

WIR BEI



Magazin für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Seite 27

H₂KM ALS ZENTRALER BAUSTEIN DER HKM- STRATEGIE AUF DEM WEG ZU KLIMANEUTRALITÄT

Bis 2050 in zwei Phasen zur
angestrebten Klimaneutralität

Seite 40

DIE NEUE WELT VON HKM CONNECT

Intranet und HKM App werden
eins – auf Computern, Tablets und
Smartphones

Seite 44

„WIR HABEN IMMER WIEDER AUF NEUE DAZU GELERNT“

Interview über die Pandemie-
Entwicklung in den vergangenen
Monaten

IN EIGENER SACHE

Was für ein Jahr liegt hinter uns. 2020 hat wohl jeden von uns zunächst ziemlich überrascht und anschließend richtig gefordert. Ob privat, beruflich oder gesundheitlich. Es war, um es einmal vorsichtig auszudrücken, besonders. Auch unser Mitarbeitermagazin war vom Lockdown betroffen. Wir haben ein Jahr pausiert, um uns zum einen an der coronabedingten Kosteneinsparung zu beteiligen, zum anderen aber, um vorrangig Niemanden gesundheitlich zu gefährden. Denn unser Magazin lebt von persönlichen Gesprächen, lebendigen Fotos und Emotionen.

2021 sind wir technisch so gut ausgestattet, dass wir über Webkonferenzen und mithilfe von Screenshots unsere Zeitung wieder zurückholen können. Und das freut uns nun wirklich! Zumal wir die Zeit für weitere Entwicklungen genutzt haben. So werden zukünftig nur noch zwei Printausgaben erscheinen, die zwei weiteren Ausgaben veröffentlichen wir im Rahmen eines neuen Online-Magazins im HKM connect (ehemals App und Intranet) sowie auf unserer Website unter www.hkm.de. Wobei HKM connect natürlich auch ein großer Meilenstein in unserer internen Kommunikation ist. Wir hoffen, dass Ihr schon reingeschaut und Euch damit vertraut gemacht habt.

In diesem Sinne: Welcome back!

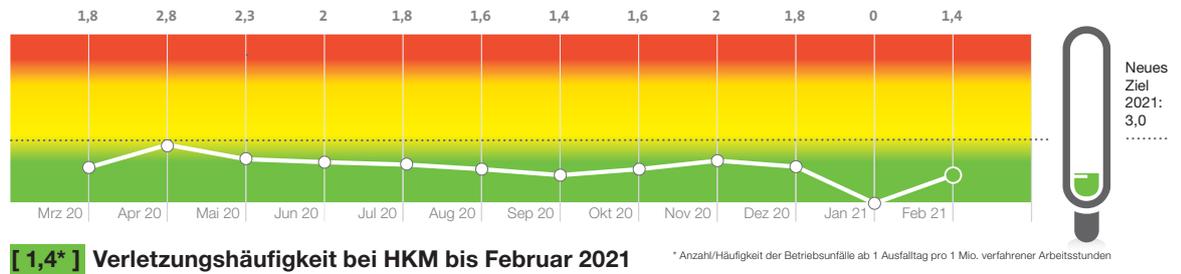
Lara Widera
Leiterin Kommunikation



SCHON DRIN?

Die Anmeldung funktioniert direkt über die App-Stores bei Apple und Android.

Alle Inhalte sind nur für HKM sichtbar, persönliche Daten sind selbstverständlich geschützt!
Mehr dazu finden Sie auch in der App selbst.



INHALT

04 Vorwort

06 Auf einen Blick News Ticker

BR-KOLUMNE

07 Gut durch die Kurzarbeit gekommen Kolumne des Betriebsrats

KOMPETENZ

09 Vertrauen ist das Allerwichtigste Digitales Führen in Zeiten von Corona

12 Wenn Essen-To-Go zur Normalität wird Kantinen-Verpflegung auf die neue Art

14 Improvisationskunst gefragt Ausbildung in Corona-Zeiten

17 Innovation trägt zur Senkung der CO₂-Emissionen bei HKM-Veröffentlichung in der Fachzeitschrift Stahl + Technik

19 Methoden- und Systemkompetenz bündeln – Synergieeffekte nutzen TU-P und TI-ZS wachsen zusammen

22 Auch Technische Jobs aus der Ferne erledigen Mobile Arbeit oder Präsenz vor Ort in der Pandemie

24 „Das Schwerste war, keinem etwas erzählen zu dürfen“ Laura Bochinski gewinnt die Show „Das große Backen“ bei SAT1

PROJEKTE

27 H₂KM als zentraler Baustein der HKM-Strategie auf dem Weg zu Klimaneutralität Bis 2050 in zwei Phasen zur angestrebten Klimaneutralität

30 Duisburg soll neues Wasserstoff-Zentrum werden Standortwettbewerb um Technologie- und Innovationszentrum Wasserstoff

34 Es geht weiter Führen mit Teamboards

36 „Hinter uns liegt ein außergewöhnliches und erfolgreiches Jahr“ Abschlussbericht des Programms HKM 2025

38 Erste E-Autos auf der Hütte Aufbruch ins elektromobile Zeitalter

40 Die neue Welt von HKM connect Intranet und HKM App werden eins – auf Computern, Tablets und Smartphones

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

44 „Wir haben immer wieder aufs Neue dazu gelernt“ Interview über die Pandemie-Entwicklung in den vergangenen Monaten

47 Essen zwischen Mobilem Arbeiten und Homeschooling Die Hüttenschenke-Kolumne

48 Wenn die Seele leidet Mentale Belastungen in der Corona-Krise

KUNDEN & PARTNER

51 „Interne Kommunikation wird weiterhin an Bedeutung gewinnen“ Interview mit App-Anbieter Staffbase

ZUM SCHLUSS

- 54 Jubilare
- 55 Vorträge & Veröffentlichungen
- 55 Austritte, Altersteilzeit, Freistellungsphase
- 55 Wir gedenken



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

seit bereits einem Jahr befinden wir uns nun schon im Pandemie-Modus, Gesundheit ist mehr denn je zu einem globalen Thema geworden. So wie überall auf der Welt versuchen auch wir bei HKM, die Ausbreitung des COVID-19-Virus mit aller Kraft zu vermeiden. Rückblickend lässt sich sagen, dass ein außergewöhnliches Jahr hinter uns liegt. Für manche war es ruhiger, für einige anstrengender als je zuvor. Es gab Bereiche, die händeringend Arbeitskräfte benötigten und gleichzeitig Branchen, die zum Stillstand kamen. Es war nicht vorhersehbar, welche Auswirkungen das Virus haben wird, und niemand von uns hat wohl erwartet, dass es unseren Alltag so lange und so massiv beeinflussen wird.

Wir möchten daher auch an dieser Stelle noch einmal betonen, wie erfolgreich HKM bisher die Pandemie gemeistert hat und wie stolz wir auf das vorbildliche und eigenverantwortliche Mitwirken Ihrerseits sind. Abstandregeln, Hygienevorschriften, Home-Office-Arbeitsplätze und Maskenpflicht sind zu neuen Bestandteilen unseres Arbeitslebens geworden. Für die gewissenhafte und konsequente Einhaltung unserer Corona-Maßnahmen sprechen wir Ihnen auch auf diesem Weg noch einmal unseren großen Dank aus!

Gleichzeitig müssen wir feststellen, dass auch das Jahr 2021 nicht einfacher wird. Und das gilt nicht nur im Hinblick auf die andauernde Pandemie.

Wie in der Belegschaftsversammlung bereits vorgestellt, plant HKM in 2021 die Produktionsmenge von 4,2 auf 4,8 Millionen Jahrestonnen anzuheben, um fehlende Roheisenmengen unserer Gesellschafter zu kompensieren. Trotz dieser Produktionssteigerung bleibt die Gesamtsituation der Stahlindustrie angespannt.

Wir als HKM sind gefordert, weiterhin alle Anstrengungen darauf auszurichten, unsere Marktposition zu stärken. Uns ist bewusst, dass dies in COVID-Zeiten doppelt schwer und herausfordernd ist. Deshalb gilt es, gemeinsam an einem Strang zu ziehen und trotz der erschwerten Bedingungen zusammenzuhalten.

Darüber hinaus bleibt eines unserer Kernthemen die strategische Ausrichtung der Stahlindustrie zur Erreichung der Klimaziele. In diesem Zusammenhang heißen wir Ende April unsere Bundesministerin für Umwelt bei HKM



„DIE GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER HAT FÜR UNS HÖCHSTE PRIORITÄT

herzlich willkommen. Gemeinsam mit der Politik sowie Vertretern der Stadt Duisburg und der IHK werden wir über Duisburg als Wasserstoffzentrum, aber auch speziell über HKM als Teil der europäischen Klima-

transformation diskutieren. Darauf freuen wir uns sehr!

Bis dahin hoffen wir, dass Sie und Ihre Familien – trotz der anhaltenden Herausforderungen und Einschränkungen, die Corona auch weiterhin mit sich bringt, erholsame und friedliche Ostertage erleben konnten.

Passen Sie gut auf sich auf und bleiben Sie gesund!

Glückauf

Ihre



Dr. Herbert Eichelkraut



Dr. Gerhard Erdmann



Carsten Laakmann

Umweltministerin Schulze bei HKM

Bundesumweltministerin **Svenja Schulze** kommt am **27. April 2021** zu einem Besuch auf die Hütte. Dabei geht es im Wesentlichen um einen Austausch über die **Klimaneutralität in der Stahlindustrie**.

DIGITALISIERUNG VERRINGERT CO₂-EMISSIONEN

Durch eine **beschleunigte Digitalisierung** könne in Deutschland deutlich mehr CO₂ eingespart werden, als durch ihre Nutzung verursacht werde. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Beratungsunternehmens **accenture** im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Demnach sei das **Ein-sparpotenzial sechs Mal höher als der** durch Endgeräte sowie Betrieb von Netzinfrastruktur und Rechenzentren erzeugte **CO₂-Ausstoß**. (onvista.de 18.03.21)

EU verabschiedet Schwerpunkte von HORIZON EUROPE

Die EU-Kommission hat den ersten Strategieplan für das neue Forschungs- und Innovationsrahmenprogramm „**Horizont Europa**“ beschlossen. Darin werden die Investitions-Prioritäten in den ersten vier Jahren des von 2021 bis 2027 laufenden und insgesamt 95,5 Milliarden Euro schweren Programms festgelegt. Die vier Leitlinien zielen unter anderem darauf ab, **Europa zur ersten klimaneutralen und nachhaltigen Wirtschaft zu machen**. (europost.eu 15.03.21)

MARKTANTEIL von ELEKTRO-AUTOS ver 4 facht

Im Gesamtjahr 2020 wurden gut **395.000 Neuzulassungen** von Elektrofahrzeugen verzeichnet, wodurch sich der Marktanteil innerhalb eines Jahres von drei auf 13,5 Prozent mehr als vervierfacht hat. Die Neuzulassungen für reine Elektrofahrzeuge (BEV) erhöhen sich von 63.000 (2019) auf rund 194.000 Stück (+207 Prozent) im Jahr 2020, was einem **Neuzulassungsanteil von 6,7 Prozent** (2019: 1,75 Prozent) entspricht.

(Quelle: Center of Automotive Management)

WASSERSTOFF treibt uns an

16 Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und dem Stadtkonzern unterzeichneten am **19. März 2021** die Gründungsurkunde des **Wasserstoffvereins Hy.Region.Rhein.Ruhr**. Der Verein möchte den Aufbau einer regionalen grünen Wasserstoffwirtschaft fördern und helfen, das kohleverstromende Energiesystem zu transformieren. Zu den Gründungsmitgliedern zählen neben **HKM** unter anderem **duisport – Duisburger Hafen**, **Thyssengas**, **Thyssen-Krupp Steel Europe** und die **Universität Duisburg Essen**.

Weitere Informationen unter: www.hy-region-rhein-ruhr.de

WELTTAG für SICHERHEIT und GESUNDHEIT am ARBEITSPLATZ

Der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz findet in diesem Jahr am **28. April** statt. Ins Leben gerufen wurde dieser Aktionstag durch die International Labour Organisation (ILO), um **sichere, gesunde und menschenwürdige Arbeit** zu fördern.

Handelsblatt-Jahrestagung „ZUKUNFT STAHL“

Bei der Handelsblatt-Jahrestagung „Zukunft Stahl“ am **11. März 2021** in Düsseldorf standen speziell die erforderlichen Rahmenbedingungen und finanziellen Herausforderungen für die **Transformation der Branche** im Mittelpunkt. **NRW-Ministerpräsident Armin Laschet** kündigte an, die Stahlunternehmen auf dem **kostenintensiven Weg zur klimaneutralen Produktion finanziell zu unterstützen**. Allein für die deutsche Stahlindustrie rechnet die WV Stahl mit einem Investitionsvolumen von 30 Mrd. Euro. (HB und WirtschaftsWoche 12.03.21)



Kolumne des Betriebsrats

GUT DURCH DIE KURZARBEIT GEKOMMEN

In diesen Corona-Zeiten machen uns als Betriebsrat vor allem zwei Dinge zu schaffen: dass wir nicht mehr mit den Kollegen direkt kommunizieren können und es 2020 mit der Informationsweitergabe nicht so geklappt hat, wie wir uns das vorgestellt haben.

Umso mehr hat uns gefreut, dass wir am 9. Dezember die erste digitale Betriebsversammlung durchführen konnten. Es war zwar extrem schwierig, eine entsprechende Örtlichkeit mit der dazugehörigen Technik zu finden. Doch mit externer Unterstützung haben wir das im Hauptquartier von thyssenkrupp durchziehen können und dann auch gleich drei Betriebsversammlungen hintereinander veranstaltet. Unser Angebot, Fragen zu stellen, wurde dabei intensiv genutzt. Rund 440 wurden eingereicht, die im Wesentlichen die Produktionssituation, die Beschäftigung in der Stahlindustrie, Investitionen, Technik im Allgemeinen sowie – sehr viele – innerbetriebliche Dinge betrafen. Da aus Zeitgründen nicht alle Fragen beantwortet werden konnten, sollten im Nachgang zur Betriebsversammlung die Antworten auf der HKM-App in der Rubrik „Fragen

an die Geschäftsführung“ beantwortet werden.

In der Weiterentwicklung befindet sich derzeit das Konzept für Hauptwerkstatt und Adjustage, an deren Optimierung weiter gearbeitet wird. Das betrifft vor allem die Qualifizierung der Adjustagen, die nach unserer Ansicht auf den Gießbetrieb ausgeweitet werden. Derzeit entwickelt sich die Auslastung im Rundbereich temporär besser. Für die Adjustage heißt das, noch flexibler zu werden und innerbetriebliche Regelungen zu finden. Qualifizierung und Optimierung stehen auch in der Hauptwerkstatt weiterhin im Mittelpunkt, wobei der Betrieb in der Kurzarbeit gezeigt hat, was er leisten kann. Etwa die Bearbeitung der Steine für das Gestell des Hochofens A, für die sehr enge Toleranzen gefragt waren. Die komplette Vor- und Nachbereitung ist perfekt gelaufen.

Obwohl diese Kurzarbeitsphase sehr heftig war, haben wir das Schiff HKM insgesamt gut durch das schwere Fahrwasser bekommen. So haben wir etwa große Flexibilität an den Tag gelegt und viele Reparaturen am Hochofen A – wie etwa die Steinebearbeitung – in Eigenregie durchgeführt. Insgesamt wurden in der Zeit von Mai bis Oktober zwar Verluste gemacht, aber die hielten sich in Grenzen. Für 2021 sehen die Produktionsaussichten gut aus.

In diesem Zusammenhang seien auch die Beschwerden über Lärm und Schwingungen am Pfannenaufheizstand erwähnt. Wir wissen, dass es hier Optimierungsbedarf gibt, und die Geschäftsführung will auch hier bis zur Abnahme im April für Verbesserungen sorgen. Tatsache bleibt aber auch, dass der Aufheizstand für die Hütte überlebenswichtig ist, weil wir dadurch massiv an Kosten sparen.

Und noch zwei Dinge liegen uns am Herzen: Zum einen, dass alle Kolleginnen und Kollegen, die die Sepa-Umstellung noch nicht unterschrieben haben, dies jetzt schnellstmöglich tun und an die IG Metall schicken. Zum anderen, dass das Thema Arbeitssicherheit trotz Corona auch weiterhin in den SGAs als Präsenzveranstaltung stattfindet. Denn das ist aus unserer Sicht ein hohes Gut. Zu guter Letzt: In der aktuellen Tarifrunde ist es zu einem vorläufigen Verhandlungsergebnis gekommen: Die Beschäftigten erhalten eine Coronaprämie von 500 Euro netto und ab 2023 eine tarifliche Erhöhung von jährlich 600 Euro. Zuvor gibt es als Einstieg zwei Zahlungen von 250 Euro. Das zusätzliche tarifliche Entgelt kann auch für Beschäftigungssicherung genutzt werden. Bei Redaktionsschluss lag die Zustimmung der Tarifkommission noch nicht vor.

Norbert Keller
Betriebsratsvorsitzender

Ralph Winkelhane
stellv. Betriebsratsvorsitzender

KOMPETENZ





Digitales Führen in Zeiten von Corona

VERTRAUEN IST DAS ALLERWICHTIGSTE

Für viele ist es längst schon nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel: von zuhause aus zu arbeiten. Doch was sich so einfach anhört, stellte und stellt in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung dar. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich mehr selbst organisieren und teils neben ihrer Arbeit auch andere Aufgaben meistern, wie etwa Kinderbetreuung oder Homeschooling bewältigen; Führungskräfte stehen darüber hinaus vor der Herausforderung, aus der Distanz heraus Kontakt zu ihren Mitarbeitern zu halten und sie virtuell zu führen.

Auch wenn manche Führungskräfte etwa aus dem Verwaltungsbereich bereits gute Erfahrungen mit digitaler Führung gemacht haben und sich daher über die Fortschritte in dieser neuen Arbeitsweise freuen, ist für viele manches doch noch ungewohnt, denn: „Dinge, die früher praktisch nebenbei liefen, erfordern heute deutlich mehr Aufwand“, sagt Anna Dik, Teamleiterin Personal- und Organisationsentwicklung. Das gilt etwa

bei der Frage nach dem Wohlbefinden der Mitarbeiter, nach Projektfortschritten oder auch beim einfachen Austausch von Informationen.

WENN DER DIREKTE KONTAKT FEHLT

Konnte man früher solche und ähnliche Fragen bei der täglichen Begegnung am Arbeitsplatz stellen oder durch die Kör-

persprache des Mitarbeiters Informationen über sein Wohlbefinden erhalten, fällt diese Möglichkeit beim Mobilien Arbeiten weg. Weniger Smalltalk und die ausbleibenden spontanen Gespräche sorgen zwar dafür, dass jetzt manche Dinge effizienter ablaufen, der informelle Austausch und das Zwischenmenschliche aber droht auf der Strecke zu bleiben. Auch die Art und Weise und Häufigkeit, wie der Austausch über



Anna Dik



Stefanie Flick

Arbeitsergebnisse erfolgt, gilt es jetzt gezielt miteinander zu verabreden. Schließlich stehen Führungskräfte nicht mehr in direktem Kontakt zu ihren Mitarbeitern, ja können diese ohne Kamera teilweise noch nicht einmal sehen. Dennoch müssen die Aufgaben organisiert und geplant, müssen Projekte und Aufgaben pünktlich zu Ende geführt und im Bedarfsfall auch die erforderliche Unterstützung gewährt werden. Es stellt sich daher die Frage, welche Werte bei der digitalen Führung wichtig und welche Führungs- und Mitarbeiterkompetenzen erforderlich sind. Schließlich reagieren wir alle anders auf diese Situation. Und darauf sollte flexibel reagiert werden.

HOMEOFFICE ODER MOBILES ARBEITEN

Am allerwichtigsten sind hier anstelle permanenter Kontrolle der regelmäßige

Informationsaustausch und das Vertrauen in die Mitarbeiter im Homeoffice. Wobei das Wort „Homeoffice“ nicht ganz zutrifft, bei HKM spricht man vom „Mobilen Arbeiten“. Ganz einfach deswegen, weil für ein Homeoffice vom Arbeitgeber gewisse Voraussetzungen, wie die Anwendung der Arbeitsstättenverordnung, erfüllt werden müssen. Das Mobile Arbeiten bezieht sich dagegen auf die eingeräumte Möglichkeit, durch die Nutzung von mobilen Endgeräten die Arbeitsleistung an durchaus wechselnden Orten außerhalb des Betriebs zu erbringen. Wo der Mitarbeiter damit arbeitet, ist dabei nicht festgelegt. Der Arbeitsort muss aber so gewählt sein, dass das Interesse des Arbeitgebers an

der Ausübung der Tätigkeit nicht zu bezweifeln ist. So oder so, es bleibt ein Arbeiten auf Distanz. Daneben gibt es auch noch andere Möglichkeiten, die allerdings eingeschränkt sind. So besagt beispielsweise die bis Mitte März geltende Corona-Arbeitsschutzverordnung, dass in doppelt besetzten Büros eine Rotation der Mitarbeiter stattfinden muss. Zugleich gibt es Vorschriften über die Größe der Büros bei Mehrfachbelegung.

VORURTEILE REDUZIEREN

Eine entscheidende Rolle beim Zusammenspiel von Mitarbeitern und Vorgesetzten aus der Distanz spielen Denk-



weise und Vorurteile. Wer sofort, wenn ein Mitarbeiter morgens nicht erreichbar ist, denkt, der liege vielleicht noch im Bett, macht allen das Leben nicht einfacher. Sich zu ständiger Erreichbarkeit verpflichtet zu fühlen, ist jedoch ebenfalls nicht gut. „Besondere Achtsamkeit benötigen in diesen Zeiten auch die persönlichen, zwischenmenschlichen Dinge. Dass diese nicht verloren gehen und beim Mobilen Arbeiten erhalten bleiben, ist eine besondere Herausforderung“, sagt Stefanie Flick, Teamleiterin Weiterbildung. Wie das und vieles mehr funktionieren kann, erklärt das Webinar „Digitale Führung“, das für Führungskräfte vom Team- bis zum Bereichsleiter gedacht ist.

VERÄNDERUNG IM SCHNELLDURCHLAUF

Fakt ist, dass auf der Hütte für Führungskräfte wie Mitarbeiter eine Veränderung im Schnelldurchlauf stattgefunden hat. Vieles, was früher als unmöglich galt, ist heute schon denkbar oder wird sogar schon umgesetzt, weiß Anna Dik, die als Quintessenz daraus festhält: „Offenheit gegenüber Neuem ist die wichtigste Komponente, um sich der aktuellen Situation zu stellen und am Ende, durch bestenfalls positive Erfahrungen, die vielleicht noch zu Beginn eher skeptische Haltung zu widerlegen.“ Letztendlich kommt es beim Mobilen Arbeiten auf das Ergebnis an. Und dabei spielt die Haltung der Führungskräfte eine große Rolle.



DIE MISCHUNG MACHT'S

Auch wenn die Technik inzwischen wesentlich ausgefeilter als beim ersten Lockdown ist und Konferenzen oder Meetings per Microsoft Teams mittlerweile gut durchgeführt werden können, bleibt doch etwas, das fehlt: der direkte persönliche Kontakt zu Kollegen und Mitarbeitern. Aus Sicht von Anna Dik und Stefanie Flick wird die Zukunft der Arbeit daher wohl einer Mischung aus Distanz und Präsenz gehören. „Ausschließlich von zuhause aus zu arbeiten, wird wohl die Ausnahme bleiben“, sind die beiden überzeugt. Dennoch kann das Mobile Arbeiten auch selbstver-

ständlicher werden, was wiederum eine veränderte Zusammenarbeitskultur erfordert. Denn erst wenn ein gutes Miteinander herrscht, lässt sich über Sorgen oder Probleme sprechen und zugleich die Arbeit erledigen. Was wichtig ist, denn die Themen und Projekte bleiben nicht stehen.

AUF VERÄNDERTE RAHMENBEDINGUNGEN EINGESTELLT

Von daher gilt es, sich auch auf virtueller Ebene einerseits so zu organisieren, dass es weitergeht, andererseits die Botschaft zu vermitteln, im Mobilen Arbeiten auf sich aufzupassen. Das klappt – nach Überzeugung von Anna Dik und Stefanie Flick – inzwischen besser als noch beim ersten Lockdown. Weil sich die Führungskräfte auf die veränderten Rahmenbedingungen eingestellt haben. Das Webinar „Digitale Führung“ gibt Führungskräften die Möglichkeit zur Reflektion der eigenen Situation zu diesem Thema sowie einen Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften und der Möglichkeit des voneinander Lernens.

„VIELES, WAS FRÜHER ALS UNMÖGLICH GALT, WIRD SOGAR SCHON UMGESETZT.“



Begrenzter Mitarbeiter-Einsatz:
In der Regel ist der Tresen im
Kantinen-Foyer für das Essen-To-Go
mit zwei Mitarbeitern besetzt,
eine weitere Person steht an der Kasse.

Kantinen-Verpflegung auf die neue Art

WENN ESSEN-TO-GO ZUR NORMALITÄT WIRD



Die Einschränkungen in der Gastronomie haben auch die Hüttenschenke voll erwischt. War die Kantine zu Beginn der Pandemie zunächst komplett geschlossen, war später aufgrund von Lockerungen eine gewisse Bewirtung wieder möglich. Doch auch das ist seit Dezember wieder vorbei. Seitdem ist das Essen-To-Go zur neuen Normalität der Hüttenschenke geworden.

Karsten Storcks erinnert sich noch wie heute an den Anfang vom Ende: „Am – bezeichnender Weise – Freitag, den 13. März 2020, hatte ich ein Treffen mit Arbeitsdirektor Laakmann, in dem er mir mitteilte, dass ab Montag der Laden dicht ist“, sagt der Hüttenschenken-Chef. Was bis dahin die gesamte Crew befürchtet hatte, wurde nun wahr: Nichts ging mehr. Die erste Zeit der Schließung kompensierten die Mitar-

beiter noch mit AZV-Tagen, dann gingen sie – wie nahezu die gesamte Hütte – zunächst einmal in Kurzarbeit.

WIEDERERÖFFNUNG NACH NEUEN REGELN

Da für das Frühjahr Lockerungen in Aussicht gestellt waren, verbrachte Karsten Storcks die nächsten Wochen damit, die Wiedereröffnung nach dem Lockdown zu planen – auf Basis der Corona-Schutzverordnung und einem mit dem Betriebsarzt-Zentrum abgestimmten Hygienekonzept. Als sich dann am 13. April die Türen der Hüttenschenke wieder öffneten, sahen sich die Mittagsgäste mit einem völlig neuen Ablauf konfrontiert. So war der Casino- und Meeting-Bereich komplett geschlossen, erlaubt waren – mit Ausweis – nur Mitarbeiter von HKM, thyssenkrupp und dem Salzgitter Mannesmann Forschungsinstitut. Und auch die wurden beim Einlass in die Kantine noch durch den Werkschutz kontrolliert. Vor der Tür und direkt im Saalvorraum standen Desinfektionsspender, im Inneren der Hüttenschenke galt strikte Maskenpflicht. Die Wege für den Ein- und Ausgang waren durch

Trennseile unterteilt, Markierungen auf dem Boden zeigten die Laufrichtung an und sorgten zudem dafür, dass der Mindestabstand eingehalten wurde. Dazu herrschte im Saal ein Einwegesystem, so dass sich die Essenssteilnehmer nicht begegnen konnten. Die Selbstbedienung an Dessert- und Salatbar hatte man geschlossen, die Speisen wurden an zwei verschiedenen Stellen mit entsprechendem Sicherheitsabstand ausgegeben. Gezahlt werden musste ausschließlich bargeldlos, wobei Mitarbeiter und Kasse durch eine Plexiglasscheibe voneinander abgetrennt waren.

WENIGER GÄSTE WEGEN KURZARBEIT UND HOMEOFFICE

Im Saal selbst hatte die Hüttenschenken-Crew die bisherigen 220 Stühle an den Tischen auf 45 reduziert, an jedem Tisch durfte nur eine Person platznehmen. Um die Zahl der Essenswünsche erfüllen zu können, war zudem eine Art Schichtsystem mit festen Essenszeiten für die Bereiche C, P und T eingeführt worden. All dies und noch viele Kleinigkeiten mehr sorgten dafür, dass jeder Mitarbeiter sich mittags mit gutem Gewissen stärken konnte. Ab Mai änderte sich dann die Lage wieder. Nicht allein, weil die wärmeren Temperaturen und gesunkenen Infektionszahlen wieder Lockerungen möglich machten. Auf der gesamten Hütte herrschte zudem Kurzarbeit und ein Teil der Belegschaft arbeitete mobil. Alles zusammen genommen führte dazu, dass mittags der große Ansturm ausblieb. „Wir haben in dieser Zeit nur noch etwa 30 bis 40 Prozent der Mittagessen ausgegeben“, blickt Karsten Storcks zurück. Als dann am 15. Oktober die Kurzarbeit endete, folgte fast unmittelbar danach im November zunächst der Lockdown light und dann die erneute komplette Schließung der Inhouse-Verpflegung. War bis dahin das Mittagessen-



Bereit für den Ansturm: Ein Mitglied der Hüttenschenken-Crew wartet am Ausgabebetzen auf die Mittagsgäste.



So ist es richtig: Hüttenschenken-Chef Karsten Storcks mit Maske und Einweg-Handschuhen bei der Essensausgabe.

sen-To-Go ein Zusatzangebot, schlug Arbeitsdirektor Laakmann nun vor, dieses Vorgehen zur Regel zu machen: Aus dem Saalvorraum wurde eine dauerhafte Mitnahmestation.

KEINE EINFACHE SACHE

Für die Mitarbeiter der Hüttenschenke war und ist diese Form der Essensausgabe keine einfache Angelegenheit. Denn da die Essenswilligen nur einzeln eintreten und bestellen dürfen, ist die Tür nahezu ständig offen. Was dem Team vor allem an den bitterkalten Februartagen ein gehöriges Durchhaltevermögen abverlangte. Auch Kochtechnik und Vorbereitungen laufen nach anderen Regeln ab, und das Angebot hat sich ebenfalls stark verändert. So ist etwa an die Stelle zahlreicher Auswahlmöglichkeiten beim Salat ein einfacher abgepackter gemischter Salat getreten und auch die Dessertauswahl ist eingeschränkt. Besetzt ist der Tresen im Kantinen-Foyer in der Regel mit einem oder zwei Mitarbeitern für die Essensausgabe und einer weiteren Person an der Kasse. Die Desinfektion der Hände vor der Tür ist für Hungerige dabei ebenso Pflicht wie das Tragen von Masken und das Einhalten der Laufwege. Damit es in dem zugigen Vorraum auch bei Kälte noch auszuhalten ist, wurden extra Heizlüfter aufgestellt, Jacken oder Sweatshirts sind bei der Essensausgabe ebenfalls an der Tagesordnung.

KEIN CREW-MITGLIED INFIZIERT ODER IN QUARANTÄNE

Strenge Regeln gelten auch in der Küche. Maskenpflicht, Abstand, regelmäßiges Händewaschen sowie geringstmöglicher Kontakt untereinander sollen die Infektionsgefahr so niedrig wie möglich halten. Und bis jetzt ist der Plan, der strikt an der Corona-Schutzverordnung und dem Hygienekonzept ausgerichtet ist, voll aufgegangen: „Bisher hat sich noch kein Team-Mitglied infiziert“, freut sich Karsten Storcks, der übrigens nicht mit baldigen Lockerungen rechnet. Allerdings hofft er, dass

nach der Pandemie wieder fast alles in gewohnten Bahnen ablaufen wird, auch wenn sich durch Corona und das Mobile Arbeiten die Essensgewohnheiten verändern. So haben etwa die Zwischenmahlzeit und der kleine Imbiss im Mittagsgeschäft zugelegt. Man möchte jetzt doch eher frische und kleinere Mahlzeiten zu sich nehmen anstatt großer Mahlzeiten. Was aber nicht bedeutet, dass Karsten Storcks das Alte nun abschaffen will, im Gegenteil. Er setzt auch weiterhin darauf, dass viele Mitarbeiter in der Kantine sein vielfältiges und reichhaltiges Essensangebot wahrnehmen werden.

AUSBAUFÄHIGES TO-GO-ANGEBOT

Das To-Go-Angebot und die kleineren Mahlzeiten hält Karsten Storcks jedoch für zukunfts- und ausbaufähig, denkt dabei an fertig abgepackte Wraps, Salate oder auch Frikadellen-Brötchen. „Wir müssen sehen, dass wir künftig leichte und schmackhafte Kleinigkeiten als Essensverpflegung ausgeben“, sagt der Hüttenschenken-Chef, der auf eines übrigens sehr stolz ist: die Leistung seines gesamten Teams. Und das sieht nicht nur er so, sondern auch viele HKM-Mitarbeiter. Die mehr als einmal der Hüttenschenken-Crew Lob und Dank für ihren Einsatz und den Willen ausgesprochen haben, die Kantine weiter am Laufen zu halten. In der Tat eine Leistung, die nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

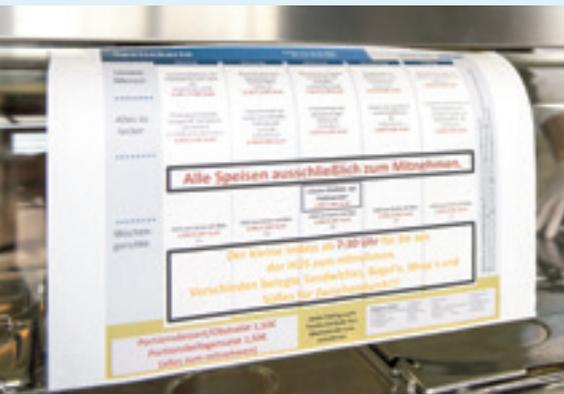


Ausbildung in Corona-Zeiten

IMPROVISATIONS- KUNST GEFRAGT

Während die Diskussion über Schließung oder Öffnung von Schulen in der letzten Zeit das beherrschende Thema in der Öffentlichkeit war, spielte Ausbildung kaum eine Rolle. Dabei waren nicht nur die Berufsschulen dicht, auch das praktische Lernen in den Betrieben fiel weg. Stellt sich die Frage: Wie geht Ausbildung in Corona-Zeiten eigentlich?

Zunächst einmal war da der Schock: Am 16. März 2020 schlossen von heute auf morgen alle Berufsschulen, Unterricht fand nicht mehr statt, keiner wusste, was Sache war. Als erste Reaktion schickte auch die Erstausbildung von HKM alle Azubis in das Home Office, allerdings nicht ohne ihnen definierte Aufgaben mit auf den Weg zu geben, die sie zu festgelegten Terminen zu bearbeiten hatten. So sollten sie etwa zuhause Begriffe erklären, Präsentationen ausarbeiten oder frühere Abschlussprüfungen bearbeiten. Problem dabei: Alles lief digital ab und nicht jeder Azubi verfügte über die entsprechende Ausrüstung. Womit eine ausbildungstechnische Chancengleichheit zumindest zu Beginn nicht gegeben war.





Regeln einhalten: Auch in der Ausbildung gehört regelmäßiges Händewaschen längst zum Alltag.

ERHEBLICHE UNSICHERHEIT

„Keiner von uns war auf diese Situation vorbereitet, es herrschte sowohl bei uns als auch an den Berufsschulen eine erhebliche Unsicherheit“, fasst Erstausbildungsleiter Henning Dümpe die Eindrücke vom Beginn des ersten Lockdowns zusammen. Fingerspitzengefühl war bei der Betreuung der Azubis aus der Distanz gefragt, Improvisation wurde zur Regel. So erledigte etwa ein Azubi die gestellte Präsentation aufgabe mangels eines entsprechenden Endgeräts mit zeichnerischem Geschick, während ansonsten die E-Mail-Leitungen unter Volllast und die Telefone der Ausbilder nicht still standen. Doch nicht überall half Improvisieren weiter, vielmehr mussten andere Dinge wie etwa Zwischen- und Abschlussprüfungen akribisch geplant und organisiert werden, nachdem die IHK den vom 18. bis 20. März vorgesehenen ersten Teil der Abschlussprüfung kurzfristig auf September verschob. Zugleich wurde das zu dieser Zeit noch laufende Bewerbungsverfahren eingestellt, da „wir zu diesem Zeitpunkt nahezu alle Stellen schon besetzt hatten“, erklärt die für die Rekrutierung von Praktikanten und Azubis zuständige Vanessa Geers unter Verweis auf abgesagte Einstellungstests und Assessment-Verfahren.

MIT BAZ HYGIENEKONZEPT AUSGEARBEITET

Parallel zu all dem erarbeitete die Erstausbildung gemeinsam mit dem Betriebsarzt-Zentrum (BAZ) ein spezielles Hygiene-

konzept für die Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts. Dabei bestand das Ziel darin, diejenigen Azubis, die im Juni 2020 ihre Abschlussprüfung zu absolvieren hatten, möglichst frühzeitig zur Prüfungsvorbereitung wieder in die Ausbildungswerkstatt zurückzuholen. Zum Hygienekonzept gehörten getrennte Ein- und Ausgänge, Desinfektionsbehälter sowie Markierungen im Gebäude. In den Ausbildungswerkstätten wurde jede zweite Werkbank gesperrt, es herrschte zudem Maskenpflicht. „Wir haben unsere Azubis dabei von Anfang an mit FFP2-Masken ausgestattet und ihnen diese auch in die Berufsschule mitgegeben, wofür es viel Lob gab“, unterstreicht Ausbilder David Gasse. Eine weitere Maßnahme war der versetzte Arbeitsbeginn von 6 und 7 Uhr, wodurch auch die Pause entzerrt wurde. Darüber hinaus wurde festgelegt, wie viele Azubis und Ausbilder sich maximal in einem Raum aufhalten durften. Wobei die Pausen dort durchzuführen waren, wo auch gelernt wurde. Außerdem sollten die Azubis in Arbeitskleidung zur Arbeit und wieder zurück nach Hause gehen und sich nicht auf der Hütte umziehen. Überhaupt unternahm man alles, um Ansammlungen oder die Durchmischung von Gruppen zu vermeiden – Elektriker und Metalller etwa blieben stets jeweils unter sich. Unter Anwendung dieser Spielregeln kehrten jene 30 Azubis, die am 20. Juni ihre Abschlussprüfung ablegen mussten, nach den Lockerungen im April als erste in die Präsenz zurück.

NUR WENIG POSITIV GETESTETE

Auf einige bewährte und lieb gewonnene Veranstaltungen musste ebenfalls verzichtet werden. Zwar konnte die Los-sprechung Anfang 2020 noch stattfinden, doch fielen Holland-Fahrt, Girls' Day oder auch die Einführungsfahrt für die neuen Azubis der Pandemie zum Opfer. Vorsichtsmaßnahmen, die sich bezahlt machten. „Wir hatten zwar einige weni-



Auf Distanz: Ausreichend Abstand zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen in der Ausbildungswerkstatt sorgt dafür, dass sich die Azubis nicht zu nahe kommen.



ge Corona-Positive bei uns, doch wurden keine Infektionsketten identifiziert“, weiß Vanessa Geers, die das vor allem auf die strikten Vorgaben zurückführt. War jemand aus einer Gruppe von Azubis positiv getestet worden, musste auch der Rest der Truppe zum Test. Zur Vorbeugung wurden die einzelnen Gruppen zusätzlich entsprechend ihrer Größe geteilt und halbtags getrennt, so dass ein Wechsel zwischen Präsenz und Distanz stattfinden konnte. Am 13. November folgte dann der nächste Einschnitt: Arbeitsdirektor Carsten Laakmann und PG-Leiterin Dr. Silke Hoffmann beschlossen, die Azubis aus Gründen der Produktionssicherheit aus den Betrieben abzuziehen. Diese Anordnung gilt bis heute.

PRÜFUNGEN FANDEN UND FINDEN STATT

Ende des Jahres wurden schließlich die zunächst für zwei Wochen geplanten Weihnachtsferien auf drei Wochen verlängert. „Allerdings nicht ohne den Azubis für die dritte Woche einen dicken Ordner gefüllt mit Arbeitsmaterial mit auf den Weg zu geben“, berichtet Ausbilder Gasse. Beim Präsenzunterricht liegt die Priorität unverändert auf der Prüfungsvorbereitung der jeweils zur Prüfung angemeldeten Azubis. Im Januar konnte dann glücklicherweise die zweite Abschlussprüfung für insgesamt 21 gewerblich-technische Azubis und einen kaufmännischen Azubi problemlos durchgeführt werden – noch dazu bei durchweg positiven Prüfungsergebnissen. Auch die nächsten Prüfungen können – Stand jetzt – im März stattfinden, natürlich unter Corona-Bedingungen. So wird für die Zwischenprüfung natürlich darauf geachtet, dass die Arbeitsplätze nicht unmittelbar nebeneinander liegen und genügend Bohrmaschinen zur Verfügung stehen und zwei zusätzliche Prüfer vor Ort sind.

DEUTLICH FUNKTIONALER GEWORDEN

In Sachen Bewerbungsverfahren läuft inzwischen alles fast wieder wie gewohnt. „Anstelle der sonst üblichen 20 Teilnehmer lassen wir jedoch jetzt nur noch neun Teilnehmer und

eine Aufsichtsperson in den Einstellungstests zu“, ergänzt Vanessa Geers, die hinzufügt, dass vor und nach jedem Test die Räumlichkeiten selbstverständlich gründlich gereinigt, desinfiziert und gelüftet werden. All das führt natürlich zu Verzögerungen, so dass ein Teil der mehr als 100 Bewerber noch auf ihre Testtermine wartet. Doch Vanessa Geers ist zuversichtlich, bis Ende März alles in trockenen Tüchern zu haben und die angestrebte Zahl an neuen Azubis erreichen zu können. Zumal auch die Assessment-Center unter Maskenpflicht weiterhin stattfinden. Überhaupt, sagt David Gasse, „sind wir in Summe bei Ausbildung und Bewerbung deutlich funktionaler geworden.“ Was sich nicht zuletzt bei der nächsten Einführungswoche zeigen soll, bei der zwar erneut auf eine gemeinsame Fahrt verzichtet wird, bei der aber auch das Team-Building wieder eine größere Rolle spielen soll.

MIT DEN ANFORDERUNGEN GEWACHSEN

Generell lässt sich sagen, dass die Erstausbildung mit den Anforderungen der Pandemie gewachsen ist. „Wir kriegen das inzwischen ganz gut hin“, sagt Henning Düppe. Doch natürlich bleiben auch Schwachstellen. Eine davon ist die Digitalisierung. Es fehlt noch immer an ausreichend Endgeräten und einer durchgängigen Software. Für Chancengleichheit ist auf der Hütte dennoch gesorgt. So können die Azubis inzwischen die Computerräume bei vorheriger Anmeldung jederzeit auch in Zivil betreten und unter Einhaltung der Hygieneregeln nutzen. Zudem stehen dort alle Unterlagen bereit, um Lerninhalte aufzubereiten oder nachzuholen. Allerdings vermissen die meisten die praktische Arbeit, ihnen fehlen geregelte Tagesabläufe und natürlich auch die Kommunikation miteinander. Ganz abgesehen davon, dass bei vielen – vor allem im dritten Lehrjahr – die latente Furcht herrscht, die Prüfungen nicht zu schaffen. Denn eins ist klar: Die Prüfungen werden wegen Corona nicht leichter. Doch die Erstausbildung weiß um den Nachholbedarf ihrer Schützlinge etwa in Bezug auf die fehlende betriebliche Praxis und arbeitet daran. „Wir haben bereits ein Konzept für die stufenweise Rückkehr der Azubis in die Betriebe erarbeitet. Sofern die Pandemielage es zulässt, bekommen wir das hin“ gibt sich Henning Düppe optimistisch.



Gute Basis geschaffen: Mit seiner Masterarbeit über den Einsatz von Koksogas als Ersatz für bisherige Einsatzstoffe lieferte Mohamed Efetürk die Basis für den Text in Stahl + Technik.



HKM-Veröffentlichung in der Fachzeitschrift Stahl + Technik

INNOVATION TRÄGT ZUR SENKUNG DER CO₂-EMISSIONEN BEI

Regelmäßige Leser der Fachzeitschrift Stahl + Technik wissen es bereits: In der letzten Ausgabe des vergangenen Jahres findet sich auf den Seiten 35 bis 39 ein Artikel der HKM-Verfahrenstechnik über den Einsatz von Koksogas als Reduktionsmittel im Hochofenprozess. Und die Veröffentlichung hat ihre Berechtigung. Denn mit dieser Innovation werden in punkto Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit deutliche Verbesserungen erzielt.

Zahlen belegen den Erfolg des neuen Verfahrens: So werden durch das Koksogas-Einblasen auf der Hütte die CO₂-Emissionen bezogen auf die Tonne Rohstahl um etwa sieben Pro-

zent reduziert, was einer jährlichen Einsparung von etwa 550.000 Tonnen CO₂ entspricht – ungefähr so viel, wie Berufspendler in etwa einem Jahr in den Städten Köln, Düsseldorf und Essen

verfahren. Neben der erhöhten Nachhaltigkeit ist auch der wirtschaftliche Aspekt interessant. Denn weniger Emissionen heißt immer auch, weniger der immer teurer werdenden CO₂-Zertifikate kaufen zu müssen.

VERÖFFENTLICHUNGEN NICHTS NEUES

Die Veröffentlichung bahnbrechender Entwicklungen und Innovationen in Fachzeitschriften ist übrigens für HKM und speziell auch den Bereich Verfahrenstechnik nichts Neues. Das geschieht hauptsächlich deshalb, um das eigene Know-how herauszustellen, was

unter anderem das Image als attraktiver Arbeitgeber stärkt. Gleichzeitig will man dadurch aber auch Menschen und Unternehmen an neuen Ideen teilhaben lassen, vor allem wenn es um die Erreichung übergeordneter Ziele, wie etwa der des Pariser Umweltschutzabkommens geht. Verfasser des Artikels sind Mohamed Efetürk, Projektleitung Mechanische Verfahrenstechnik/TV-M, Dr. Andreas Janz, Leitung Metallurgie Roheisenerzeugung/TV-R und zur Zeit kommissarischer Leiter Verfahrenstechnik, Marten Sprecher, Fachgebietsleiter Klimaschutz, Dr. Rosa Peter, Bereichsleiterin Verfahrenstechnik, sowie Thomas Hölsken, Projektleiter Neubau. Basis für den Text war die Masterarbeit von Mohamed Efetürk aus dem Jahr 2018, in der er sich mit dem Einsatz von Koksofengas als Ersatz für bisherige Einsatzstoffe befasste. Betreut wurde die Masterarbeit von Dr. Michael Fischer-Osusch, Leitung Mechanische Verfahrenstechnik/TV-M, sowie von Dr. Andreas Janz.

KOKSOFENGAS BISHER GRÖSSTENTEILS VERSTROMT

Ein aus HKM-Sicht „altes“ Thema. Bereits in den 2000er Jahren wurden über weite Phasen hohe Erdgaseinblasraten in den beiden Hochöfen A und B realisiert. Mit der Möglichkeit, seit 2009 Einblaskohle als Reduktionsmittel einzusetzen, wurde das Erdgaseinblasen schließlich aus ökonomischen Gründen stark reduziert. Allerdings wird zur Senkung der CO₂-Emissionen der Hütte bereits heute wieder vermehrt Erdgas eingeblasen. Und schon bald wird nach der Erweiterung der bereits vorhandenen Erdgas-Einblasanlage auch der Einsatz von heute im hütteneigenen Kraftwerk eingesetztem Koksofengas in beiden Hochöfen der HKM umgesetzt. Die Verwendung von Koksofengas hat



dabei einen simplen Grund: HKM produziert davon im Überschuss, weil es über keine nachgeschalteten Walzwerke verfügt. „Wir erzeugen so viel Koksofengas, dass wir den Gasometer in Oberhausen mit einem Fassungsvermögen von etwa 350.000 Kubikmetern in knapp drei Stunden befüllen könnten“, nennt Mohamed Efetürk ein gängiges Beispiel. Das Koksofengas dient daher zunächst der Eigenversorgung der Hütte, der Großteil von bis zu 70 Prozent wird jedoch im unternehmenseigenen Kraftwerk verstromt. Künftig soll das Kraftwerk lediglich zur Eigenstromdeckung genutzt und das überschüssige wasserstoffreiche Koksofengas für eine stoffliche Nutzung im Hochofenprozess verwendet werden.

MIT 40 PROZENT VOM BMWI GEFÖRDERT

Allerdings sind dafür noch einige Investitionen erforderlich. Um das Koksofengas auf den notwendigen höheren Druck zu verdichten, müssen etwa zwei Verdichteranlagen und zugehörige Leitungssysteme sowie die Strom- und Medienversorgung errichtet werden. Im

Juli 2020 wurde der Hauptauftrag zum Bau der Anlage zum Einblasen von Koksofengas in die Hochöfen A und B an die Firma Paul Wurth S. A. vergeben. Zum Auftrag gehören unter anderem das Verdichtergebäude inklusive der dort zur Aufstellung kommenden Getriebeverdichter, die Antriebstechnik, die EMSR-Technik, der Umbau der Ofenstationen an den Hochöfen und die Engineeringleistungen. Der Massivbau und die Infrastrukturleistungen werden von HKM abgewickelt. Die Anlage soll im Jahre 2022 in Betrieb genommen werden. Das erforderliche Investitionsvolumen wird dabei zu etwa 40 Prozent vom

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert, da das Projekt dazu beiträgt, CO₂-Emissionen zu senken und die Energieeffizienz zu steigern.

DEN KLIMAZIELEN VERPFLICHTET

„Mit der Veröffentlichung des Beitrags in der Fachzeitschrift Technik + Stahl wollten wir zeigen, was möglich ist und welche innovativen Prozesse HKM entwickeln kann, um CO₂ einzusparen“, betont Mohamed Efetürk. Und das Thema stößt auf Resonanz, wie verschiedene Anrufe zeigen. Genau das will man erreichen. Schließlich fühlt sich HKM mit NRW, Deutschland und der EU auf einer Linie: Die Klimaziele sind gesetzt und sollen auch erreicht werden. Und wenn solch eine Veröffentlichung dazu ihren Beitrag leisten kann: warum nicht?

Erschienen in STAHL + TECHNIK, Oktober-Ausgabe 2020, Seiten 36-39

TU-P und TI-ZS wachsen zusammen

METHODEN- UND SYSTEM-KOMPETENZ BÜNDELN UND SYNERGIEEFFEKTE NUTZEN

Inhaltlich waren die Abteilungen TU-P und TI-ZS in der Vergangenheit schon oft in gemeinsamen Projekten unterwegs, organisatorisch gehörten sie allerdings verschiedenen Bereichen an. Seit November 2020 tun sie dies nun auch unter einer gemeinsamen Führung bei TU-P.

„Instandhaltungs-Transformation, Shop-floor Management, Crossfunktionale Teams, HKM-weite Six Sigma-Ausbildung“ – wer diese Begriffe auf der Hütte schon einmal gehört hat, der weiß, dass daran die Abteilungen TU-P und TI-ZS federführend beteiligt waren. Gemeinsam haben sie mit diesen und vielen weiteren Vorhaben dazu beigetragen, die Hütte mit zukunftsgerichteten und zukunftsichernden Projekten zu unterstützen. Und genau das sollen sie künftig als ein zusammengeführtes Team auch weiterhin tun.

KEINE KLAREN GRENZEN ZWISCHEN PROZESSEN

Auslöser für die Fusion war die Erkenntnis, dass im Sinne eines umfassenden Produktionssystems (Total Productive Manufacturing = TPM) die Grenzen zwischen Produktions- und Instandhaltungsprozessen nicht mehr trennscharf zu ziehen sind. Von daher war es also an der Zeit, auch organisatorisch von dieser Trennung abzurücken. Zumal die Methodiken zur Optimierung von Prozessen und zur erfolgreichen Durchführung von Projekten sich im Grunde in Produktion und Instandhaltung kaum

noch voneinander unterscheiden. Gleichzeitig sollten Abwicklungs- und Unterstützungssysteme weiterentwickelt und verbreitet werden, um der Digitalisierung Rechnung zu tragen und das Thema Industrie 4.0 bei HKM weiter mit voranzutreiben.

ZAHRLICHE THEMENFELDER

Vor diesem Hintergrund wurde aus den beiden vormalig getrennten Abteilungen die neue, insgesamt 19-köpfige Abteilung TU-P mit Andreas Manthey an der Spitze, die sich nun in vier Themenbereiche gliedert: Das Team von Simon Winkelmann (TU-PO) beschäftigt sich mit der Optimierung von Prozessen und Systemen, speziell mit der Instandhaltungsanalyse, dem Prozessmanagement und den **REchnerGestützten InstandhaltungsSystemen (REGIS)**; das Team von Jens Heptner (TU-PS) hat es mit dem Supply Chain Management und der Digitalen Fabrik zu tun. Dr. Nina Groß wiederum ist in der neuen TU-P-Aufstellung für Data Science & Human Factors zuständig, Laura Bürger verantwortet das Thema Digitalisierung. Von TI-Z wurden die Fachgebiete IH-Analyse,



Prozessleiter Andreas Manthey:

„Wir als Team TU-P sind unabhängiger Dienstleister und Berater für alle Bereiche und die Geschäftsführung. Wir generieren innovative, kreative und nachhaltige Lösungen, die als Standard einen Mehrwert für HKM liefern. Durch Digitalisierung und Prozessoptimierung streben wir nach kontinuierlicher Verbesserung.“



Teamleiter Jens Heptner:

„Die Integration der Teams hat räumlich, arbeitstechnisch und vor allem menschlich sehr gut funktioniert. Schon heute zeigt sich eine gesteigerte Effizienz in der Bearbeitung der ‚alten‘ und ‚neuen‘ Handlungsfelder.“

REGIS, PZM und Digitale Fabrik übernommen, wobei die zwei Mitarbeiter der Digitalen Fabrik nun in das Team von Jens Heptner gewechselt sind. Ein Mitarbeiter aus der „alten“ TU-P verstärkt das Prozessmanagement. Die Werksdokumentation verblieb dagegen im Bereich TI.

PROZESSVERBESSERUNG ALS KERNAUFGABE

Die Kernaufgabe „Prozessverbesserung“ von TU-P lässt sich am besten vor dem Hintergrund einer sich verändernden Stahlindustrie verstehen. Diese steht vor der Herausforderung, flexibel auf permanent wechselnde Rahmenbedingungen reagieren zu müssen und steht zudem unter einem enormen Kostendruck. Umso wichtiger ist es daher, alle Prozesse ständig und systematisch zu hinterfragen sowie auf Verbesserungspotenziale zu überprüfen und zu analysieren. TU-P und TI-ZS haben bei sich selbst angefangen und erkannt, dass die Unterstützung der Betriebe und der Geschäftsführung aus einer zentralen, unabhängigen Abteilung heraus noch besser geleistet und

Kapazitäten und Prioritäten optimal gesteuert werden können. Mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung werden die Werkzeuge des Lean-Management genutzt, um Prozesse zu analysieren, Optimierungspotenziale zu erkennen und Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

DIGITALISIERUNG UND SYSTEME NICHT VONEINANDER ZU TRENNEN

Die bereits angelaufene Digitalisierungsoffensive, in der alleine vier Arbeitsgruppen von TU-P geführt werden, kann nun um die Themen Instandhaltung 4.0 und die Digitale Fabrik erweitert werden. Wer sich schon einmal mit Begriffen wie Data Science (der Wissenschaft um und über Daten), Business Intelligence (dem technologiegestützten Prozess zur Analyse von Daten und zur Präsentation verwertbarer Daten) und Digital Twins (das sind – wie die Digitale Fabrik – virtuelle Zwillinge eines physikalischen Objekts oder Systems) auseinandergesetzt hat, der weiß: Es bedarf gut strukturierter Prozesse und einfach zu





Teamleiter Simon Winkelmann:

„Aus fachlicher Sicht ist die Fusion sehr spannend und mit den erweiterten Aufgaben zudem herausfordernd. Wir ‚Dazugekommenen‘ wurden auf der persönlichen Ebene mit offenen Armen empfangen und arbeiten seit Tag 1 teamübergreifend zusammen an Projekten wie etwa dem Shopfloor Management.“

bedienender, leistungsfähiger Systeme, um Innovationen voranzutreiben und gleichzeitig Akzeptanz bei den Nutzern zu erzielen. Auch unter diesem Aspekt bündelt sich nun viel Fachwissen unter dem Dach von TU-P.

FUSION GUT VORBEREITET

Um Bedenken und Ängste vor der Fusion beider Abteilungen aus dem Weg zu räumen, waren der Betriebsrat und die Personalabteilung frühzeitig in die Planung der neuen Struktur einbezogen worden. So sorgte etwa eine bereits im September im Infocenter an Tor 1 unter Einhaltung der Corona-Regeln durch-

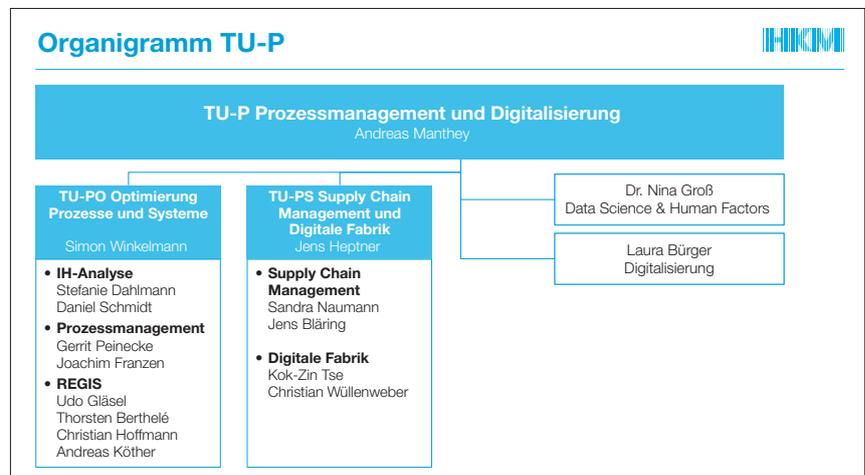
geführte Auftaktveranstaltung zur Umorganisation dafür, dass sich alle Kolleginnen und Kollegen informiert und eingebunden fühlten. Zum weiteren persönlichen Kennenlernen, aber auch um Erwartungen und Befürchtungen schon im Vorfeld äußern zu können, fand zudem Ende September ein „Get-Together“ in der Hüttenschenke statt, bei der auch der weitere Fahrplan für die Umorganisation vorgestellt wurde.

SCHWIERIGES ZUSAMMENWACHSEN DURCH CORONA

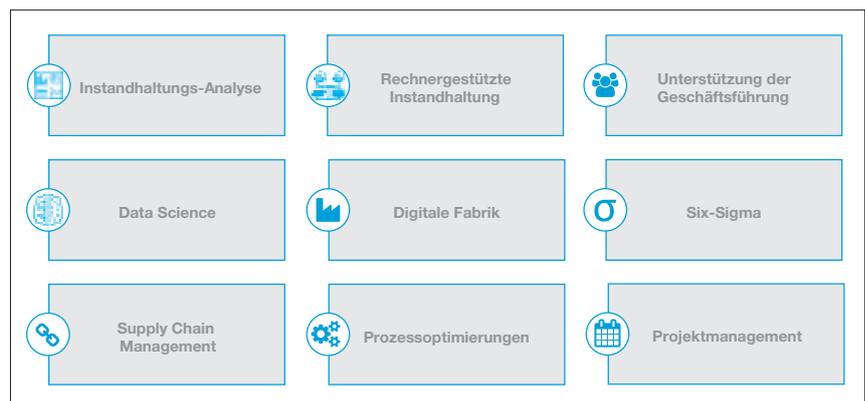
Trotz der besonderen Herausforderungen durch die im vorigen Jahr bestehenden Rahmenbedingungen mit Corona und Kurzarbeit wurde die Situation als neues Team gut gemeistert. Neben

einem nahezu perfekt organisierten Umzug der TI-ZS-Mannschaft vom Verwaltungsgebäude gegenüber der Hauptwerkstatt in die Verwaltung 1 wurden auch neue Möglichkeiten der digitalen Zusammenarbeit geschaffen und genutzt, wie etwa wöchentliche Teambesprechungen, Strategie-Workshops, Orga-Termine und Weihnachtsfeier mit Escape-Room (und Glühwein). Alles zusammengenommen hat schnell zu einer nachhaltigen Veränderung der Arbeitskultur geführt und setzt sich positiv und erfolgreich bis ins heutige Tagesgeschäft fort. Nach einem knappen halben Jahr in der neuen Zusammensetzung lässt sich daher ein positives Zwischenfazit ziehen: Die Erwartungen konnten bisher alle erfüllt werden, die Befürchtungen haben sich dagegen nicht bewahrheitet.

Die neue Organisationsstruktur



Die wesentlichen Handlungsfelder von „TU-P neu“



Mobile Arbeit oder Präsenz vor Ort in der Pandemie

AUCH TECHNISCHE JOBS AUS DER FERNE ERLEDIGEN

Im Personalbereich, der Verwaltung oder auch im Controlling von HKM ist die Mobile Arbeit aufgrund von Corona längst zur neuen Normalität geworden. Das ergibt sich schon allein aus den Richtlinien zum Infektionsschutz, wobei auch die damit verbundenen Schulschließungen die Präsenz zumindest eines Elternteils zuhause zwingend erforderlich machen. In der Technik und seinen produktionsnahen Betrieben ist das Arbeiten aus der Ferne trotzdem immer noch eher die Ausnahme als die Regel.

Diese Erfahrung hat jedenfalls Regina Klusemann gemacht, die bei ihrer Tätigkeit in der Personal- und Organisationsentwicklung auch für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständig ist. Bei ihrer Suche nach Beispielen für mobiles Arbeiten in der Technik wurde sie nur ein einziges Mal fündig: in der mechanischen Instandhaltung der Roheisenerzeugung (TR-IM). Vor dem Hintergrund der Schul- und Kitaschließungen sowie der Vorgabe aus der Infektionsschutzrichtlinie, Mobile Arbeit, wo immer es geht möglich zu machen und die Mitarbeiterzahl vor Ort zu reduzieren, haben Teamleiter Achim Bahr und seine beiden Mitarbeiter Vladimir Lust aus der Arbeitsvorbereitung sowie Björn Korsch aus der Wartung und vorbeugenden Instandhaltung den Versuch des Arbeitens aus der Ferne gewagt. Erfolgreich, wie sich heute sagen lässt.

ZUNÄCHST NICHT LEICHT GEFALLEN

Zugegeben: Zumindest am Anfang ist es keinem der Drei leicht gefallen, den Arbeitsplatz auf der Hütte nach Hause zu verlagern. Vor allem, weil die arbeitstechnischen Voraussetzungen wie Schreibtisch und moderne Endgeräte dafür zuhause nicht gegeben waren und teilweise Arbeit, Haushalt und Kinderbetreuung unter einen Hut gebracht werden mussten. So wie bei Björn Korsch, dessen Sohn beim ersten Lockdown gerade fünf Jahre alt und somit noch nicht schulpflichtig war, dessen Frau wegen ihrer systemrelevanten Tätigkeit aber nicht zuhause bleiben konnte. Die jetzt 18 Monate alte Tochter von

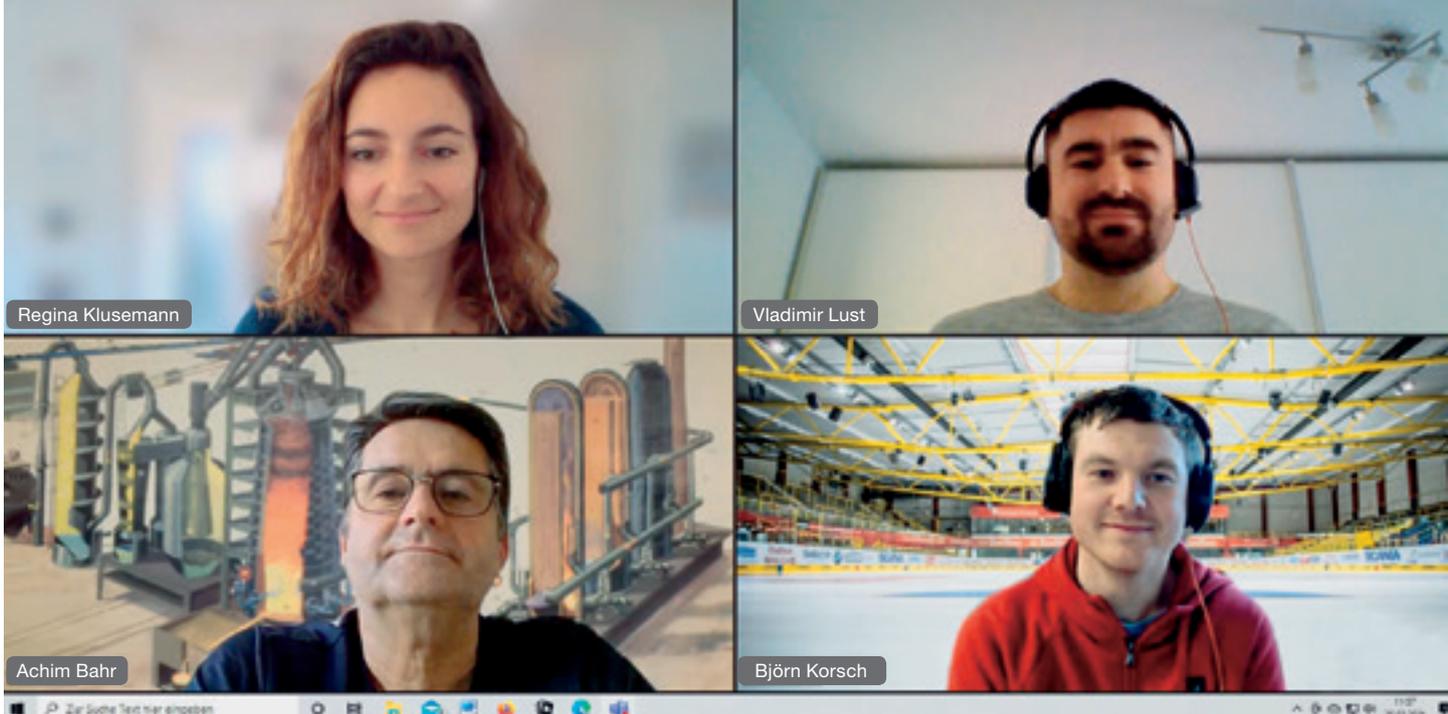
Vladimir Lust wurde dagegen von einer Tagesmutter betreut, da seine Frau als Projektmanagerin im Gesundheitswesen ebenfalls arbeiten musste. Auch für Achim Bahr als Vater zweier erwachsener Söhne spielte Kinderbetreuung keine Rolle (mehr). Was für ihn als Führungskraft bei der Mobilen Arbeit zunächst ungewohnt war: „Ich bin es normalerweise gewohnt, meine Mitarbeiter bei Fragen etwa zu Wartung und Inspektion direkt anzusprechen. Das lief jetzt alles über Mails und Handy.“

MEHR RUHE ALS AUF DER ARBEIT

Was allen geholfen hat, war die Einhaltung klarer Strukturen. „Ich bin morgens wie gewohnt aufgestanden und habe dann meinen Job gemacht“, sagt beispielsweise Vladimir Lust, das heißt: die Beschaffung von Ersatzteilen durchgeführt, Dispos beantwortet und verschickt sowie zur Vorbereitung der Arbeiten vor Ort Bestellungen vorgenommen.“ Und da er das auch an seinem Arbeitsplatz auf der Hütte in der Regel per Rechner macht, bedeutete die Mobile Arbeit für ihn keine große Umstellung. Pünktlich um 15 Uhr war Feierabend. Was er vor allem zu schätzen gelernt hat, ist die Ruhe. „Auf der Arbeit kommt ständig jemand rein, so dass man doch gehörig abgelenkt wird“, erzählt er. Das ist zuhause nicht der Fall, was dazu führt, dass er mehr erledigt bekommt.

ANDERER TAGESABLAUF

Bei Björn Korsch sah das alles etwas anders aus. Zunächst hatte er die Befürchtung, auf seinen Wunsch nach Mobiler Arbeit eine Abfuhr zu bekommen. „Da meine Frau in ihren Job musste, hätte ich dann Urlaub oder Kinderkrankentage nehmen müssen“, erklärt er. Auch strukturell sah sein Tag anders aus, da Sohnmann ja zuhause war. „Ich bin deshalb früher aufgestanden und habe dann wie sonst auf der Hütte am Laptop die Planung für Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen durchgeführt oder Bestellungen abgearbeitet“, erzählt er. Zwischendurch bespaßte er seinen Sohn und bereitete das Mittagessen zu, um sich dann wieder seiner Arbeit zu widmen, Unterbrechungen durch das Kind inklusive. Feierabend war daher oft erst gegen 17 oder 17.30 Uhr. Inzwischen hat sich die Situation allerdings geändert. Seine Frau wurde im Sommer von ihrer Firma ins Homeoffice geschickt, er selbst ist wieder auf die Hütte zurückgekehrt.



FEHLENDER DIREKTER KONTAKT

Auch Achim Bahr musste sich umstellen. Vor dem Lockdown war er es gewohnt, an vielen Stellen auf der Hütte Besprechungen durchzuführen. „Das ist jetzt weg“, sagt er, nun laufe alles über Mails, Handy oder MS Teams. Auch strukturell hat sich bei ihm einiges geändert. Von den drei Arbeitsvorbereitern in seinem Team, die normalerweise alle in einem Büro sitzen, arbeiten heute zwei mobil von zuhause aus. Einer muss stets vor Ort sein, weil eben nicht alles mit dem Rechner erledigt werden kann. „Es kommt des Öfteren vor, dass etwa ein Schlosser mit einer Schraube in der Hand reinkommt und sagt, dass er davon 50 Stück braucht. Da braucht es dann die Präsenz, um ein solches Anliegen erfüllen zu können.“ Natürlich fehle ihm der direkte Kontakt zu seinen Leuten, der Austausch gegenteiliger Meinungen und auch der Smalltalk, sagt er. Die Leistung seiner Mitarbeiter stellt er dagegen nicht in Frage, ist von deren Einsatzbereitschaft sogar begeistert. „Auf nahezu alle Mails erhalte ich zeitnah eine Antwort und wenn ich etwas Dringendes per Telefon klären muss, ist in der Regel sofort jemand dran.“

ANDERE PRIORITÄTEN SETZEN

Regina Klusemann hält gerade diese Erreichbarkeit allerdings auch für eine Gefahr. „Weil die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem bei der Mobilen Arbeit verschwimmen können“, sagt sie und mahnt in diesem Zusammenhang, achtsam zu sein, auf sich aufzupassen und auch Korridore für Pausen zu schaffen. Wer etwa Kinder betreue und Homeschooling praktiziere, den stellt dieser Spagat regelmäßig vor stressintensive Situationen. Umso wichtiger sei es, dass die Mitarbeiter sicher sein könnten, besonders auch in dieser Situation den Support und den Rückhalt ihrer Vorgesetzten zu bekommen und deren Wertschätzung zu spüren. Leider ist das bei einigen Führungskräften keine Selbstverständlichkeit, wie sie sagt.

VERTRAUEN IST WICHTIG

Achim Bahr setzt jedenfalls alles daran, das in die Tat umzusetzen. Wobei er die Bedeutung der sozialen Kontakte schmunzelnd etwas relativiert. „Wir sind Techniker und arbeiten lieber mit Zeichnungen als mit Worten“, lächelt er. Gleichwohl findet er es wichtig zu wissen, wie es seinen Mitarbeitern geht. Deshalb hält er auch Kontakt zu ihnen. „Nicht, um sie zu überprüfen oder zu kontrollieren“, schiebt er hinterher. Schließlich wüssten alle, was getan und abgearbeitet werden muss. Und wenn das erforderliche Pensum heute nicht geschafft wird, muss das eben am nächsten Tag erledigt werden. Vertrauen ist ihm in dieser noch neuen Situation der Mobilen Arbeit wichtig, zumal er weiß: „Die Leute arbeiten zuhause wahrscheinlich mehr als an ihrem gewohnten Arbeitsplatz.“

MEHR UNTERSTÜTZUNG BEIM EQUIPMENT

Und wie fällt nun das Zwischenfazit der Drei aus? Vladimir Lust zeigt sich sehr zufrieden mit der jetzigen Situation, auch wenn er zumeist am Esstisch arbeitet und sein Laptop nicht gerade das Neueste ist. Björn Korsch kann dem nur zustimmen, auch wenn er derzeit wieder auf der Hütte arbeitet. Er hat die Zeit zuhause nicht als Belastung empfunden und würde auch wieder mobil arbeiten. Auf die Frage von Regina Klusemann, was HKM denn vielleicht noch besser machen könnte, fällt Achim Bahr sofort das technische Equipment ein. Und seine beiden Mitarbeiter stimmen zu: „Wenn wir neue und moderne Endgeräte gestellt bekämen, wäre das schon toll“, so ihre Meinung. Zwar haben alle kein Problem damit, private Geräte zu nutzen, doch erfüllen diese eben nicht immer die gestellten Anforderungen. Was speziell für Mitarbeiter aus Technik-Betrieben wichtig ist. Denn da muss man sich auch einmal Zeichnungen per MS Teams anschauen. Ansonsten sind sich die Drei aber einig: Mobile Arbeit – das funktioniert auch in der Technik. Zumindest bei manchen Jobs.

Laura Bochinski gewinnt die Show „Das große Backen“ bei SAT1

„DAS SCHWERSTE WAR, KEINEM ETWAS ERZÄHLEN ZU DÜRFEN“



Achtmal flimmerte vom 1. November bis 20. Dezember 2020 die SAT1-Show „Das große Backen“ über die Bildschirme, dann stand fest: Gewonnen hat Laura Bochinski. Für die 29-Jährige, die seit 2015 bei HKM als Personalmanagerin arbeitet, eine Riesenüberraschung: „Damit hätte ich nie gerechnet“, sagt die Mülheimerin und freut sich auch drei Monate später noch genauso über ihren Sieg wie bei der Bekanntgabe.

Gestartet eher nach dem Olympischen Motto „Dabei sein ist alles“, hatte sie das Finale anfangs gar nicht im Blick. Doch dann kämpfte sich die passionierte Tennisspielerin und Joggerin mit Können und Kreativität durch die insgesamt acht Folgen der Back-Show, war zwar nie Bäckerin der Woche, aber eben auch nie die Schlechteste, die die Sendung verlassen musste. Und als ob sie sich alles für den Schluss aufgespart

hätte, lief Laura Bochinski dann im Finale zu großer Form auf. Alles klappte wie am Schnürchen und die vermeintliche Außenseiterin wurde zur strahlenden Siegerin.

BEWERBUNG EINE SPONTANENTSCHEIDUNG

Als TV-Star fühlt sich Laura Bochinski trotz des großen Erfolges dennoch nicht. Zumal sie wegen Ausgangsbeschränkung und Maskenpflicht auch nicht allzu häufig auf der Straße erkannt wurde und wird. Wenn es trotzdem einmal geschieht etwa in der Backabteilung eines Supermarkts, dann schmeichelt ihr das. Zumal es bis zum Sieg ein langer Weg war. Zwischen Weihnachten und Silvester entschied sich Laura Bochinski in einer Art Spontanaktion, sich für die Show zu bewerben, auch um endlich einmal das berühmte Backzelt, in der die Show über die Bühne geht, mit eigenen Augen zu sehen. „Ich backe schon mein ganzes Leben lang, habe damit schon in frühen Kindheitstagen mit meiner Oma angefangen und mich vor zwei Jahren auch verstärkt mit der Sendung beschäftigt“, erzählt sie. Der besondere Reiz dabei: „Zu sehen, was backtechnisch alles möglich ist.“ Für die Bewerbung musste sie zunächst Fotos von einer Torte an den Sender schicken, zum Casting selbst dann eine

Probetorte mitbringen, die nach Aussehen und Geschmack bewertet wurde. Beim Probebacken galt es dann erneut, sein Talent unter Beweis zu stellen, wobei die Telegenität der Bewerber bei der Auswahl ebenfalls eine Rolle spielte.

BEGEISTERUNG IM KOLLEGENKREIS

Ganz offensichtlich konnte Laura Bochinski beim Casting in jeder Hinsicht überzeugen, denn am Ende stand fest, dass sie zu den insgesamt zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern gehörte. Gedreht wurde im Juli und August 2020 vier Wochen lang in Brandenburg, wofür die HKM-Personalerin ihren Jahresurlaub und Kurzarbeitstage opferte. Eine Zeit, auf die sie sich intensiv vorbereitete. Vor allem durch Back-Videos auf Youtube und das Nachbacken unzähliger Rezepte. „Meine Kollegen mussten dann anschließend sozusagen Probeessen“, lacht sie. Ein Aufwand, der sich gelohnt hat, denn von Folge zu Folge ging es für sie immer weiter. Was bei der Ausstrahlung der Sendung für Begeisterung sorgte: bei ihr zu Hause, aber auch bei HKM, wo zunächst der engste Kollegenkreis sowie nach und nach immer mehr Kolleginnen und Kollegen bei den Sendungen am Bildschirm mitfieberten. „Manche haben mir sogar Glücksbringer geschenkt oder

Videobotschaften geschickt“, freut sich Laura Bochinski noch heute. Der große Nachteil: Sie selbst kannte natürlich schon den Ausgang der Show, die erst ab November gesendet wurde, musste aber dicht halten. „Das Schwerste bei all der Anteilnahme war wirklich, keinem etwas erzählen zu dürfen, sondern tiefstes Stillschweigen zu bewahren.“

DER GRÖSSTE FEIND: DIE ZEIT

Obwohl eine der Voraussetzung für die Teilnahme an der Show logischerweise war, Backen zu können, warteten auf der „Süßen Reise durch Europa“ einige Herausforderungen. In jeder Sendung kam ein anderes europäisches Land an die Reihe, zu dem es jeweils drei Prüfungen gab. Gebacken werden musste zunächst ein klassisches Gebäck (für Deutschland beispielsweise der Frankfurter Kranz), anschließend war eine technische Prüfung abzulegen und zu guter Letzt noch eine 3D-Torte anzufertigen. Der größte Feind bei all diesen Aufgaben, die innerhalb von einer bis fünf Stunden bewältigt werden mussten, war laut Laura Bochinski die Zeit. „Der Zeitdruck war schon heftig, da kommt man schon echt an seine Grenzen“, stöhnt sie in Erinnerung an die Prüfungen. Allerdings verstanden sich alle Teilnehmer in allen Folgen nicht als Konkurrenz, auch wenn sie im Wettbewerb zueinander standen. Vielmehr half man sich gegenseitig, es entstanden sogar richtige Freundschaften.

FÜR IHRE BACKFÄHIGKEITEN BEKANNT

Im Finale hat Laura Bochinski dann – wie schon gesagt – alles richtig gemacht. Was im Familien- und Kollegenkreis zwar für Begeisterung sorgte, so manch einen aber dann doch wenig überraschte. Schließlich sind ihre Backfähigkeiten inzwischen bekannt und werden für so manche Feier auch immer



wieder nachgefragt. Laura Bochinski kommt dem gerne nach, zumindest wenn die Zeit es zulässt. Denn der Aufwand etwa für eine Motivtorte ist schon enorm. „Da kommen manchmal schon mehrere Tage zusammen, und deshalb muss auch mal ein Käsekuchen reichen“, lacht Laura Bochinski, die nicht nur für ihr Leben gerne backt, sondern auch gerne kocht. Allerdings ist das schon etwas Anderes, fügt sie hinzu. „Beim Kochen kann man – wenn etwas schief läuft – immer noch was retten, beim Backen muss man sich streng an das Rezept halten.“

IM JOB HR-PARTNER FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Bei HKM ist Laura Bochinski übrigens nicht erst seit „Das große Backen“ ein bekanntes Gesicht. Schon 2012 hat sie als Werkstudentin auf der Hütte gearbeitet, ist seit 2018 als HR-Partner für Führungskräfte tätig. Dabei betreut sie mit ihrem Team alle rund 330 außertariflichen und leitenden Angestellten von der Einstellung über Versetzungen bis hin zum Austritt aus dem Unternehmen. Auch Nachfolgeplanung sowie Stellenbeschreibungen und Stellenwertigkeiten fallen in ihren Aufgabenbereich, den sie gemeinsam mit zwei Kolleginnen wahrnimmt. Klar, dass ihr Sieg in der Back-Show auch bei ihren „Kunden“ für großes Hallo sorgte, zumal sich ihr Erfolg schnell auf der Hütte herumgesprochen hat. Schließlich hat man nicht jeden Tag einen TV-Star in seinen Reihen.

NOCH EINMAL GÄNSEHAUT PUR BEIM FINALE IM FERNSEHEN

Sie selbst hat sich das Finale kurz vor Weihnachten Corona-bedingt nur im engsten Familienkreis, sprich ihrem Freund, ihrer Mutter und deren Partner angeschaut, die das Ergebnis bereits kannten. Und erlebte erneut Gänsehaut pur. „Das alles noch einmal zu erleben, war total aufregend und ich fühlte mich wie in diese Zeit ‚zurückversetzt‘. Es war ein unbeschreiblich schönes Gefühl und es hat Tage gedauert, bis ich realisierte, dass ich tatsächlich gewonnen habe“, strahlt Laura Bochinski. Ihr Backbuch ist mittlerweile auch schon ein Renner, steht in der Bestseller-Liste der Rubrik „Essen und Trinken“ inzwischen schon auf Platz 8. Sie selbst hat davon nur wenig, da die Tantiemen an SAT1 gehen. Dafür liegt das Buch mit ihrem Konterfei auf dem Titel aber nun in jeder Buchhandlung. Und so etwas können schließlich nur die Wenigsten von sich behaupten.



PROJEKTE



Bis 2050 in zwei Phasen zur angestrebten Klimaneutralität



ALS ZENTRALER BAUSTEIN DER HKM-STRATEGIE AUF DEM WEG ZU KLIMANEUTRALITÄT

Bereits das Logo für die HKM-Nachhaltigkeitsstrategie lässt mit seinem grün gefärbten H₂ erkennen, worum es mittel- bis langfristig geht: den nachhaltigen Einsatz von Wasserstoff und weiteren regenerativen Einsatzstoffen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen bis hin zu einer weitestgehenden Klimaneutralität. Allerdings gibt es auch einige, die das Logo anders interpretieren und daraus das englische „Age to come“ machen. Was in etwa so viel bedeutet wie: Ein neues Zeitalter liegt vor uns.

Beides ist richtig und trifft den Kern der Sache. Denn die vor uns liegenden Jahre können mit Blick auf die Klimaziele nur dann erfolgreich sein, wenn regenerativ erzeugter Wasserstoff in den nächsten 30 Jahren als Energieträger in den Mittelpunkt rückt. Realisieren will HKM das mit einer Zwei-Phasen-Strategie: einer ersten Phase, die bereits heute auf gesicherten Maßnahmen basiert, sowie einer zweiten, für die noch viele gesellschaftliche und politische Fragen geklärt werden müssen. Nicht nur, aber auch für HKM.

AUF EINEM GUTEN WEG

Klimaneutralität in 30 Jahren – das ist ja noch lange hin, wird jetzt mancher vielleicht sagen. Aber Tatsache ist:

„Wir müssen schon heute anfangen zu handeln“, sagt Dr. Herbert Eichelkraut, Geschäftsführer Technik der HKM. Er sieht die HKM dabei auf einem guten Weg: „Wir verfügen für die nächsten fünf Jahre über einen sehr guten und soliden Plan und sind uns sicher, den Zielwert von 30 Prozent geringerer CO₂-Emissionen im Jahr 2025 erreichen zu können.“ Tatsächlich befinden sich die in Phase 1 enthaltenen Maß-

nahmen in der Umsetzung beziehungsweise sind bereits umgesetzt.

DREI MASSNAHMEN IM MITTELPUNKT

Der erste Schritt in Phase 1 ist die Erhöhung der metallischen Recyclingquote um 30 Prozent durch die zwei Pfannenöfen direkt hinter den Konvertern. So besteht die Möglichkeit in Zukunft mehr Schrott als Recycling-Material im Konverterprozess einzusetzen. Der nächste Schritt besteht im Einsatz wasserstoffhaltiger Gase in den Hochöfen. Während HKM schon heute einen Teil des fossilen Kohlenstoffs durch wasserstoffhaltiges Erdgas ersetzen kann, soll künftig wasserstoffreiches Koksofengas in die Hochöfen eingeblasen, somit Einblaskohle verdrängt und dadurch deutliche CO₂-Einsparungen erreicht werden. Im dritten Schritt geht es um Energieeinsparung

„ WIR MÜSSEN SCHON HEUTE ANFANGEN ZU HANDELN.“



Koordiniert auf der Hütte das Projekt H2KM: Marten Sprecher, Fachgebietsleiter Klimaschutz.

und Effizienzsteigerung am Hochofen. Für dessen Betrieb ist das Einbringen von heißem Wind unerlässlich, der heute mit Erdgas erzeugt wird. Der Bau der neuen Winderhitzer samt neuer Brennluft- und Brenngasvorwärmung führt neben einer effizienteren Verbrennung und damit verbundenen Energieeinsparungen zu einem Einsatz klimaneutraler Einsatzstoffe und einer Substitution fossiler Energieträger. Durch diese bereits verabschiedeten Maßnahmen können bis zum Jahr 2025 insgesamt rund 30 Prozent CO₂ eingespart werden.

DER DRUCK WÄCHST

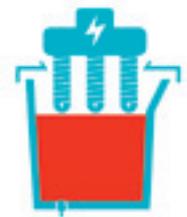
Während also die Zielerreichung für Phase 1 gesichert ist, steht für Phase 2 noch vieles in den Sternen. Dies liegt weniger an HKM selbst, als vielmehr daran, dass vieles noch zur Diskussion steht und zur Umsetzung der dort aufgeführten Maßnahmen jede Menge Unterstützung, auch von politischer Seite, notwendig ist. „Es bedarf noch vieler europäischer und nationaler Entscheidungen sowie auch gesetzlicher

Bestimmungen, bis wir hier Zählbares erreichen werden und in die Umsetzung gehen können“, ist sich Marten Sprecher, Fachgebietsleiter Klimaschutz, sicher. Insgesamt wachsen allerdings der Druck von außen sowie die Überzeugung der Gesellschaft und der Politik, jetzt etwas in die Wege leiten zu müssen. Und so hat auch HKM bereits Pläne entwickelt, wie ein Beitrag zur 2050 geforderten Klimaneutralität geleistet werden kann.

GRÜNER WASSERSTOFF EINE WICHTIGE VORAUSSETZUNG

Die Maßnahme, welche aktuell verfolgt wird, wäre etwa der Ersatz eines Hochofens durch eine alternative Reduktionstechnologie. Dabei soll der Hochofenprozess bis 2030 bis zur technisch machbaren CO₂-Effizienzgrenze optimiert werden. Um weitere CO₂-Minderungen realisieren zu können, muss dann unweigerlich eine alternative Reduktionsanlage in Betrieb genommen werden, die mit wasserstoffhaltigen

Gasen betrieben wird. Des Weiteren stellt man sich bei HKM vor, durch die stetig wachsende Verfügbarkeit von regenerativem Wasserstoff fossile Energieträger schrittweise verdrängen zu können. Die letzte Hürde zum erklärten Klimaziel will HKM durch eine weitere alternative Reduktionsanlage nehmen,



von 2014

Erhöhung der metallischen Recyclingquote

Durch die zwei Pfannenöfen direkt hinter den Konvertern kann die Recyclingquote um fast 30% erhöht werden.

8,71 Mio. t CO₂ in 2014

die den zweiten Hochofen ersetzen soll. Und, so Marten Sprecher: „Unter der Voraussetzung einer flächendeckenden Verfügbarkeit von regenerativer Energie und grünem Wasserstoff werden wir dieses Ziel auch erreichen.“

KEINE FRAGE DES WILLENS ODER DER TECHNIK

Während die Klimaziele vorgegeben und die Maßnahmen der HKM beschrieben sind, bestimmt HKM das Tempo zu ihrer Erreichung und der Umsetzung selbst. Zumindest soweit das in ihren Händen liegt. Denn dass bislang noch keine Direktreduktionsanalyse als Hochofenersatz terminiert ist, ist weder eine Frage des Willens oder der Technik, sondern vielmehr eine des Geldes und der Verfügbarkeit von Wasserstoff. „Die Zeit für die Umsetzung der in Phase 2 beschriebenen Maßnahmen ist also noch nicht gekommen“, sagt Marten Sprecher. Zumal grüner Stahl auf der Basis von Wasserstoff aktuell fast doppelt so teuer wäre wie herkömmlich produzierter Stahl. Dieser wäre heute nicht wettbewerbsfähig. Es bedarf vieler Regelungen auf

internationaler und europäischer Ebene um hierfür eine entsprechende Grundlage zu schaffen. Womit die Vorlaufzeit für solche Projekte immer größer wird, und die Zeit für Anlagenbau und Errichtung der entsprechenden Infrastruktur dabei noch gar nicht berücksichtigt ist.

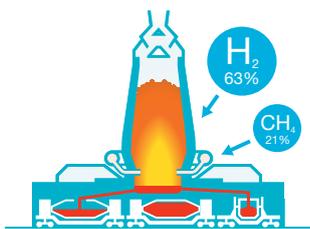
VIELE VERSCHIEDENE PROBLEME ZU LÖSEN

Gleichwohl fühlt man sich bei HKM den Klimazielen verpflichtet, sieht sich im Einklang mit NRW, Deutschland, der EU und auch dem Pariser Klimaabkommen. Nur bei der Lösung der komplexen Fragestellungen und Probleme zu Themen wie internationaler Wettbewerb, finanzielle Unterstützung oder ausreichender Verfügbarkeit alternativer Energien kann die Hütte verhältnismäßig wenig beitragen. Das wird auf anderen Ebenen entschieden. Am Ende muss die Frage beantwortet werden, wie Klimaschutz und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam funktionieren können. Klar ist nur: Eine Deindustrialisierung ist keine wirkliche Alternative, da sie gravierende Folgen für die Arbeitsplätze und Wirtschafts-

standorte hätte. Aktuell wird dazu in Berlin das Handlungskonzept Stahl sowie auf europäischer Ebene der Green Deal erarbeitet. Beides kann sich zeitbestimmend auf die zweite Phase der HKM auswirken.

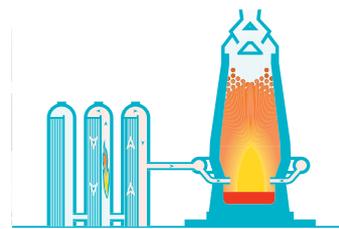
GEMEINSAM NACH LÖSUNGEN SUCHEN

Doch um diese „Großwetterlage“ kann sich HKM nicht kümmern. Für die Hütte und ihre Mitarbeiter ist zunächst einmal Phase 1 wichtig, weil sie die Perspektive für die nächsten Jahre bietet und eine gute Grundlage für Phase 2 ist. Das kann Dr. Herbert Eichelkraut abschließend nur bestätigen: „Für HKM ist es wichtig, mit den vorrausschauenden und sicheren Schritten voran zu gehen und dabei stetig den gesamten Weg bis 2050 im Auge zu haben. Hierzu gehört es auch, zusammen mit der Politik und der Gesellschaft nach Lösungen zu suchen, welche der Stahlindustrie im Allgemeinen und der HKM bei der Bewältigung dieser großen Veränderung nachhaltig helfen.“ Für nicht mehr, aber auch nicht weniger steht das Logo und die Initiative H2KM.



Einsatz von wasserstoffhaltigen Gasen in den Hochöfen

HKM kann heute schon einen Teil des fossilen Kohlenstoffs durch wasserstoffhaltiges Erdgas substituieren. Zukünftig soll anfallendes, hoch wasserstoffhaltiges Koksofengas (> 70 % H₂) in die Hochöfen eingeblasen werden. Wasserstoff verdrängt fossile Kohle und führt somit zu einer erheblichen CO₂-Einsparung.



Energieeinsparung und Effizienzsteigerung

Für den Betrieb eines Hochofens ist das Einbringen von heißem Wind unerlässlich. Hierzu wird heute Erdgas eingesetzt. Hierzu wird heute Erdgas eingesetzt. Der Bau der neuen Winderhitzer samt neuer Brennluft- und Brenngasvorwärmung führt neben einer effizienteren Verbrennung und den damit verbundenen Energieeinsparungen zu einem Einsatz von klimaneutralen Kreislaufstoffen.

bis
2025

-30% CO₂

Standortwettbewerb um Technologie- und Innovationszentrum Wasserstoff:

DUISBURG SOLL NEUES WASSERSTOFF-ZENTRUM WERDEN



In einem bundesweiten Standortwettbewerb bewirbt sich ein Konsortium gemeinsam mit dem Land NRW und der Stadt Duisburg als deutsches Technologie- und Innovationszentrum für Wasserstoff (TIW). Errichtet werden könnte das neue Wasserstoff-Zentrum auf dem Werksgelände von HKM.

Federführende Institution bei der Bewerbung ist das Zentrum für Brennstoffzellentechnik (ZBT), ein Institut und Lehrstuhl der Universität Duisburg Essen. Darüber hinaus gibt es mehr als 100 Unternehmen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen, Startups sowie Verbände, die hinter der Bewerbung stehen.

WICHTIGE ROLLE FÜR MOBILITÄT

Kein Wunder allerdings. Schließlich steht schon heute fest, dass Wasserstoff in Zukunft einer der wichtigsten Energieträger überhaupt sein wird. Und das nicht nur im Hinblick auf

industrielle Anwendungen wie etwa in der Stahlindustrie, wo mithilfe von Wasserstoff mittel- bis langfristig einmal „grüner Stahl“ erzeugt werden soll. Auch auf dem Mobilitätssektor kann und wird Wasserstoff künftig eine wichtige Rolle spielen, etwa im Straßen-, Schienen-, Wasser- und



Bei der Vorstellung des Antrags zum TIW am 31. März 2021 beim Zentrum für Brennstoffzellentechnik an der Universität Duisburg-Essen (v.l.): Prof. Ulrich Radtke (Universität Duisburg-Essen), Sören Link (Oberbürgermeister der Stadt Duisburg), Prof. Andreas Pinkwart (NRW-Wirtschaftsminister), Dr. Ing. Peter Beckhaus (ZBT-Geschäftsführer und TIW-Antragsteller) sowie Dr. Ing. Joachim Jungbluth (leitender Ingenieur beim ZBT).
Quelle: ZBT / Foto: Nadine van der Schoot (ZBT)

Flugverkehr. Wie diese Rolle aussehen wird und wie schnell die erforderlichen Entwicklungen umgesetzt werden können, wird zu einem Großteil auch von der neuen Wasserstoff- und Innovationszentrum abhängen.

AUFBRUCH ZUR WASSERSTOFFWIRTSCHAFT

Nach Aussage von NRW-Ministerpräsident Armin Laschet soll Nordrhein-Westfalen bei der Entwicklung der Wasserstoff-Technologie ganz vorne mitspielen. „Wir haben den Anspruch, Nordrhein-Westfalen bis 2050 zur modernsten und klimafreundlichsten Industrie- und Wirtschaftsregion Europas zu entwickeln. Um dieses ambitionierte Ziel zu erreichen gilt es, die Energie-

Bis diese Technologie im wahrsten Sinne des Wortes aber tatsächlich auf die Straße und Schiene gebracht werden kann, muss noch eine Menge passieren. Und genau das soll im Technologie- und Innovationszentrum für Wasserstoff (TIW) in Duisburg in Angriff genommen werden.

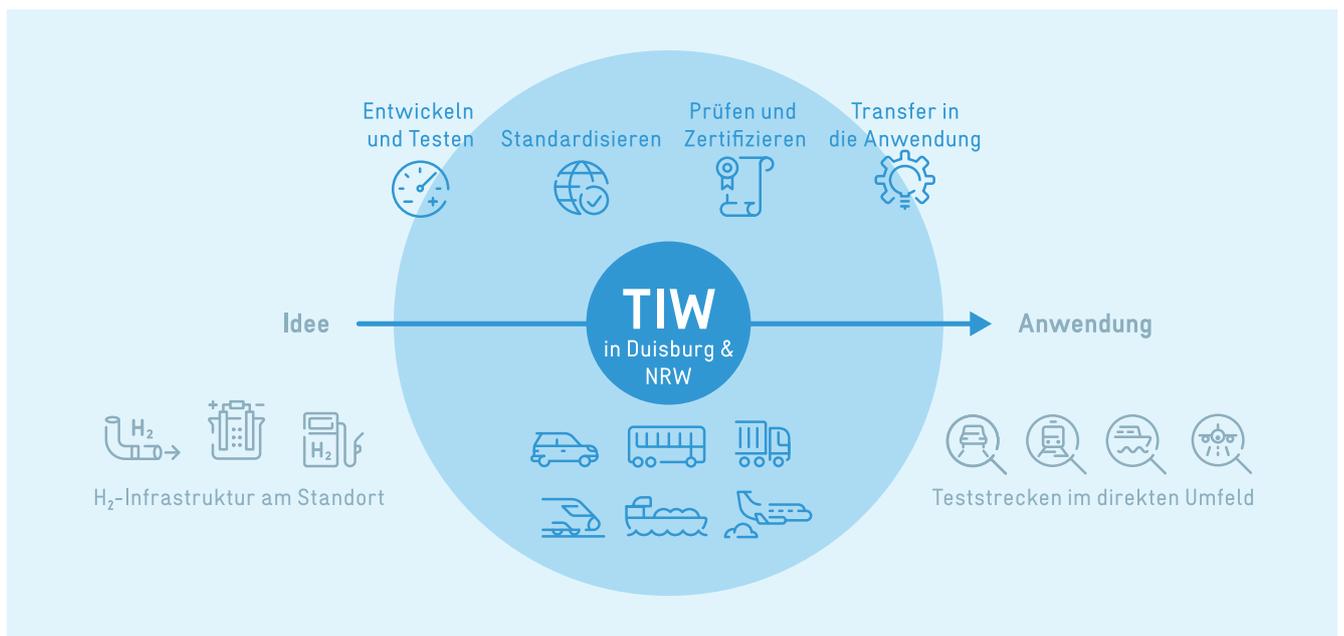
VON DER IDEE BIS ZUM PRODUKT

Der Vorteil des TIW: Das Zentrum deckt speziell für Startups sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) das ganze Spektrum von Innovationsentwicklung, Wissensvermittlung sowie Testung und Prüfung brennstoffzellenbasierter Antriebssysteme für den Straßen-, Schienen-, Wasser- und Flugver-

nehmen. Die synergetische Zusammenarbeit zwischen den Satelliten, der Zentrale und dem Entwicklungs-Ökosystem in Nordrhein-Westfalen und Deutschland bringt die spezifischen Expertisen ein, nutzt bestehende Infrastruktur, ermöglicht parallele Bearbeitungen und sichert den Nutzen für alle Beteiligten.

SCHNITTSTELLEN-PROBLEME LÖSEN

Doch worum geht es nun genau beim Technologie- und Innovationszentrum Wasserstoff? Nun, das TIW soll mit seiner umfangreichen Infrastruktur und eigenem Personal dazu beitragen, Schnittstellenprobleme am Beginn und am Ende der Entwicklung einer mobili-



und Verkehrswende mit Innovationen zu gestalten, damit wir in Nordrhein-Westfalen, in ganz Deutschland und darüber hinaus in Europa den Aufbruch zur Wasserstoffwirtschaft schaffen“, so Ministerpräsident Laschet im Geleitwort zu diesem Projekt. Und weiter: „Nordrhein-Westfalen geht beim Thema Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnik voran, denn wir verfügen über die ideale Kombination aus exzellenter Forschung und industriellen Anwendern.“

kehr ab. Mit der Zentrale in Duisburg und über Konsortialpartner soll es Produktentwicklungen von der Idee bis zur Anwendung begleiten. Dabei setzt das TIW auf ein Satellitenkonzept: Die Zentrale in Duisburg mit Test- und Prüfinfrastruktur sowie Zertifizierung und Weiterbildung wird ergänzt durch entsprechende Institutionen, Einrichtungen und Partnerfirmen (Satelliten) in Aachen, Duisburg, Jülich, Neuss und der Region Köln sowie weiteren Unter-

tätsbezogenen Wasserstofftechnologie durch eine echte Innovationsumgebung zu lösen – von der Idee zur Entwicklung (Entwicklungsphase) und von der Entwicklung zum Markt (Prüfungs- und Zulassungsphase). Das vorliegende Konzept sieht dabei vor, dass die Kerntechnologien wasserstoffbasierter Antriebe vollständig und unabhängig vom Einsatzgebiet thematisch betreut werden, um Synergien bei der Entwicklung zu heben.

ZAHLREICHE ANWENDUNGEN

Der Schwerpunkt der Arbeiten liegt dabei auf Brennstoffzellenstapel, Subsystemen und Systemkomponenten sowie vollständigen Systemen als Energieversorgung des Antriebsstranges. Vorrangig werden Anwendungen mit hohen energetischen Anforderungen, wie beispielsweise Schwerlastgüterverkehr, Züge des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) und Rangierlokomotiven, Busse des Öffentlichen Nahverkehrs (ÖPNV) und Nutzfahrzeuge sowie Pkw im Langstreckenbetrieb gesehen.

Aber auch Schiffsantriebe zunächst für die Binnenschifffahrt und Antriebe im Bereich der Luftfahrt zählen zum Tätigkeitsfeld. Ziel ist, durch Entwicklungsunterstützung sowie Test- und Prüfverfahren die Entwicklungszeiträume der deutschen Zulieferindustrie im Bereich der brennstoffzellenbasierten Antriebssysteme signifikant zu verkürzen. Hierzu gehört außerdem der Aufbau einer Wasserstoffversorgung am Standort des TIW. Es ist geplant, dies durch den Aufbau einer Elektrolyse zu gewährleisten. Vorbereitende Arbeiten hierzu haben bereits stattgefunden.

BESTIMMTE INFRASTRUKTUR ERFORDERLICH

Ergänzend zu der vorhandenen Testinfrastruktur an den bestehenden Forschungseinrichtungen (Satelliten) müssen am Hauptstandort des TIW allerdings bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Dazu zählen Test- und Prüfstände für Dauerlast- und Entwicklungstests einschließlich einer entsprechenden Versorgungsinfrastruktur, eine Infrastruktur zur Qualifizierung der Komponenten unter Berücksichtigung von Standards, eine hoch digitalisierte Infrastruktur im Teststandbereich unter anderem zur dezentralen Nutzung, eine Inbetriebnahme- und Produktentwicklungsumgebung zur Vorbereitung von Tests bzw. Prüfungen sowie Schulungs- und Transferbereiche inklusive spezifische Ausbildungslabore.

EIN NAHEZU IDEALER STANDORT

Am vorgeschlagenen Standort für die TIW-Zentrale finden sich für all dies nahezu ideale Bedingungen. Er liegt im Süden der Stadt Duisburg auf dem am Rhein gelegenen Werksgelände der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM) in Duisburg Hüttenheim in räumlicher Nähe zu wichtigen Versorgungsleitungen. Als Industriestandort ist das HKM-Gelände an ein dichtes Gasverteilnetz angeschlossen, das die Region durchzieht. Der Standort unterliegt zudem den Vorgaben der Störfall-Verordnung und ist entsprechend genehmigt. Eine Wasserstoff-Rohrfernleitung verläuft direkt am Gelände, und perspektivisch wird es eine weitere Wasserstoffleitung geben. Weiterhin verfügt der Standort über ein eigenes Hafenbecken mit multimodaler Umschlagsanlage für Lkw und Schiene, so dass die Versorgung mit Wasserstoff und die Anbindung an alle wichtigen Verkehrsadern von An-



Das Technologie- und Innovationszentrum Wasserstoff in Duisburg

anwendungsnah – marktöffnend – verkehrsträgerübergreifend – startklar

Ein starkes Konsortium aus Unternehmen, Startup-Umgebungen, Entwicklungsdienstleistern, Forschungseinrichtungen, Testfeldern, Anwendern und Bildungseinrichtungen bewirbt sich im bundesweiten Standortwettbewerb gemeinsam mit dem Land Nordrhein-Westfalen und der Stadt Duisburg als deutsches Technologie- und Innovationszentrum für Wasserstoff (TIW). Als Teil des „Deutschen Zentrum Mobilität der Zukunft (DZM)“ soll dieses unter Förderung des Bundesverkehrsministeriums gegründet werden.





fang an gewährleistet sind. Anders ausgedrückt: Bei HKM könnte man direkt loslegen.

14 MITBEWERBER

Für den Aufbau des TIW könnte ein dreistelliger Millionenbetrag aus Berlin nach Duisburg fließen. Doch damit nicht genug: Auch die Landesregierung Nordrhein-Westfalens hat für den

Fall eines Zuschlags der Bewerbung durch das MBVI eine Unterstützung von maximal 50 Millionen Euro bis zum Jahr 2025 zugesagt. Außerdem betrachtet sie den TIW-Aufbau als zentrales national wie internationales bedeutsames Leuchtturmprojekt. Noch dazu eines mit Perspektive. Immerhin sind laut einer vom nordrhein-westfälischen Wirtschaftsministerium in Auftrag gegebenen Studie die

Schaffung von bis zu 130.000 neuen Arbeitsplätzen in diesem Industriezweig möglich. Ob Duisburg sich in dem Standortwettbewerb gegen seine 14 Mitbewerber durchsetzen kann, wird sich in Kürze zeigen. Bis Ende April werden die drei besten Beiträge ausgewählt, bis Ende des Jahres wird sich herausstellen, ob einer oder mehrere in die Tat umgesetzt werden.



Führen mit Teamboards

ES GEHT WEITER

Mit der Einführung von Shopfloor Management will HKM eine durchgängige Kommunikation in den Betrieben sowie Führungsexzellenz erreichen. Dazu wurden im Jahr 2019 in Kokerei, Gießbetrieb und Hauptwerkstatt drei Pilotprojekte gestartet, bei denen Teamboards eine wichtige Rolle spielen. Nach Beendigung dieser drei Piloten ist das Shopfloor-Management inzwischen auf zwei weitere Betriebe ausgedehnt worden.

Dass mit der Erstausbildung und der Werksfeuerwehr „nur“ zwei weitere Betriebe hinzugekommen sind, ist Corona geschuldet. Denn mit der nachhaltigen Einführung der Teamboards und der Aufstellung des Multiplikatoren-Teams als eigene Organisation war die Projektmanagement-Organisation (PMO) eigentlich startklar und auch fähig, weitere Bereiche zu betreuen und den Rollout von Shopfloor Management eigenständig zu managen.

IM FOKUS: KOMMUNIKATION UND FÜHRUNGSKULTUR

Im Kern geht es bei der Einführung von Shopfloor Management um die Veränderung der Führungskultur bei HKM, die Befähigung von Führungskräften und internen Change-Lotsen durch Coaching, Training und Beratung sowie die Erweiterung der eigenen Organisation durch interne Teams zur Begleitung von Shopfloor Management. Ein besonderer Fokus liegt zudem auf der Weiterentwicklung von Kommunikation und Führungskultur. „Mit rein prozessorientierten Ansätzen habe ich schlechte Erfahrungen gemacht“, sagt dazu HKM Technik-Geschäftsführer Dr. Herbert Eichelkraut, der der Überzeugung ist, dass die Mitarbeiter in die Kommunikation eingebunden werden müssen. Speziell in rund um



Andreas Manthey



Frank Tegtmeier



Thomas Dolle

die Uhr arbeitenden Konti-Betrieben wie der Kokerei und dem Gießbetrieb können Mitarbeiter aber nicht ohne Weiteres an Besprechungen teilnehmen. Die Besprechungen finden daher jetzt an Teamboards in der Produktion statt, wo es nicht nur um Kennzahlen, sondern

auch um Feedback zwischen Mitarbeitern und Führungskräften geht.

GEMEINSAME TRANSPARENTE ZIELE

Der Vorteil dieser Vorgehensweise: Es gibt nun gemeinsame transparente Ziele und es herrschen klar Verantwortlichkeiten und Regeln. Für die Mitarbeiter ist zudem die Informationsaufnahme und -weitergabe wesentlich einfacher. Maßnahmen werden gemeinsam geplant, sodass jeder Einzelne sieht, was er zur Zielerreichung beisteuern kann. Und alle erhalten die gleiche Sichtweise, wenn sie am Ort des Geschehens sind. Die Kommunikationskaskade reicht dabei bis zur Schichtleiterebene, so dass diese stärker als Führungskräfte wahrgenommen werden, sie klare Rollen in der Regelkommunikation haben und sich dafür auch verantwortlich fühlen.

DIGITALE WORKSHOPS EINGEFÜHRT

Den Härtetest hat das Shopfloor Management während der Corona-Krise im Frühjahr bestanden. Die Führung mit Teamboards war in dieser Phase sehr hilfreich, weil dafür eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern herrscht. Dennoch haben „die Multis“ – wie die Mitglieder der Multiplikatoren-Teams intern genannt werden – gemeinsam mit dem PMO nach vorne geschaut und überlegt, was sich wie noch weiterentwickeln lässt. So wurden für die beiden neuen Betriebe Werksfeuerwehr und Erstausbildung vorbereitende Kurse per MS Teams durchgeführt und zugleich eine E-Learning-Plattform sowie ein neues Konzept entwickelt. „Dabei sollen die Inhalte von Shopfloor Management künftig top-down vermittelt werden, um Führungskräfte zu Betroffenen und Multiplikatoren zu machen, die erklären, warum etwas wichtig ist. Selbst auf die Beine

gestellt haben „die Multis“ außerdem ein digitales Konzept etwa für die Einführung von Teamboards bei der Werksfeuerwehr. Fester Bestandteil sind dabei auch digitale Workshops. Damit ist die durch Corona entstandene Bedrohung der Präsenzveranstaltung in eine Chance für digitales Lernen umgewandelt worden. Gleichzeitig wurden neue Wege eröffnet, was insgesamt hervorragend geklappt hat.

E-LEARNING-PLATTFORM EINGERICHTET

Bis zu zehn Teilnehmer konnten die digitalen Workshops besuchen, wovon am 25. und 26. Januar 2020 auch das Team sowie fast die gesamte Führungsmannschaft der Werksfeuerwehr Gebrauch machten. Und alles funktionierte wie am Schnürchen. Statt Tafeln und Karten kamen digitale Post-its zum Einsatz, und alle Teilnehmer waren zu 100 Prozent bei der Sache. Das merkte man auch bei der freiwilligen Verteilung von Aufgaben, die schnell über die Bühne ging. Die Erstausbildung hatte bereits am 30. September 2020 in Teilpräsenz an einem Konzept-Workshop teilgenommen, im November wurde dort das Shopfloor Management schließlich scharf geschaltet. Übrigens laufen die Vorbereitungen zum Rollout von Shopfloor Management inzwischen auch auf der Roheisenerzeugungsseite, so dass künftig alle vier Technikbereiche (TK, TI, TS und TR) über eine Regelkommunikation auf Produktionsebene verfügen. Was unter anderem dadurch erleichtert wird, dass es jetzt eine E-Learning-Platt-

Die in den einzelnen Bereichen und Betrieben eingesetzten Multiplikatoren

TS	Anna Dik	(PM-CP)
	Andreas van Gisteren	(PM-CW)
	Thomas Schlüter	(TV-G)
	Matthias Stöckigt	(TS-QS)
	André d’Hone	(TS-SP)
	Michael Jatzkowski	(TS-S)
	Andrey Kusnezow	(TS-GI)
	Maurice Stiegler	(TS-IP)
	Marc Meisters	(TS-IP)
TR	Juliane Schneider	(PM-CP)
	Jens Bläring	(TU-P)
	Miriam Düster	(PM-CW)
	Ralf Juppe	(TR-MQ)
	Heinz-Peter Jungmann	(TR-MQ)
	Christian Forysch	(TR-I)
	Frank Ott	(TR-H)
TI	Regina Klusemann	(PM-CP)
	Simon Winkelmann	(TU-PO)
	Gerrit Peinecke	(TU-PO)
	Joachim Franzen	(TU-PO)
PS	Petra Glücksmann	(PM-CP)
	Joachim Franzen	(TU-PO)
	Birgit Cronenberg	(PM-CW)

form dafür gibt. Dort kann sich jeder, der es will, die Vorteile von Shopfloor Management ansehen. Das führt zu noch mehr Transparenz und bezieht gleichzeitig die Mitarbeiter mit ein. Auch „Führen mit Meisterschaft“ wird auf dieser Plattform erlebbar gemacht.

DIE NÄCHSTEN SCHRITTE

Auch die nächsten Schritte in Sachen Shopfloor Management stehen bereits fest. Neben dem Roll-Out der Systematik im T-Bereich, soll dort, wo sich das Shopfloor Management bereits etabliert hat und Führungsexzellenz durch Führen mit Meisterschaft erreicht ist, das Verbesserungsmanagement KVP installiert werden. Dadurch besteht die Chance, Führungs- und Prozesszellen zu vereinen. Ansonsten soll es hinsichtlich Schulung und Nach-

haltigkeit von Shopfloor Management mit – wenn möglich – Präsenzveranstaltungen, aber auch mit dem Ausbau der Lernplattform weitergehen. Zudem soll die Organisation durch weitere „Multis“ weiterentwickelt werden. Auch digitale Teamboards will man sich anschauen und beurteilen. Dennoch plädiert das PMO dafür, das Führen mit Teamboards auch unter Corona-Bedingungen einmal auszuprobieren. Einfach mal an den Bildschirm stellen und Präsenz online vermitteln, so der Vorschlag, weil nur so die Machbarkeit festgestellt werden kann.

FÜHREN MIT TEAMBOARDS FUNKTIONIERT

Für Arbeitsdirektor Carsten Laakmann steht schon heute fest: „Führen mit Teamboards ist das perfekte Instrument, um die HKM-Führungsgrundsätze greifbar und erlebbar zu machen. Für Führungskräfte und Mitarbeiter wird gleichermaßen erkennbar, dass am Teamboard die Chance besteht, Klarheit herzustellen, verbindliche Entscheidungen zu treffen und das eigene Tun zu hinterfragen. Diese Chance sollte jede Führungskraft nutzen. Dabei ist uns als Geschäftsführung vor allem wichtig, dass vor Ort mit den Menschen, transparent und unter Beteiligung der Mannschaft geführt wird.“ Dennis Grimm, Bereichsleiter Kokerei und künftiger Nachfolger von Dr. Herbert Eichelkraut in der Funktion als Technik-Geschäftsführer, schlägt in die gleiche Kerbe: „Ich habe in der Kokerei gesehen, das Führen mit Teamboards funktioniert und weiß die Vorteile dieser Vorgehensweise sehr zu schätzen.“ Für Dr. Herbert Eichelkraut ist es sogar die beste Methode zur Aufarbeitung der Informationen entlang der Kommunikationskaskade. „Und es hat eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern, denn die Kommunikation läuft nicht nur top-down, sondern auch bottom-up“, betont er. Es kann also weitergehen mit Teamboards und Shopfloor Management.



Abschlussbericht des Programms HKM 2025

„HINTER UNS LIEGT EIN AUSSERGEWÖHNLICHES JAHR“

Für viele mag das zurückliegende Jahr beängstigend, zermürend und entnervend gewesen sein, für HKM war es zumindest für das Programm HKM 2025 vor allem eines: außergewöhnlich. Auch und insbesondere im Hinblick auf die Einsparerfolge, die erreicht werden konnten. Und das trotz oder auch wegen Corona.



Dr. Thomas Schneeberger

Der Grund für den zufriedenen Rückblick: „Mit den Programmen HKM 2025 und Year-to-Year haben wir für 2020 ein Einsparvolumen von rund 250 Millionen Euro erwirtschaftet, das sich unmittelbar auf den Verrechnungspreis ausgewirkt und diesen signifikant abgesenkt hat“, sagt Programmleiter Dr. Thomas Schneeberger. Und was besonders zählt: Rund 80 Prozent der Einsparungen sind nachhaltig und werden auch in den kommenden Jahren verrechnungspreissenkend wirksam sein.

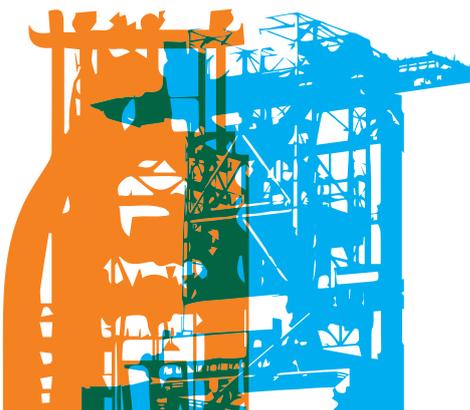
VIELZAHL AN IDEEN FÜR ERFOLG AUSSCHLAGGEBEND

Allein im Programm HKM 2025 wurden Einsparungen in Höhe von 146 Millionen Euro erreicht, was einem Plus von vier

Prozent gegenüber dem ursprünglichen Zielwert entspricht. Ausschlaggebend dafür ist die hohe Anzahl an Optimierungsansätzen und -ideen, die in Form von Steckbriefen bearbeitet werden. Viele positiv laufende Maßnahmen konnten daher jene wenigen kompensieren, die sich nicht wie erwartet entwickelt haben.

Neben dem langlaufenden Restrukturierungsprogramm HKM 2025 wurde – wie bereits in 2019 erfolgreich eingeführt – ein kurzfristiges Optimierungsprogramm initiiert, das sich ausschließlich auf die Reduzierung der Planwerte des laufenden Jahres bezieht. Und auch dieses „Year-to-Year-Programm (Y2Y)“ verlief in 2020 außergewöhnlich gut und schloss deutlich über dem ursprünglichen Zielwert ab. Mit den zu Beginn des Jahres vereinbarten Maß-

nahmen wurde der Zielwert von 75 Millionen Euro mit rund 93 Millionen um fast 25 Prozent überschritten, zusätzlich konnten im Laufe des Jahres weitere Maßnahmen in Höhe von rund 13,5 Millionen Euro erarbeitet und verrechnungspreis-wirksam umgesetzt werden. Und was besonders bemerkenswert ist: „Die durch die Kurzarbeit erzielten Einsparungen von rund 18 Millionen Euro sind da noch gar nicht eingerechnet, die kommen sozusagen noch on-top dazu“, sagt Dr. Schneeberger. Erfreulich ist überdies die Nachhaltigkeit vieler Maßnahmen. So werden zahlreiche Einsparungen, die den Verrechnungspreis reduzieren anteilig auch in den Folgejahren Wirkung zeigen. In Zahlen bedeutet dies, dass mindestens 53 von 106 Millionen Euro (50%) als Einsparvolumen gehalten werden können.



2025

KEINE FOKUSSIERUNG MEHR AUF BASELINE 2016

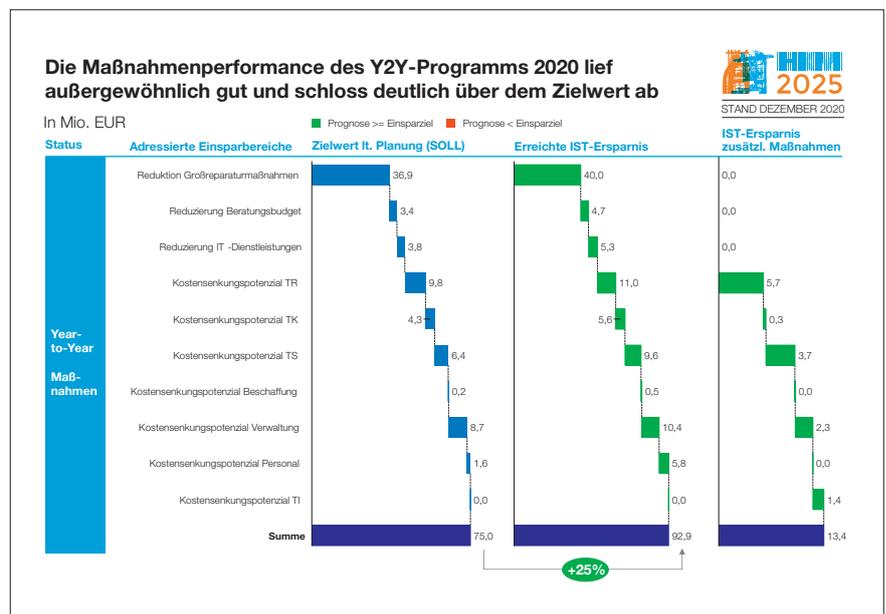
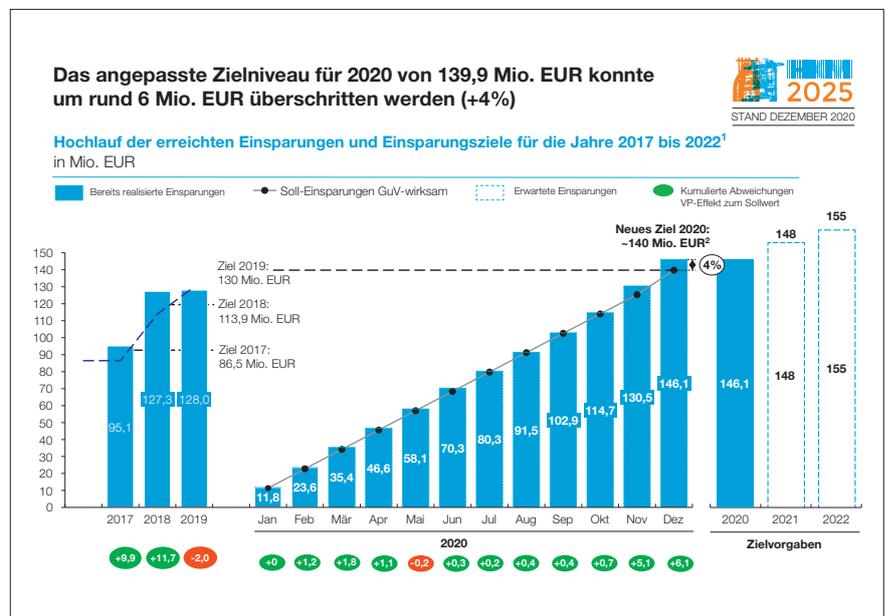
Das in beiden Programmen erzielte Einsparvolumen in Höhe von insgesamt 250 Millionen Euro zeigt, dass HKM die Anforderungen der Zeit verstanden und geliefert hat. „Wir wissen inzwischen, wo wir hinschauen und wie wir auf sich veränderte Rahmenbedingungen reagieren müssen, um kostenoptimal zu arbeiten“, fasst Dr. Schneeberger zusammen. Ein entscheidender Schritt war allerdings auch, sich aufgrund der großen zeitlichen Entfernung nicht mehr auf die Baseline 2016, die HKM 2025 zugrunde liegt, zu fokussieren. Denn das hatte zu enormen preislichen Verwerfungen geführt. Und da das angestrebte Ziel von 155 Millionen Euro Einsparung bei HKM 2025 so gut wie erreicht ist, wird das Programm jetzt auch berichtstechnisch geschlossen – sowohl intern als auch an die Gesellschafter. Stattdessen orientiert man sich inzwischen an den aktuellen Preisen sowie Planwerten des aktuellen Jahres und kann so sicher sein, dass die geplanten Einsparungen in derselben Höhe wie vorgesehen auch eins-zu-eins beim Verrechnungspreis ankommen. „Immerhin konnten wir so gegenüber 2016 den Verrechnungspreis um rund 60 Euro pro Tonne reduzieren“, betont Dr. Schneeberger.

FOKUS AUF KOSTENREDUZIERUNG DER MEHRPRODUKTION

Das bisherige Fazit der beiden Programme: „Wir haben uns eine Kernkompetenz erarbeitet, im Laufe der Optimierungsprogramme immer wieder neue Potenziale zu entdecken, diese VP-wirksam umzusetzen und nachhaltig zu gestalten. Damit gelingt es uns, kontinuierlich am Ball zu bleiben“, unterstreicht Dr. Schneeberger. Diese Kernkompetenz soll der aktuellen Situation ge-

schuldet verstärkt auf die Kostenreduzierung der von den Gesellschaftern in diesem Jahr abgefragten Mehrmengen gegenüber der Planung von 4,2 Millionen Jahrestonnen ausgerichtet sein. Der Fokus liegt – anders als in den Jahren davor – vermehrt darauf, die Kosten für jede Tonne Mehrproduktion möglichst gering zu halten und nicht zusätzliche Einsparungen zu finden, um eine Minderproduktion auszugleichen. Dafür werden aktuell alle Anstrengungen und Ideen gebündelt und versucht, diese kostensenkend umzusetzen.

Es gilt auch in diesem Fall, HKM insgesamt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau zu halten, sich nicht auf seinen Lorbeeren auszuruhen und den Gesellschaftern zu zeigen, dass sie sich auf die Hütte verlassen können. „Zwar wird das Year-to-Year-Programm von Jahr zu Jahr ambitionierter“, sagt Dr. Schneeberger, „aber wir wissen inzwischen, wie es geht.“ Vor dem Hintergrund des vergangenen Jahres geht man daher auch zuversichtlich in das Jahr 2021, die gesteckten Ziele zu erreichen.





Der Anfang ist gemacht: Sönke Schmidtman (links) und Marius Fischer mit zwei elektrischen Renault Kangoo – den ersten Elektroautos im Fahrzeugpark der Hütte.

Aufbruch ins elektromobile Zeitalter

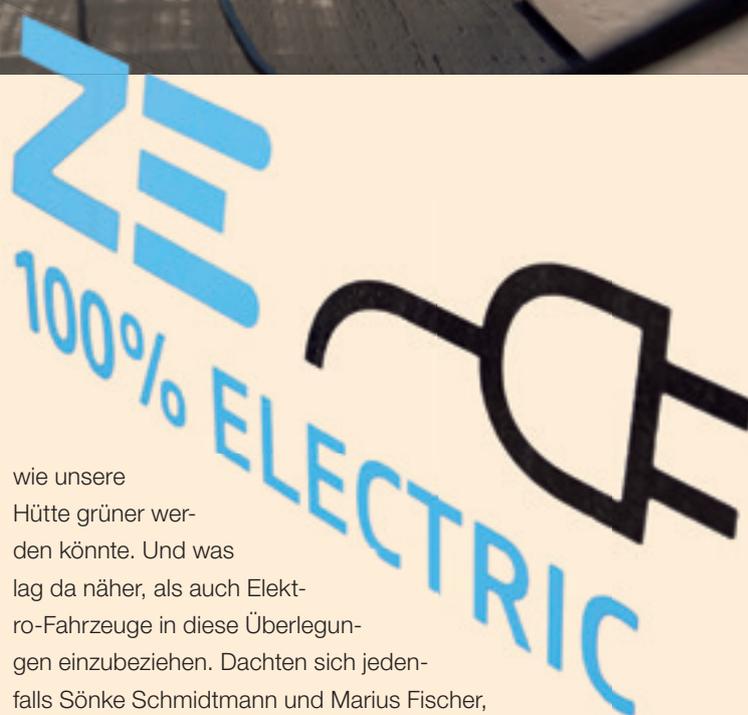
ERSTE E-AUTOS AUF DER HÜTTE

Der Anteil an elektrisch betriebenen Fahrzeugen hat 2020 deutschlandweit um satte 207 Prozent zugelegt hat. Diesem Trend folgt nun auch HKM und nimmt erstmals vier E-Autos in Betrieb.

Vier Renault Kangoo ZE sind es, die seit Ende Februar 2021 auf dem Hüttengelände unterwegs sind. Und wenn es nach Sönke Schmidtman geht, soll das erst der Anfang sein. „Wir können uns grundsätzlich vorstellen, die gesamte Flotte mit insgesamt rund 50 Fahrzeugen auf Elektroantrieb umzustellen“, sagt der Leiter des Technischen Einkaufs. Allerdings ist zuerst einmal abzuwarten, ob sich die vier E-Autos bewähren.

SCHON FRÜHER ÜBER ELEKTRIFIZIERUNG NACHGEDACHT

Die ersten Überlegungen zu diesem Projekt stammen aus Mitte 2019, als man sich bei HKM Gedanken darüber machte,



wie unsere Hütte grüner werden könnte. Und was lag da näher, als auch Elektro-Fahrzeuge in diese Überlegungen einzubeziehen. Dachten sich jedenfalls Sönke Schmidtman und Marius Fischer, der als Bereichsleiter Stahlwerksservice bei thysssenkrupp Mill Services & Systeme (tkMSS) unter anderem für den Fuhrpark bei HKM zuständig ist. Dabei galt es zunächst herauszufinden, wo der Einsatz von E-Fahrzeugen überhaupt sinnvoll ist und welche Modelle dafür in Frage kommen. Übrigens nicht das erste Mal, dass darüber nachgedacht wurde. Bereits im Rahmen des Next-Generation-Projekts war die Frage nach einer Umstellung auf E-Antrieb aufgetaucht, jedoch wurde der Ansatz wieder verworfen, die E-Fahrzeuge waren zu diesem Zeitpunkt für HKM noch nicht wirtschaftlich. Doch die E-Mobilität und damit das Fahrzeugangebot entwickelt sich rasant. Fahrzeuge können preisgünstiger hergestellt und angeboten werden. „Eine Entwicklung, die für den zukünftigen Einsatz weiterer Fahrzeuge unbedingt im Auge behalten werden muss“, so Sönke Schmidtman.

KRAN DURCH E-BAGGER ERSETZT

Allerdings hatte man auf der Hütte schon früh an Elektroantriebe bei Förderfahrzeugen gedacht: So wurde etwa der alte Fallwerkskran hinter dem Stahlwerk zur Bewegung von Schrott und Mulden durch einen 160-Tonnen-Elektro-Bagger ersetzt. Die konventionelle Lösung mit einem Dieselantrieb hätte weit über 100 Liter Diesel pro Stunde verbraucht. Der nun in Betrieb befindliche E-Bagger verfügt jedoch nicht über eine Batterie, da diese zu wenig Energie liefern würde. Vielmehr ist er über ein 110 Meter langes Kabel, das mit Hilfe einer Kabeltrommel bedarfsgerecht auf- und abgewickelt wird, elektrisch angebunden.

ZUNÄCHST ERFAHRUNGEN SAMMELN

Ein erster bescheidener Schritt in Richtung Elektrifizierung war damit gemacht, doch HKM wollte mehr. Ende 2019 stand fest, die Umstellung auf E-Fahrzeuge anpacken zu wollen. Verschiedene Fahrzeuge wurden miteinander verglichen, Vor- und Nachteile gegenüber gestellt und auch darauf geachtet, mit welchem Modell sich wie viel CO₂ einsparen lässt. Im zweiten Quartal 2020 ging schließlich die Beauftragung und Bestellung der vier Renaults über die Bühne. Für die Infrastruktur werden zunächst die erforderlichen Ladestationen bei HKM errichtet. Dass es zunächst „nur“ vier Autos sind, hat einen triftigen Grund: „Wir wollen erst einmal Erfahrungen sammeln, wie sich diese Fahrzeuge im Einsatz auf der Hütte bewähren und wie das Handling mit Akkus und Ladezeiten im Alltag aussieht“, erklärt Sönke Schmidtman. Und Marius Fischer fügt hinzu: „Wir haben in der Vergangenheit bereits häufig die Erfahrung gemacht, dass zahlreiche Geräte- und Anlagen den besonderen Anforderungen einer Hütte im Dauereinsatz nicht gerecht



werden.“ Die Mitarbeiter, die bei tkMSS für die Wartung des HKM-Fuhrparks zuständig sind, werden in den kommenden Wochen nun entsprechend geschult und weiterentwickelt.

EIN BIS ZWEI JAHRE TESTLAUF

Auf ein bis zwei Jahre ist der Testlauf der vier Pilotfahrzeuge angesetzt, von denen zwei bei TI-K und zwei bei TI-G eingesetzt werden, also bei Betrieben, die mit den Fahrzeugen vornehmlich auf den Werkstraßen und nicht im Gelände unterwegs sind. Nach Ablauf der zwei Jahre wird dann Bilanz gezogen und auch geschaut, welche anderen Modelle dann vielleicht noch besser für den Einsatz auf der Hütte geeignet sind. Allerdings soll der Weg der Elektrifizierung auf jeden Fall fortgesetzt werden. Auch wenn der Beitrag zur Verbesserung der CO₂-Bilanz nicht riesig ist, weiß Sönke Schmidtman, sei man sich darüber einig, damit ein wichtiges Zeichen zu setzen. „Wir folgen mit dem Einsatz von E-Autos einem gesellschaftlichen Trend und zeigen damit, dass auch wir bei HKM den Klimawandel ernst nehmen.“ Ganz abgesehen davon, dass kleine Schritte immer besser sind als keine.



Willkommen bei HKM connect



Intranet und HKM App werden eins – auf Computern, Tablets und Smartphones

DIE NEUE WELT VON HKM CONNECT



**Für HKM ist Ende März ein neues Kommunikationszeitalter angebrochen:
Intranet und App wachsen zusammen und sind künftig als gemeinsame Plattform
über sämtliche Endgeräte wie Smartphones, Tablets und PC abrufbar.
Der Name der neuen Kommunikationswelt: HKM connect.**

Auslöser für die Neuerung war, dass die bisherige Plattform Sharepoint (Version 2010), auf der auch das Intranet lief, Mitte 2021 abgestellt wird. Diesen Umstand wollte die Kommunikationsabteilung dazu nutzen, zusammenzuführen, was ihrer Meinung nach zusammen gehört: App und Intranet – auf einer Plattform, mit einem einheitlichen Design und auf allen Endgeräten nutzbar. Zugleich sollte das neue Intranet mehr bieten als nur die Möglichkeit, Texte und Bilder einzustellen und abzurufen.

MEHR INTERAKTION

Auf weitergehende Funktionen wie etwa Kommentare war bei der Einrichtung des alten Intranets mit Sharepoint bewusst verzichtet worden, weil es nicht als interaktives Medium konzipiert war. Erst als 2018 die HKM-App entwickelt wurde, entschloss man sich dazu, auch Kommentare und Likes zu ermöglichen. Wenn auch mit der vom Betriebsrat angestoßenen Einschränkung, zunächst einmal abzuwarten, in welcher Weise diese Funktion genutzt werden würde. Aber, sagt Kommunikationschefin Lara Widera rückblickend: „Wir haben

bis heute keinerlei beleidigende oder respektlose Kommentare erhalten.“ Vielmehr wird die Funktion sehr Wert geschätzt und mit der Zeit immer stärker genutzt. Vor diesem Hintergrund entstand der Wunsch, auch im künftigen Intranet mehr Socializing und Interaktion zu bieten, eben eine Art Social Intranet für alle Mitarbeiter einzurichten.

STARTSCHUSS IM JANUAR 2020

Bei der Suche nach entsprechenden Umsetzungsmöglichkeiten erfuhr man, dass Staffbase – also das Unternehmen, mit dem HKM bereits die App realisiert hat – damit begonnen hatte, sich auch mit Intranet zu beschäftigen. Eine tiefere Analyse ergab zudem, dass Staffbase über alle Werkzeuge und Systeme verfügt, um App und Intranet über eine Plattform laufen zu lassen. Vor diesem Hintergrund wurde im Januar 2020 das Projekt „Social Intranet“ gestartet, bei dem zunächst eine Voranalyse der Anbieter, eine Überprüfung möglicher Inhalte sowie Struktur und Design im Vordergrund standen. Speziell in der Struktur sollte sich das neue Intranet

deutlich vom alten unterscheiden, sich vor allem auf den Servicegedanken fokussieren und den Mitarbeitern schnelle Hilfe und Unterstützung bei ihren Anliegen bieten. Anders ausgedrückt: Inhalte und Dienstleistungen der Bereiche etwa sollten nach vorne rücken, Hierarchien eher in den Hintergrund treten. Für das komplette Layout der an die App angelehnten Seiten war Karol Pawlinski zuständig. „Ich habe dabei nicht nur die Inhalte der Seiten überarbeitet oder ganz neu aufgebaut, sondern betreue als Content-Manager auch das gesamte System“, beschreibt er seine Aufgabe.

KRITISCHE INHALTE BLEIBEN IM HKM-NETZ

Mit eingebunden in das Projekt waren neben Lara Widera und Karol Pawlinski auch zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilungen Rechenzentrum und Anwendungsentwicklung des CI-Bereiches (siehe Kasten „Das Projekt-Team Social Intranet“), die technischen Support leisteten. So kümmerten sich Guido Adam, Michael Kowalewski, Daniel Sommer und Sven Steinkühler vom Rechen-

Das Projekt-Team „SOCIAL INTRANET“



Guido Adam (CI-R)

Sicherheit von Daten und Inhalten



Sarah Hammerschmidt (CU)

Support Content-Management



Jürgen Heimbach (CI-A)

Programmierung und Content-Manager Sharepoint



Christian Kempkes Bereichsleiter (CI)

Projektpate



Michael Kowalewski (CI-R)

tech. Ansprechpartner Sharepoint



Ingrid Oehmig (CI-A)

Programmierung und Content-Managerin Sharepoint



Karol Pawlinski (CU-K)

Content-Manager und Grafikdesign



Dr. Thomas Schneeberger (CU)

Projektpate



Daniel Sommer (CI-R)

tech. Ansprechpartner und Migration Sharepoint



Sven Steinkühler (CI-R)

Sicherheit von Daten und Inhalten



Lara Widera (CU-K)

Projektleitung

„HKM CONNECT BIETET NOCH ZAHLREICHE WEITERE MÖGLICHKEITEN. MAL SEHEN, WAS WIR IN DER NÄCHSTEN ZEIT NOCH SO ALLES UMSETZEN KÖNNEN.“

zentrum (CI-R) unter anderem um die Migration der Daten von der alten auf die neue Plattform und sorgten für die Sicherheit der zum Teil in der Cloud gelagerten Daten. „Wir mussten sicherstellen, dass gewisse kritische und sensible Inhalte im HKM-Netz und damit intern bleiben“, sagt Sven Steinkühler. Ingrid Oehmig und Jürgen Heimbach von der Anwendungsentwicklung (CI-A) betreuten und programmierten wiederum die Inhalte und hielten Verbindung zu den Autoren.

EINE DER INNOVATIVSTEN INTERNEN KOMMUNIKATIONSLÖSUNGEN

Herausgekommen ist mit HKM connect letztendlich ein interner Kommunikationskanal, der seinesgleichen sucht. „Wir sind damit in der Stahlindustrie nicht nur eines der ersten Unternehmen, das so etwas realisiert hat, sondern verfügen damit auch über eine der innovativsten internen Kommunikationslösungen überhaupt“, freut sich Lara Widera, aus deren Sicht vor allem das virtuelle Miteinander in HKM connect etwas Besonderes ist. Denn dabei handelt es sich um ein Werkzeug, das zwar einerseits der Informationsbeschaffung dient. Andererseits können die Mitarbeiter es aber auch als Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch oder zur direkten Kommunikation an die Geschäftsführung nutzen. Natürlich sind auch Likes und Kommentare in der heutigen Zeit wichtige Arten von Feedback und Interaktion.

LEITFADEN ZUR ERKLÄRUNG

Geschäftsführung und Betriebsrat standen von Anfang an hinter dem Projekt und hatten eigentlich nur eine Bedingung: dass das Ganze sicher ist und bei den Mitarbeitern alles

läuft, was laufen soll. Toll finden sie zudem, dass künftig nur noch eine Plattform dafür erforderlich ist. Was im Übrigen der Tatsache zuzuschreiben ist, dass Staffbase das Content-Management der App auch dem Intranet zugrunde legt. Alles andere wäre auch nicht gut angekommen, schließlich nutzen inzwischen über 1.500 Mitarbeiter regelmäßig die App und hatten bislang nie Probleme, sich darin zurechtzufinden. Das soll auch bei HKM connect so bleiben. Trotzdem soll es einen Leitfaden geben, in dem erklärt wird, was unter den Menüpunkten zu finden ist oder wie Profile bearbeitet werden können. Allerdings ist Lara Widera der Überzeugung, dass man sich in HKM connect kaum verirren kann. Unter anderem deswegen, weil es jetzt für alle Bereiche wie etwa die Arbeitssicherheit, die IT-Abteilung oder das Gesundheitswesen jeweils nur noch eine Seite gibt. Und die ist so dynamisch aufgebaut, dass dort alle Ansprechpartner, Öffnungszeiten, News, Services oder auch Formulare und Dokumente enthalten sind. Anders gesagt: Es gibt jetzt nur noch einen Pfad in die HKM-Welt.

LEICHTER, EINFACHER, MODERNER

Auch wenn das Projekt gerade erst in der Realität angekommen ist, lässt sich doch schon jetzt sagen, dass es sich um einen Schritt in die richtige Richtung handelt. Denn insgesamt wird mit der Staffbase-Anwendung alles um ein Vielfaches leichter, einfacher und moderner. Und dabei wird es auch bleiben, dafür sorgt allein schon das vierteljährliche Release. Doch es bleibt auch noch Luft nach oben, sagt Lara Widera. „HKM connect bietet noch zahlreiche weitere Möglichkeiten. Mal sehen, was wir in der nächsten Zeit noch so alles umsetzen können.“

GESUNDHEIT & SICHERHEIT



Interview über die Pandemie-Entwicklung in den vergangenen Monaten

„WIR HABEN IMMER WIEDER AUFS NEUE DAZU GELEHRT“

Schlagartig änderte sich am 20. März 2020 das Leben in Deutschland. Von einem Tag auf den anderen war nichts mehr wie es einmal war, herrschten neue, vorher noch nie dagewesene Regeln, wie Ausgangs- und Kontaktsperrungen. Eine Situation, die nicht nur jeden Einzelnen, sondern auch die Unternehmen und ihre Mitarbeiter vor große Herausforderungen stellte. Wir haben mit Dr. Silke Hoffmann, Leiterin PG, über die Entwicklung der letzten Monate gesprochen.



Dr. Silke Hoffmann

■ Frau Dr. Hoffmann, zunächst einmal die Frage: Wie sieht die Infektionslage momentan auf der Hütte aus?

Dr. Silke Hoffmann: Generell lässt sich sagen, dass die Lage bei uns praktisch ein Spiegelbild der Gesellschaft war und ist. Wenn die Zahlen in Deutschland hoch gingen, war das auch bei uns der Fall und umgekehrt. Insgesamt – also seit Beginn der Pandemie – haben wir 218 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Coronainfektion gehabt und 804, die sich in Quarantäne befunden haben – davon manche auch mehrfach. Momentan – Stand 14. April – verzeichnen wir 29 positiv getestete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 36 in Quarantäne. Das sah aber schon einmal anders aus.

■ Und wie sah das aus?

Dr. Hoffmann: Den Höchststand erreichten wir am 29. Dezember mit 19 positiv Getesteten, dicht gefolgt vom 24. bis 27. Dezember, als jeweils 18 Mitarbeiter positiv getestet wurden. Bezüglich der Quarantäne verzeichneten wir am 11. November mit insgesamt 52 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Höchststand.

■ Hatten Sie bei HKM eine Art Pandemieplan in der Schublade?

Dr. Hoffmann: Es gab ein Konzept, das darauf basierte, dass es Pandemien geben kann und wie in einer Pandemie-Lage vorzugehen ist. Ich erinnere in diesem Zusammenhang nur an die SARS-Pandemie in den Jahren 2002 und 2003, die jedoch eher glimpflich abließ. Das vorhandene Konzept war allerdings eher allgemeiner Art und nicht an die dann ab März einsetzende Entwicklung angepasst.

■ Was wurde bei HKM auf die Beine gestellt, um der Lage Herr zu werden?

Dr. Hoffmann: Als erstes haben wir einen Krisenstab ins Leben gerufen. Dieses Pandemie-Management-Team – kurz PMT – bestand aus den Bereichsleitern sowie Mitgliedern des Betriebs-

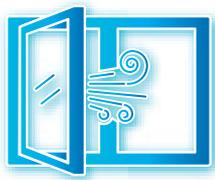
rats, der Kommunikation und dem BAZ und kam am Anfang täglich zusammen. Nachfolgend haben wir diese Treffen dann an die aktuelle Situation angepasst, uns später wöchentlich und dann alle zwei Wochen getroffen. Im Vordergrund standen dabei zunächst Themen wie Maskenbeschaffung, die Entwicklung von Hygienekonzepten und deren Umsetzung in den Bereichen.

■ Welche Maßnahme betrachten Sie rückblickend als die wichtigste?

Dr. Hoffmann: Die Bildung des PMT und die schnelle Kontaktaufnahme zum Duisburger Gesundheitsamt. Hier galt

Corona Schutzmaßnahmen
Lüftung in Besprechungsräumen,
Pausen- und Sozialräumen

**Stoßlüftung
von 3-10 Minuten**



**vor Besprechungsbeginn
während der Besprechung
alle 20 Minuten**

Stand: August 2020
WIR BEI HKM



es, frühzeitig Absprachen zu treffen, wie HKM als Störfallbetrieb bei einem zunehmenden Ausfall von Mitarbeitern verfahren kann. Dabei haben wir nicht nur verschiedene Szenarien durchgespielt, sondern beispielsweise auch vereinbart, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von HKM im Fall des Verdachts einer Corona-Infektion unabhängig von ihrem Wohnort sofort das Testzentrum in Duisburg aufsuchen konnten. Aufgrund der sehr guten Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt erhielten wir die Testergebnisse sehr schnell und konnten entsprechend schnell reagieren, die getesteten Mitarbeiter über ihr Ergebnis informieren, Kontaktketten rasch identifizieren und in den Betrieben, aber auch für den Betroffenen selbst entsprechende Schutzmaßnahmen wie z.B. eine Isolierung in die Wege leiten. Das hat uns insgesamt dazu in die Lage versetzt, praktisch vor die Welle zu kommen.

■ Auf welcher Basis haben Sie weitere Maßnahmen ergriffen?

Dr. Hoffmann: Wir haben praktisch jeden Tag aufs Neue dazu gelernt. Zuerst hieß es ja, dass die Ansteckung über Tröpfchen erfolgt, später kam dann der Aspekt der Aerosole hinzu. Für uns hieß das stets zu fragen, wie wir uns schützen können und welche Regeln gelten

sollen. In den täglichen Teambesprechungen war Corona dabei ebenso ein Tagespunkt wie etwa die Arbeitssicherheit. Zur Information wurden zudem Plakate auf dem gesamten Werksgelände platziert, gleichzeitig haben wir ein Handbuch für Führungskräfte erarbeitet, in dem Hinweise zu den verschiedensten Themen erteilt werden. Etwa, was über COVID-19 bekannt ist, wie eine Ansteckung erfolgt, wie man sich davor schützen kann und wie sich feststellen lässt, ob man selbst schon betroffen ist. Auch Handlungsempfehlungen sind darin enthalten, wie der Umgang mit einem Mund-Nasen-Schutz, zum richtigen Händewaschen, aber auch zum HKM-internen Umgang mit Reiserückkehrern. Zudem wird dieses Handbuch immer wieder aktualisiert.

■ Welchen Beitrag hat das BAZ in dieser Zeit geleistet?

Dr. Hoffmann: Wir haben seit März 2020 jeden Tag und auch am Wochenende rund um die Uhr Bereitschaftsdienst eingeführt, so dass Mitarbeiter und Vorgesetzte jederzeit Fragen stellen konnten und Hilfestellung bei der Umsetzung von Maßnahmen gegeben wurde. Und das wurde auch stark nachgefragt, zumal mit der zunehmenden Welle die offiziellen Telefonnummern dauernd besetzt waren. Darüber hinaus haben wir Betriebe rund um Fragen zu Corona beraten und waren zum Teil sogar vor Ort, um zu informieren und zu helfen, die Hygienemaßnahmen umzusetzen und die Kontaktketten zu verfolgen.



■ Welche Fragen kamen am häufigsten vor?

Dr. Hoffmann: Letztlich ging es immer um die Frage, was man machen soll, wenn ein Kollege positiv getestet wurde oder als Kontaktperson galt. Wie verhält man sich, wenn etwa ein Kind krank oder die Frau schwanger ist. Wenn der Partner Symptome aufweist oder wenn es sich scheinbar bloß um eine Erkältung handelt. Auch bei vielen Fragen von Vorgesetzten drehte sich alles darum, was sie etwa zur Absicherung oder zum Schutz der Mitarbeiter tun sollen oder können und was das letztendlich für den Oregulären Betriebsablauf bedeutet.

■ Wie sah und sieht die Situation im BAZ selbst aus: Gibt es auch hier den Lockdown?

Dr. Hoffmann: Zunächst haben auch wir entsprechend den Empfehlungen die Kontakte weitestgehend reduziert, beispielsweise nur noch die notwendigen Untersuchungen vor Ort und viele telefonische Beratungen durchgeführt. Später haben wir dann – gemäß der Empfehlungen – auch wieder „gelockert“, allerdings mit Einschränkungen. Untersuchungen zur Lungenfunktion haben wir beispielsweise ausgesetzt. Auch unsere Kontakte in den Betrieben wurden aufs Wesentlichste beschränkt, alle BGF-Angebote und auch die Ernährungsberatungen wurden eingestellt. Dazu haben wir versucht, digitale Angebote etwa für Yoga zu schaffen. Überhaupt haben wir – sobald etwas wieder möglich war – damit begonnen. So hatten wir beispielsweise den Trainingsraum – zwar mit begrenzter Teilnehmerzahl und unter Einhaltung



der Schutzstandards – entsprechend der Fitnessstudios zwischenzeitlich auch wieder geöffnet. Was unsere Bewegungsangebote und Sportkurse angeht, haben wir immer so verfahren, wie es von der Landesregierung NRW und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsprechend der Corona-Schutzverordnung vorgegeben war.

■ Was hat all das Ihrem Team abverlangt?

Dr. Hoffmann: Doch schon eine Menge, zumal mein Team normalerweise nicht mobil arbeiten kann, sondern vor Ort sein muss und Kontaktreduzierung hier schwierig ist. Natürlich gab es auch bei uns Angst vor Ansteckungen, ließ eine normale Erkältung bei Kollegen oder Mitarbeitern schon einmal das Adrenalin hochschießen. Aber unter Einhaltung der Schutzmaßnahmen sind wir bisher gut durch die Zeit gekommen – zumindest was Corona-Infektionen angeht. Aber natürlich lagen oder liegen auch bei den



Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meines Teams so manches Mal die Nerven blank – da unterscheiden wir uns ja nicht von allen anderen. Auch wir haben schulpflichtige oder Kindergarten-Kinder, deren Betreuung gewährleistet sein muss, während wir arbeiten.

■ Es gibt Überlegungen, demnächst auch Hausärzte in die Impfungen einbeziehen. Betrifft das auch Betriebsärzte?



Dr. Hoffmann: Ja, zumindest dann, wenn die Logistik das zulässt. Wir können – wie übrigens die meisten Hausärzte auch – keinen Impfstoff bei minus 70 Grad aufbewahren. Aber mit den Impfstoffen von Moderna oder AstraZeneca, die ja bei Temperaturen von Gefriertruhen bzw. Kühlschränken gelagert werden können, wäre das machbar. Die erforderliche Schutzkleidung und die Hygienebedingungen sind bei uns vorhanden. Wenn wir impfen dürfen, können wir das logistisch auch umsetzen. Stand jetzt ist aber, dass wir noch nicht angefragt wurden bzw. wir nicht Bestandteil einer Impfstrategie sind.

Können Sie einschätzen, wie HKM bisher durch die Pandemie gekommen ist?

Dr. Hoffmann: Ganz gut, würde ich sagen. Am Anfang war die Umsetzung bzw. Erklärung unserer Maßnahmen sowie der Erhalt von Schutzartikeln wie Masken zwar etwas dramatisch oder auch holprig, aber das hat sich schnell gelegt. Wir waren jedenfalls auch mit unserem Krisenstab stets up-to-date und haben aufgrund der guten Zusammenarbeit – so denke ich – bisher einen wirklich guten Job gemacht.

■ Gibt es denn jetzt auf der Hütte auch einen Krisenplan für ähnliche Situationen?

Dr. Hoffmann: Es gibt eigentlich keine Blaupause für so etwas. Jede Krise ist anders. Natürlich haben wir durch diese

Pandemie viel gelernt, beispielsweise über Lieferketten und die Beschaffung von Masken oder Desinfektionsmitteln. Wir wissen heute, dass wir in einem ähnlichen Fall schneller und mutiger in unseren Entscheidungen sein müssen. Eine positive Erfahrung war der sofortige Kontakt zum Gesundheitsamt, wodurch wir vieles schon im Vorfeld klären konnten sowie die gute Zusammenarbeit und der konstruktive Austausch im PMT. Und mit dem Handbuch haben wir jetzt auch eine Vorlage, die wir bei einer neuen Pandemie jederzeit hervorholen und aktualisieren können.

■ Und Ihre Prognose für die nähere Zukunft?

Dr. Hoffmann: Ich glaube, dass wir noch das gesamte Jahr 2021 mit diesem Thema beschäftigt sein werden, vielleicht aber Mitte des Jahres nicht mehr ganz so stark wie bisher. Ich bin allerdings auch der Überzeugung, dass vieles nie mehr so sein wird wie vorher. Das vermehrte Angebot von Mobiler Arbeit oder digitale Sitzungen werden beispielsweise „normaler“ werden und uns auch in Zukunft begleiten. Wir werden eine neue, andere Normalität erleben. Aber man wird sehen – warten wir es ab.



Corona Schutzmaßnahmen

Abstandsregel am Waschbecken



Beachten Sie den Mindestabstand von 1,5 Meter.

Stand: August 2020 WIR BEI **HKM**

Die Hüttenschenke-Kolumne



ESSEN ZWISCHEN MOBILEM ARBEITEN UND HOMESCHOOLING

Die Frage „Was essen wir denn heute?“ war in Familien schon in normalen Zeiten eine der schwierigsten überhaupt. Heute jedoch, wo Kantinen geschlossen sind und die Verpflegung in Kitas und Schulen nicht möglich ist, wird sie noch elementarer. Denn wie soll zwischen Mobiler Arbeit und Homeschooling ein leckeres und möglichst gesundes Essen zubereitet werden? Noch dazu schnell und möglichst einfach?

Schon die Bewältigung der in den letzten Wochen und Monaten anfallenden Aufgaben ist in Familien eine Herausforderung. Multi-Tasking ist gefragt, um unausgelastete Kindergartenkinder zu bespaßen und für Schulkinder den Ersatzlehrer oder die Ersatzlehrerin zu spielen. Wobei so manche Eltern von Oberstufenschülern bei der häuslichen Unterstützung sowieso schon so manches Mal an ihre Grenzen geraten.

Und dann auch noch das Essen. Ist eine gesunde Ernährung in Corona-Zeiten schon für Erwachsene schwierig, wird das mit Kindern noch komplizierter. Zumindest dann, wenn man nicht jeden Tag den Lieferdienst kommen lassen will. Was übrigens auch gehörig ins Geld geht. Was also tun, um den verschiedenen Geschmäckern gerecht zu werden, auf gesunde Kost zu achten und das alles auch möglichst schnell über die Bühne zu bringen? Karsten Storcks hat da einige Ideen. „Ich bereite meiner Tochter morgens des Öfteren eine Frischebox mit Obst- und Gemüsehäppchen zu. Daraus kann sie sich dann den ganzen Vormittag bedienen.“ Und wenn mittags etwas Handfestes auf den Tisch kommen soll, rät der Hüttenschenke-Chef zu einfachen Pasta-Gerichten. Das können beispielsweise Spaghetti mit Pesto aus dem Glas sein. Oder man greift zu aufbackbaren Baguettes oder auch Sandwiches, bei deren Belegung der Fantasie keine Grenzen gesetzt sind. Hauptsache abwechslungsreich und nahrhaft, dann kommt's auch bei der ganzen Familie an.

Nachfolgend finden Sie einige Vorschläge zur Umsetzung der oben genannten Ideen. Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien viel Spaß bei der Zubereitung und einen guten Appetit.

Das HÜS-Team

Frischebox (während der Mobilen Arbeit)

Vitamine, ein paar Ballaststoffe und etwas Nahrhaftes erhalten die Aktivität: Karotten, Kohlrabi, Gurken- oder Paprikastifte – dazu eventuell ein Quark-Dip, Salzbrezeln oder -stangen, frisches Obst (immer verzehrfertig geschnitten), ein paar Mini-Salamis oder Mini-Wienerle. Als Getränk Mineral- oder stilles Wasser in ausreichender Menge.



Baguette

Ein kleines Baguette durchschneiden, beide Hälften mit Frischkäse (z. B. Philadelphia) bestreichen und nach Wunsch belegen mit Gurkenscheiben, Tomaten, Salatblatt, Salami, Schinken, Käse oder auch nur mit Radieschen und Kresse. Das gibt schnell wieder Energie und hat nicht zu viele Kohlenhydrate.

Nudelgericht

120 g rohe Pasta kochen, abschütten und in den Topf zurück schütten. Nicht mit kaltem Wasser abschrecken! Frisches Gemüse (Reste von der Frischebox!) in kleinere Würfel schneiden und dazugeben. Vorsichtig mit etwas Olivenöl mischen und durchschwenken bis alles heiß ist. Pesto sowie Rucola oder frischen Spinat dazugeben und alles einmal umrühren.

In einen tiefen Teller legen und frisch gehobeltten Parmesan darübergeben, fertig.





Mentale Belastungen in
der Corona-Krise

WENN DIE SEELE LEIDET

Viele Menschen sind inzwischen genervt von Corona, empfinden die permanenten Einschränkungen als belastend und zermürbend. Und eine immer größere Anzahl leidet regelrecht, droht dauerhaft psychischen Schaden zu nehmen. Eine ernste Gefahr, denn wenn die Seele krank wird, kann sich das auch auf den Körper übertragen.

Es sind viele Dinge, die Menschen in der Corona-Krise an die Grenzen ihrer psychischen Belastung bringen. Ängste vor einer möglichen Infektion und ihren Folgen etwa, existentielle Zukunftsängste und Ungewissheit über die weitere Entwicklung. Zumal sich der Lebensalltag deutlich verändert hat. Viele müssen mit reduzierten sozialen Kontakten und oft wenig körperlicher Nähe bis hin zu sozialer Isolation klarkommen. Und auch die durch Homeoffice oder Mobile Arbeit oftmals fehlende Trennung von Beruf- und Privatleben, gepaart mit Homeschooling und dem Gefühl ständiger Erreichbarkeit macht die Situation nicht einfacher.

BIS HIN ZU EINER ECHTEN LEBENSKRISE

Manche Menschen stecken all dies und noch viel mehr einfach weg und zeigen sich davon unbeeindruckt. Bei anderen wiederum führen diese Begleitumstände zu schweren psychischen Belastungen und können sich hin bis zu einer echten Lebenskrise ausweiten, wie PG-Leiterin Dr. Silke Hoffmann weiß. Denn, so sagt sie: „Es gibt praktisch keine Vorerfahrungen, die zur Bewältigung einer solch komplexen Belastungssituation genutzt werden können.“ Zumal die Pandemie eine Bedrohung darstellt, die nicht direkt wahrgenommen und beeinflusst werden kann. „Das hat nicht selten ein Gefühl von Kontrollverlust zur Folge“, so ihre Erfahrung. Erschwerend hinzukommt, dass sich psychische Belastungen nicht nur in Form von Angst und Depressivität bemerkbar machen, sondern auch körperliche Symptome wie etwa Herzklopfen, Atemnot, Engegefühl in der

Brust oder auch Kopfschmerzen und Schlafstörungen auslösen können. Der Betroffene leidet also gleich zweifach: an Körper und Seele.

WIE EIN BRAND- BESCHLEUNIGER

Der eingeschränkte soziale Kontakt miteinander macht es dabei oft schwer zu erkennen, ob und wie stark jemand psychisch belastet ist. Typische Anzeichen dafür sind der Rückzug aus sozialen auch digitalen Beziehungen, Antriebslosigkeit oder auch eine erhöhte Labilität, die sich in schnellem Weinen oder erhöhter Aggressivität ausdrücken können. Aus Sicht von Jürgen Widera kann sich eine Krise wie die Pandemie auf bestimmte Gruppen von Menschen sogar wie ein Brandbeschleuniger auswirken. „Stark belastet sind vor allem Familien mit Kindern, die in eingeschränkten Wohnverhältnissen leben, sowie Frauen, die in der Hauptsache mit Mehrfachbelastung wie Homeschooling, Haushalt

„**DIE KOLLATERALSCHÄDEN
DER PANDEMIE GIBT ES
AUCH HEUTE SCHON, UND
SIE SIND HEFTIG.**“

und eigenem Job klarkommen müssen“, sagt der Pfarrer, der bis 2019 beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) tätig war und mit HKM durch zahlreiche Projekte wie etwa die Barbarafeier oder auch die Holland-Fahrt der Azubis verbunden ist. Diese, aber auch andere Menschen hätten zurzeit oftmals das Gefühl, das Leben nicht mehr bewältigen zu können.



Jürgen Widera

AUF SICH SELBST ZURÜCKGEWORFEN

Natürlich wissen Dr. Silke Hoffman und Jürgen Widera, dass viel Bewegung, Achtsamkeitsübungen, Meditation oder auch Entspannungstrainings dazu beitragen können, Stress abzubauen oder negative Gefühle zu bekämpfen. Aber, sagt der Seelsorger: „Das ist für psychisch angeschlagene Menschen gerade im Moment sehr schwierig, da sie selbst oft nur schwer oder gar nicht die Kraft für solche Aktivitäten aufbringen.“ Und Hilfe von außen ist ja auch kaum vorhanden. Soziale Kontakte sind eingeschränkt, Institutionen wie die Kirche geschlossen, Therapeuten auf lange

Sicht ausgebuht. „Man wird auf sich selbst zurückgeworfen, was gerade bei Singles oder auch vielen älteren Menschen zu einer tiefen Vereinsamung führen kann“, weiß Jürgen Widera. Er selbst hat zudem festgestellt, dass durch fehlende Nähe auch die Empathie nachlässt. Und dass auch eigentlich mental eher robuste Typen mehr und mehr unter den Auswirkungen des Lockdowns leiden. Zudem fürchtet er eine Spaltung der Gesellschaft. „Ich persönlich habe Angst vor einer Gesellschaft, in der der Andere nicht mehr als soziales Wesen, sondern nur noch als potenzieller Gefährder betrachtet wird.“

BERATUNG UND ZUHÖREN WICHTIG

Psychisch Angeschlagenen Hilfe und Unterstützung zu geben, ist dabei nicht einfach. „Im Betriebsarztzentrum bieten wir Betroffenen Beratungsgespräche an und versuchen, gemeinsam zu überlegen, wie sich Ängste reduzieren lassen“, sagt Dr. Silke Hoffmann. Auch für Jürgen Widera ist das Zuhören wichtig. „Man sollte die Sorgen und Nöte der Betroffenen ernst nehmen und versuchen, ihnen Perspektiven aufzuzeigen, ohne falschen Hoffnungen zu wecken.“ Aus ärztlicher Sicht ist vor allem beunruhigend, dass die Krisensituation in unterschiedlichem Ausmaß nicht nur psychisch Kranke trifft. Auch gesunde Menschen kommen mehr und

mehr an ihre Belastungsgrenze, auch ihre mentale Gesundheit ist in zunehmendem Maße gefährdet. Vielleicht kann ja ein Rat von Jürgen Widera helfen. „Wenn ich einmal einen depressiven Anfall bekomme, versuche ich mich daran zu erinnern, wie ich mich bei einer Krankheit oder Verletzung, also einer vergleichbaren Situation verhalten habe. Da hilft es ja auch nichts, etwa mit einem Gipsbein zu hadern, man muss es vielmehr akzeptieren.“

HEFTIGE KOLLATERALSCHÄDEN

Was das Ganze allerdings schwieriger macht, ist die Tatsache, dass ein Gips nur für eine bestimmte Zeit getragen werden muss. Die Zahl der Lockdowns und ihre Dauer scheinen dagegen kaum absehbar. Das Einzige, was derzeit wirklich hilft, ist die Hoffnung darauf, dass mittel- bis langfristig die Impfungen für eine Besserung der Gesamtsituation sorgen werden. Zumindest was die gesundheitlichen Aspekte betrifft. Die wirklichen Auswirkungen wird man erst später feststellen, befürchtet Jürgen Widera, der dabei sowohl gefährdete wirtschaftliche Existenzen als auch Arbeitslosigkeit und Einsamkeit im Blick hat. Allerdings, so räumt er ein: „Die Kollateralschäden der Pandemie gibt es auch heute schon, und sie sind heftig.“ Was also bleibt, um aus dem Corona-Tief herauszukommen oder seine Auswirkungen auf die mentale Gesundheit zumindest zu mildern? Nun, irgendjemand hat einmal gesagt: „Glück zu empfinden, egal was einem das Leben bringt, ist ein wichtiger Baustein für Gesundheit.“ Vielleicht sollte man also versuchen, sich die kleinen Glücksmomente, die es auch in der größten Krise immer wieder mal gibt, vor Augen zu führen. Und sich daran erinnern, wie lernfähig wir Menschen sind und welche Möglichkeiten in uns stecken, um besser durch Krisen zu kommen und sie zu bewältigen.

HIER ERHALTEN SIE HILFE

■ Betriebsarztzentrum

Ärztliches Gespräch, Beratung und (soweit erforderlich) Vermittlung weiterer Unterstützungsmöglichkeiten inkl. Krisenintervention

■ Sozialberatung Helga Schulz

Interner Kontakt unter -2133
Mobil 0152 - 24 38 60 74
Präsenzzeiten im BAZ (1. OG):
montags 10.00 bis 15.30 Uhr
dienstags 11.00 bis 15.00 Uhr
donnerstags 12.30 bis 15.30 Uhr

■ Externe Beratung Britta Berster

Impuls und Kreativgespräche
Psychosynthese-Trainerin
Mobil 0179 - 51 53 801



Interview mit App-Anbieter Staffbase

„INTERNE KOMMUNIKATION WIRD WEITERHIN AN BEDEUTUNG GEWINNEN“

Sowohl an der Entwicklung der HKM-App als auch des neuen Intranets war Staffbase maßgeblich beteiligt. Grund genug, das Unternehmen einmal näher vorzustellen. Wir sprachen mit Frank Wolf, Chief Marketing Officer, Mitgründer und Geschäftsführer, sowie Melanie Lanick, Senior Customer Success Manager.



Frank Wolf

■ **Herr Wolf, seit wann gibt es Ihr Unternehmen und mit welcher Geschäftsidee ist es angetreten?**

Frank Wolf: Staffbase gibt es bereits seit 2014. Als Gründer hatten Martin Böhlinger, Lutz Gerlach und ich schon damals in unterschiedlichen Bereichen mit Interner Kommunikation in Unternehmen zu tun. So war ich zum Beispiel als Berater für Accenture und T-Systems auf diesem Gebiet tätig. Dabei kannten viele meiner Kund*innen bereits das Problem der digital unerreichbaren Mitarbeiter*innen, etwa in den Produktionshallen, unterwegs in Bussen und Bahnen oder bei der Kundenschaft, an den Kassen und bei ihren Patient*innen. Allen gemeinsam war



Melanie Lanick

und ist zum Teil noch immer, dass sie meist keine Firmen-Geräte und keine Firmen-E-Mail-Adresse besitzen. Diese Gruppe repräsentiert immerhin etwa zwei Drittel aller Mitarbeitenden. Sie ist der Grund, warum es in Unternehmen bis heute noch Pinnwand-Aushänge, gedruckte Mitarbeiterzeitungen und Urlaubsanträge auf Papier gibt, was allerdings auch mit großen Informationslücken behaftet ist.

■ **Was hat für eine Änderung dieser Situation gesorgt?**

Frank Wolf: Die Verbreitung privater Smartphones, denn damit gab es erstmals einen alternativen Lösungsansatz. Hier haben wir die Chance gesehen, ein

Standard-SaaS-Produkt dafür auf den Markt zu bringen. Dass es funktioniert hat sehen wir heute daran, dass unsere Plattform mittlerweile über zwei Millionen Menschen weltweit hilft. „SaaS“ steht übrigens für „Software-as-a-Service“. Dabei handelt es sich um ein Lizenz- und Vertriebsmodell, mit dem Software-Anwendungen über das Internet, also als Service, angeboten werden. Die Nutzung erfolgt in der Regel auf Abonnementbasis.

■ **Wie viele Mitarbeiter*innen sind heute für Sie tätig?**

Frank Wolf: Momentan beschäftigen wir über 300 Mitarbeiter*innen. Davon sitzt circa die Hälfte im Headquarter in Chemnitz, und die andere Hälfte ist auf die acht Standorte Dresden, Köln, Amsterdam, London News York, Leipzig, Berlin und München verteilt.

■ **Staffbase ist seit 2018 Entwickler und Partner der HKM-App. Welche Eigenschaften beschreiben Sie am besten und was unterscheidet Sie vom Wettbewerb?**

Frank Wolf: Einer der größten Vorteile der Staffbase-Plattform ist die Möglichkeit, das Branding des eigenen Unternehmens zu implementieren. Falls unsere Kunden das so möchten, muss der Name Staffbase nirgendwo auftauchen. Das hilft natürlich immens dabei, die Identifikation mit dem Unternehmen auch über diesen Kanal zu fördern. Dazu kommt, dass wir die meisten nativen Apps über die öffentlichen App Stores

zur Verfügung stellen. Das ist gelerntes Verhalten für viele Nutzer*innen und macht die App für jeden einfach zugänglich.

■ Und welche Vorteile gibt es noch?

Frank Wolf: Die individuell auf den Nutzer abgestimmten Inhalte sowie zahlreiche Interaktionsmöglichkeiten steigern das „Wir-Gefühl“ im Unternehmen. Jeder Mitarbeiter sieht einen personalisierten Newsfeed mit Likes, Kommentaren und automatischer Übersetzung. Lokale Social Walls laden die Mitarbeiter*innen dazu ein, sich selbst einzubringen. Was uns dabei besonders von unserem Wettbewerb abhebt, ist eine sehr einfache und intuitive Redaktionsumgebung, die es einfach macht, diese Inhalte zu erstellen und zu verteilen.

lich gesteigert. Natürlich gab und gibt es auch weiterhin das Magazin, das Sie gerade in der Hand halten. Jedoch sind die Informationen, die über die App ausgespielt werden, viel aktueller, und besonders 2020 konnten so die aktuellen Maßnahmen zu COVID-19 schnell an alle Mitarbeiter*innen gebracht werden.

■ Wie empfindet Sie die Zusammenarbeit mit HKM?

Melanie Lanick: Die Zusammenarbeit mit HKM war von Anfang an stets auf Augenhöhe. Ich hatte mit dem Projektteam eine gemeinsame Vision: Wir wollten die Mitarbeiter*innen eines sehr traditionellen Unternehmens durch eine digitale Plattform stärker miteinander verbinden und zugleich mehr Nähe zur Führungsebene herstellen. So wurde

den, die für den Arbeitsalltag bei HKM notwendig sind. Das reicht von Unternehmensnews über Schicht- und Speisepläne bis hin zu einer Ablage der wichtigsten internen Dokumente und Informationen des Betriebsrates. Da nicht alle Mitarbeiter*innen die gleichen Informationen benötigen, werden die Inhalte so ausgespielt, dass jede Person die für sie relevanten Inhalte sieht. So kann die Startseite eines Kollegen aus der Buchhaltung zum Beispiel ganz anders aussehen als die der Mitarbeiterin aus der Produktion. Es gibt auch einen separaten Bereich für die Azubis, um die für sie relevanten Informationen über den PC oder über die mobile App einfach und aktuell abrufen können. Damit wird ein Informationsüberfluss vermieden und gleichzeitig können Infos besser gefunden werden.

„ MITARBEITER*INNEN DURCH EINE DIGITALE PLATTFORM STÄRKER MITEINANDER VERBINDEN UND MEHR NÄHE ZUR FÜHRUNGSEBENE HERSTELLEN

■ Frau Lanick, gab es bei der Umsetzung der HKM-App spezielle Herausforderungen?

Melanie Lanick: Die größte Herausforderung, aber gleichzeitig auch unser Steckenpferd, war das Erreichen der Produktionsmitarbeiter*innen. Wir haben uns extrem Mühe gegeben, Inhalte und Neuigkeiten anzubieten, die es aus Sicht der Mitarbeiter wertvoll erscheinen lässt, sich den Arbeitgeber mittels einer App auf das persönliche Mobiltelefon zu laden. Wir mussten dabei von Anfang an ohne E-Mail-Login-Daten arbeiten und zusammen mit der HKM einen Weg finden, diese Daten effektiv zu kommunizieren – auch wenn sie vielleicht einmal vergessen wurden. Gleichzeitig galt es, die Neugier an dem neuen Tool zu wecken. Wurden zunächst keine Benachrichtigungen zur Ankündigung neuer Beiträge eingesetzt, hat sich das mit der Zeit zum Glück geändert, denn dadurch wird die Aktivität in der App deut-

zum Beispiel die Möglichkeit eingeführt, der Geschäftsführung über die App direkt Fragen zu stellen. Unsere Ansprechpartnerin Lara Widera war dabei immer offen für neue Vorschläge und hat die Erfolge und Erfahrungen stets mit uns und anderen Staffbase-Kunden geteilt. Sie hat bereits auf mehreren unserer Events davon berichtet, wie man eine digitale Plattform in einem doch recht analogen Umfeld einführt und erfolgreich macht. Das hat HKM in der Kommunikationsbranche zum Vorreiter gemacht, und viele erinnern sich an das Beispiel.

■ Im Jahr 2020 wurde die App weiterentwickelt und wird nun ab 2021 auch das neue Intranet bei HKM sein. Was ist das Besondere an dieser neuen Lösung?

Melanie Lanick: Die Plattform wird nun quasi die digitale Heimat für Mitarbeiter*innen und beinhaltet alle Informatio-

■ Herr Wolf, wie hat sich aus Ihrer Sicht Kommunikation in den vergangenen Jahren verändert?

Frank Wolf: Wie in allen Bereichen werden wir täglich mit einem Überschuss an Informationen bombardiert. Das Nutzungsverhalten entwickelt sich immer mehr in eine sehr individuell abgestimmte Nutzung von Medien, ob das nun mein Abendprogramm auf Netflix ist oder meine Feed auf sozialen Plattformen wie Facebook oder Instagram – das Gießkannenprinzip für die Verbreitung von News wird immer ineffektiver. Die Kunst der Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen im Unternehmen liegt also darin, News und Wissen gezielt an die relevanten Berufsgruppen zu bringen und dabei darauf zu achten, dass man diese an den korrekten Touchpoints erreicht und sie dort mit den richtigen Inhalten abholt. Der Speiseplan ist immer noch einer der meistbesuchten Inhalte auf unseren Plattformen und somit ein wichtiger Trigger für Mitarbeiter*innen, die App überhaupt aufzurufen. Während sie das tun, fallen ihnen jedoch hoffentlich auch noch andere Beiträge auf, die für ihre

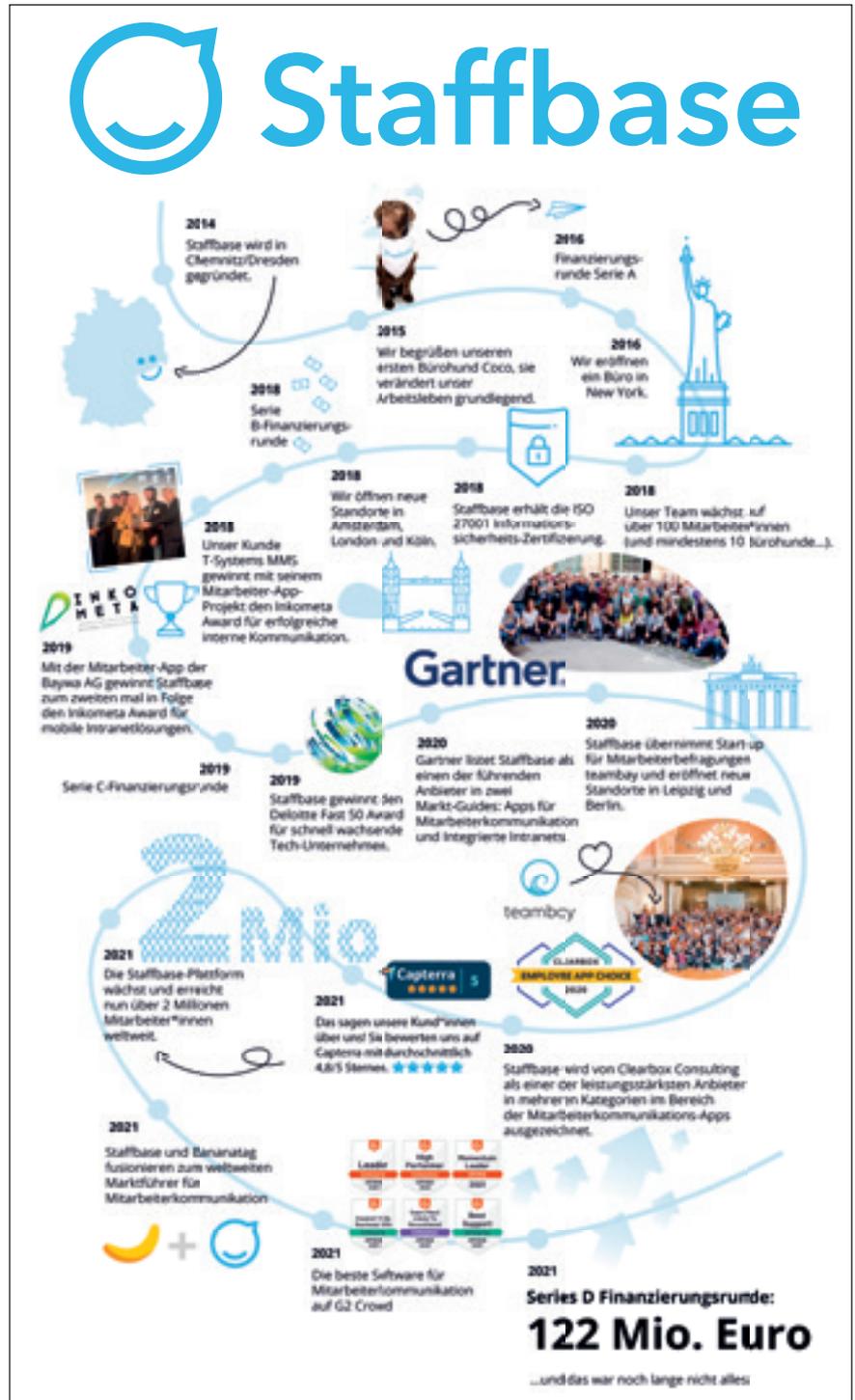
Arbeit interessant und relevant sind, wie etwa News, die besonders den eigenen Standort betreffen, oder – seit letztem Jahr – auch die Schutzmaßnahmen während der Pandemie.

■ Welche Entwicklungen und Trends erwarten Sie in den nächsten Jahren?

Frank Wolf: Prinzipiell erwarten wir, dass Interne Kommunikation in den Unternehmen weiterhin an Bedeutung gewinnen wird. Die Pandemie und die damit verbundene Krisenkommunikation haben gezeigt, dass interne Kommunikationsteams von Seiten der Geschäftsführung nicht mehr wegzudenken sind. Dabei wird es weiterhin für viele Organisationen ausschlaggebend sein, alle Zielgruppen über eine gemeinsame Plattform zu erreichen und dadurch einen roten Faden im operativen Geschäft zu haben anstelle mehrerer Tools. Ein großes Thema wird auch weiterhin das betriebliche Gesundheitsmanagement sein. 2020 hat gezeigt, dass Beschäftigte sich am Arbeitsplatz sicher fühlen wollen. Besonders die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz ist zu einem wichtigen Fokus geworden, der ganz klar weiterhin sehr aktuell bleiben wird.

■ Was planen Sie selbst, um diesen Erwartungen zu entsprechen?

Frank Wolf: Unser Fokus wird definitiv darauf liegen, die Rolle der Internen Kommunikation zu betonen und die Expertise auf diesem Feld weiter voranzutreiben. Um ganzheitlich und langfristig Erfolge erzielen zu können, möchten wir unsere Kunden strategisch darin unterstützen, wirkungsvoll zu kommunizieren und einen Dialog mit den Mitarbeiter*innen herzustellen, der sich für beide Seiten konstruktiv anfühlt. Wir werden dieses Jahr besonders viele Ressourcen in den E-Learning-Bereich stecken und für den Community-Gedanken eine Plattform einrichten, sodass sich Staffbase-Kund*innen einfacher und zielgerichteter untereinander austauschen können.



WIR GRATULIEREN UNSEREN JUBILAREN

JANUAR**45 Jahre**

Klaus Siep	02.01.
Jochen Kröll	09.01.
Ulrich Behle	28.01.
Jürgen Fortner	28.01.

FEBRUAR**45 Jahre**

Wilfried Cieslak	02.02.
Frank Czymay	02.02.
Manfred Neidhardt	02.02.
Andreas Ulrich	02.02.
Heinz-Werner Truch	04.02.
Hans-Werner Zinke	06.02.
Uwe Scheele	18.02.

35 Jahre

Juergen Hovorka	11.02.
Recep Oflas	11.02.

25 Jahre

Dirk Ruttkowski	01.02.
Markus Grabellus	12.02.

MÄRZ**45 Jahre**

Joachim Gering	01.03.
Jürgen Kimpel	05.03.
Servet Oflas	15.03.

25 Jahre

Daniel Reimann	11.03.
Sven Dose	14.03.

APRIL**45 Jahre**

Ulrich Schulz	07.04.
Heinz-Dieter Stieh	13.04.

25 Jahre

Cengiz Acikgöz	01.04.
Birgit Faun	01.04.
Gregor Flöth	01.04.
Ralf Juppe	01.04.

MAI**45 Jahre**

Jürgen Tebart	03.05.
Heinz Bischoff	12.05.

Ramazan Findiklar	17.05.
Peter Kloos	21.05.
Wolfgang Klasen	31.05.

JUNI**45 Jahre**

Bernd Gerstberger	15.06.
-------------------	--------

25 Jahre

Ludger Budde	01.06.
--------------	--------

JULI**45 Jahre**

Anton Lenz	21.07.
Michael Meixner	27.07.

25 Jahre

Dr. Jörn Bongers	01.07.
Rainer Peters	29.07.

AUGUST**45 Jahre**

Markus Fehlberg	01.08.
Georg Adam	16.08.
Ulrike Boffen	16.08.

25 Jahre

Guillen Garcia	16.08.
Arno Kerz	16.08.
Ingrid Oehmig	16.08.
Peter Sempell	16.08.
Jörg Tiepelmann	16.08.
Hans-Jürgen	
Eingrieber	17.08.
Rainer Wilhelmus	17.08.

25 Jahre

Mike Dausch	26.08.
Tim Schmitz	26.08.

SEPTEMBER**45 Jahre**

Holger Arend	01.09.
Uwe Bentvelzen	01.09.
Dietmar Bohne	01.09.
Heinz Braun	01.09.
Berthold Bruck	01.09.
Holger Erkelenz	01.09.
Michael Huth	01.09.
Detlev Jahn	01.09.
Michael Jaquet	01.09.

Heinz Kaiser	01.09.	Jürgen Muchow	01.09.
Ulrich Kimpel	01.09.	Sedat Önügören	01.09.
Lothar Krautmann	01.09.	Mehmet Özcan	01.09.
Norbert Scheffler	01.09.	Efrayim Öztürk	01.09.
Wilhelm Schier	01.09.	Andreas Oldenburger	01.09.
Reiner Schmid	01.09.	Markus Richter	01.09.
Werner Schmitz	01.09.	Joerg Rosenberg	01.09.
Dieter Schroers	01.09.	Heike Schmitz	01.09.
Uwe Schulz	01.09.	Michael Schoene	01.09.
Ralf Smets	01.09.	Thorsten Sigmund	01.09.
Volker Steinnökel	01.09.	Adnan Tastan	01.09.
Michael Stille	01.09.	Ilker Taymaz	01.09.
Frank Thon	01.09.	Mücahit Topsir	01.09.
Hans-Peter Lenz	03.09.	Ethem Tuncel	01.09.
Uwe Seemann	08.09.	Roland Wagner	01.09.
Frank Süselbeck	08.09.	Torsten Welberts	01.09.
Christian Kreuzmann	13.09.	Ralf Wellmann	01.09.
Michael Pohl	28.09.	Stephan Wenders	01.09.

35 Jahre

Holger Armonys	01.09.	Selim Yilmaz	01.09.
Erdogan Balci	01.09.	Cemal Yilmaz	01.09.
Jörg Thomas Boldt	01.09.	Andre d'Hone	08.09.
Uwe Detlev Bonn	01.09.	Mario Otten	08.09.
Frank Borauke	01.09.	Marc Stienen	08.09.

25 Jahre

Stefan Adams	01.09.
Christian Bartels	01.09.
Christina Betz	01.09.
Jörg Breilmann	01.09.
Rene Brors	01.09.
Mehmet Elmas	01.09.
Marco Hamann	01.09.
Gregor Hessek	01.09.
Marc Höschen	01.09.
Rainer Kueppers	01.09.
Sven Linder	01.09.
Sven Mainzer	01.09.
Thomas Neubauer	01.09.
Melanie Nöllen	01.09.
Adnan Oflas	01.09.
Filiz Seckin	01.09.
Sascha Steigenhöfer	01.09.
Markus Sturm	01.09.
Israfil Tasci	01.09.
Christian Wyrwich	01.09.
Anil Altinyay	20.09.



Magazin für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen