ofen-Begichtung eingesetzten Glockenverschluss durchgeführt werden. Dieser ist bereits seit 2009 in Betrieb und entsprechendem Verschleiß ausgesetzt. Bereits 2018 hatte man damit begonnen, einen provisorischen Verschleißschutz ein-



Hochofen A: Möllersäule 19 m tiefgeblasen zum CJ-Wechsel



Gichtschüssel große Glocke mit eingebrachtem Verschlusschutz



Pascal Diemers und Frank Kostka beim Testfahren am Steuerstand vom Schrägaufzug



Die neue Drosselklappe steht bereit für den Einbau

der Gasreinigung – wurde die Umrüstung auf PCS7 bereits realisiert und mit dem Anblasen des Ofens auch in Betrieb genommen. Der wesentliche Teil der Umrüstung wird dann im nächsten Großstillstand erfolgen. Dabei wird es sich wieder um einen Eingriff in ein Herzstück der Hochofentechnik handeln, der allen Beteiligten wieder höchste Konzentration abverlangen wird. Nach Abschluss dieses letzten Projektes wird die vollständige Umrüstung von ABB auf PCS7 abgeschlossen sein. Begonnen wurde für die komplette Ablösung des ABB-Systems auch hier mit einem Vorlauf von über fünf Jahren.

DROSSELKLAPPE FÜR REINGASLEITUNG

Erwähnenswert ist auch noch der Einbau einer Drosselklappe in die neue Reingasleitung. Über diese wird das von Schmutz und Staub in der Gasreinigung befreite Gichtgas zur Verstromung ins Kraftwerk befördert. Der Einbau der Drosselklappe ist ein notwendiger Schritt für die Selektierbarkeit des Gichtgases für die Cowperbeheizung, so dass ausschließlich das Gichtgas des Hochofens A auch für die Hochofen A-Cowper genutzt werden kann. Durchgeführt wurde die Maßnahme von der Neubauabteilung, erklärte Henning Schneider.

KOKSSIEBMASCHINE AUF LUFTFEDERUNG UMGEBAUT

Beim Hochofen B stand ebenfalls ein Wechsel von Kühlkästen an. Die bei der letzten Zustellung eingebauten CU-Kühlkästen (Kupfer) hatten sich nicht bewährt und waren verschleißbedingt zerstört worden. Der bereits in den Vorjahren begonnene Ersatz durch



Umbau von Stahl- auf Luftfederung bei den Kokssieben

Doppelkammer Stahl-Kühlkästen wurde fortgesetzt. Zudem wurde im Bereich der Gicht ein umfangreiches Paket von mechanischen Instandsetzungsarbeiten abgearbeitet. Bei der Messtechnik wurde der alte Gasanalysator der Standrohranalyse durch eine moderne „in situ“-Lasermessung ersetzt. Dabei wird das Gichtgas auf seine Gaszusammensetzung hin analysiert, was für die Ofenfahrweise von großer Bedeutung ist. Ein großer Vorteil der „in situ“-Messung ist, dass eine aufwendige Messgasaufbereitung entfällt und keine Entfeuchtung usw. mehr erforderlich ist. Darüber hinaus stand der Umbau der Kokssiebmaschine auf Luftfederung auf dem Plan. Hier sollen die bisher eingesetzten Stahlfedern sukzessive ersetzt werden. Vorteil der neuen Technik: Es muss weniger Energie in die Siebmaschinen gebracht werden. Gleichzeitig werden dadurch geringere Schwingungen in den umliegenden Stahlbau übertragen, was wiederum ein besseres Anlauf- und Auslaufverfahren beinhaltet. Begonnen wurde mit dem Umbau der Kokssiebmaschine 52, an der KS 51 sind Vorbereitungen für einen späteren Umbau erfolgt.

LECKAGE AN RASTSTAVE 12 BESEITIGT

Ebenfalls umgebaut wurde zur Reduzierung von Reinigungskosten der



Die Schäden am Anschlussrohr des Restave 12 sind hier deutlich zu erkennen



Die Spezialanfertigung des Anschlussrohres für Raststave 12 am Hochofen B

BESUCH DES TECHNIK-GESCHÄFTSFÜHRERS

In der Vorbereitung und Durchführung des Stillstandes waren alle Mitarbeiter des Hochofens eingebunden. Beginnend im Sommer mit den ersten Besprechungen, der Festlegung der Arbeiten und die Abfolge der Einzelgewerke, waren über sämtliche Fakultäten hinweg alle Beschäftigten vom Vorarbeiter über Meister und Techniker bis hin zu den Ingenieuren einbezogen. Viele wichtige Reparaturen und Arbeiten sind während des Stillstands durchgeführt worden, auch wenn das große und besondere Highlight diesmal ausblieb. Umso erfreuter war die Hochofenmannschaft, dass sich Technik-Geschäftsführer Dennis Grimm die Arbeiten vor Ort ansah, sich die Maßnahmen von den Bauleitern erklären ließ und sich auch mit dem einen oder anderen Mitarbeiter austauschte. Was von dem gesamten Team positiv wahrgenommen wurde. „Klasse, dass der Grimm da war und sich angeschaut hat, was wir hier so machen“, lautete beispielsweise der Kommentar eines Mitarbeiters. Auch Instandhaltungschef Dr. Schneider ließ dem Geschäftsführer über Bereichsleiter Robert Liebisch seinen Dank für das gezeigte Interesse ausrichten. Schließlich ist der Besuch eines Geschäftsführers auf einem Stillstand nichts Alltägliches.

Aufgabebereich von Möller in den Hunt, ein Gefäß im Schrägaufzug. Hier wurden die vorher gerade ausgeführten Rutschen durch Ausbruch der Keramiksteine, Anpassung des Stahlbaus und erneute Einbringung von Keramik verengt. Durch diese Einengung soll das Material besser in den Hunt gefördert werden und weniger Streukorn in den Huntkeller rieseln. Außerdem wurde der „Futtsack“ am Raststave 12 beseitigt. Zur Erklärung: Der Hochofen B ist mit einer innenliegenden CU-Gestell- und Rastkühlung ausgestattet. Diese bestehen aus drei Reihen mit jeweils 60 Kupferkühlelementen, die fünf bzw. drei Meter hoch und etwa 60 bis 70 Zenti-

meter breit sind. Die Anschlussrohre dieser Kühlelemente werden durch den Ofenpanzer nach außen geführt und mit Wasser versorgt. Am Raststave 12 war das Anschlussrohr beschädigt und sollte abgedichtet werden. Erste Versuche zum Abdichten wurden bereits im letzten Jahr durchgeführt, waren aber nicht dauerhaft dicht. Bei dem Versuch einer erneuten Abdichtung brach das im Raststave befestigte Rohrstück komplett raus. Die Reparatur erfolgte durch Schneiden eines Gewindes in den Stave und direktes Einschrauben eines im Vorfeld angefertigten Spezial-Anschlussrohres. Das Problem „Futtsack“ wurde so – hoffentlich für immer – gelöst.



Hochofen B: Übergabeschurre in den Hunt nach dem Umbau



Hochofen A: Gießhalle Vorbereitungen für das Anblasen



On-Site-Training Feuerfest

FACHLICHER AUSTAUSCH UND PRAKTISCHE ÜBUNGEN

Das On-site Training bei der Feuerfestabteilung des Hochofens war eine intensive zweitägige Veranstaltung in Zusammenarbeit mit der Refra Academy am 23. und 24. Oktober. Sie bot nicht nur fachlichen Austausch, sondern auch praktische Übungen, die Teilnehmer zusammenbrachten und den Lernprozess bereicherten. Trotz des anspruchsvollen Inhaltes sorgte die Schulung für eine erfrischende Dynamik und bot Raum für tiefe fachliche Diskussionen sowie praktische Anwendungen, die den Wissenserwerb bereicherten.

In der Abteilung TR-HS werden Feuerfestreparaturen, sei es durch Spritz- oder Stampftechniken, besonders häufig durchgeführt. Aus diesem Grund lag der Schwerpunkt dieser Weiterbildung genau auf diesem Bereich.

Doch Bilder sagen mehr als Worte, hier einige Beispiele aus der Schulung.

„ Ich bin erst kurz mit der Ausbildung zum Feuerfestmaurer fertig, die Praxis und das miteinander waren toll. So konnte ich meine Kollegen viel besser kennenlernen.

Emircan Çalik



Spritztechnik und Oberflächenbehandlung –
ausgeführt von Mathis Pastors



Spritzen über Kopf – ausgeführt von Oscar Janßen

Jede Aufgabe und Übung wurde professionell von den Fachexperten der Refra Academy betreut und angeleitet.



Das Bein führt den Stampfer und sorgt für einen guten Halt – ausgeführt von Hamdi Kuyunçu

Die Teilnehmer lernten, wie ergonomische Ansätze beim Stampfen von Feuerfesten nicht nur die Arbeitsabläufe optimieren, sondern auch das Risiko von Verletzungen reduzieren können.

„ Die Schulung war super aufgebaut, alle Fragen konnten sofort beantwortet werden und es gab gute Beispiele.

Mathis Pastors

„ Anfangs hatte ich Bedenken ob des Umfangs und der Theorie, aber dann war ich begeistert, weil die praktischen Übungen wirklich Spaß gemacht haben.

Hamdi Kuyunçu

Als Anerkennung für ihre Teilnahme erhielten alle Schulungsteilnehmer ein verdientes Zertifikat als Bestätigung ihres Engagements und ihrer Fähigkeiten im Umgang mit feuerfestem Material.

Unser großer Dank gilt allen Mitarbeitern sowie der Refra Academy für zwei intensive, lehrreiche und bereichernde Tage



Herzlichen Dank!



Mitarbeiterfest in der Anlagenwirtschaft

DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Es sollte sowohl die Motivation und Stimmung verbessern als auch ein Zeichen der Wertschätzung sein. Und es sollte rund ein Jahr nach Gründung des Bereichs Anlagenwirtschaft die in dieser Zeit erreichten Erfolge feiern sowie den vielen negativen Schlagzeilen der letzten Zeit eine positive Botschaft des Zusammenhalts entgegenstellen: Es gab viele Gründe für das Mitarbeiterfest in der Anlagenwirtschaft (TA), das – wie schon ähnliche Feste in der Möllervorbereitung und der Kokerei – am 26. Oktober 2023 auf Initiative von Bereichsführung und Betriebsrat in der Kranfahrschule stattfand. Wobei eines bereits von Anfang an feststand: Nicht das Fachliche sollte an diesem Tag im Mittelpunkt stehen, sondern der Mensch.

Schon im Vorfeld des Festes hatte sich daher das aus Bereichsleiter Dr. Michael Holtmann, den Prozessleitern der insgesamt sechs TA-Abteilungen sowie zwei Betriebsratsmitgliedern bestehende Planungsgremium Gedanken darüber gemacht, wie das Vorhaben am besten umgesetzt werden könnte. Klar war, dass ein fachübergreifendes Gesprächs-

thema gesetzt werden sollte, das einen Austausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedenen Abteilungen untereinander ermöglichte und dem besseren Kennenlernen diene. Des Rätsels Lösung: spannende Hobbys von Mitarbeitern vorstellen und als Anregung für gute und interessante Gespräche nutzen. Was rückblickend betrachtet hervorragend funktioniert hat.

„ GUTER ZEITRAHMEN – KURZWEILIGE VERANSTALTUNG

ZWEI DRITTEL DER TA-BELEGSCHAFT AUF DEM FEST

Bei der Einladung zu dem Fest hatte man vornehmlich auf mündliche Kommunikation durch die Prozess- und Teamleiter gesetzt, die ihrerseits per Mail informiert worden waren. Und diese Mundpropaganda kam an, wie die vielen und zahlreichen Rückmeldungen zeigten, in denen großes Interesse an dem Event ausgedrückt wurde. Kein Wunder allerdings, schließlich fand so etwas zum ersten Mal nach Gründung der Anlagenwirtschaft Anfang Juli 2022 statt. Um möglichst viele der insgesamt 360 TA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter zu erreichen, hatte man die Veranstaltung zudem auf die Zeit zwischen 12 und 16 Uhr gelegt, also ans Ende der Früh- und den Beginn der Spätschicht.

„Auf diese Weise haben wir es geschafft, über den gesamten Zeitraum hinweg etwa 240 TA-Beschäftigte auf unserem Fest begrüßen zu können“, freut sich Bereichsleiter Dr. Michael Holtmann. Zu Recht, schließlich haben damit trotz Urlaub und Notbesetzung in den Betrieben etwa zwei Drittel der gesamten TA-Belegschaft an dem Fest teilgenommen.

NACHGEBAUTES BAGGER-MONSTER

Als Give-away erhielt jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter beim Verlassen der Veranstaltung ein Poloshirt mit dem Aufdruck „Anlagenwirtschaft DAS SIND WIR“, das den Zusammenhalt und die Verbundenheit der Mannschaft ausdrücken sollte. Und die rückte bei den präsentierten Hobbys noch enger zusammen. Was angesichts der vorgestellten Aktivitäten allerdings auch kein Wunder war, denn die waren zum Teil atemberaubend. So etwa der von Fabian Wolf (TA-DI) alias „Bob der Baumeister“ und Mirco Möller (TA-FK) als „Bodo mit dem Bagger“ vorgestellte Nachbau eines CAT 6015 FS. Wobei es sich dabei nicht um ein kleines Modell handelte, sondern um ein 82 Kilo schweres Ungetüm, das über eine eigene Rampe aus dem Transporter bugsiert werden musste und für das zu Demonstrationszwecken eigens ein Kubikmeter Sand aufgeschüttet worden war. Faszinierend was die beiden Kollegen da in vielen Wochen und Monaten auf die Beine oder besser Ketten gestellt hatten, Konstruktion und Fertigungen erstreckten sich über insgesamt vier Jahre.



Auf einem Kubikmeter aufgeschüttetem Sand zeigten Fabian Wolf und Mirco Möller die Fähigkeiten ihres selbst konstruierten und gebauten Baggers.

DROHNEN UND KAJAK-ABENTEUER

Ebenso beeindruckend das Hobby von Dr. Frank Matta (TA-S), der in einer abgetrennten Halle einen „FPV-Racecopter“ (Drohne) vorführte. FPV steht dabei für „First Person View“, was bedeutet, dass der Bediener aus der Perspektive einer im Fluggerät sitzenden Person fliegt und nicht wie nor-



Dr. Frank Matta (rechts) erklärte TA-Bereichsleiter Dr. Michael Holtmann den Aufbau seiner „Renndrohne“.

malerweise auf Sicht. Vor allem von der Geschwindigkeit der „Renndrohne“ waren die meisten Zuschauer schwer beeindruckt, was insofern nicht wundert, als dass mit diesen Fluggeräten richtige Rennen geflogen werden.

„ES WAR SCHÖN, MAL IN RUHE UND LOSGELÖST VON ARBEITSTHEMEN AUCH MIT DEN KOLLEGEN AUS ANDEREN BEREICHEN SPRECHEN ZU KÖNNEN.“

Auf eine andere Weise spektakulär präsentierte sich das Hobby von René Jaeger (TA-EB). Der passionierte Kajakfahrer vom Verein Freie Wasserfreunde Duisburg (mit ihrem Bootshaus direkt neben dem Werksgelände am Rhein liegend) zeigte anhand traumhaft schöner Landschafts- und atemberaubender Actionfotos, was für ihn den Reiz dieser Sportart ausmacht. Etwa das Befahren von engen Canyons oder steiler Wasserfälle.



René Jaeger verdeutlichte anhand zahlreicher Fotos, was ihn an seinem Hobby Kajakfahren so fasziniert.



Martin Zinselmeyer auf seiner Vespa, die er mit dem Bausatz eines Start-up-Unternehmens auf Elektroantrieb umbaute.

UMGERÜSTETE E-VESPA, HALLOWEEN-ZUBEHÖR UND HOLZARBEITEN

Martin Zinselmeyer (TA-DI) wiederum demonstrierte, wie aus einer schrottreifen Vespa V50 ein wieder fahrtüchtiges und noch dazu umweltfreundliches Fahrzeug werden kann. Indem er es ganz „einfach“ mit einem Elektroantrieb ausstattete, wofür er den Bausatz eines Start-up-Unternehmens nutzte.



Oliver Janke präsentierte neben Arbeiten aus Holz auch Accessoires für ein Halloween Horrorhaus.

Mit gleich zwei Hobbys war Oliver Janke (TA-EB) auf das Mitarbeiterfest gekommen. Etwas skurril mutete die Anfertigung von Deko und Accessoires für ein Halloween Horrorhaus an, die von schaurig-schönen Kostümen über eine Kettensägeattrappe bis hin zu einer Guillotine reichten. Wesentlich friedlicher war dagegen das zweite Hobby „Arbeiten mit Holz“, das neben dem Lasern auch die Herstellung von Deko oder Möbel aus Massivholz umfasste.

„DAS ESSEN WAR GUT.“

JEDE MENGE GEGRILLTES

Aus Sicht der staunenden Zuschauer war jedes der präsentierten Hobbys auf seine eigene Art ansprechend und interessant und animierte – wie beabsichtigt – zu einem intensiven Austausch mit Vorfühern und Umstehenden. Neben der Präsentation der beeindruckenden Mitarbeiter-Aktivitäten trug zudem die Hüttenschenken-Crew von Karsten Storks zum Gelingen des Mitarbeiterfestes bei, der einmal mehr Werbung in eigener Sache machte und jede Menge Grillgut aufgefahren hatte. Von der halal zubereiteten Geflügel- über die normale Bratwurst und Nackensteaks in Brötchen bis hin zu passenden Saucen und Salaten war alles dabei, was der Magen beehrte. Dargeboten ohne Teller und Besteck als Fingerfood.



Hüttenschenken-Chef Karsten Storks und sein Team hatten jede Menge schmackhaftes Grillgut aufgefahren.

Auch diese Truppe erhielt viel Lob für ihre Arbeit, am Ende war so gut wie alles vertilgt. Insgesamt lautet das Fazit: eine gelungene Veranstaltung, von der es ruhig mehr geben könnte. Mal sehen, was sich die Anlagenwirtschaft zukünftig einfallen lässt.

„GERNE WIEDER!“

DAS TA-MITARBEITERFEST IN ZAHLEN

- 240 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- 6 Hobbys von 6 Mitarbeitern
- 150 Grillwürste
- 150 Schweinenackensteaks
- 100 Geflügelbratwürste halal
- 100 Hähnchenbrustfilets halal
- 450 Brötchen
- 18 Kisten Erfrischungsgetränke

GESUNDHEIT & SICHERHEIT





Stammzellenspender
Peer Eric Günther

WENN ES PLÖTZLICH ERNST WIRD

Peer Eric Günther hat eine klare Einstellung: „Wer in einer Notlage Hilfe von anderen erwartet, muss auch bereit sein, selbst diese Hilfe zu geben.“ Dieser Logik folgend ist der HKM-Betriebsingenieur im Schmelzbetrieb des Stahlwerks nicht nur regelmäßiger Blutspender, sondern auch registrierter Organ- und Stammzellenspender. Letzteres übrigens eher durch Zufall. Bei einem Gesundheitstag seiner Universität im Jahr 2019 informiert der Verein für Knochenmark- und Stammzellenspenden e.V. (VKS) über das Thema und bietet zugleich eine Registrierung an. Peer Eric Günther nimmt das Angebot „Mund auf, Stäbchen rein, Spender sein“ an und wird somit potenzieller Stammzellenspender.

An die Möglichkeit, tatsächlich einmal aktiver Spender zu werden, verschwendet er damals allerdings keinen Gedanken. Schließlich, so der 24-Jährige, „liegt die Chance einer Spende bei ungefähr einem Prozent.“ Doch so unwahrscheinlich das Ganze auch ist: Mitte September erfährt Peer Eric Günther durch einen Anruf, dass es ernst werden könnte. Sein Profil passt zu dem eines an Blutkrebs erkrankten Patienten. Er kann, wenn er will, also helfen.

DAS PROFIL PASST

Geschockt ist der gebürtige Chemnitzer nicht von diesem Gedanken. Zwar hat er nicht damit gerechnet, zeigt sich aber sofort aufgeschlossen und beschließt, alles weitere auf sich zukommen zu lassen. Näheres muss jetzt eine Blutprobe ergeben. Er meldet sich kurzfristig zur Blutentnahme bei seinem Hausarzt, alles weitere regelt und organisiert der VKS. Wenige Tage später erhält Peer Eric Günther die Information,

dass sein Profil tatsächlich passt und er einem Patienten helfen könnte. Und dann geht alles relativ schnell. Nach Bejahung der Frage, ob er immer noch zur Verfügung stehe, folgt die nächste: Wann? Schließlich benötigt die Vorbereitung des Patienten auf die Spende eine gewisse Vorlaufzeit, da sein Immunsystem praktisch auf Null heruntergefahren werden muss. Die Rede ist von einem Zeitraum von rund drei Monaten, so dass Peer Eric Günther seinen geplanten Urlaub noch nehmen kann.

„ES TUT NICHT WEH, ERFORDERT KEINEN GROSSEN AUFWAND UND KANN FÜR EINEN ANDEREN MENSCHEN DOCH ALLES BEDEUTEN.“

VOR DER SPENDE RUNDUM-GESUNDHEITS-CHECK

Danach wird das Vorhaben konkreter, die VKS sucht nach einem Platz in einer Spezialklinik in seiner Nähe. Fündig wird man schließlich in Köln, wo fünf Plätze zur Verfügung stehen und pro Tag zehn Menschen – fünf vormittags, fünf nachmittags – ihre Stammzellen spenden können. Doch bevor es damit losgeht, steht noch ein Rundum-Gesundheits-Check mit Blut- und Urinprobe, EKG und Ultraschall an. Schließlich muss sichergestellt sein, dass Peer Eric Günther keine Krankheiten hat, die den immungeschwächten Patienten belasten bzw. gefährden könnten und er selbst ja auch keinen Schaden durch die Aktion nehmen soll. Seine Eltern warnen ihn, sagen, dass er dabei Dinge erfahren könnte, die er vielleicht gar nicht wissen will. Aber Peer Eric Günther hat sich längst entschieden, will

den Weg weitergehen. Am 31. Oktober findet in Köln die Voruntersuchung statt, die Auswertung zieht sich einige Tage hin, bis endlich der Freigabe-Brief vorliegt. Und wieder wird ihm die Frage gestellt, ob er weiterhin zur Spende bereit sei. Denn dann kann der Patient vorbereitet werden. Eine weitreichende Entscheidung: Denn wenn Peer Eric Günther danach einen Rückzieher macht, befindet sich der Patient aufgrund seines runtergefahrenen Immunsystems in Lebensgefahr.

MEDIKAMENT SPRITZEN

Doch Peer Eric Günther denkt gar nicht daran, einen Rückzieher zu machen. Für ihn steht seit dem ersten Anruf fest, dass er die Sache durchziehen will. Zumal er auch mündlich und schriftlich darüber aufgeklärt worden ist, was auf ihn zukommt, was ihn erwartet. Etwa dass er fünf Tage vor der Stammzellenentnahme, die auf den 15. und

16. November festgelegt wird, jeweils morgens und abends ein Medikament spritzen muss, um die Stammzellen aus dem Knochenmark ins Blut zu schwemmen. Außer leichten Rücken- und Gelenkschmerzen in der Hüfte spürt er von der Vorbereitung nichts, zur Sicherheit hat man ihm vorsorglich auch Schmerztabletten mitgegeben. Nicht von ungefähr, wie er später erfährt. Ein Kommilitone, der ebenfalls als Spender geeignet war, berichtet, dass er sich während der Behandlung mit dem Medikament eine Woche lang nicht bewegen konnte, ihm übel war und er kaum etwas essen konnte. Peer Eric Günther spürt nichts von alledem, sogar die Schmerztabletten braucht er nicht.

DREIEINHALB STUNDEN ZELLENENTNAHME

Und dann ist es soweit: Am Abend des 14. November checkt Peer Eric Günther in ein vom VKS gebuchtes Hotel in der Nähe der Klinik ein und begibt sich am nächsten Morgen zur Stammzellenentnahme. Die Spende an sich ist ein ambulantes Vorgehen, ohne Aufenthalt im Krankenhaus. Bevor die Spende losgeht, wird ihm noch einmal Blut abgenommen, um aufgrund der Anzahl der Stammzellen den Zeitraum

1 Vorbereitung des Spenders

Fünf Tage vor der Spende spritzt sich der Spender ein Medikament, das die Stammzellen ins Blut schwemmt.



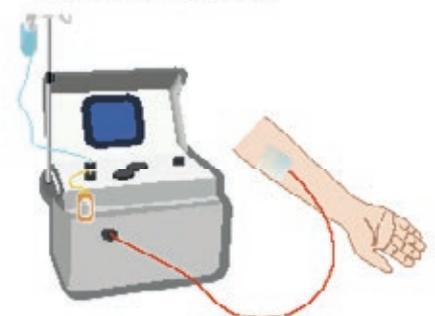
2 Die Spende

Aus dem linken Arm wird das gespendete Blut in eine spezielle Maschine geleitet, in der die Stammzellen extrahiert werden.



3 Zurück an den Spender

Nach der Entnahme läuft das Blut über eine Kanüle zurück in den rechten Arm des Spenders.



für die Entnahme zu bestimmen. Bei Peer Eric Günther sind es dreieinhalb Stunden, die er an einer Dialyse-ähnlichen Maschine verbringen muss. Über eine Kanüle an seinem linken Arm strömt das Blut in die Maschine, in der mithilfe einer Zentrifuge die Stammzellen extrahiert werden. Zurück in seinen Körper fließt das Blut dann über eine Kanüle im rechten Arm.

ZWÖLF STUNDEN GESCHLAFEN

Für Peer Eric Günther eine ungewohnte Situation: „Ich habe noch nie eine Infusion bekommen und kannte daher das Gefühl nicht, eine Kanüle im Arm zu haben.“ Von 8.30 bis 12.00 Uhr dauert die Stammzellenentnahme an diesem 15. November, danach muss er noch eine halbe Stunde sitzenbleiben, damit der Kreislauf überprüft werden kann. Als alles vorbei ist, geht Peer Eric Günther zunächst noch kurz in die Stadt, bis er

müde wird. Zurück im Hotel legt er sich ins Bett, geht abends noch einmal was essen, und schläft dann zwölf Stunden, ist aber auch nach dem Aufwachen noch matt. Von Köln geht's dann zurück nach Hause, am nächsten Tag ist er wieder bei HKM auf der Arbeit. Übrigens war er für die Voruntersuchung, den Spendetag und den Tag danach von HKM freigestellt worden, den Lohnausfall übernimmt der VKS.

ZUSPRUCH AUS DEM KOLLEGENKREIS

Zurück auf der Arbeit stellt Peer Eric Günther fest, dass die ganze Prozedur doch nicht ganz spurlos an ihm vorübergegangen ist. Kommt er sonst beim Treppensteigen zu seinem Büro in der siebten Etage des Verwaltungsgebäudes 3 kaum außer Atem, ist er diesmal schon bei der Hälfte aus der Puste. Aber das wird schon, ein paar Tage später ist auch diese Einschränkung

wieder vorbei. Aus dem Kollegenkreis hat er übrigens ausschließlich Zuspruch und Unterstützung erhalten. So hat sein direkter Vorgesetzter zu ihm gesagt: „Mach' es, aber erzähl mir bitte nichts von Spritzen.“ Auch die Personalabteilung hat sein Vorhaben wohlwollend begleitet, die Freistellung war nie ein Problem. Den Patienten, dem er hoffentlich helfen konnte, kennt Peer Eric Günther bisher nicht. Er weiß nur, dass es sich um eine Frau in Deutschland handelt. Erst nach zwei Jahren besteht die Möglichkeit, die Anonymität aufzuheben und in einen direkten Austausch zu treten. Jetzt heißt es, zunächst einmal abzuwarten, ob es dem Patienten besser geht. Darüber hält ihn der VKS, wenn er es will, auf dem Laufenden. Noch ist er unsicher. „Ich weiß nicht, ob ich wissen will, wenn ich dem betreffenden Menschen dann doch nicht habe helfen können.“

ES IST SO EINFACH

Auf jeden Fall hat sich Peer Eric Günther dazu bereit erklärt, in den nächsten drei Jahren auch weiterhin für diesen Patienten zur Verfügung zu stehen und ist damit als Spender für andere – mit Ausnahme von Familienangehörigen – gesperrt. Dass eine zweite Spende für den gleichen Empfänger durchaus vorkommen kann, hat er bei der Zellentnahme im Wartebereich von einem anderen Spender erfahren, der ein zweites Mal für den gleichen Patienten gespendet hat. Für Peer Eric Günther wäre das genauso eine Selbstverständlichkeit wie das gesamte Vorhaben. Eben weil auch ihm gerne geholfen würde, wenn er an Blutkrebs erkranken würde. Kein Wunder, dass er auch anderen rät, sich typisieren zu lassen, denn das eröffnet die Möglichkeit, Leben zu retten. Und ist so einfach, sagt er. „Es tut nicht weh, erfordert keinen großen Aufwand und kann für einen anderen Menschen doch alles bedeuten.“



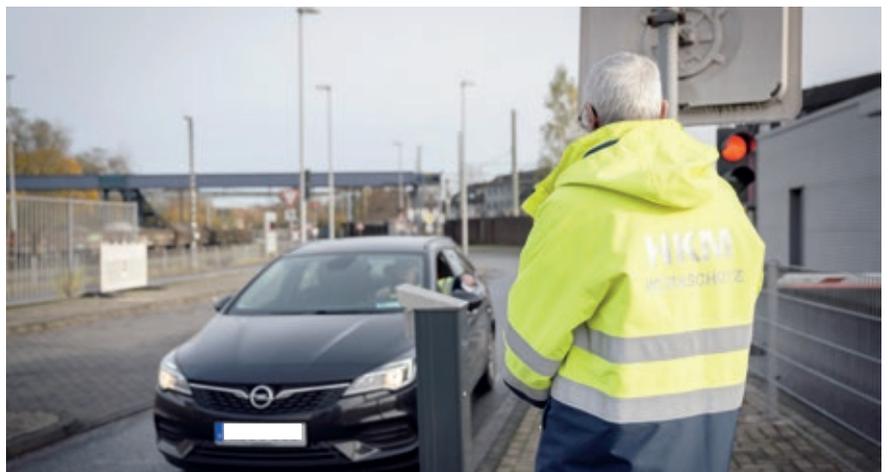


Automatisierung Schranke Tor 2

WERKSAUSWEISE ALS SCHRANKENÖFFNER

Statt wie bisher dem Schrankendienst an Tor 2 bei der Zufahrt auf das Werksgelände den Mitarbeiterausweis vorzuzeigen, läuft seit dem 10. Oktober 2023 alles etwas anders. Nun halten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ein- und Ausfahrt nur noch ihren Werksausweis an ein neu installiertes Lesegerät, und die Schranke öffnet sich automatisch. Wie bereits die Personenschleusen an den Werkseingängen wurden nun auch die Schranken in das Zutrittssystem eingebunden. Hierdurch können die Anforderungen und Sicherheitsbestimmungen an die HKM als Störfallbetrieb wie bisher zuverlässig erfüllt werden.

Durch die automatisierte Zutrittsprüfung ist nicht nur weiterhin sichergestellt, dass ausschließlich Personen mit einer gültigen Einfahrtgenehmigung auf das Werksgelände gelangen. Den Genehmigungen ist auch eine entsprechende Anzahl von Parkplätzen zugeordnet, ohne diese Begrenzung wäre das Werksgelände schnell überfüllt. Damit nachvollzogen werden kann welches Fahrzeug auf welchem Parkplatz stehen darf, muss jedoch nach wie vor die Karte der Einfahrtgeneh-



migung gut sichtbar in der Windschutzscheibe angebracht sein.

UPDATE UND AKTUALISIERUNG DER AUSWEISE

Allerdings liest sich die Umsetzung des im Zuge des Programms HKM 2025 aufgesetzten Projekts leichter, als es in Wirklichkeit war. Zwar besitzt jeder Werksausweis bereits die technische Voraussetzungen, doch mussten die vorhandenen Profile mit ihrer Berechtigung neu organisiert werden. „Man muss sich das wie ein Schlüsselsystem vorstellen“, sagt Werkschutzleiter Rainer Küppers. „Nicht alle besitzen einen Generalschlüssel mit einer allgemeinen Zutrittsberechtigung. Vielmehr ist jedem Beschäftigten ein entsprechendes Zutrittsprofil zugeordnet.“ Hinterlegt sind die Profile aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Einfahrtgenehmigung im Werkschutz-Informationssystem WIS 2.0,

die Basis für die automatisierte Werksausweis-Kontrolle war damit gelegt. Allerdings, sagt Christian Borowski, der als Teamleitung Notfallmanagement auch das Werkschutz-Projekt begleitet, „mussten durch das Ausweiswesen im Werkschutz sowie die Abteilung Kommunikationstechnik viele vorbereitende Arbeiten geleistet werden, bevor die neuen Zutrittsprofile aufgespielt werden konnten“. Was technisch kein Problem war, aber eine gründliche Vorbereitung erforderte. Immerhin mussten insgesamt 2.550 Ausweise umgestellt werden.

INFORMATION DER MITARBEITER

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden nicht von einem auf den anderen Tag ins kalte Wasser der automatisierten Schrankenöffnung geschmissen, sondern im Vorfeld über die Umstellung informiert. Zum einen wurde über die Tickermeldung im

HKM connect frühzeitig auf die Umstellung hingewiesen, zum anderen wurden alle betroffenen Personen noch per Mail angeschrieben.

TESTBETRIEB IM AUGUST

Vor der Inbetriebnahme gab es zunächst einen Testbetrieb mit über 30 Testpersonen, bei dem Erfahrungen gesammelt und weitere Anpassungen vorgenommen werden konnten. In dieser vom Werkschutz begleiteten Phase wurde auch überprüft, ob es in Stoßzeiten zu Verzögerungen bei der Einfahrt und damit zu Rückstaus kommt. Einzelne Probleme in den ersten Tagen nach der Umstellung gab es natürlich trotzdem. So bereiteten vor allem alte und beschädigte Ausweise Schwierigkeiten, wobei diese Baustelle von den Kollegen des Werkschutzes schnell beseitigt und neue Ausweise erstellt wurden. Doch auch in diesen Fällen musste keiner draußen bleiben, da der Schranken-



Christian Borowski war maßgeblich an der Umsetzung der automatischen Werksausweiskontrolle beteiligt.

dienst zunächst weiter besetzt ist. Und schließlich mussten sich alle zunächst an das neue Verfahren gewöhnen.

UMRÜSTUNG AN TOR 3 UND TOR 4 BEGONNEN

Die Regelungen der automatisierten Zutrittsprüfung gelten derzeit zunächst an Tor 2 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von HKM. Generell gilt: Herein kommt nur wer einen gültigen Werksausweis sowie eine Dauer- oder Nachteinfahrtgenehmigung für Tor 2 besitzt. Bei Fahrgemeinschaften stellt der Fahrer sicher, dass alle Fahrzeuginsassen einen gültigen Werksausweis mitführen.

Ein praktischer Hinweis: Einfahrtgenehmigungen können über den User-Self-Service (<https://wis.hkm.de>) beantragt werden, bei Problemen hilft die Voranmeldung weiter (voranmeldung@hkm.de).

In nächsten Schritten sollen dann zum einen auch berechnete Mieter und Fremdfirmen die Schranke an Tor 2 mit ihrem Ausweis öffnen können. Zum anderen läuft gleichzeitig die technische Umrüstung der anderen Schrankenanlagen an Tor 3 und Tor 4. Ziel ist es, im nächsten Jahr auch hier die Automatisierung schrittweise umzusetzen. Zusätzlich wird es kurzfristig eine Lösung für die Einfahrt von Motorrädern bzw. -rollern geben.

HALBJÄHRIGE ÜBERGANGSZEIT

Neben der Regelung, wer hineinfahren darf, muss auch bekannt sein, welche Fahrzeuge sich auf dem Werksgelände befinden. Daher wird parallel an einer automatischen Erkennung der Kfz-Kennzeichen gearbeitet. Aktuell wird dieses über die Angabe von bis zu zwei Kennzeichen auf der Einfahrtgenehmigung geregelt. Zukünftig soll beim Öff-

nen der Schranke mit dem Werksausweis das Kennzeichen erfasst und dem Zutrittsprofil der Person zugeordnet werden. Nach dem Verlassen werden die Daten dann wieder verworfen. Ein weiterer Vorteil der Kennzeichenänderung ist, dass bei einem Fahrzeugwechsel keine Änderung der Einfahrtgenehmigung mehr beantragt werden muss.

TESTBETRIEB AN TOR 4

Diese Technik wird bereits in anderen Unternehmen erfolgreich umgesetzt. „Neben der technischen Umsetzung werden derzeit noch organisatorische Fragen geklärt, damit die Abläufe dann auch bei der HKM reibungsfrei funktionieren“, erklärt Christian Borowski. Hierzu läuft bereits am Tor 4 seit einigen Monaten ein Testbetrieb. In der letzten Ausbaustufe wird es dann auch am Tor 3 und Tor 4 möglich sein, über Drehkreuzanlagen das Werksgelände zu betreten und die Schrankenanlagen mit dem Werksausweis zu öffnen. Kurzum: Alle Beteiligten arbeiten an einer kundenorientierten Lösung mit

einem hohen Sicherheitsstandard. Während der Übergangszeit ist der Schrankendienst in den nächsten Monaten weiterhin besetzt. Schließlich will man nichts dem Zufall überlassen, immerhin werden allein an Tor 2 pro Tag rund 900 Ein- und Ausfahrten verzeichnet. Und da muss schon alles reibungslos ablaufen.



Die Hüttenschenke-Kolumne

FINGERFOOD DER FEINEN ART



In der Regel wird Silvester als ausgelassene Party mit Kartoffelsalat und Würstchen oder stilvoll als Schlemmerorgie mit Fondue, Raclette oder einem mehrgängigen Menü gefeiert. Wobei die Nachteile auf der Hand liegen. Die Gute-Laune-Party ist kulinarisch eher simpel, beim Vier- oder Fünf-Gänge-Menü hat meist die Gastgeberin wenig von Silvester, sondern den ganzen Abend lang alle Hände voll zu tun. Und nach dem üppigen Mahl dämmern die meisten Gäste gesättigt und zufrieden eher dem Jahreswechsel entgegen.

Eine echte Alternative kann hier ein Buffet mit Fingerfood sein. Denn abseits des üblichen Fingerfood-Allerleis wie Frikadellen, Minipizza und Co gibt es viele Ideen, die geladenen Gäste mit schmackhaften Häppchen zu verwöhnen. In der gehobenen Gastronomie werden sie oft und gerne als Amuse-Gueule (für Maulhappen) oder Amuse-Bouche (für Mundhappen) und damit als Gruß aus der Küche bezeichnet und sind als kulinarische Einstimmung auf den Abend



Fine-dining-Bufferet

Fisch • Fleisch • vegetarisch • süß

- * Räucherlachsrose mit Ketakaviar
- * Rindertatar mit Trüffelmayonnaise
- * Gerollter Serranoschinken mit Rucola und Kräutercreme
- * Riesengarnele mit Frischkäsecreme
- * Gefüllte Pastetchen (Supermarkt oder Feinkostgeschäft) mit mediterranen Gemüsewürfelchen (Ratatouille)
- * Räucherforellentatar mit Meerrettichhaube
- * Marinierte rote Beete mit Entenbrust
- * Rinderfiletwürfel mit gegrillter Zucchini
- * Creme bruleé mit Orange und Sternanis
- * Panna cotta mit marinierten Rumfrüchten im Glas

gedacht. Aber sie lassen sich in zahlreichen Varianten zubereitet eben auch als Buffet einsetzen.

Ein Vorteil dieser Mini-Gerichte nach Fine-dining-Art ist, dass sie sich schon nachmittags, also vor der großen Feier, her- und auch anrichten lassen.

Was – begrenzt auf eine überschaubare Anzahl – eine echte Entspannung für die Gastgeber ist. Erst recht, wenn die Gäste daran beteiligt werden: Jeder bereitet solch einen Gruß aus der Küche zuhause vor und bringt ihn dann mit. Geteiltes Leid ist bekanntlich oftmals doppelte Freud.

Angerichtet und zu einem Buffet komplettiert ergeben sich so für den Abend ganz neue Gestaltungsmöglichkeiten. Man muss nicht mehr stundenlang am Tisch sitzen und warten, dass es endlich 24 Uhr wird. Stattdessen besteht die Möglichkeit, aufzustehen, sich miteinander zu unterhalten und – falls gewünscht – auch zu tanzen.

Das Fingerfood nimmt man zwischendurch zu sich und das über den ganzen Abend hinweg, eben so lange der Vorrat reicht.

Ideen für das Fingerfood der feinen Art gibt es reichlich, man kann sie mit Fisch, Meeresfrüchten und Fleisch, aber auch auf vegetarische oder gar vegane Art zubereiten. Wir machen Ihnen nachfolgend ein paar Vorschläge, von denen wir hoffen, dass sie Ihnen munden und Sie einmal auf eine andere Art Silvester feiern werden. Dabei sind wir der Überzeugung, dass Sie diese Vorschläge auf jeden Fall gut nachkochen und vorbereiten könnten.

Wie dieses Fingerfood aussehen kann, zeigt die kleine bebilderte Auswahl. Rezepte dafür sind eigentlich nicht nötig. Falls das eine oder andere doch nicht ohne Rezept funktioniert: Im Internet gibt es mit Sicherheit das ein oder andere zu finden. Oder noch zusätzliche Vorschläge zum Nachmachen.



Nachwuchs auf der Hütte



LICHTBLICKE IN DÜSTEREN ZEITEN

Mit Deutschland geht's bergab. Womit ausnahmsweise einmal nicht der wirtschaftliche Zustand gemeint ist, sondern die Zahl der Neugeborenen. Nachdem die Geburtenzahl bereits im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 7,1 Prozent auf 738.819 Kinder gesunken war, setzte sich der Geburtenrückgang im Jahr 2023 fort. Von Januar bis August 2023 wurden nach vorläufigen Angaben 460.000 Kinder geboren und damit 6,7 Prozent weniger als im gleichen Zeitraum des Jahres 2022. Da ist es doch gut, dass zumindest einige HKM-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter dagegenhalten und zahlenmäßig etwas für den Nachwuchs in Deutschland tun. Vielleicht ja auch, weil sie wissen: Kinder sind immer auch Lichtblicke, vor allem in düsteren Zeiten. Gäbe es kein Kinderlachen mehr, die Welt wäre um einiges ärmer. Und trauriger. Insofern vermittelt der auf diesen Fotos abgebildete HKM-Nachwuchs auch ein Stück Hoffnung. Dass es wieder aufwärts geht mit Deutschland, sowohl in Bezug auf die Geburten als auch allgemein. Und dass hoffentlich schon bald überall auf der Welt wieder fröhliches Kinderlachen das Dröhnen von Bomben übertönt. Schön wäre es jedenfalls. Weil Fröhlichkeit und Lachen so viel besser zu Kindern passt als Ängste und Tränen.

Zumindest drei unserer HKM-Kiddies haben jedenfalls schon bald viel Grund für ein strahlendes Lächeln, denn auf sie wartet ein weiches Kuschtier. Unter allen Einsendern der Babyfotos verlosen wir nämlich drei dieser sogenannten „Warmies“ – zusätzlich zu den Kinderpaketen, die es auf der Hütte für jede Geburt eines „HKM-Babys“ gibt.



Linn Pfeifer



Felix Bläring



Enno Klein



© Produktfotos: www.warmies.de



Balian und
Aleksandra
Rudowicz



Laura
Hogrebe



Fiete
Hoffmann



Adem
Cavus



Emma
Scheuch



Jonah
Heiland



Joshua
Verhag



Giuliana
Pascai-
Quednau



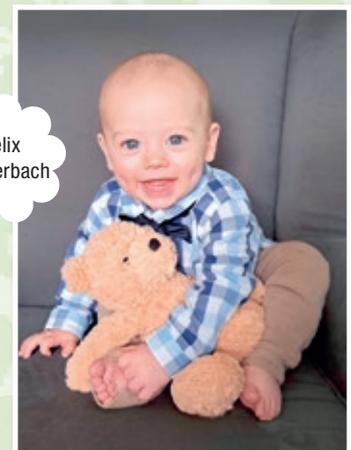
Jonathan
Kley



Marlene
Leupold



Sophia
Gliff



Felix
Lauderbach

KUNDEN & PARTNER



Barbarafeier 2023

GEMEINSAM STÄRKER SEIN

Für viele Mitarbeiter, Freunde und Nachbarn der HKM ist der zweite Advent ein Tag, der schon viele Wochen vorher im Kalender geblockt wird. Schließlich findet dann – und das schon seit vielen Jahren – auf der Hütte die Barbarafeier statt. Ein Event, das viele nicht verpassen wollen. Und so strömten auch am 10. Dezember 2023 wieder einmal deutlich mehr als 600 Besucher auf das Hüttengelände, um an dem ökumenischen Gottesdienst in der wie immer festlich geschmückten Kranhalle teilzunehmen.



Geprägt wurde die Veranstaltung diesmal von dem Leitgedanken „Gemeinsam stärker sein“. Auch auf der Hütte wird dieser Leitgedanke gelebt. Wenn beispielsweise bei einer Störung alle zusammenrücken, an einem Strang ziehen und mit vereinten Kräften wieder alles ins Lot bringen.

BEGRÜSSUNG DURCH ARBEITSDIREKTOR LAAKMANN

Bevor Arbeitsdirektor Carsten Laakmann bei seiner Begrüßung auf das Motto der Veranstaltung näher einging, musste er zunächst eine redaktionelle Änderung bekanntgeben. Die für die Predigt vorgesehene Präses der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Anna-Nicole Heinrichs, hatte krankheitsbedingt absagen müssen, an ihre Stelle rückte der evangelische Theologe Prof. Dr. Okko Herlyn, der unter ande-

rem einmal Gemeindepfarrer in Duisburg-Wanheim gewesen ist. In seiner Ansprache sagte Carsten Laakmann, dass der Leitgedanke „Gemeinsam stärker sein“ in der heutigen Zeit aktueller denn je sei. „Fast überall auf der Welt gibt es kriegs-

erische Auseinandersetzungen, speziell in der Ukraine und dem Nahen Osten, die für großes Leid sorgen und erhebliche Auswirkungen auch auf Deutschland haben“, betonte er. Bei allem Verständnis für das

Eintreten verschiedener Positionen mahnte er allerdings auch an, dass bei allen unterschiedlichen Meinungen der hier geltende Werteverahmen geachtet werden müsse. Wobei „die Unterschiedlichkeit an sich kein Makel ist, sondern die Fülle an Potenzialen und Möglichkeiten offenbart“, unterstrich er. „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“, zitierte Arbeitsdirektor Laakmann den griechischen Philosophen Aristoteles. Übertragen auf das Jetzt und Hier bedeute dies, dass die Gesellschaft mehr zu leisten imstande ist als der Einzelne. Dazu brauche es Mut und Offenheit und nicht Misstrauen, Intoleranz und Abgrenzung. „Wir dürfen unterschiedliche Meinungen nicht ausblenden, sondern müssen sie austauschen und so Potenziale und Fähigkeiten in die Zukunft bringen“, so sein Appell.

LEITGEDANKE IM VORDERGRUND

Auch im weiteren Verlauf des ökumenischen Gottesdienstes rückte der Leitgedanke immer wieder in den Vordergrund. Etwa in der gemeinsam von Diakon Thomas Löv, den Pfarrern Rainer Kaspers und Volker Lehmann sowie dem ehemaligen Vorsitzenden der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) Günter Zirbi vorgetragenen Sprechmotette „Was ihr für einen meiner Geringsten getan habt.“ Ein kleines, von HKM-Azubis dargebotenes Theaterspiel thematisierte ebenfalls das Helfen und das Füreinander-Dasein. Dabei ging es um zwei Kollegen, die auf ihrem morgendlichen Weg zur Arbeit ihren obdachlosen „Freund“ verletzt und hilflos auffinden und sich um ihn kümmern. Auch die Lesung von Diakon Thomas Löv thematisierte das Motto: „Einer allein ist nichts, man braucht immer jemanden an seiner Seite“, so die Kernbotschaft. In seiner Predigt beschäftigte sich





Prof. Herlyn mit dem in diesen Zeiten oftmals geäußerten Wunsch nach Ablenkung und Abschalten von den aktuellen Ereignissen. Das sei zwar verständlich, doch erzählten die auf dieser Veranstaltung dargestellten Botschaften und Geschichten etwas anders. „Dabei ging es um das Einstehen für andere, um das gegenseitige Helfen und Kümmern“, unterstrich Prof. Herlyn. Insofern gelte auch die von einem Engel an die Hirten auf dem Feld verkündete Botschaft vom Frieden auf Erden als Vision, die unter die Leute gebracht werden müsse. Das bedeutet aber auch: „Wir dürfen nicht weghören, wir müssen uns bei Antisemitismus schützend vor die Menschen stellen, dürfen uns nicht mit der Zerstörung der Schöpfung abfinden und müssen uns für Frieden einsetzen.“ Und das funktioniert am besten, wenn man es gemeinsam macht.



anderem mit seinen Songs „Duisburg“ und „Huckingen“ oder auch „Frieden gibt's nicht auf Rezept“ die Gäste bewegte. In den vom Chor TonArt begleiteten Fürbitten der Azubis ging es darum, Wege zum Frieden zu finden, Toleranz, Akzeptanz und Respekt zu zeigen und die Erde als Ganzes zu bewahren. Bevor Diakon Löv und die Pfarrer Kaspers und Lehmann gemeinsam mit den Besuchern das Vaterunser sprachen und den Segen erteilten, führten die Azubis die Kollekte durch. Der Erlös geht diesmal an das Friedensdorf International, das sich unter anderem für die medizinische Einzelfallhilfe bei Kindern engagiert, sowie das Niederländische Freiheitsmuseum, das im Rahmen der politischen Bildung jedes Jahr Ziel von HKM-Azubis ist.

DANK AN ALLE BETEILIGTEN

Mit dem vom Chor TonArt vorgetragenen Song „Hymn“ von Barclay James

Harvest klang die Veranstaltung schließlich aus. Laut Arbeitsdirektor Laakmann hätte es zum Abschluss kein besseres Lied geben können. Er hoffe, dass der Leitgedanke „Gemeinsam stärker sein“ aus der Veranstaltung herausgetragen werden und dazu beitrage, die Welt zu verändern. „Ich freue mich, dass sich mein eingangs geäußertes Wunsch nach einer tollen Barbarafeier erfüllt hat“, sagte er und dankte dafür allen Beteiligten. Auch den Gästen dankte er im Namen der gesamten HKM für ihr zahlreiches Erscheinen und hoffte dabei auf noch mehr Zuspruch im nächsten Jahr. Er wünsche allen Besuchern noch eine schöne Adventszeit sowie frohe und besinnliche Weihnachten. Viele der Gäste trafen sich nach dem ökumenischen Gottesdienst zum „Danach“ in einem großen, vor der Kranhalle aufgestellten Zeit, um sich bei alkoholfreiem Glühwein und Gebäck auszutauschen. Natürlich konnte dabei, wer wollte, auch wieder die von den Azubis in der Lehrwerkstatt gefertigten Werkstücke käuflich erwerben. Zurück blieb bei allen Teilnehmenden das Gefühl, Teil einer beeindruckenden Veranstaltung gewesen zu sein.

MUSIKALISCHES RAHMENPROGRAMM

Den musikalischen Rahmen gestalteten an diesem zweiten Advent der Posauenchor Großenbaum/Rahm unter der Leitung von Wolfgang Beckmann, der Chor TonArt unter der Leitung von Andreas Rabeneck sowie der Duisburger Singer/Songwriter und Liedermacher Philipp Eisenblätter, der unter



Bürger- und Nachbarschaftstreffen 2023

„DIE HÜTTE IST EIN TEIL UNSERER IDENTITÄT!“

Nach einer mehrjährigen, unter anderem durch die Corona-Pandemie bedingten Unterbrechung fand am 18. Oktober 2023 in der HKM-Hüttenschenke endlich wieder ein Bürger- und Nachbarschaftstreffen statt. Und schon ein Blick auf die Teilnehmerliste verriet, dass nicht wenige auf die Fortführung dieser Tradition gewartet hatten. Knapp 20 Vertreterinnen und Vertreter aus Bürgervereinen, Kirchen, Schulen und der Bezirksvertretung Süd waren der Einladung der HKM gefolgt, um den Informationsaustausch wieder aufzunehmen. Der war und ist den Gästen nämlich wichtig, denn: „Die Hütte ist ein Teil unserer Identität“, betonte ein Teilnehmer.

Auch die HKM-Geschäftsführung ist sich dieser Tatsache bewusst, „der regelmäßige Austausch mit unseren Nachbarn und Vertretern örtlicher Institutionen ist und bleibt uns ein wichtiges Anliegen“, hatte es schon in dem Einladungsbrief zu der Veranstaltung geheißen. Diesen Anspruch untermauerte Arbeitsdirektor Carsten Laakmann bei der Begrüßung. „Wir wollen Sie heute darüber informieren, was derzeit im Stahlsektor und speziell auch auf der Hütte passiert und können Sie zugleich beruhigen: Wir stehen immer noch stabil da.“

BEI UNFALLHÄUFIGKEIT BENCHMARK IN DER STAHLINDUSTRIE

Da der Mensch laut Carsten Laakmann auf der Hütte stets an erster Stelle kommt, bildete ein Überblick über die Arbeitssicherheit auch den Auftakt zu dem Informationsaustausch. Dabei konnte die Leitende Sicherheitsfachkraft Andreas Hennen auf eine sehr gute Entwicklung verweisen. „Mit einer Unfallhäufigkeit von 0,7 sind wir momentan der Benchmark in der Stahlindustrie“, betonte er. Damit das so



Arbeitsdirektor Carsten Laakmann



bleibt, stand das Jahr 2023 ganz unter dem Motto „Achtsamkeit“, das den Mitarbeitenden durch Sonderveranstaltungen, Gesprächskreise und Plakataktionen nahegebracht wurde. Ein Schwerpunktthema blieben zudem Stolper-, Rutsch- und Sturzgefährdungen (SRS) sowie Hand- und Finger-Verletzungen. Den Sicherheitsparcours für SRS-Ereignisse haben inzwischen rund 2.500 Mitarbeiter absolviert, die Verletzungen sind dabei in den letzten drei Jahren um 50 Prozent gesunken. Grund genug, einen solchen Parcours demnächst auch für Hand- und Finger-Verletzungen einzurichten. Auf die



Andreas Hennen, Leitende Sicherheitsfachkraft

Nachfrage zur Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen, sagte Andreas Hennen, dass dies etwa drei bis fünf Jahre vorhalte und dann wiederholt werden müsse. In diesem Zusammenhang verwies er auf ein spannendes Kooperationsprojekt unter anderem mit dem Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, bei dem es um die Entwicklung, den Einsatz und die Evaluation eines nachhaltigen Trainings zur Prävention von Stolper-, Rutsch- und Sturzgefährdungen geht. Unter dem Motto „Gemeinsam sicher“ werden außerdem im kommenden Jahr zusammen mit allen Partnerfirmen Aktionstage durchgeführt, die vor allem auf die Systematik der gemeinsamen Vorbereitung und sicheren Umsetzung von Baustellen abzielt.

STAHL UNVERZICHTBAR FÜR WIRTSCHAFT UND TÄGLICHES LEBEN

Für den seit zwei Jahren im Amt befindlichen technischen Geschäftsführer Dennis Grimm war der Bürgerabend etwas komplett Neues. Umso mehr freute er sich, den Gästen einen Überblick über die aktuelle Situation auf der Hütte und ihren Weg zur klimaneutralen Stahlerzeugung geben zu können. Sein Ausblick auf die kommenden Monate und Jahre: „Es ist viel los und wir ver-

suchen, da mitzugestalten.“ Auf die Frage, ob Stahl denn überhaupt noch gebraucht werde, erklärte er: „Stahl trägt uns alle und ist unverzichtbar für die Wirtschaft und das tägliche Leben.“ Ob er denn vor diesem Hintergrund klare Aussagen für die Zukunft der Hütte machen könne, wollte einer der Besucher wissen. Die Antwort: „Über die Zukunft der Hütte wird schon seit 1991 diskutiert und jetzt angesichts der bevorstehenden Dekarbonisierung erst recht. Aber wir werden auch weiterhin bestehen.“ Derzeit werde intensiv an den Vorbereitungen zur Umstellung Richtung Klimaneutralität gearbeitet. Bei der Frage, ob die Umstellung auf die neue Technologie zu weniger Arbeitsplätzen führe, wollte der Technik-Geschäftsführer sich nicht festlegen. „Das lässt sich jetzt noch nicht sagen, vielleicht müssen wir auch einen anderen Betriebspunkt wählen.“ Allerdings ließ Dennis Grimm an der Notwendigkeit der Klimaneutralität keinen Zweifel, von den insgesamt in Deutschland ausgestoßenen 746 Millionen Tonnen CO₂ entfielen allein 58 Millionen Tonnen auf die Stahlindustrie. Mit ihrer zweistufigen Nachhaltigkeitsstrategie H₂KM strebe die Hütte eine Reduzierung ihrer CO₂-Emissionen bis 2030 um 30 Prozent und bis 2045 eine weitestgehende Klimaneutralität an. „Sie sehen: Wir beschäftigen uns intensiv mit der Transformation und arbeiten bereits feste an der Projektierung einer DRI-Anlage.“



Dennis Grimm, technischer Geschäftsführer

AUCH LOKALER UMWELTSCHUTZ WEITER VON HOHEM INTERESSE

Als Nachfolger des langjährigen Umweltschutz-Verantwortlichen Dr. Udo Kalina präsentierte Andreas Manthey Informationen zu diesem sensiblen Thema. Das bei der HKM übrigens stets hochgehalten wurde und wird. „In den letzten zehn Jahren haben wir rund 100 Millionen Euro in den Umwelt-



Andreas Manthey, Umweltschutz-Verantwortlicher

schutz investiert, wovon auch unser Umfeld profitiert“, sagte er und verdeutlichte dies am Beispiel des Gewebefilters an der Sinteranlage. Alleine diese Investition habe seit 2018 eine dauerhafte Reduzierung der Emissionen gesichert. So würden an den vier Messstellen des Landesumweltamtes durchschnittliche Staubbiederschläge deutlich unterhalb des Grenzwerts von 0,35 Gramm pro Quadratmeter und Tag registriert, auch kritische Emissionen wie Blei und Dioxine lägen klar unterhalb der jeweiligen Grenzwerte. Unabhängig von den reinen Zahlen spielt aber das subjektive Empfinden bei den Nachbarn eine große Rolle. Das zeigten die zahlreichen Fragen und Hinweise bezüglich der Emissionssituation. Andreas Manthey versicherte, dass allen Beschwerden nachgegangen wird und, sofern es auf eine Störung im Betriebsablauf zurückzuführen ist, diese auch von der Hütte anerkannt



„STAHL TRÄGT UNS ALLE UND IST UNVERZICHTBAR FÜR DIE WIRTSCHAFT UND DAS TÄGLICHE LEBEN.“

und reguliert werden. Damit, wie auch in der Vergangenheit, immer klar ist, wo sich die Anwohner bei Beschwerden melden können, soll eine neue Information mit den relevanten Kontaktdaten erstellt werden. Zusätzlich soll über Projekte mit Auswirkungen auf die Nachbarschaft besser informiert werden. Der Ehinger Bürgerverein bietet dafür etwa den klassischen Aushang im Kasten des Feuerwehrhauses an. In Bezug auf den Bau der DRI-Anlage berichtet Andreas Manthey, dass im Rahmen des Genehmigungs-Engineerings eventuell neue und auch wegfallende Emissionsquellen in das umfangreiche Genehmigungsverfahren aufgenommen und einfließen würden. Deshalb finden aktuell im Umfeld der Hütte auch detaillierte Messungen zur sogenannten Vorbelastung statt. Zudem macht er darauf aufmerksam, dass in den kommenden Monaten der alte Gasometer zurückgebaut wird. Das Abrisskonzept habe geändert werden müssen, erläuterte Technik-Geschäftsführer Grimm, es sei nun doch eine Einrüstung erforderlich. Insgesamt könnten die Arbeiten an der 600 Tonnen schweren Stahlhülle bis Ende Juni andauern.

ZAHLE DER AZUBIS STABIL

Bei Ausbildungsleiter Gunnar Amft stand der Nachwuchs im Mittelpunkt. „Wir haben unser Boot auch in diesem Jahr wieder voll besetzen können, die Zahlen sind stabil“. In elf Ausbildungsberufen seien für die Hütte insgesamt 48 Auszubildende eingestellt worden, zehn weitere würden für Fremdfirmen ausgebildet. Eines gelte aber für alle gleichsam: Neben der Fachlichkeit spielen Teamfähigkeit und Verlässlichkeit in der Ausbildung entscheidende Rollen. Bei der Einführungswoche nahe des niederländischen Nijmwegens hät-



Ausbildungsleiter Gunnar Amft

ten denn auch Teambuilding und die Auseinandersetzung mit dem Begriff Zuverlässigkeit, aber auch das gegenseitige Kennenlernen und Spaß an erster Stelle gestanden. Einen besonderen Raum nimmt bei der HKM seit Jahren die politische Bildung ein. So geht es im zweiten Lehrjahr eine Woche lang nur um die Auseinandersetzung mit Kriegsgräueln als stets für alle Seiten furchtbares Ergebnis einer Konflikteskalation sowie um die Gemeinsamkeiten der drei Religionen Christentum, Islam und Judentum. Alle diese Themen werden anschaulich durch Besuche in einem Freiheitsmuseum, einer Kriegsgräberstätte mit 32.000 Gefallenen sowie der vergleichenden Darstellung der drei Religionen im Museumspark Orientalis für jeden nachvollziehbar. Themen, die nach Überzeugung von Arbeitsdirektor Laakmann heute wichtiger sind denn je. Er lud daher alle Anwesenden zu einer Exkursion nach Nijmwegen ein. Die Hütte werde das bei Interesse organisieren. So einmalig wie diese Veranstaltung, ist auch die Zusatzqualifikation Wasserstoff, die jetzt gestartet ist. Dabei werden 16 Azubis von thyssenkrupp und HKM an 25 Tagen neben ihrer regulären Ausbildung in das industrielle Handling von Wasserstoff eingeführt. Ein wichtiges Thema in der Ausbildung ist zudem die Gesundheit, für die vom ersten bis zum vierten Lehrjahr verschiedene Themen und Aktio,



Dr. Florian Scheuch,
Leiter der Werkfeuerwehr

nen durchgeführt werden. Weit vorangeschritten ist auch die Digitalisierung. „Seit einem Jahr sind bereits unsere Azubi-Tablets im Einsatz, die in allen Kursen und Berufsbildern genutzt werden und damit zur zentralen Wissensdrehscheibe für unsere Auszubildenden geworden sind“, so Gunnar Amft.

WERKFEUERWEHR STELLT HOHES SCHUTZNIVEAU SICHER

Einiges getan hat sich auch bei der Werkfeuerwehr, wie ihr Leiter Dr. Florian Scheuch ausführte. Von den insgesamt über 100 Mitarbeitenden seien stets 20 Personen als eigenständiger Löschzug rund um die Uhr im Einsatz. Dabei verfügen alle Feuerwehrlaute über eine beruflich-staatliche Ausbildung. „Die eigene Feuerwehr, die bei uns noch durch einen eigenen Rettungsdienst mit vollwertigem Rettungswagen ergänzt wird, erlaubt ein schnelles Eingreifen und ein sehr hohes Schutzniveau“, betonte Dr. Scheuch, der zudem auf die hochwertige Ausrüstung mit zahlreichen Sonderfahrzeugen wie die bis auf 55 Meter ausfahrbare Teleskopmastbühne verwies. Insgesamt wurden im Jahr 2022 genau 508 Einsätze gefahren. Generell gilt dabei, dass fast alle Einsätze ohne Beteiligung der Berufsfeuerwehr abgearbeitet werden können und daher keine externen

Ressourcen binden. Umgekehrt unterstützt die HKM-Werkfeuerwehr auch außerhalb, was im Schnitt etwa alle zwei Monate der Fall ist, wie etwa bei einem Dachstuhlbrand oder dem Brand auf der Schrottninsel. Zudem ist der eigene Rettungsdienst Teil des Duisburger Rettungsdienstes. Eine Besonderheit ist sicherlich die auf dem Hüttengelände vorhandene Hubschrauber-Landestelle, die immer dann angefliegen wird, wenn kein bodengebundener Notarzt verfügbar ist. Das heißt zugleich: „Die Landung eines Rettungshubschraubers auf der Hütte

heißt nicht zwangsläufig, dass bei uns etwas Schlimmes passiert ist“, klärte Dr. Scheuch auf.

EINLADUNG ZU VERTIEFENDEN GESPRÄCHEN

„Sie haben heute noch einmal die HKM in ihrer gesamten Bandbreite kennengelernt“, sagte Arbeitsdirektor Laakmann abschließend zu den Bürgervertretern. Die geäußerten Anregungen etwa zur Information über Störfälle werde er gerne aufgreifen, denn: „Die Gemeinsamkeit mit Ihnen ist uns wichtig.“ Er lud die Gäste daher auch dazu ein, bestimmte Themen bei einem kleinen Imbiss in bi- oder multilateralen Gesprächen mit den jeweiligen Ansprechpartnern der Hütte zu vertiefen. Zudem freue er sich auf ein Wiedersehen auf der Barbarafeier, die wie üblich am zweiten Adventssonntag stattfand. Die Bürgervertreter nahmen das Angebot zum Informationsaustausch gerne an, so dass es noch zu so manch anregendem Gespräch kam. Womit das Bürger- und Nachbarschaftstreffen einmal mehr seinen Zweck erfüllt hatte.

„ DIE GEMEINSAMKEIT MIT IHNEN IST UNS WICHTIG.



JUBILARE ▶ Eine Liste aller Jubilare ist im Intranet unter „HKM Welt / Personal / Jubilare“ zu finden.

ÜBERGANG IN DIE FREISTELLUNGSPHASE DER ALTERSTEILZEIT

Detlef Ettwig	01.07.2023
Ralf Tibes	01.08.2023
Sabine Becker	01.09.2023
Ahmet Tekin	01.09.2023
Juergen Dudda	01.10.2023
Rainer Mankewitz	01.10.2023
Sebahattin Seckin	01.10.2023
Uwe Braendlein	01.11.2023
Juergen Brenkes	01.11.2023
Muzaffer Makal	01.11.2023
Harald Lang	01.12.2023
Wolfgang Michels	01.12.2023
Martin Schims	01.12.2023

EINTRITT IN DIE ALTERSRENTE

Nikolaos Apostolidis	01.07.2023	Norbert Kempkes	01.10.2023
Detlef Linder mann	01.07.2023	Ingrid Oehmig	01.10.2023
Volker Lingg	01.07.2023	Martin Schulz	01.10.2023
Reiner Schmid	01.07.2023	Martin Bolle	01.11.2023
Christian Schmidtke	01.07.2023	Markus Fehlberg	01.11.2023
Martin Geisse	01.08.2023	Christian Gerstel	01.11.2023
Udo Hamacher	01.08.2023	Kurt Hergesell	01.11.2023
Henryk Kowalik	01.08.2023	Helmut Keusemann	01.11.2023
Stefan Pieper	01.08.2023	Hans-Peter Lenz	01.11.2023
Detlef Schroeder	01.08.2023	Hans Guenter Luchtenberg	01.11.2023
Hans-Joachim Albrecht	01.09.2023	Wilfried Reuss	01.11.2023
Joerg Awiszus	01.09.2023	Ali Aydin	01.12.2023
Sabine Engel	01.09.2023	Sebastian Guillen Garcia	01.12.2023
Hans-Jürgen Issel	01.09.2023	Jürgen Knobloch	01.12.2023
Helmut Kerfers	01.09.2023	Jörg Koenig	01.12.2023
Ulrich Meyer	01.09.2023	Uwe Scheele	01.12.2023
Heinz Jürgen Imberg	01.10.2023	Joachim Wojciechowski	01.12.2023
Heinz Kaiser	01.10.2023		

VORTRÄGE & VERÖFFENTLICHUNGEN

„Dynamisches Asset-Management von Stranggießkokillen in einem Stahlwerk – von 1966 bis heute“

Vortragende bzw. Verfasser: Dr.-Ing. Markus Molls, Dr.-Ing. Frank Stopa

Vorgetragen bei / veröffentlicht in: ÖVIA Kongress 2023 Instandhaltung im dynamischen Umfeld, Leoben / Österreich, 11.-12.10.2023

Veröffentlichung im zugehörigen Tagungsband:

Verfasser: Dipl.-Ing. Patrick Butzen, M.Sc. Sebastian Schneider, Dr.-Ing. Markus Molls, Dr.-Ing. Frank Stopa

Veröffentlichung und Verlag: Instandhaltung im dynamischen Umfeld; TÜV Media GmbH, Köln, 2023

Impressum

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

Herausgeber:
Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH

Verantwortlich:
Carsten Laakmann

Redaktion:
Gunther Schmucker (Leitung);
Walter Klötters,
Telefon 0 21 04 392 38,
Mobil 01 72 21 00 952,
E-Mail wkloeters@aol.com

Redaktionsanschrift:
Ehinger Straße 200, 47259 Duisburg

Leserbriefe: leserbriefe@hkm.de

Bildmaterial:
Bettina Engel-Albustin, Tanja Pickartz /
fotoagentur-ruhr; Gunther Schmucker;
Marc-Steffen Unger/04;
stock.adobe.com (Rike/41; pilarmartinez/43;
Maxim Denisenko/49); shutterstock.com
(PolkaDotsDesign/50; monbibibi/50-51);
pixabay.com (Abdul Rehman/48)

Gesamtherstellung:
ZERO Kommunikation GmbH,
Kamp-Lintfort



WIR GEDENKEN DER VERSTORBENEN

AUS AKTIVER BESCHÄFTIGUNG

Michael Schäfer Aziz Kuzucuk

RENTNER

Gustav Schneider	Peter Lehnen	Mehmet Turhan
Ewald Brandenburger	Horst Kozlowski	Lothar Grehl
Johann Sturm	Seit Yilmaz	Bernd-Alfred Helm
Heinz Michels	Manfred Schmitz	Cäcilia Hansen
Cemil Bilen	Reiner Florath	Karl-Heinz Rößler
Heinz Zemelka	Karl-Heinz Schlömp	Muzaffer Kocaker
Antonio Pace	Egon Weitz	Hans-Josef Pesch
Kazim Akdan	Franziska Bregar	Ralph Büschken
Hermann Assmann	Hermann Schnepel	Rosemarie Piontek
Hasan-Naci Sahin	Rudolf Krause	Thomas Hellmuth
Haliil-Ibrahim Arslankilic	Hartmut Pitzke	Artur Nowak
Ferdinand Neuendick	Ramazan Ülgün	Dagobert Seeger
Wilhelm Cremerius	Alfred Reckert	
Derk Schumacher	EI-Mehdi Idrissi	



Magazin für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter