

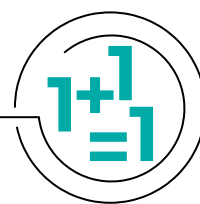


— GLENCORE Nordenham —

einspluseinsgleich eins

Die Mitarbeiterzeitung

Ausgabe 3 | Juli 2022



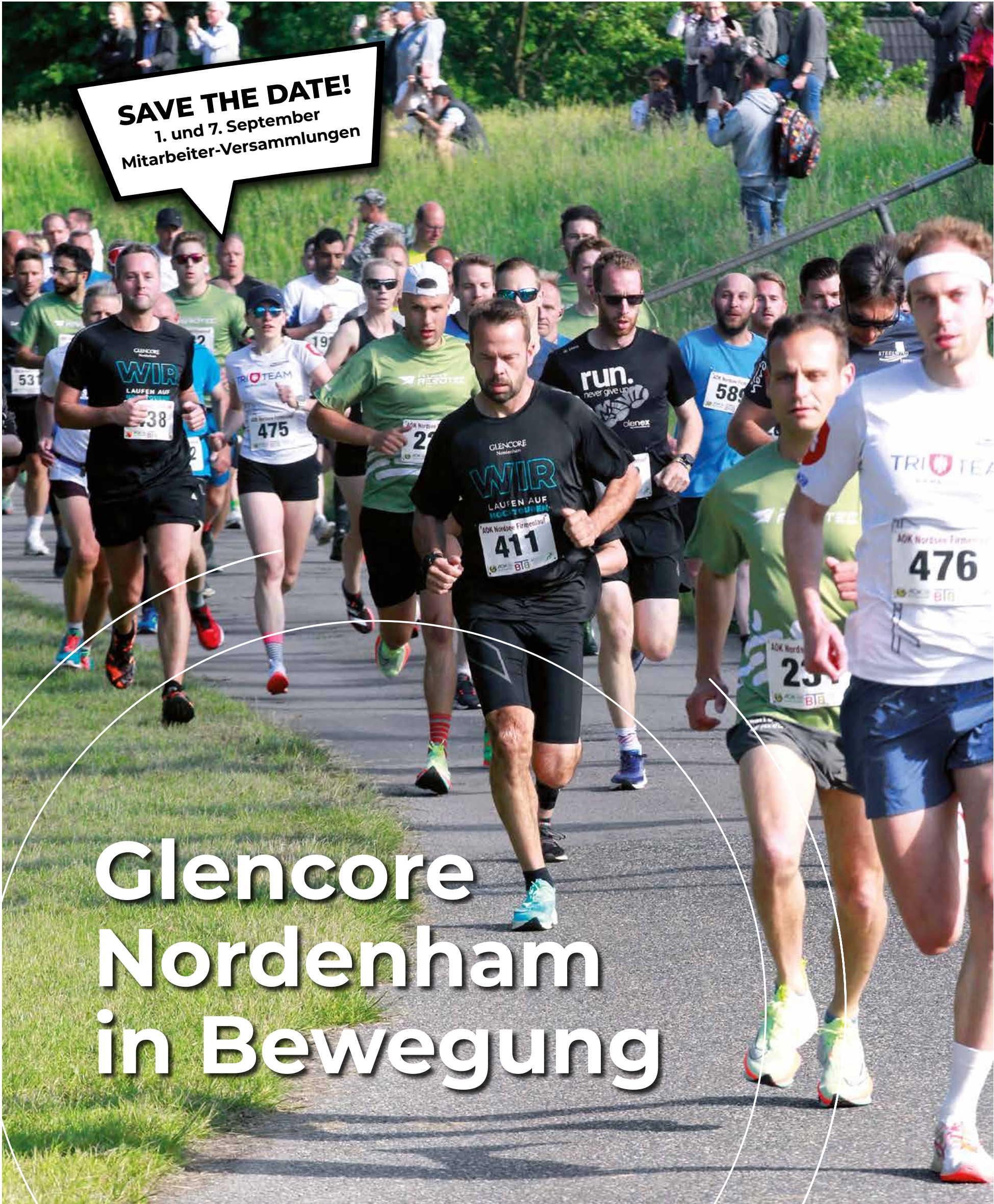
05 Brief an
Dr. Ulrich Kerney
Thomas Hüser

10 Hohe Energiepreise –
was nun?
Rainer Wahlers

14 Schnelle Veränderung
sofort!
Mitarbeitende & Prof. Mola

17 Was machen die
in der Verwaltung?
Alexandra Scheratzki

SAVE THE DATE!
1. und 7. September
Mitarbeiter-Versammlungen



Glencore
Nordenham
in Bewegung



IHRE MEINUNG IST GEFRAGT

Umfragen über Umfragen ...

Äußern Sie Ihre Meinung und die Sache kommt in Bewegung



Erst wurde zur Teilnahme an der DEKRA-Umfrage für die NMG aufgerufen, dann zu einer Umfrage diese Zeitung betreffend und nun auch noch durch Glencore zu einer globalen Umfrage unter allen Mitarbeitenden weltweit. Das sieht nach Arbeit aus. Aber nur wenn Sie sich äußern, kann sich etwas ändern. Was die DEKRA-Umfrage schon bewirkt hat, lesen Sie auf Seite 14-15.

Danke den knapp über 50 Teilnehmenden an der Zeitungsumfrage! Wir würden uns freuen, wenn wir noch mehr von Ihnen erfahren könnten, was Sie wirklich interessiert. Denn wir richten uns danach: Die Zeitung sei nicht umweltverträglich? Wir verwenden nun wesentlich dünneres, recyceltes Papier, der Versand kann abbestellt werden und die digitale Version gibt es auch bei MS TEAMS. Einige der Verbesserungs- und Themenvorschläge werden im Laufe der nächsten Ausgaben umgesetzt.

”

Von euch, für euch!

“

Das ist der Plan:

In jeder Zeitung soll ab der nächsten Ausgabe eine von Mitarbeitenden gefüllte Seite erscheinen. Alles, was Sie selbst interessiert und vielleicht Kolleg*innen interessieren könnte, kann eingereicht werden. Fertig gestaltet oder einfach nur die Inhalte. **Kontakt:** Sherin.Wefer@glencore.de

„Ich erzähle der Redaktion
mein lustigstes Erlebnis
auf dem Werkgelände.“

... her damit

„Ich kann meinen
Kolleg*innen ein leckeres
Tortenrezept für die
nächste Geburtstagsfeier
verraten.“

... her damit

„Das ist doch mal eine
schöne Möglichkeit,
meinen Kolleg*innen
zu danken.“

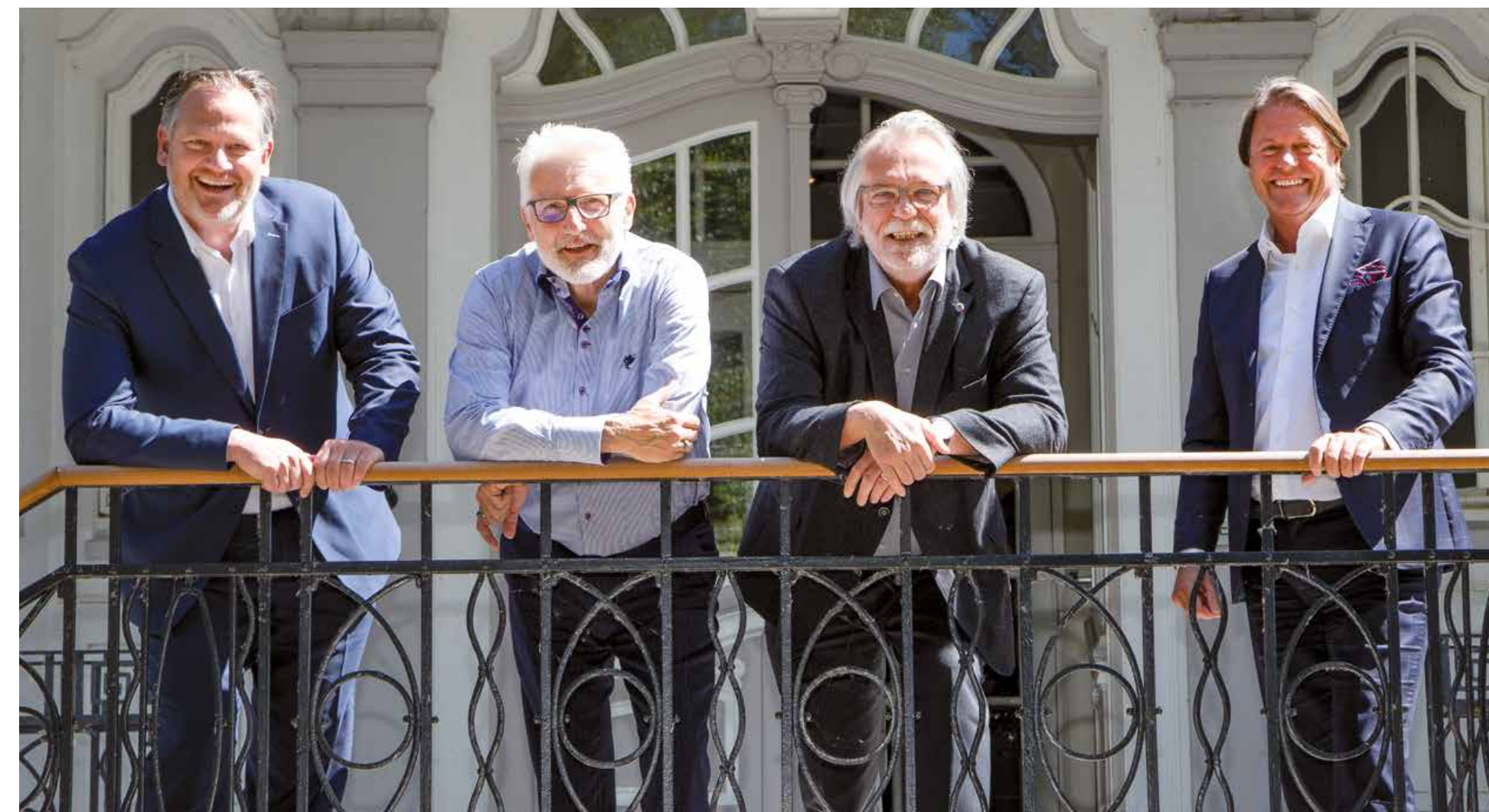
... her damit

„Mensch, da stelle ich
doch mal eine Anfrage
für die Vergrößerung
unserer Boßel-Truppe.“

... her damit

„Ich schicke der Redaktion
ein paar Fotos von unserem
Treffen mit Kolleg*innen.“

... her damit



Von links nach rechts: Thomas Hüser, Rainer Wahlers, Dr. Ulrich Kerney, Koen Demesmaeker

Bewegung an allen Ecken und Enden

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

„in Bewegung“ lautet das Titelthema unserer neuen Ausgabe der „1+1“. Denn genau das spüren wir – und Sie sicher auch – in Nordenham zurzeit an allen Ecken und Enden: Es tut sich was. Ehrlich gesagt sogar eine ganze Menge. Zum Beispiel sind viele von Ihnen in den vergangenen Monaten an einen neuen Arbeitsplatz umgezogen. Haben Sie sich schon gut eingelebt in der neuen Umgebung?

Die zukunftsfähige Transformation unserer Produktion schreitet voran, wir führen immer wieder prominente Besucher durch unser Werk, um sie von unserem Standort zu überzeugen, und arbeiten mit Ihnen zusammen in den Seminaren mit Prof. Mola an den Ideen und Lösungen von morgen. Für Ihre Sicherheit und unsere gemeinsame Zufriedenheit. Einige von Ihnen waren vor ein paar Wochen sogar ganz sportlich in Bewegung: Wir freuen uns, dass beim Firmenlauf am 9. Juni zum ersten Mal ein Team aus Mitarbeitenden der Zink- und Bleihütte gemeinsam angetreten ist.

Und nicht zuletzt gibt es auch in der Belegschaft zurzeit eine große Bewegung: Ende Juli verabschieden wir Ulrich Kerney nach 19 Jahren in seinen wohlverdienten Ruhestand. Und bereits vor wenigen Tagen durften wir Thomas Hüser als neuen Geschäftsführer von Glencore Nordenham begrüßen. Auch in einigen anderen Abteilungen wurden neue Mitarbeiter*innen eingestellt.

Bewegung bedeutet Veränderung – eine Veränderung, die wir gemeinsam gestalten. Seit dem Closing im vergangenen Jahr haben wir viele „Baustellen“ aufgemacht, das erfordert Geduld. Doch es lohnt sich, denn eines haben alle Baustellen gemeinsam: Sie sind der Weg zu etwas Neuem, etwas Besserem.

Für Ihre Geduld und Ausdauer danken wir Ihnen deshalb von Herzen. Thomas, Rainer, Ulrich und Koen von Glencore Nordenham

Thomas Hüser

Rainer Wahlers

Ulrich Kerney

Koen Demesmaeker

FRAGEN // WÜNSCHE // ANREGUNGEN

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

bei Fragen, Wünschen und Anregungen wenden Sie sich bitte an Sherin Wefer oder Sonja Gerking. Sie erreichen die beiden unter:

Telefon 04731 368 602
Sherin.Wefer@glencore.de

Telefon 04731 361 202
Sonja.Gerking@glencore.de

IMPRESSUM

Ausgabe 3: Juli 2022
Erscheinungsweise: 4x jährlich
Auflage: 700 Druck-Exemplare
Herausgeber: Glencore Nordenham
Verantwortlich: Koen Demesmaeker, Thomas Hüser, Dr. Ulrich Kerney, Rainer Wahlers
Fotos: Martina Buchholz Foto-Design

Besucher, Besucher, Besucher ... für unsere Zukunft in Nordenham

Viele von Ihnen haben es sicher mitbekommen: In den vergangenen Wochen und Monaten waren immer wieder Besucher (und auch Besucherinnen) bei uns auf dem Werkgelände zu Gast. Mit dabei waren Politiker wie unser Bürgermeister Nils Siemen, Landrat Stefan Siefken und die Landtagsabgeordnete Karin Logemann. Aber auch wichtige Führungskräfte von Glencore, wie die General Manager aller metallurgischen Standorte aus der ganzen Welt, durften wir hier in Nordenham begrüßen. Sie kamen aus Australien, Kasachstan, Kanada, Italien, Spanien und England. Besuch aus der Schweiz war natürlich auch dabei. Gemeinsame Unternehmungen, wie z. B. Boßeln mit Mitarbeitenden, stärken Verbindungen und dienen dem Austausch. Und erst vor wenigen Wochen waren sogar Peter Freyberg und Nick Popovic, zwei der wichtigsten Köpfe von Glencore weltweit, mit einer Delegation bei uns zu Gast.



Rückendeckung für den Weg in eine erfolgreiche Zukunft

Warum ist das so wichtig?

Immer, wenn wir unser Unternehmen vorstellen, von Zukunftsplänen berichten und einflussreichen Besuchern das Werk zeigen, ebnen wir den Weg für künftige Investitionen, Kooperationen und Projekte. Zum Beispiel für unsere Energiethemen: Wenn wir Solaranlagen oder Wasserstoffleitungen bauen wollen, um unsere Energiethemen langfristig zu lösen, brauchen wir zwingend die Unterstützung aus der Politik. Wenn wir das Werk erneuern und für die Zukunft transformieren wollen, brauchen wir die Rückendeckung von Glencore. Die Vernetzung mit den entscheidenden Entscheidern ist deshalb enorm wichtig für die Zukunft unseres Standorts und für jeden einzelnen Arbeitsplatz.



karin.logemann • Folgen



karin.logemann Herzlichen Dank für die Einladung. Ich bin bei GLENCORE Nordenham. Seit August 2021 gehen Zink und Blei in Nordenham wieder gemeinsam. Damit sind die Nordenhamer Zinkhütte (NZH) und die Nordenham Metall GmbH (NMG) nach fast 20 Jahren wieder unter einem Dach vereint. Zusammen sind sie „Glencore Nordenham“.

Diesen Prozess, dessen Erfolg durchaus nicht selbstverständlich war, habe ich sehr eng begleitet. Heute erhielt ich Einblicke in die weiteren Entwicklungspläne. Ein Unternehmen, das soviel Energiebedarf, wie die Stadt Oldenburg hat, ist durch die aktuelle Situation, in „Hab-Acht-Stellung“. Trotz aller Sorgen, plant das Unternehmen Energieprojekte und investiert ins Umweltmanagement. Auch die Fachkräfte-Situation stellt GLENCORE vor Herausforderungen, denen mit innovativen Projekten begegnet wird.

Gerne werde ich die nächsten Schritte, auch beim Recycling von Elektroschrott, weiter begleiten

12 Std.

„Danke für Ihre
Mitwirkung“



Bewegung an unserem Standort

Ganz herzlichen Dank!

Etliche dieser Besuche waren schon seit dem Closing geplant, mussten aber wegen Corona lange aufgeschoben werden. Wir freuen uns, dass es nun geklappt hat und wir Glencore Nordenham von seiner besten Seite zeigen konnten. Sie alle haben Ihren Teil dazu beigetragen: Sie haben für Ordnung gesorgt, saubergemacht, sehr gewissenhaft gearbeitet und uns so dabei unterstützt, Glencore Nordenham einen wichtigen Schritt nach vorn zu bringen.

Ganz herzlichen Dank für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung!

Und nicht vergessen: Der nächste Besuch kommt bestimmt!



Fotos:

1. Besuch von P. Freyberg, N. Popovic und Delegation
2. U. Kerney erklärt den General Managern den SRO
3. Bürgermeister Nils Siemen
4. Landtagsabgeordnete Karin Logemann
5. Landrat Stefan Siefken
6. H. Hippchen beim Boßeln mit den GMs
7. W. Klink mit T. Azekenov und Übersetzer aus Kasachstan

Danke, Ulrich! Brief an Dr. Ulrich Kerney von Thomas Hüser

Lieber Ulrich,

ein großer Schmelzofen in der Nähe der Wohnung ist für Dich keinesfalls außergewöhnlich. Reicht heute ein Blick aus dem Fenster über den Werkszaun, um „Deinen“ Ofen zu sehen, so war es in Deiner Jugend der Hochofen der Hoesch-Werke in Hörde, in weiterer Nachbarschaft zu Deinem Heimatort Menglinghausen, der das Leben der Menschen in Dortmund bestimmte. Geboren bist Du 1958 inmitten der Montanindustrie, geprägt hat Deine Jugend doch mehr die grüne Umgebung einer der ältesten Siedlungen auf Dortmunder Stadtgebiet. Menglinghausen ist seit dem 13. Jahrhundert urkundlich erwähnt. Seit 1771 gibt es dort Stollenbergbau, aber den ländlichen Charakter hat sich das Dorf in der Stadt bewahrt. Ein Platz im Grünen mitten in der Industrie. Deiner jetzigen Wohnsituation nicht unähnlich...

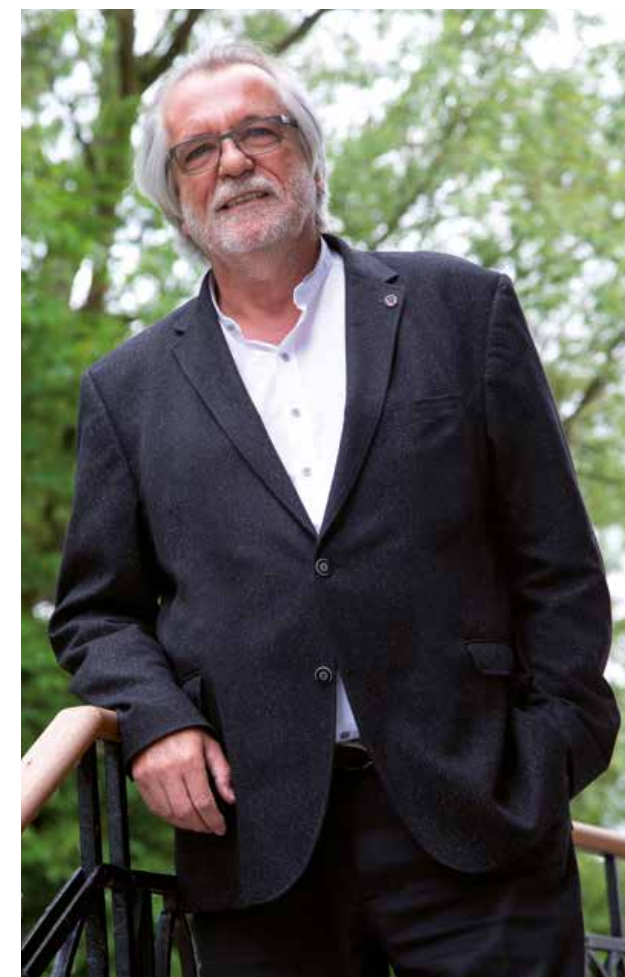
„

Unterwegs im
Dortmunder Grünen...

„

Du bist Naturwissenschaftler. Schon als Kind und Jugendlicher hast Du mit Deinem Vater, der als Monteur und Richtmeister in der Industrie gearbeitet hatte, Ausflüge in die Umgebung unternommen. Diese Neugier für die Natur und ihre so vielfältigen Prozesse ist bei Dir im Berufsleben nicht verloren gegangen, ganz im Gegenteil: Du stellst gerne grundsätzliche Fragen. Fertige Antworten sind Deine Sache nicht. Wer mit Dir diskutiert, kann sich sicher sein, dass Du erst zufrieden bist, wenn Du das ganze Bild hast. Deine Stärke ist es, die Themen zu durchdringen. Oberflächliches ist Dir zuwider.

Unter der Woche gingst Du auf das Max-Planck-Gymnasium in Dortmund. Naturwissenschaft-



„

Von Dortmund
nach Aachen

„

licher Schwerpunkt, die ideale Vorbereitung für das Studium der Nichteisen-Metallurgie an der renommierten Universität RWTH Aachen, das Du nach dem Abitur 1977 eingeschlagen hattest. Keine allzu schwierige Entscheidung, der ältere Bruder studierte dort schon Elektrotechnik. Rasch nahm das Studium Fahrt auf, nach erfolgreichem Hauptstudium lockten Deine Professoren mit einer Assistentenstelle: Die Promotion wurde in Angriff genommen – und 1987 abgeschlossen. Dann die nächste Weichenstellung: Weiter in der Universität als Professor oder eine Karriere in der Industrie? Mit der Forschungs- und Entwicklungsstelle der Preussag fand sich der ideale Kompromiss. Du wechseltest ins malerische Goslar.

„

Harzer Zeiten

„

Die Preußische Bergwerks- und Hütten-Aktiengesellschaft (Preussag) wurde Dein erster Arbeitgeber. 1987 stiegst Du ein. In der Forschung & Entwicklungsstelle kümmerst Du dich um seltene Metalle, Reinstmetalle und ähnliche Themen. Kurz nach Deinem Eintritt in die Preussag wechselte Dein Arbeitgeber zum ersten Mal. Der Konzern Metaleurop entstand 1988 durch die Fusion der Zink- und Bleiaktivitäten von Imetal (ursprünglich aus dem Unternehmen Peñarroya hervorgegangen) und der Nichteisenmetallsparte der Preussag-Gruppe. In den Folgejahren arbeitest Du in vielfältigen Bereichen wie z.B. Umwelttechnik und Feuerverzinkung. Mit den Aufgaben wuchs auch die Verantwortung: Du wurdest ein „Zinker“. Beförderungen wie zum Betriebsleiter 1996 und ab 1999 Betriebsdirektor aller Zinkbetriebe im Harz ließen nicht lange warten. Aber Dein „Ofen“ wartete auf Dich an der Weser...

„

Neuer Lebensmittelpunkt
in Nordenham

„

Im Jahr 2003 erfolgte der Ruf nach Nordenham, wo Du von Anfang an als Betriebsdirektor und Produktionsleiter bei der bei der Metaleurop Weser GmbH, später Weser-Metall GmbH, immer zur Führungsebene gehörtest. Beruflich waren diese Jahre eine „Achterbahnfahrt“. Die Metaleurop SA stand nach der Liquidation der Zink- und Bleiverarbeitung in Noyelles-Godault kurz vor dem Bankrott. Erst 2006 kehrte das Unternehmen, mit der Weser-Metall im Portfolio, wieder an die Börse zurück. Es folgten kurze, aber intensive Boomjahre. Dann ging es nach 2009 wieder bergab... Namenswechsel des Arbeitgebers, Dellen in Konjunkturzyklen, immer wieder neue Herausforderungen im Alltag. Dank schwacher Kapitaldecke der Recylex SA warst Du immer wieder gefor-

dert, die Leute bei Laune und den Ofen am Laufen zu halten. Halt und Stabilität gibt da eine starke Familie, die Kinder Jana, Kevin, Tim und Daniel und vor allen Dingen Ehefrau Silvia, die erst gar nicht davon zu begeistern war, aus dem idyllischen Harz ans raue Wattenmeer zu kommen. Aber Flachland, Meer und Nestbau im Grünen halfen über den Trennungsschmerz hinweg. Und so wurdest Ihr in Nordenham warm. Das Leben an der Küste macht nun Euch beiden Freude – und Freunde. Ob es das Engagement in der Politik, bei der unabhängigen Wählerinitiative Nordenham ist – oder dem gemeinnützigen Tiersuchdienst Wesermarsch, den Deine Frau und du intensiv unterstützt.

Du bist, was man in Frankreich einen „Citoyen“ nennt. Ein Bürger, der sich engagiert, dem Gleichgültigkeit ein Graus und akademischer Hochmut fremd sind. Und Spaß muss auch noch sein. In den Doppelkopfrunden mit Deinen Freunden bist Du ein gefürchteter Spieler.

„

Kampf um die Hütte

„

Deine Niederlage bei der Wahl zum Bürgermeister, bei der Du als Spitzenkandidat mutig mit der kleinen WIN gegen die übermächtige SPD angetreten bist, ist längst vergessen. Zum Glück hast Du nicht gewonnen, denn sonst hättest Du im letzten großen Überlebenskampf der Hütte gefehlt. Als die deutsche Gruppe der Recylex im Mai 2020 Insolvenz anmelden musste und die WMG kurz vor der Schließung stand, bliebst Du an Bord, schobst die wohlverdiente Rente auf und hast Deine Silvia um Verlängerung des Arbeitslebens gebeten. Auch um die Hütte nach dem Kauf in sicheres Fahrwasser zu bringen. Glücklicherweise hat sie zugestimmt. Auch Silvia ist die Hütte großen Dank schuldig.

„

Fels in der Brandung

„

In dieser turbulenten Phase der Insolvenz habe ich Dich kennengelernt. Klug hieltest Du den Laden zusammen, gabst insbesondere der Belegschaft das Gefühl von Sicherheit und Verlässlichkeit. Deine große Erfahrung und Dein immenses metallurgisches Wissen machen Dich zum gefragten Ratgeber der jüngeren Kollegen. Auch ich habe Dich immer als Vorbild empfunden. Ich war ein bisschen stolz, als Du mir das „Du“ angeboten hast. Du hast nach der Insolvenz auf Wunsch von Koen Demesmaeker die Geschäftsführung der Nordenham Metall übernommen – und entschlossen wichtige Weichen für die Integration gestellt. Nun trete ich mit viel Respekt in Deine großen Fußstapfen.

Wir alle bei Glencore Nordenham sagen deshalb aus vollem Herzen:

Danke, Ulrich!

Dein Thomas Hüser

Mal ne ganz andere Abteilung ... Die Bäderhalle, wahrlich ein „Stehaufmännchen“

einspluseinsgleich eins

sprach mit Waldemar Klink und Sven Lippa.

Die Zink-Produktion

In diesem Jahr ist die Nordenhamer Zinkelektrolyse 50 Jahre in Betrieb. Vorher wurde das Zink pyrometallurgisch gewonnen, denn die Zinkproduktion am Standort Nordenham gibt es schon seit über 100 Jahren.

Die Bäderhalle

Die Bäderhalle (Elektrolyse) hat viele Tiefschläge einstecken müssen. Der letzte große Kollaps liegt ca. drei Jahre zurück. Die gesamte Zinkproduktion stand in dieser Zeit unter einem sehr schlechten Stern.



In den vergangenen drei Jahren hat das Team der Zink-Produktion einen echten „Krimi“ durchgemacht – zum Glück mit Happy End ...

Im Jahr 2018 wurde die Bäderhalle der Zinkhütte erweitert. Der Plan war ein moderneres System, mehr Kapazität und dadurch eine höhere Produktion zu erzielen. Doch dieser Plan ging nicht auf. Der Betriebsdirektor der Zinkproduktion, Waldemar Klink, berichtet: „Es war eine große Fehlentscheidung, nicht turnusgemäß eine neue Bäderhalle zu bauen, sondern die alte Bäderhalle zu überholen. Das Überholungskonzept zum Austausch des neuen Kontaktsystems war in der Ausführung des Anoden-



designs und weiterer Anpassungen auch falsch. Das Ergebnis war eine schlechte Zinkqualität und das Zink war extrem gelöchert. Noch schlimmer war das zeitweise abfallende Zink, was zu einem erheblichen, zusätzlichen Arbeitsaufwand führte. Durch die Verunreinigungen rutschte das Zink förmlich von den Kathoden ab und fiel während des Prozesses in die Anlage.“

“

Eine extreme Belastung

„Wir hatten viele schlaflose Nächte“, erinnert sich auch Sven Lippa, seit September 2019 Betriebsleiter der Bäderhalle. Seit 25 Jahren arbeitet er auf der Hütte, in seiner Familie bereits in der vierten Generation (siehe auch S. 20).



„Um das Zink brauchbar zu bekommen, mussten wir sehr viel in Handarbeit erledigen. Das war eine extreme Belastung und ein völlig untypischer Betrieb. Natürlich war die Belegschaft dadurch sehr frustriert, weil niemand wusste, wie lange dieser unsägliche Zustand anhalten würde.“ Neben der harten körperlichen Arbeit war das Unfallrisiko recht hoch. Wenn es passte, halfen Kollegen der Umschmelz- und Gießanlage oben in der Bäderhalle aus. Teamgeist war eine Selbstverständlichkeit, denn auch die Kollegen litten unter der äußerst schlechten Kathodenzinkqualität.

“

Fehlerfortpflanzung

Lange fischten wir im Trüben, was die Wurzeln der massiven Probleme anging, jedoch kamen nach

Melden Sie
Ihre Abteilung
für die nächste
Ausgabe an!

und nach die Gründe ans Licht: Falsche Kontakte für die Kathoden waren eingebaut worden, Zinn aus den Tragstangen der Anoden, Kupfer von den Kontakten und weitere Elemente verunreinigten den Kreislauf der Elektrolyse. Die „Vergiftung“ der Bäderhalle führte letztendlich zur schlechten Zinkqualität.

“

Problem erkannt – Problem gebannt!

Nachdem die Ursachen bekannt waren, ging es im laufenden Betrieb um die Beseitigung der Probleme. „Innerhalb eines Jahres haben wir fast alle der 20.000 Anoden im laufenden Betrieb ausgetauscht. Denn die Produktion musste ja weitergehen“, sagt Sven Lippa. Seit 2020 werden die Anoden zinnfrei und im neuen Design produziert.



Auch mussten sich die Kollegen an das neue Stromschienensystem gewöhnen. Anfang 2020 kam dann eine weitere Hürde hinzu: Neue Krane wurden geliefert, doch beim Einbau und der Inbetriebnahme gab es viele Probleme.



Sven Lippa berichtet: „Wir haben monatelang mit externen Handstrippern gearbeitet, um die Krane zu ersetzen. In der gesamten Zeit stand die Zink-Produktion keinen einzigen Tag still.“ Die Produktionsmitarbeiter sowie die mechanische und elektrische Instandhaltung haben Himmel und Hölle in Bewegung gesetzt, um die beiden Krane zum Laufen zu bringen und sie haben es geschafft. Ich bin allen beteiligten Kollegen für ihre unermüdliche Arbeit sehr dankbar. Keiner hat auf die Uhr geschaut, sondern immer nur das Ziel vor Augen gehabt.



“

Das „Happy End“: so effizient wie nie zuvor

Seit Ende 2020 ging es dann endlich bergauf. Stück für Stück wurde die Zinkqualität besser (rundes Foto unten), der Arbeitsalltag „normaler“, die Mitarbeitenden wieder entspannter.



„Der Produktionsprozess ist heute effizienter, als er vor dem Umbau war“, sagt Waldemar Klink. „Wir haben wieder etwas Luft nach oben – und dabei trotzdem noch Zeit, in die Zukunft zu schauen und Optimierungsvorschläge zu machen. So macht die Arbeit wieder richtig Spaß!“



“

„Leute, ihr habt irre viel geleistet!“

Sven Lippa ist sehr stolz auf sein Team: „Unsere Mannschaft hat wirklich harte Jahre hinter sich. Dennoch haben sich alle durchgekämpft, kein einziger Mitarbeiter hat in dieser Zeit gekündigt. Das zeigt mal wieder: Man kann die schönste Anlage konstruieren, am Ende zählt doch der Mensch. Leute, ihr habt irre viel geleistet!“



Seit 2020 ist auch endlich wieder Zeit übrig, sich um den Rest der Bäderhalle zu kümmern, denn hier ist leider auch einiges liegen geblieben. Doch die Mannschaft ist top motiviert und ist technisch gemeinsam schon große Schritte in die richtige Richtung gegangen. Alle Mitarbeiter ziehen am gleichen Strang und bringen immer wieder gute Ideen ins Spiel.

“

Das starke Team der Bäderhalle:

“

Betriebsleitung

Sven Lippa
Olaf Hofschildt
Thomas Halbeck
Sebastian Kück
Jerome Ahlers

Kühlt.reiniger

Tim Gebel
Jörg Janßen
Dirk Sander
Morton Janssen

Springer

Thorsten Dahle
Maik Fest
Zdenek Koudelka
Rainer Kruse
Jörg Minßen
Markus Oppitz

Schicht A

Lars Runge
Marco Sommer
Hugo Kramer
Uwe Schink
Yahya Calgan
Cemal Dilbaz
Mehmet Kus
Michael Schnurr
Patrick Stindt
Lennard Spiekermann

Badreiniger

Florian Haase
Sven Albrecht
Cemil Demircier
Tayfun Dilbaz
Nuri Esad Ertunc
Yusa Kaya
Lukas Mertens
Mehmet Yagiz
Fabian Diekmann
Raphael Grajewski
Florian Haase
Ralf Köchel
René Ehlers

Schicht B

Tobias Maahe
Thomas Herr
Frank Hollmann
Michael Jatsch
Matthias Martin
Ronny Steffens
Ali Berisha
Waldemar Fur
Jan-Oliver Warras

Schicht C

Matthias Fehlauer
André Garlichs
Erich Hinrichs gen Bergmann
Christoph Kaminski
Phillip Schannen
Akbulut Seker
Abdulsamet Tosun
Sven Steffens
Turan Tuna
Jürgen Zwetlich
Abdullrahman Fakhro

Kathodenfert.

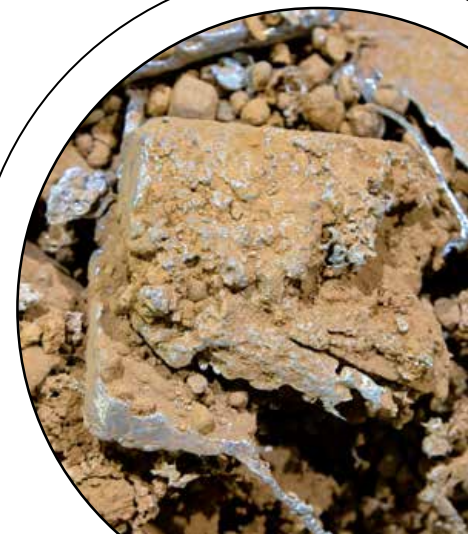
Udo Czeranowicz
Evgenij Rott
Matthias Dirksen

Instandhaltung

Bodo Strahlmann
Matthias Folkers
Klaus Rickers
Dieter Broschke
Stefan Gerlach
Nico Hahn
Günter Jatsch
Matthias Kuck
Dennis von Minden

Schicht D

Horst Wefer
Jürgen Onken
Thomas Borchers
Sükrü Calgan
Mesut Demircier
Thomas Lange
Igor Maier
Sebahattin Türkan
Hüseyin Kaya





Eintritte

seit 01. April bis 30. Juni 2022

LEON BEKOLLI
01.06.22

LUKAS BUCHHOLTZ
15.06.22

JOEL CLAUBEN
01.07.22

MARCO VAN DOMMELEN
01.06.22

NADINE DOMNICK
01.06.22

HARALD KADEREIT
01.06.22

MUHAMMED KOC
01.06.22

ALEXANDER KORTSCHIGA
16.06.22

NILS LEUKER
01.05.22

LUKAS LITZEN
01.04.22

KEVIN MAAS
01.07.22

JÖRN PETERS
16.05.22

TORBEN SCHWEERS
01.04.22

KIM SPIEKERMANN
01.04.22

VANESSA STEGMANN
15.06.22

Lange dabei und gefeiert!

Endlich war mal wieder Zeit für ein gemeinsames Fest: Nach der coronabedingten Pause war es nun soweit! Die Jubiläumsfeier der Nordenhamer Zinkhütte konnte stattfinden und die Jubilare der vergangenen 2 Jahre wurden geehrt. Eingeladen waren all diejenigen, die in der vergangenen Zeit ihren 25. oder 40. Jahrestag bei der Zinkhütte erreicht haben, sowie deren Partner*innen und Vorgesetzte.



Das Fest am 19. Mai fand in der „Alm“ des Butjenter Brauhauses in Abbehausen statt. Die rund 40 Teilnehmer wurden mit einem Sektempfang begrüßt und nach einer Eröffnungsrede von Geschäftsführer Rainer Wahlers ging es ans Butjadinger Landbuffet. Während die Uhren bereits im Laufe der letzten Monate von den Jubilaren beim Juwelier ausgewählt wurden, wurde an diesem Abend noch die Ehrenurkunde überreicht. Ausklingen lassen haben die Kolleginnen und Kollegen den Abend bei vielen netten Gesprächen und Kaltgetränken.

Wir freuen uns auf die nächsten gemeinsamen Events und vor allem auf die nächsten gemeinsamen Jahre!

Wir gratulieren herzlichst den Jubilaren seit dem 1. April bis zum 30. Juni 2022.



ANDREAS ELBERS
01.04.2012



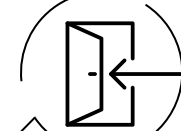
CEBRIL DEMIR
16.04.1997
DZEVDZET BAJRAMI
15.05.1997



AKSÜT IDRIS
19.04.1982
RALF KLEEMEYER
01.06.1982
HORST WEFER
10.05.1982

Warum nur die Jubilare der Zinkhütte bei diesem Event gefeiert wurden?

Grund dafür ist, dass es bei der NMG gemäß Betriebsvereinbarung eine andere Regelung gibt. Aufgrund der unterschiedlichen Modelle gibt es noch verschiedene Aktivitäten. Bei der NMG wird den Jubilaren eine festgelegte Summe zur Verfügung gestellt, für die sie ihre Kolleg*innen einladen und mit ihnen feiern können. Die Gestaltung und Organisation wird durch die Jubilare bestimmt. Die Geschenke und deren Wert sind in beiden Hütten ähnlich. Das Ziel ist es, in Zukunft eine gemeinsame Regelung für Glencore Nordenham zu finden.



Austritte

seit 01. April bis 30. Juni 2022

TIM ALBINUS
30.06.22

SAKIR BABACAN
31.05.22

PATRICK BARRE
30.06.22

PETER BÜSING
30.06.22

JENS CORDES
30.06.22

RUNE DIERCKS
24.07.22

HORST FELDTANGE
30.04.22

SASCHA FREESE
30.04.22

DAVID FRIEDMANN
30.04.22

TJARK KALLENBACH
30.06.22

FRANK KLÄVEMANN
30.06.22

ANDRE LASZUK
18.05.22

TOBIAS MITTELSTÄDT
31.05.22

FLORIAN NIMPTSCH
30.06.22

MANUEL ULRICH
30.06.22

MATTHIAS POPPE
15.05.22



Wir trauern um unseren ehemaligen Mitarbeiter. Unsere aufrichtige Anteilnahme gilt seiner Familie.

Rolf Modro

*1959 †24.04.2022

Unser früherer Kollege ist am 24. April 2022 im Alter von 63 Jahren verstorben. Herr Modro war für die Nordenhamer Zinkhütte über viele Jahre als Elektriker tätig und ist zum 1. Juli 2021 in den Ruhestand gegangen.



40 Jahre im Dienst der Hütte

Es gibt sie – die Erfahrung, das Durchhaltevermögen und die Loyalität, so lange dabei zu bleiben. Manchmal hört man hier und da viele Geschichten – sowohl positiv als auch negativ – über das Unternehmen und seine in der Vergangenheit wechselnden Besitzer. Wirklich mitreden können die, die unerschütterlich ihren Job gemacht haben und am Ball geblieben sind. Der Grund dafür sind vor allem die Kollegen und Kolleginnen, die Menschen, die einem hier begegnen und die eben nicht wechseln, wenn ein Unternehmen verkauft wird. Das Team, das zusammenhält in guten und in schlechten Zeiten.

Wir wollen zwei davon vorstellen:

Horst Wefer, Schichtmeister in der Bäderhalle:

Erfahrung macht den Meister

Schon in den 70er-Jahren habe ich dreieinhalb Jahre hier am Standort gearbeitet. Ich hatte eine Ausbildung zum Maschinenbauer bei einer Nordenhamer Firma gemacht, die es heute nicht mehr gibt. Für diese Firma war ich damals auf dem Gelände und habe geholfen, eine Stripmaschine aufzubauen. Ich blieb dreieinhalb Jahre, um dann zu Airbus, die damals noch anders hießen, zu wechseln. 8 Monate blieb ich dort und ging dann für vier Jahre auf Montage. 1982 bin ich zurück zur Zinkhütte in die Bäderhalle gekommen und habe mich hier nach und nach hochgearbeitet. Ich bin wohl einer der letzten Meister, die benannt wurden, ohne die Fortbildung an einer Berufsschule machen zu müssen.

Für mich persönlich hat sich trotz vieler Wechsel nicht so viel geändert

In den 40 Jahren habe ich viele Firmen kommen und gehen sehen und besonders viele Ingenieure erlebt. Sie kamen oft mit neuen Ideen und haben mal mehr und mal weniger erfolgreich Neuerungen ausprobiert. Bei all den Veränderungen war ich persönlich so gut wie nie wirklich betroffen. Nur einmal, da hat ein neuer Ingenieur vor vielen Jahren Versuche gefahren. Das ging ziemlich schief und Zink lief über die Ufer. Wir mussten mit Schaufeln alles wieder in das Bad zurückschaufeln. Das war wirklich besonders harte Arbeit.

Gute Kollegen und viel Teamgeist sind wichtig

Cenani Cengiz, zuständig für die Wartung und Reinigung der Filter am Badschmelz- und Reduktionsofen

Ich bin ein Mensch des Friedens

Ich arbeite schon seit 1987 an den Filtern in der Tagesschicht. Auch mein Vater war seit 1964 hier im Betrieb. Er ist mit vielen anderen als einer der ersten Gastarbeiter aus der Türkei nach Nordenham gekommen. Ich folgte ihm im Alter von 17 Jahren – aus politischen Gründen 15 Jahre später – nachdem ich meine Ausbildung zum Mechaniker gemacht hatte. Ich bin Demokrat und musste damals das Land und meine Mutter mit meinen sechs Geschwistern verlassen. Seitdem fahre ich nur noch in die Türkei, um Urlaub zu machen. Ein politischer Mensch bin ich nach wie vor und ich bin hier Vorsitzender im Solidaritätsverein. Ich bin in erster Linie ein Mensch des Friedens. Der Krieg in der Ukraine belastet mich sehr. Was gewinnt man, wenn Menschen sterben?

Der Mensch kommt immer zuerst

Die Menschen hier sind absolut ok. Ich hatte großes Glück, hierhin zu kommen, und bin ein glücklicher Mensch. Klar gibt es auch Probleme bei der Arbeit, wie die Unsicherheit mit der Insolvenz der Bleihütte. Das war schlimm, aber ansonsten nur kleine Sachen. Über die spricht man dann und es wird wieder gut.



Kontakte zu den Kollegen während der Arbeitszeit sind wegen der Gesichtsmasken und der Geräusche in der Bäderhalle nicht wirklich möglich. Ich mache einmal im Jahr eine Party bei mir zu Hause im Garten, da haben wir die Zeit und Ruhe auch mal zu reden. Aber auch in den Pausen, vor oder nach der Arbeit sollte man persönliche Gespräche führen, nicht nur über die Arbeit. Das fördert Teamgeist und Verständnis für die Kollegen. Es gibt immer Situationen, mit denen man nicht rechnen kann, und dann müssen wir zusammenhalten. In meinem Team in der Kontischicht sind neun Kollegen und die Stimmung ist gut.

Ich freue mich auf Marokko

Ich bin verheiratet und habe drei Kinder. Wir wohnen in einem Haus in Nordenham. Geboren bin ich in Burhave und aufgewachsen in Blexen. Im Januar 2023 gehe ich in die Rente. Schon im März diesen Jahres hätte ich gehen können, aber Sven Lippa, unser Betriebsleiter bat mich noch zu bleiben. Ich freue mich auf die Zeit danach und werde viel Fahrrad fahren und immer ein paar Monate im Jahr mit meiner Frau nach Marokko fahren. Aber den Kontakt zu den Kollegen werde ich halten.



Das geht uns alle an: Hohe Energiepreise – was nun?

Die Preise für Strom und Gas klettern immer weiter in die Höhe. Was macht das mit einer energieintensiven Branche wie der unseren? Und wie bleiben die Blei- und Zinkhütte auch in Zukunft wettbewerbsfähig? Wir haben Rainer Wahlers gefragt.



Rainer Wahlers

Wir arbeiten an Lösungen

1+1=1: Herr Wahlers, wie gut hat Glencore Nordenham in Sachen Energie schon vorgesorgt?

Wahlers: Wir haben so gut vorgesorgt, wie es aktuell möglich ist. Das bedeutet, bis Ende 2022 ist die Energiebeschaffung in jedem Fall zu auskömmlichen Preisen gesichert. Und für 2023 haben wir zumindest auf der Zinkseite schon einen ordentlichen Teil unseres Energiebedarfs eingekauft.

Zusammen mit Glencore Corporate arbeiten wir außerdem daran, so genannte PPAs (Power Purchase Agreements – Strombezugsverträge) zu beschaffen. Darüber möchten wir – auch perspektivisch – 30 % unseres Strombedarfs abdecken.

Der Ausbau erneuerbarer Energien braucht Zeit



Die Politik muss das Problem erkennen und schnell handeln

1+1=1: Reicht das, um wettbewerbsfähig zu bleiben?

Wahlers: Die ehrliche Antwort ist: vermutlich nicht. Denn früher oder später werden die hohen Preise uns trotzdem einholen. Deshalb arbeiten wir mit Hochdruck am Ausbau erneuerbarer Energien für unseren Standort. Wir investieren in Solarpark-Projekte, prüfen den Einsatz von Wasserstoff und Windkraft. Doch bis wir diese neuen Energieträger verlässlich nutzen können, vergehen sicher noch wenigstens zwei Jahre.

1+1=1: Und bis dahin?

Wahlers: Es hilft nichts: Für die Übergangszeit brauchen wir Unterstützung aus der Politik. Erste Ansätze gibt es bereits. Doch unser Energieexperte Tim Eshold hat diese Ideen auf der nächsten Seite einmal analysiert und sagt klar: Das geht noch nicht weit genug. Deshalb kämpfen wir an allen Fronten für wettbewerbsfähige Energiepreise. Wir haben einen Interventionskreis gegründet, der einmal pro Woche zusammenkommt. Wir tauschen uns mit Verbänden aus und laden Politiker ein (siehe S. 4), um sie für die Situation zu sensibilisieren. Auf deutscher und europäischer Ebene sind wir aktiv, um die Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft sicherzustellen.

Gemeinsam stark

Die Energiepreisexplosion geht alle Industrieunternehmen an. Deshalb fordern auch praktisch alle anderen Institutionen und Unternehmen Unterstützung von der Politik. Hier ein paar Beispiele:

„Das Bundeswirtschaftsministerium muss zügig in den Dialog mit der Industrie treten und Instrumente und Lösungen erarbeiten, mit denen wettbewerbsfähige Energiepreise – insbesondere für Strom und Gas – sichergestellt werden können.“

(aus einer Stellungnahme der WVMetalle an die Bundesregierung)

„Die deutsche Industrie sieht die Gefahr, dass Unternehmen wegen der Energiepreisexplosion in existenzielle Schwierigkeiten geraten. Die Politik sollte schnellstmöglich die Energie- und Stromsteuer reduzieren.“

(aus einer Pressemitteilung des BDI)

„Neben einem mittel- und langfristigen Umsteuern in der Energiepolitik brauchen wir auch kurzfristige Maßnahmen, um die Belastungen für besonders energieintensive Branchen abzufedern und so Arbeitsplätze zu sichern. Konkret fordern wir unter anderem Liquiditätshilfen, die Möglichkeit der Kurzarbeit und die Senkung der Mehrwertsteuer auf Strom.“

(aus einer gemeinsamen Pressekonferenz von IG Metall, IG BCE und IG BAU)

„Bringen Sie wirkungsvolle Maßnahmen gegen profitgetriebene Spekulationen und Preistreiberei bei Energie [...] auf den Weg!“

(aus einem Appell der IG Metall)

Wir sind sehr zuversichtlich, dass die Politik uns hören wird!

Gas sparen, Kohle, Kredite – Ideen gegen das Gasproblem

Die Bundesregierung hat erste Vorschläge auf den Weg gebracht, wie Deutschland sein Gasproblem in den Griff kriegen soll. Unser Energieexperte Tim Eshold hat die wichtigsten Punkte aus Sicht der Industrie unter die Lupe genommen.



Tim Eshold

Das schlägt die Politik vor:

1.

Die Industrie soll weniger Gas verbrauchen. Noch im Sommer startet ein Gas-Auktionsmodell, das industrielle Gasverbraucher zum Gassparen animieren soll.

3.

Dieser Schritt ist gut und wichtig, kommt aber viel zu spät. Schon seit Anfang der Krise fordert die Industrie, die Gasverstromung einzustellen, Gas zu sparen und auf Kohleverstromung zu setzen. Bislang ist das nicht passiert. Wir fordern nun die schnellstmögliche Umsetzung!“

Das sagt Tim Eshold dazu:

1.

Gas sparen ist uns grundsätzlich ein Anliegen, dazu brauchen wir keine Gasauktion. Denn was wir nicht verbrauchen, müssen wir auch nicht bezahlen. Doch das ist gar nicht so einfach. Denn Gas wird bei uns kaum zum Heizen, sondern als Rohstoff und Energieträger in unseren Prozessen eingesetzt. Trotzdem prüfen wir jetzt verstärkt, wo wir auf Gas verzichten oder es durch andere Energieträger ersetzen können.

2.

Um energie- und handelsintensive Unternehmen zu unterstützen, ist ein viertes Programm im Rahmen des Schutzschildes für vom Ukraine-Krieg betroffene Unternehmen auf der Zielgeraden. Es ergänzt die drei bereits angelaufenen Unterstützungsmaßnahmen und ermöglicht einen zeitlich befristeten und eng umgrenzten Kostenzuschuss ohne Rückzahlungspflicht.

2.

Mit diesem vierten Programm – und das ist das Programm, das an uns als energieintensive Industrie gerichtet ist – möchte Deutschland das Notfallprogramm der EU umsetzen. Leider dauert das viel zu lange. Des Weiteren scheint der bislang veröffentlichte Entwurf deutlich restriktiver und schwächer zu sein als das, was der EU-Rahmen hergeben würde. Nach erster Einschätzung hilft uns das Paket nur marginal.

3.

Um den Gasverbrauch zu senken, soll weniger Gas zur Stromproduktion genutzt werden. Stattdessen werden Kohlekraftwerke stärker zum Einsatz kommen müssen.

4.

Um die Einspeicherung von Gas zu sichern, wird die Bundesregierung schon in Kürze zusätzliche KfW-Kreditlinien zur Verfügung stellen. Damit erhält der Marktgebietsverantwortliche die nötige Liquidität, um Gas einzukaufen und die Befüllung der Speicher voranzutreiben.

4.

Diese Kredite sind absolut notwendig. Der größte deutsche Gasspeicher in Rehden könnte andernfalls nicht am Markt tätig sein und seine Speicherziele nicht erfüllen. Und auch die anderen Speicher benötigen aufgrund der hohen Gaspreise Liquidität.

5.

Das Energiesicherungsgesetz wurde geändert. Im Notfallplan Gas ist die Alarmstufe eingetreten, deshalb sind die Versorger berechtigt, die bereits mit Ihren Kunden festgeschriebenen Beschaffungspreise neu zu bepreisen.

5.

Damit §24 Energiesicherungsgesetz (Preis Anpassungsklausel) angewendet werden kann, muss die Bundesnetzagentur die erhebliche Reduzierung der Gesamtgasimporte feststellen. Das ist bislang noch nicht passiert. Dann haben alle Versorger das Recht die Preise anzupassen und unsere langfristigen Preisabsicherungen sind nichts mehr wert. Es besteht die Gefahr, dass sich dann unsere Beschaffungspreise vervielfachen könnten.

Glencore Nordenham in Bewegung

Von April bis Juni haben viele Aktionen stattgefunden, die unsere Kolleginnen und Kollegen organisiert oder koordiniert haben.

Stadtradeln

Team Glencore Nordenham radelte für ein gutes Klima

Vom 25. Mai bis 18. Juni nahmen 25 Kolleginnen und Kollegen beim STADTRADELN der Kommune Nordenham teil. „Stadtradeln ist ein Wettbewerb, bei dem es darum geht, 21 Tage lang möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad zurückzulegen. Dabei ist es egal, ob man bereits jeden Tag fährt oder bisher eher selten mit dem Rad unterwegs war. Jeder Kilometer zählt – erst recht wenn man ihn sonst mit dem Auto zurückgelegt hätte.“

Mehr Infos unter www.stadtradeln.de

Das haben die 25 Teilnehmer*innen erreicht

Der 4. Platz von 21 Teams insgesamt ist eine tolle Leistung. Platz 1 in unserem Team: Christoph Staas mit 701,5 km. Herzlichen Glückwunsch!

4.069

geradelte
km

626,6

kg CO₂-
Vermeidung

4.

Platz in der
Kommune

Praxistag

Kleine Mechaniker*innen und Chemikant*innen

Zum Praxistag am 25. Mai lud Glencore Nordenham Schüler*innen der 6. Klasse von der Luisenschule ein, die Betriebe des Hüttenstandortes kennenzulernen. 18 Kinder kamen mit zwei Lehrern und konnten probenaher „Mechaniker*innen, Elektroniker*innen oder Chemikant*innen“ sein. In den einzelnen Betrieben wurde ihnen die Welt der Hütten mit spannenden Versuchen nähergebracht. Beim gemeinsamen Frühstück fanden neugierige Fragen Antworten.



Zukunftstag

Bundesweiter Aktionstag für Jungen und Mädchen

Am 28. April 2022 fand der Aktionstag zur klischeefreien Berufsorientierung statt und Glencore Nordenham war dabei. Schüler*innen der 5. bis 9. Klassen kamen, um die Hüttenbetriebe näher kennenzulernen. Mit Kitteln, Helmen, Brillen und Sicherheitsschuhen ging es mit Begleitern über das Werkgelände. Feuerwehr, Ausbildungswerkstatt und verschiedene Betriebe wurden erkundet. In den Werkstätten wurden konkrete Versuche, wie z. B. zur Sauerstoffkorrosion, und themenbezogene Kreuzworträtsel gemacht. Beim Frühstück danach wurde den Kindern und Jugendlichen der Betrieb über Fragen und Antworten oder auch mit einer Präsentation nahe gebracht. Wozu machen wir das? Dazu eine Anekdote aus 2019: Ein Mädchen wurde zum Ende des Besuches gefragt, wohin sie beim nächsten Zukunftstag gehen werde und die Antwort war: „Nirgendwohin mehr. Ich will nur noch hierhin und später hier arbeiten.“ Wir wollen den Nachwuchs für uns begeistern und für eine Berufswahl bei uns werben.



Firmenlauf am 9. Juni 2022



Viel Spaß, Bewegung und ein Pokal für die laufende Belegschaft

Insgesamt haben fast 600 Teilnehmer*innen beim Nordsee-Firmenlauf am 9. Juni mitgemacht. Mit 68 gemeldeten Läufer*innen waren wir prozentual zur Belegschaftsgröße die größte Gruppe eines Unternehmens und haben dafür den Sonderpokal erhalten. Natürlich ist da noch Potenzial. Durch jede Teilnahmegebühr und den Kauf von Speisen und Getränken wurde unter anderem für wohltätige Zwecke gespendet.

Man muss nicht sportlich sein, um dabei zu sein

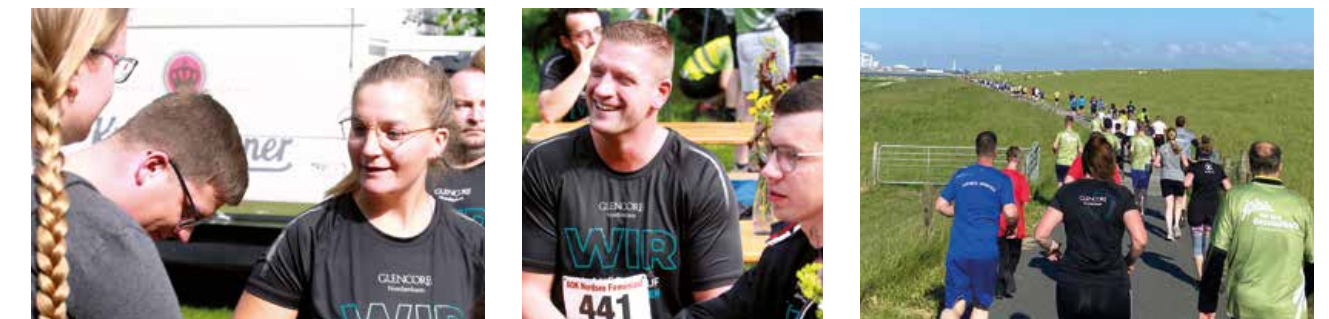
Für nächstes Jahr bitte noch mehr Anmeldungen, denn das Team hatte super viel Spaß und darum ging es vornehmlich. Ein Auszubildender von Glencore Nordenham ging mit gutem Beispiel voran und ist mit seinem Strohhut unter all den Läufern walken, bzw. spazieren gegangen. Denn so geht es auch – man muss keinen sportlichen Ehrgeiz haben um dieses tolle Lauf-Fest mitzuerleben. Auch eine „Fangruppe“ wäre beim nächsten Mal sehr willkommen. Ein paar bekannte Gesichter aus dem Unternehmen waren aber auch diesmal schon zu sehen und zu hören. Aber auch sportlicher Ehrgeiz wurde belohnt.

Die Einzelwertungen können sich absolut sehen lassen. Bastian Oppitz ist der schnellste Walker von allen gewesen und Andre Diekmann hatte beim Laufen die viertbeste Zeit insgesamt. Zudem ist uns kein Abbruch bekannt. **Chapeau!**



Bratwurst und Kuchen zur Belohnung

Das schöne Wetter, Spaß und Siege (auch über den inneren Schweinehund) wurden nachher noch mit Bratwurst, Kuchen und kalten Getränken gefeiert. Die Geschäftsführung, die zum Teil persönlich mitgelaufen ist und zum Teil an der Strecke anfeuerte, hat eingeladen. Wir danken allen, die dabei waren und freuen uns auf ein noch größeres Team 2023.



Unfallzahlen runter – Zufriedenheit rauf

Die Unfallstatistik TRIFR, die jüngste DEKRA-Umfrage – beide Auswertungen beweisen deutlich: Es gibt viel zu tun in Nordenham. Wir haben mit Koen Demesmaeker über die aktuellen Zahlen gesprochen, über die konkreten Pläne und darüber, wie die Kulturveränderung gelingen kann.

1+1=1: Herr Demesmaeker, was genau ist eigentlich TRIFR? Und was bedeutet ein Wert von 40, wie Glencore Nordenham ihn aktuell hat?

Koen Demesmaeker: TRIFR steht für „Total Recordable Injury Frequency Rate“, also die Unfallhäufigkeit am Standort. Das Thema Sicherheit genießt bei Glencore eine sehr hohe Bedeutung, deshalb ist TRIFR in der Glencore-Welt eine der wichtigsten Kennzahlen. Durchschnittlich liegt diese Zahl weltweit bei rund 2,8, an einigen Standorten sogar bei Null – in Nordenham lag sie zuletzt bei 40 (s. Grafik 1). Damit sind wir auf der ganzen Welt der Glencore-Standort mit den meisten Unfällen! Das ist katastrophal! Bei solch hohen Zahlen ist es rein statistisch nur eine Frage der Zeit, bis es zu einem sehr schweren oder gar tödlichen Unfall kommt. Das müssen wir um jeden Preis verhindern!

Es darf keinen tödlichen Unfall geben

1+1=1: Sie sprechen da aus Erfahrung. Was ist kürzlich in Ihrer Familie passiert?

Koen Demesmaeker: Ende Juni bekam ich einen Anruf: Meine Tochter hatte einen sehr schweren Arbeitsunfall und lag 10 Tage lang auf der Intensivstation. Wir hatten große Angst, dass sie stirbt. Eine solche Situation will ich in Nordenham absolut vermeiden. Ich möchte niemals der Familie eines Kollegen oder einer Kollegin eine solche Nachricht überbringen müssen. Deshalb werden wir jetzt alles daran setzen, die Lage hier zu verbessern. Mit SafeWork, mit 5S, und auch die DEKRA-Umfrage war ein Teil dieses Prozesses. Wir wollten herausfinden, woran es wirklich hakt und wo die Probleme in unserem Betrieb liegen.

Alle sollen gesund nach Hause gehen

1+1=1: Die Ergebnisse der DEKRA-Umfrage waren nicht sehr positiv. Waren Sie überrascht?

Koen Demesmaeker: Überrascht waren wir nicht, denn die Unzufriedenheit war im Haus schon deutlich spürbar. Und die hohen Unfallzahlen sprechen ja auch für sich. Doch die Dekra-Umfrage hat dieses Gefühl erst so richtig greifbar gemacht (s. Grafik 2). Das Ergebnis: Die Mitarbeitenden fühlen sich von Führungskräften, vom Vorarbeiter bis zur Geschäftsführung, alleingelassen, nicht gehört und frustriert. Und wir wissen alle: Wenn die Motivation fehlt, schwindet die Aufmerksamkeit – mehr Unfälle sind die Folge.

Wir wollten eine sofortige Veränderung



1+1=1: Wie haben Sie darauf reagiert?

Koen Demesmaeker: Wir haben entschieden, dass sofort etwas passieren muss. Ein deutliches Zeichen, dass wir die Mitarbeitenden hören, und dass wir natürlich wollen, dass sich etwas ändert. Für die Menschen hier und vor allem für ihre Sicherheit. Aber eine Kulturänderung kann man nicht von oben herab festlegen, sie kann nur aus uns selbst heraus passieren. Alle Mitarbeitenden, vom Arbeiter bis zum Betriebsleiter, müssen sie wollen und die Chance bekommen, ihre Meinung zu sagen. Dazu hat Heikel Hamadou dann schnell Prof. Mola ins Spiel gebracht. Er kannte den Experten für Change Management von einer früheren Arbeitsstelle und hat ihn uns wärmstens empfohlen.

Vieles konnte sofort gelöst werden

1+1=1: Anfang Juni sind die Workshops mit Prof. Mola bei NMG gestartet. Wie erleben Sie die gemeinsame Change-Arbeit?

Koen Demesmaeker: Wir vom Management-Team nehmen an jedem Workshop teil. Morgens begrüßen wir die Teilnehmer, hören uns an, worum es heute geht und versprechen, machbare Lösungsvorschläge umzusetzen. Nachmittags kommen wir wieder dazu, hören, was erarbeitet wurde und besprechen, was, wie konkret in welchem Zeitraum und von wem umgesetzt wird. Für uns ist das toll, denn im Arbeitsalltag bekommen wir kleinere Probleme in den Abteilungen oft nicht mit. Aber sie lösen häufig die größte Unzufriedenheit aus. Mehr als 150 Punkte sind in den Workshops bislang schon ans Licht gekommen, von denen wir sonst vielleicht nie erfahren hätten. Viele kleinere Dinge konnten schon jetzt schnell gelöst werden.

Jede/r soll gehört werden

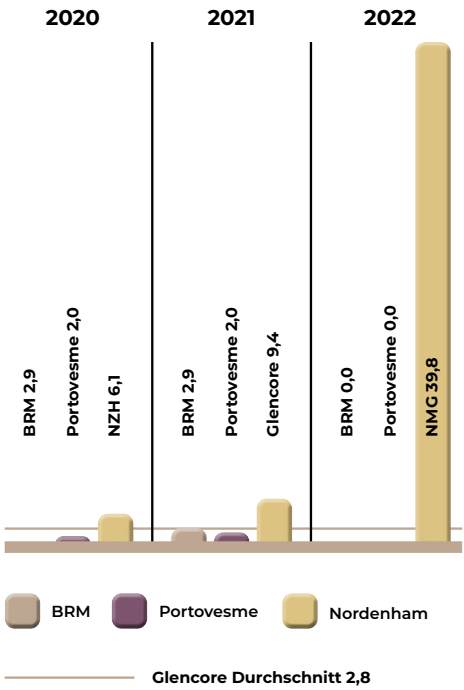
1+1=1: Was versprechen Sie sich von den Change-Workshops?

Koen Demesmaeker: Die Grundlage für echte Zufriedenheit ist, dass jeder Einzelne gehört wird und die Möglichkeit bekommt, sich einzubringen. Deshalb sind die Seminare mit Murat Mola genau das, was die NMG jetzt braucht: Die Möglichkeit, dass alle Unzufriedenheit offen auf den Tisch kommt und dass wir ehrliche, funktionierende Lösungen erarbeiten. Wenn das gelingt, können wir unsere Unfallzahlen in den Griff kriegen und insgesamt deutlich zufriedener werden. Die Kollegen von NZH arbeiten ihre Schwachstellen lieber intern auf; diesen Weg hatten sie bereits nach der ersten DEKRA-Umfrage eingeschlagen. So oder so: Eine gute Kommunikation ist die beste Basis für all die strategische Arbeit, die uns noch bevorsteht.

Aber wer genau ist eigentlich dieser Murat Mola? Und wie läuft so ein Workshop ab? Mehr dazu gibt es auf der nächsten Seite ...

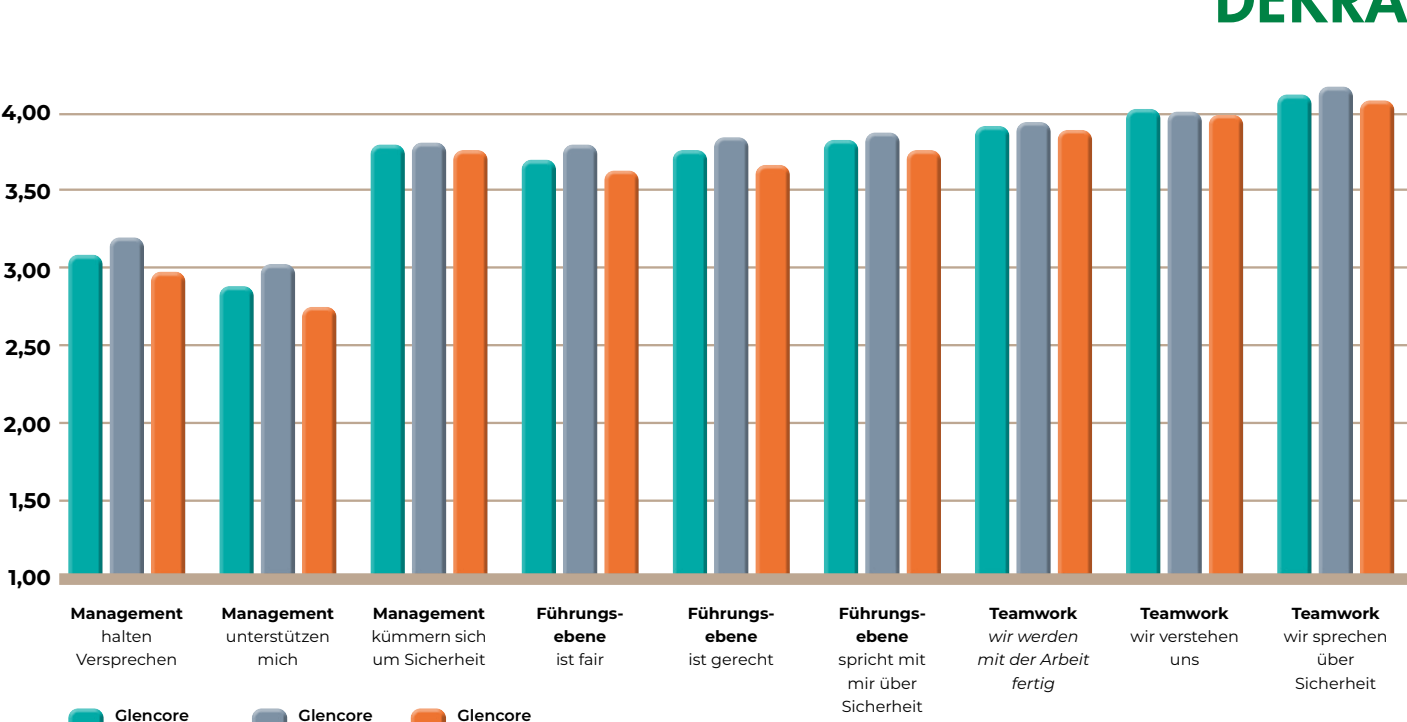
Grafik 1

TRIFR Unfallereignishäufigkeit – weit unter den Erwartungen von Glencore



Grafik 2

DEKRA Ergebnisse bei einer Höchstpunktzahl von 5,00



Glücklich zur Arbeit mit Prof. Mola

Heikel Hamadou und Murat Mola berichten von den Change-Workshops bei NMG

1+1=1: Herr Mola, stellen Sie sich kurz vor?

Prof. Mola: Mein Name ist Murat Mola und ich bin Professor für Qualitätsmanagement. Früher habe ich bei Thyssenkrupp genau das geleitet – im Ursprung bin ich aber gelernter Schlosser. Heute führe ich außerdem Unternehmen auf den richtigen Weg, wenn es um Veränderung und Prozessverbesserungen geht – so wie hier in Nordenham. Ich halte nichts davon, von oben herab Handlungsanweisungen zu geben. Wer das Problem hat, kennt auch die Lösung. Die Teams brauchen nur ein bisschen Unterstützung dabei, selbst Ideen zu entwickeln und die beste Lösung zu finden. Dazu bin ich hier.

Die Teams finden selbst die beste Lösung

1+1=1: Wer nimmt an den Workshops teil?

Heikel Hamadou: Früher oder später eigentlich alle NMGLer. Für jeden Termin habe ich gemeinsam mit Prof. Mola Mitarbeitende aus den verschiedensten



Fotos: Persönliche Eindrücke unseres Teams

Bereichen ausgewählt. Morgens und nachmittags ist jedes Mal auch die Geschäftsführung dabei.

Prof. Mola: Außerdem haben wir unter den Mitarbeitenden jemanden identifiziert, der die Belegschaft gut kennt und dem viele vertrauen: **Ingo Gaertner**. Ihn habe ich sofort ins Boot geholt und schon bald auch selbst Workshops leiten lassen.

[weiter auf der nächsten Seite](#)



Kai Büsing, Schichtmeister der Raffination bei NMG, hat den Workshop bei Prof. Mola schon mitgemacht. Herr Büsing, wie fanden Sie's?

Erst war ich skeptisch, aber ich muss sagen: Der Workshop war wirklich super! Ich würde das jederzeit wieder machen, weil es so effektiv war. Vieles kann sogar in den Abteilungen selbst umgesetzt werden, für andere Dinge werden wir Anträge stellen. So klar hätten wir das ohne den Workshop nie formulieren können.

Können Sie ein konkretes Beispiel nennen?

Zum Beispiel haben wir darüber gesprochen, dass es in der Produktion Masken gibt, die Risse haben oder stark verformt sind. Das ist natürlich ein Sicherheitsrisiko, und viele haben sich darüber geärgert, es aber nicht gemeldet. Jetzt haben wir einen Antrag gestellt, dass die Visiere der Masken öfter kontrolliert und bei Bedarf ausgetauscht werden. Wir wollen so wieder nach Hause gehen, wie wir hergekommen sind: nämlich gesund.

„
Cebraill Demir:
„Ich war zu Beginn nicht überzeugt davon, dass wir Prof. Mola wirklich brauchen. Jetzt finde ich die Workshops und die daraus abgeleiteten Maßnahmen aber sehr gut! Wichtig ist nur, dass der Maßnahmenkatalog jetzt auch wirklich abgearbeitet und umgesetzt wird. Nur wenn die Mitarbeitenden spüren, dass sie gehört werden, dass Versprechungen ernst genommen und Hoffnungen erfüllt werden, kann der Kulturwechsel gelingen.“
“

Viele Meinungen – eine gemeinsame Lösung

1+1=1: Und wie genau läuft so ein Workshop ab?

Prof. Mola: Es funktioniert ungefähr so: 15 Menschen gehen mit unterschiedlichen Meinungen in einen Raum – und im Idealfall kommen sie acht Stunden später mit gemeinsamer Erkenntnis und Lösungsvorschlägen wieder heraus. Ich bin dabei nur die „Leitplanke“. Dazu benutze ich Methoden aus der so genannten Six-Sigma-Technik. Wenn die Teilnehmer am Ende denken: „Wozu haben wir diesen Mola eigentlich gebraucht?“, dann habe ich meinen Job gut gemacht. Ingo Gaertner hat mich dabei sehr unterstützt und wird den Change-Prozess auch weiter vorantreiben, wenn meine Arbeit hier getan ist.

1+1=1: Wie kommen die Workshops bei den Mitarbeitenden an?

Heikel Hamadou: Wirklich sehr gut. Am Ende des Tages sind selbst die größten Skeptiker meist überzeugt und froh, teilgenommen zu haben. Jeder kann offen sagen, was ihn stört und mit an der Lösung arbeiten. Für längerfristige Themen werden Herangehensweisen und Maßnahmen entwickelt, wie es in Zukunft besser laufen kann.

Die Menschen sollen gerne zur Arbeit kommen

1+1=1: Was wäre für Sie das optimale Ergebnis?

Heikel Hamadou: Im besten Fall kriegen wir es hin, dass die Menschen hier wieder glücklich zur Arbeit kommen. Jahrelang waren sie unsicher, wussten nicht, wie es weitergeht. Mit den Workshops wollen wir jetzt raus aus diesem Notfallmodus!

„
Und was macht die NZH?

Waldemar Klink:

„Bereits im Jahr 2019 gab es in der Zinkhütte die erste DEKRA-Umfrage. Damals haben wir uns für die betriebliche Auswertung und die interne Aufarbeitung unserer Probleme entschieden. Genau das machen wir auch jetzt wieder: Anfang Juli gab es täglich Gespräche und Meetings, unter anderem mit den Betriebsleitern und dem Team der Arbeitssicherheit. Wir haben Schwachstellen erörtert und einen Maßnahmenkatalog erarbeitet. Also ganz ähnlich wie bei den Kollegen der Bleihütte – nur, dass wir den Weg eben intern gehen.“

Klaus Garlichs:

„Ich unterstütze das Vorgehen der Zinkhütte voll und ganz. In der Vergangenheit sind die entwickelten Maßnahmen nach Möglichkeit immer umgesetzt worden. Unser Weg hat sich also bewährt und ich finde es richtig, dass wir ihn jetzt konsequent weitergehen.“
“

Das ist der „Neue“



7 FAKTEN ÜBER ...

THOMAS HÜSER

Aktuelle Position:	Geschäftsführer am Standort Glencore Nordenham
Ausbildung:	Magister Artium Geisteswissenschaften, Unternehmer
Berufserfahrung:	Mehr als 20 Jahre als Unternehmensberater in der Industrie für Großinvestitionen, Strukturwandel und Transformation mit den Schwerpunkten Medien und Governmental Relations
Alter:	51
Familienstand:	Verheiratet, 4 Töchter, 1 Sohn
Hobbys:	Radfahren, Lesen (Historische Romane/Biografien)
Gedanken zur Arbeitsweise:	Es ist sinnlos zu sagen: Wir tun unser Bestes. Es muss dir gelingen, das zu tun, was erforderlich ist. (Winston Churchill)

Unsere neuen Kolleg*innen



Niklas Oppitz

Bei NZH seit: Februar 2022
Position: Industriemechaniker
Aufgaben: Gehört zum Team der Instandhaltung in der Bäderhalle
Ausbildung: Bei der NZH zum Industriemechaniker, wurde übernommen und wird weiter ausgebildet zum Konti-Schichtspringer
Privates: Niklas Oppitz ist 21 Jahre alt, Single und wohnt mit zwei Katzen in Blexen.
Hobbys: Dampfmaschinen und Auto fahren

VIER VON VIELEN...
Bitte melden Sie sich, wenn sie auch neu hier sind und gerne in die Zeitung möchten.



Marco van Dommelen

Kontakt

Telefon 04731 361 422
Marco.Van.Dommelen@glencore.de



Kim Spiekermann

Bei NMG seit: 1. April 2022
Position: Help Desk IT Bereich für NZH und NMG
Aufgaben: Mich kann man anrufen, wenn z. B. etwas versehentlich gelöscht wurde. Ich installiere PCs, Drucker und ähnliches. Auch für Teams bin ich die Ansprechpartnerin.
Ausbildung: Fachinformatikerin für Systemintegration
Vorherige Stationen: Abitur 2013, danach Bundesfreiwilligendienst bei der Johanniter-Unfall-Hilfe, von 2014-2017 Ausbildung zur Fachinformatikerin für Systemintegration bei der Systemhaus Spiekermann GmbH.
Privates: Ich komme ursprünglich aus Duisburg, bin aber hier aufgewachsen und wohne mit meiner Schildkröte in Reitland.
Hobby: Sport, tauchen, joggen, Fitness
Motto: „Wer sein Ziel kennt, findet den Weg“

Kontakt

Telefon 04731 361 555
Kim.Spiekermann@glencore.de



Muhammed Koc

Bei NMG seit: 1. Juni 2022
Position: Project Management Officer in der Technology Abteilung
Aufgaben: Überwachung der Projekt- und Budgetplanung. Vereinheitlichung der Prozesse für NMG und NZH nach Glencore-Standards.
Ausbildung: Bachelorstudium International Management und Masterstudium Business Management in Bremen.
Vorherige Station: PMO für 2 Jahre in der Zentrale der Deutschen Bank in Frankfurt am Main.
Privates: Ich bin verheiratet und habe eine Tochter. Die Zweite kommt sehr bald zur Welt. In Nordenham bin ich geboren und aufgewachsen und wohne zurzeit noch in Delmenhorst.
Hobbys: Fußball, E-Commerce, Digitalisierung
Motto: „Wenn du etwas willst, dann hilft dir das ganze Universum, es zu erreichen.“ (Paulo Coelho)

Kontakt

Telefon 04731 361 442
Muhammed.Koc@glencore.de

Bei NZH seit: 22. Juni 2022
Position: TPM Manager (Total Productive Maintenance)
Aufgaben: Das Instandhaltungssystem vereinheitlichen und dabei die Mitarbeitenden mit einbeziehen. Die Glencore-Standards bei NZH & NMG gleich umsetzen.
Ausbildung: Diplom-Ingenieur
Vorherige Stationen: Für Gold Fields und Anglo American in war ich in südafrikanischen Goldminen später für Glencore 6 Jahre in der Demokratischen Republik Kongo tätig.

2015 ging es für Glencore nach Chile zu einer Kupferschmelzanlage und drei Jahre später als Asset Manager auf die Philippinen.
Privates: Geboren in Südafrika in einer niederländischen Familie, verheiratet mit Lelani, ziehe ich mit unseren Kindern, Eduan und Mia nach Bremen, in die Nähe der internationalen Schule.
Hobbys: Radrennen, Motorrad fahren und Motocross
Motto: „Was du einbringst, bekommst du auch zurück.“

Qualität und Risiken – die müssen gemanagt werden!

Was macht eigentlich Katja Hennig?
einspluseinsgleich eins
hat sie besucht.

Katja Hennig arbeitet seit September 2010 bei NZH. Sie ist zuständig für Risiko-, Qualitäts- und Chemikalien-Management. Dienstleisterfragebögen wertet sie aus und ist Störfallkoordinatorin. Hinzugekommen ist seit Kurzem das Thema Compliance-(Anti-Korruptions-)Koordination. Ursprünglich ist sie Bankkauffrau und studierte danach Sicherheit- und Gefahrenabwehr.

”
Dokumente und Tabellen sprechen lassen
“

Ich arbeite vor allen Dingen mit einer unglaublichen Menge an Dokumenten und Tabellen. Auch aus den Betrieben erwartet Glencore die Pflege vieler Dokumente, damit alle Informationen an einer Stelle zusammenlaufen, in diesem Fall bei mir. Man kann es kaum glauben, aber damit sorgen wir u. a. dafür, dass die Arbeits- und Produktqualität eingehalten und manchmal auch erhöht wird. Auch die interne wie externe Sicherheit für alle wird hier beobachtet, analysiert und geschaffen. Und dies im besten Falle vorbeugend. Dabei müssen wir die Glencore-Standards und die in Deutschland vorgegebenen Regeln sowie deren Änderungen immer im Auge haben. Zum Beispiel hängt davon auch die Erlangung von Zertifikaten für Anwendungen oder Produkte ab. Ohne die hätten wir keine Genehmigungen für all unsere Aktivitäten.

”
Ich verschaffe Durchblick bei allen Prozessen
“

Früher sah insbesondere das Risikomanagement noch ganz anders aus. Es war nicht so detailliert und komplex. Heute wird allem auf den Grund gegangen und zwar initiativ. Nicht erst, wenn es zu spät sein könnte. Glencore hat Standard-Risiken, die weltweit an den Standorten bestehen könnten, aufgelistet und sehr genau ausgearbeitet, wie diesen Risiken entgegengetreten werden kann. Des Weiteren wurden mit den Erfahrungen aller Standorte weltweit entsprechende Verhaltensweisen, Maßnahmen und Prozesse der fortlaufenden Prüfung und Entwicklung ausgearbeitet. Das sieht sehr verkürzt in etwa so aus:

Wir erhalten die Beschreibung eines Standard-Risikos und dann geht es im Groben so vor sich:

- 1) **Wir fragen uns, haben wir dieses Risiko?**
- 2) **Wenn ja, gibt es einen Maßnahmenplan, um das Risiko abzuschaffen oder zu mildern, wenn nicht, müssen wir Maßnahmen oder Lösungen erarbeiten?**
- 3) **Haben wir den Plan umgesetzt oder wie müssen wir ihn umsetzen und wer ist dafür verantwortlich?**

Sehr detaillierte Fragebögen gibt es tatsächlich zu jedem Thema und wir sprechen von einer unzählbaren Menge an Fragen, Antworten und Daten.



”
Wir können handeln, bevor etwas schief gehen könnte
“

Für jeden Standort gibt es ein zentrales Rahmenprogramm (Framework), mit dem jeder Prozess durchleuchtet wird, um sowohl die Stärken als auch die Schwächen erkennen zu können und vorzeitig, bevor etwas in Schieflage geraten könnte, Gegenmaßnahmen vorzunehmen. Dies gilt nicht nur für die Produktion, sondern auch die Verwaltung und Kommunikation.

”
Das ist nicht nur Theorie ...
“

Ich gehe oft in die Betriebe und informiere mich vor Ort bei den Betriebsleitern und in der Verwaltung bei den Abteilungsleitern. Nur sie können viele Fragen beantworten und am besten einschätzen, was man tun könnte, wenn ein Risikofaktor erkannt ist. Dabei gibt es mehrere Effekte: Manchmal wurde dieses Risiko bisher nicht gesehen, denn jeder ist irgendwann zu einem Teil „betriebsblind“, manchmal werden in den Gesprächen auch solche deutlich, die bisher nicht bekannt waren und oft findet man auch das Bewusstsein für einen Risikofaktor, den Maßnahmenplan und die bereits umgesetzte Lösung vor. Und auch das wird dokumentiert.

”
Es handelt sich um lebende Dokumente
“

Man sieht Zusammenhänge und daraus entstehende potenzielle Risiken oft erst, wenn man alles in einer Tabelle, auf einem Dokument zusammengefasst hat. Dabei entsteht eine erstaunliche Transparenz. Alles auf einen Blick: Was haben wir, was brauchen wir und mit was machen wir wann weiter? Nichts ist starr oder endlich, es handelt sich um lebende Dokumente, die jede Entwicklung und Veränderung erfassen.

”
Warum muss das denn aufgeschrieben werden?
“

Man begegnet bei all den Fragen, die man Kolleginnen und Kollegen stellt, auch einer gewissen Distanz. Warum wird das aufgeschrieben, habe ich etwas falsch gemacht? Wir haben selbst den Überblick und wer will das wissen? Dann werden wir um Verständnis. Wir wollen nicht urteilen oder petzen, wir wollen helfen.

Es geht um das Große und Ganze, die Anlagen, die Verwaltung, all diese Prozesse müssen durchschaubar sein. Für die Sicherheit – sowohl die für Leib und Seele der Mitarbeitenden und der Gesellschaft, als auch für die wirtschaftliche Stabilität.

Auch Wissen muss gemanagt werden, denn niemand kann alles im Kopf behalten und was passiert, wenn Schlüsselpositionen nicht mehr besetzt sind oder neu besetzt werden müssen? Da ist es absolut notwendig, dass man sich in das Universum des Betriebes einlesen kann und damit auch Diejenigen aus dem Konzern, die nicht vor Ort sind, die Organisation des Standortes unterstützend begleiten können.

Die drei vom BSO ...

... geben einen Ausblick auf die nächste Ausgabe Ende Oktober, denn dann stellen wir den Betrieb des Badschmelzofens (BSO) und Reduktionsofens (SRO) vor. Hier erst einmal drei Kollegen vom BSO.



Florian Voigt

Florian ist verheiratet, hat zwei Kinder und kommt aus Oldenburg. Er ist Schichtvorarbeiter und hat vor 22 Jahren seine verkürzte Ausbildung zum Chemikanten hier gemacht. Er konnte vorziehen und das war eins seiner Highlights: „Als ich beim SRO neu war, fing ein Band an zu brennen. Ich bin sehr ruhig geblieben und wir konnten das schnell lösen. Niemand wurde verletzt. Meine Besonnenheit war genau die Bestätigung, dass ich nicht so schlecht sein kann.“
Wie er sich fühlt nach dem Closing?
„Erst musste ich mich an die Veränderungen gewöhnen, aber vieles ist besser geworden und es passiert wirklich was.“



Dirk Nemeier

Dirk ist in Nordenham geboren und geblieben. Er hat ein Kind und ist verheiratet. Seit 2001 ist er dabei und mittlerweile Betriebsvorarbeiter im Bereich BSO und SRO. Er hat hier schon seine Ausbildung zum Verfahrensmechaniker gemacht. Vor 10 Jahren hat er mit Unterstützung des Unternehmens seinen Meister neben der Arbeit gemacht. Er hat schon seinen Anfang sehr gut in Erinnerung.
Was ihn am meisten beeindruckt hat, als er hier angefangen hat? Das gute Gemeinschaftsgefühl. Zurzeit ist vieles im Wandel und so soll es weitergehen. Versprechen sollen umgesetzt werden. „Dann kann ich nur sagen, weiter so!“



Wladimir Teichröb

Wladimir ist Vorarbeiter und wohnt mit seiner Frau, der Tochter und der Dogge, die noch wächst, in Nordenham und kommt ursprünglich aus der Ukraine. Seit 2001 ist er dabei. „Ich war Kfz-Mechaniker und Kollegen haben hier gearbeitet, die haben mir die Arbeit empfohlen. Beim Vorstellungsgespräch hat man mich durch die Produktion geführt. So etwas hatte ich noch nie gesehen. Das und die Leute hier haben mich überzeugt und deshalb bin ich hier. Manchmal machen wir auch privat was zusammen und sind ein gutes Team. Wenn ich mir etwas wünschen dürfte, dann hätte ich gerne die 35-Stunden-Woche zurück.“

Herzlichen Glückwunsch dem Gewinner der letzte Ausgabe!

Gewonnen hat **Jochen Höger** aus der Umschmelz- und Gießanlage. Herzlichen Glückwunsch!

QUIZ TIME

Gewinnen Sie eine von zwei hochwertigen Stormtech Wind-/Regenjacken

Beantworten Sie die 4 folgenden Fragen. Die Antworten finden Sie auf den NZH und NMG Webseiten. Unter Angabe Ihres Namens und Ihrer Telefonnummer schreiben Sie die Antworten entweder auf Papier und geben Sie beim Pförtner ab oder Sie senden die 4 Antworten per E-Mail an Sherin Wefer.

Kontakt: Sherin.Wefer@glencore.de. Unter allen, die sechs richtige Antworten einreichen, werden die beiden Gewinner per Losverfahren ermittelt. Einsendeschluss ist der 30.08.2022.

1. Welche Produkte stellt Nordenham Metall her?
2. Wie wird bei der NMG der fossile Erdgasverbrauch reduziert? (Nachhaltigkeit)
3. Wann wurde die Nordenhamer Zinkhütte ein Teil der Glencore-Gruppe?
4. Um wieviel Prozent wurde die Zinkemissionen reduziert? (Nachhaltigkeit)





Funktion: Betriebsleiter Bäderhalle und Bereichsleiter Nassbetriebe

Ausbildung und Stationen:

1987-1990 Ausbildung zum Betriebs-schlossler auf der Hütte
1990-1991 Fachhochschulreife erlangt
1991-1992 Tätig in der Umschmelz- und Gießanlage
1992-1997 Studium der Verfahrenstechnik in Bremerhaven
1997 10 Monate Grundwehrdienst
1997-2000 Ausflug zu Airbus, um wieder zurückzukommen

Eine Familiengeschichte – eng verwoben mit der Geschichte der Hütten

Sven Lippa erzählt

„Die Lippas sind eine große Familie“

Zurückgekommen ist Sven Lippa wegen der Menschen hier auf der Hütte und der interessanten Arbeit. Es hat ihm hier immer gefallen. Schon Urgroßvater, Großonkel, Großmutter und Opa, sowie der Vater Rafael Lippa und der Bruder Mark Lippa haben hier gearbeitet. Sein Vater hat auf der Hütte Karriere gemacht. Angefangen mit der Ausbildung hat er sich weiter fortgebildet, bis er Betriebsleiter der Umschmelz- und Gießanlage wurde. Fast 50 Jahre war er hier. Sven und Andreas Lippa sind im Moment die einzigen Lippas, die auf der Hütte tätig sind. Die Lippas sind eine große Familie. Der Urgroßvater hatte elf Kinder und der Großvater, Edmund Lippa, war der Jüngste.

Mit dem Essen wurde gewartet, bis die Schicht des Vaters zu Ende war

Sven Lippa erinnert sich an seine Kindheit, die eng verbunden war mit dem Hüttenbetrieb: „Papa, was ist eine Hütte?“ hat er einmal gefragt. „Eine Hütte ist der Ort, wo das Feuer niemals ausgeht.“ war die faszinierende Antwort. Auch der Alltag der Kinder war von der Arbeit der Großeltern und des Vaters geprägt. „Mit dem Essen mussten wir immer warten, bis die Erwachsenen von der Schicht kamen. Und nach einer harten Nachtschicht konnte man nur auf Zehenspitzen durch die Wohnung schleichen, denn es wurde erst einmal geschlafen.“ Und natürlich haben ihn die vielen Geschichten, die zu Hause erzählt wurden, schwer beeindruckt.

Für die Kinder wurde viel vom Unternehmen getan

Der Vater Rafael Lippa erzählte von den Weihnachtsfeiern der Belegschaftskinder, wie der Bus bis vor die Haustür kam, um die Kinder zur Weihnachtsfeier abzuholen. Alle Kinder der Belegschaft waren in das Kasino eingeladen. „Dort warteten schon der Weihnachtsmann und kleine Geschenke. Es war immer ein besonderer Tag.“ Für die Kinder der Mitarbeiter sei viel gemacht worden. Im ersten Weltkrieg hatte die Hütte den ersten Kinderhort eingerichtet. Aus Berlin wurde dafür eine „Kindergärtnerin“ engagiert. In dieser Zeit mussten die Frauen auf der Hütte arbeiten, da die Männer in den Krieg zogen. Dass Kinder von Kollegen in den Bann der Hütte gezogen wurden und werden, sieht man daran, dass es einige Familien gibt, die bereits in der zweiten-, dritten oder gar vierten Generation hier arbeiten.

In den Erzählungen seiner Großeltern sah auch die Umgebung des Hütten-geländes noch ganz anders aus. Direkt vor dem Werktor waren einige Kneipen, in die man ging, sobald man seine wöchentliche Lohntüte abge-holt hatte. Sehr zur Sorge der Familienangehörigen.

Der Urgroßvater war Artist und Künstler und arbeitete auf der Hütte

Sven Lippas Urgroßvater war Artist und ist durch die Welt gereist. Aber er kam immer wieder zurück nach Nordenham und arbeitete hier, um außer-halb der Saison Geld für seine Familie zu verdienen.

Um sein Einstellungsgespräch rankt sich eine Legende. So soll er zunächst abgewiesen worden sein, weil er zu schwächling für die harte Arbeit ge-wesen sein soll. Aber als Artist war er ein Kuriosum. Der Urgroßvater war schmerzempfindlich und hatte vermutlich eine doppelte Schädeldecke. So schlug er eine Wette vor: Er würde eingestellt werden, wenn er es schaf-fe, die Schreibtischplatte durchzuschlagen, indem er seinen eigenen Kopf darauf schlug. Man lachte ihn wohl aus, aber versprach, ihn dann einzu-stellen. So sei er zu seinem Arbeitsplatz gekommen. Aber wie gesagt, man weiß es nicht genau.

Georg Alexander Lippas Vermächtnis: zwei in Öl gemalte Bilder von Arbeitern auf der Hütte von 1950

Der künstlerisch begabte Georg Alexander Lippa, ein Großonkel von Sven, malte unter anderem zwei Bilder, sogenannte Berufsbilder, die Tätigkeiten aus der damals noch thermischen Zinkhütte zeigen (1972 wurde auf Elektro-lyse umgestellt). Signiert sind sie mit G.A. Lippa 1950 und der Großneffe, Sven Lippa, fand sie in der Garage vom Opa. Leihweise hat er sie nun im Treppenhaus des Betriebsbüros aufgehängt. „Wo könnten sie besser hin-passen als hier?“

Ein Blick in die Zukunft

„Ich wünsche mir, dass die Hütte noch vielen Generationen Arbeit bietet und das Feuer hier niemals ausgeht. Vielleicht fängt eine meiner beiden Töchter hier irgendwann an zu arbeiten. Dann wäre die Familie Lippa in der fünften Generation auf der Hütte tätig.“

Mal ne ganz andere Abteilung ...

Was machen die eigentlich in der Verwaltung?

einspluseinsgleich eins

sprach mit Alexandra Scherotzki,
Leiterin der Abteilung Finanz- und Rechnungswesen.

Manchmal, in Gesprächen mit Kollegen und Kolleginnen in der Produktion, sind schon mal Kommentare zur Verwaltung zu hören. „Was machen die da eigentlich an ihren gemütlichen Schreibtischen? Warum werden so viele eingestellt, bildet sich womöglich ein Wasserkopf mit Menschen, die weit entfernt sind von unseren Produkten?“



v.l.n.r.: Marcel Böhm-Neehuis, Isabelle Bartels, Alexandra Scherotzki, Larissa Wilksen, Lars Stöber

Wir besorgen das Geld, um Dinge oder Dienstleistungen kaufen zu können. Ist zu der Zeit kein Geld sofort verfügbar, muss eine Finanzierung des Projektes geplant werden. Wer finanziert zu welchen Konditionen? Eine solche Planung ist sehr umfangreich, da immer alle Projekte und Zahlungsausgänge betrachtet werden müssen.

Wir kalkulieren sogar die Zukunft

Zahlen sind unsere Welt

Wir haben eine große Spannbreite an Themen, die wir perfekt und auf mindestens zwei Stellen hinter dem Komma genau berechnen müssen. Zahlen sind unsere Welt. Sie müssen immer stimmen und verändern sich ständig, sodass wir täglich vor neuen Herausforderungen stehen. Die Zahlen müssen nicht nur festgehalten, sondern ausgewertet, verglichen, eingeordnet und auch im Voraus schon sehr genau geschätzt und geplant werden. Hinter den Zahlen steht echtes Geld. Geld, das gebraucht wird um Löhne, Material für die Produktion, Projekte und so den ganzen Betrieb zu finanzieren.

Wir besorgen das Geld, um Dinge kaufen zu können

Werden zum Beispiel Projekte zur Reparatur oder Erneuerung und Ergänzung von Anlagen nötig, müssen die Kosten berechnet und das Geld dafür „beschafft“ werden. Die Beschaffung erfordert eine genaue Planung. Im ersten Schritt wird das Projekt in die gesamte Budgetplanung für das Jahr eingefügt: Wie viel Geld wird gebraucht und wann? Wie sieht zu dem Zeitpunkt die Verfügbarkeit dieser Summe aus? Das gehört zum Bereich des Cash-Managements, für das wir auch verantwortlich sind.

Alle Abteilungen arbeiten füreinander

Zu letzterem gehört die Prüfung der Produktionsdaten: Was und wie viel wird gebraucht, zu welchem Preis wird gekauft, was kommt am Ende bei der Produktion heraus und kann zu welchem Preis verkauft werden? Wir bemerken dabei auch Auffälligkeiten, wie außerordentlichen Materialverbrauch oder zu hohe Kosten, die im Betrieb selbst vielleicht nicht sofort sichtbar werden. Dann wird in der Abteilung nachgefragt und – wenn nötig und möglich – wird mit anderen Abteilungen nach Alternativen gesucht. Auch die Rechnungen für Wartungsverträge werden bei uns geprüft und nachgehalten.

Melden Sie Ihre Abteilung für die nächste Ausgabe an!



Alexandra Scherotzki

Wenn es Lieferschwierigkeiten gibt, treten wir den Lieferanten auf die Füße. Wenn Material für die Produktion, Reparaturrechnungen oder Investitionen nicht bezahlt werden können, stehen irgendwann die Anlagen still. Alle Abteilungen brauchen sich gegenseitig und arbeiten füreinander. Deshalb ist das Miteinander besonders wichtig.

Wir sind eins und halten zusammen

Unser Team umfasst gegenwärtig 14 Personen. Zwei Stellen davon konnten wir leider bisher noch nicht besetzen. Zusätzlich unterstützt eine Auszubildende unser Team, die alle Abteilungen der Verwaltung bei Glencore Nordenham während Ihrer Ausbildung durchlaufen wird. Wir sind eins, denn das Finanz- und Rechnungswesen von NMG und NZH wurde nach dem Closing zusammengelegt. Die Besetzung der offenen Stellen ist notwendig, denn die Arbeitszeit der Kolleginnen und Kollegen reicht oft trotz großer Einsatzbereitschaft nicht, um die ganze Arbeit zu bewältigen. Seit dem Closing arbeiten wir zusätzlich zu den üblichen Aufgaben daran, das Rechnungswesen der NMG und der NZH mit allen Daten, Berichten und Abläufen so anzugleichen, dass wir diese optimieren und sie mit dem gleichen digitalen Buchhaltungssystem bearbeiten können. Das ist die schwierigste Aufgabe, denn viele Arbeitsabläufe sind in den zwei Unternehmen auf unterschiedliche Weise durchgeführt worden. Aus zwei „Systemen“ müssen wir eins machen und das auch vor dem Hintergrund, dass der Glencore-Konzern auch den digitalen Wandel vorantreibt. Glencore entwickelt derzeit neue digitale Lösungen, die für unsere gesamte Abteilung neu sind. Auch geistige Arbeit und die große Verantwortung – wir müssen das Geld, das wir ausgeben, sehr genau rechtfertigen können –, sind sehr kräfteraubend. Der Zeitdruck kommt dazu. Von unschätzbarem Wert ist der Zusammenhalt. Wir helfen uns gegenseitig und halten die gute Stimmung aufrecht.

Wir rücken zusammen – auch räumlich

Umzug und Renovierung an allen Ecken und Enden

Die Kolleginnen und Kollegen der Blei- und der Zinkhütte rücken immer näher zusammen. Es gibt sie nicht mehr, die Bleiseite und die Zinkseite – wir sind Glencore Nordenham und müssen an einem Strang ziehen. Das gelingt besser, wenn man auch räumlich nah beieinander ist und die Kolleg*innen auf dem Flur trifft. Man kann einfach effizienter arbeiten und gemeinsame Stärken nutzen. Die bestehenden Gebäude auf dem Werkgelände und das Verwaltungsgebäude bei Stührenberg **1** sollten optimal aufgeteilt werden, sodass NZH- und NMG-Mitarbeitende der gleichen Abteilung zusammensitzen können. Um dies zu gewährleisten, mussten einige Leute umziehen, was man dazu genutzt hat, die teilweise veralteten Räumlichkeiten zu renovieren. Die Renovierungen und Umbauarbeiten sind allerdings noch nicht überall abgeschlossen.

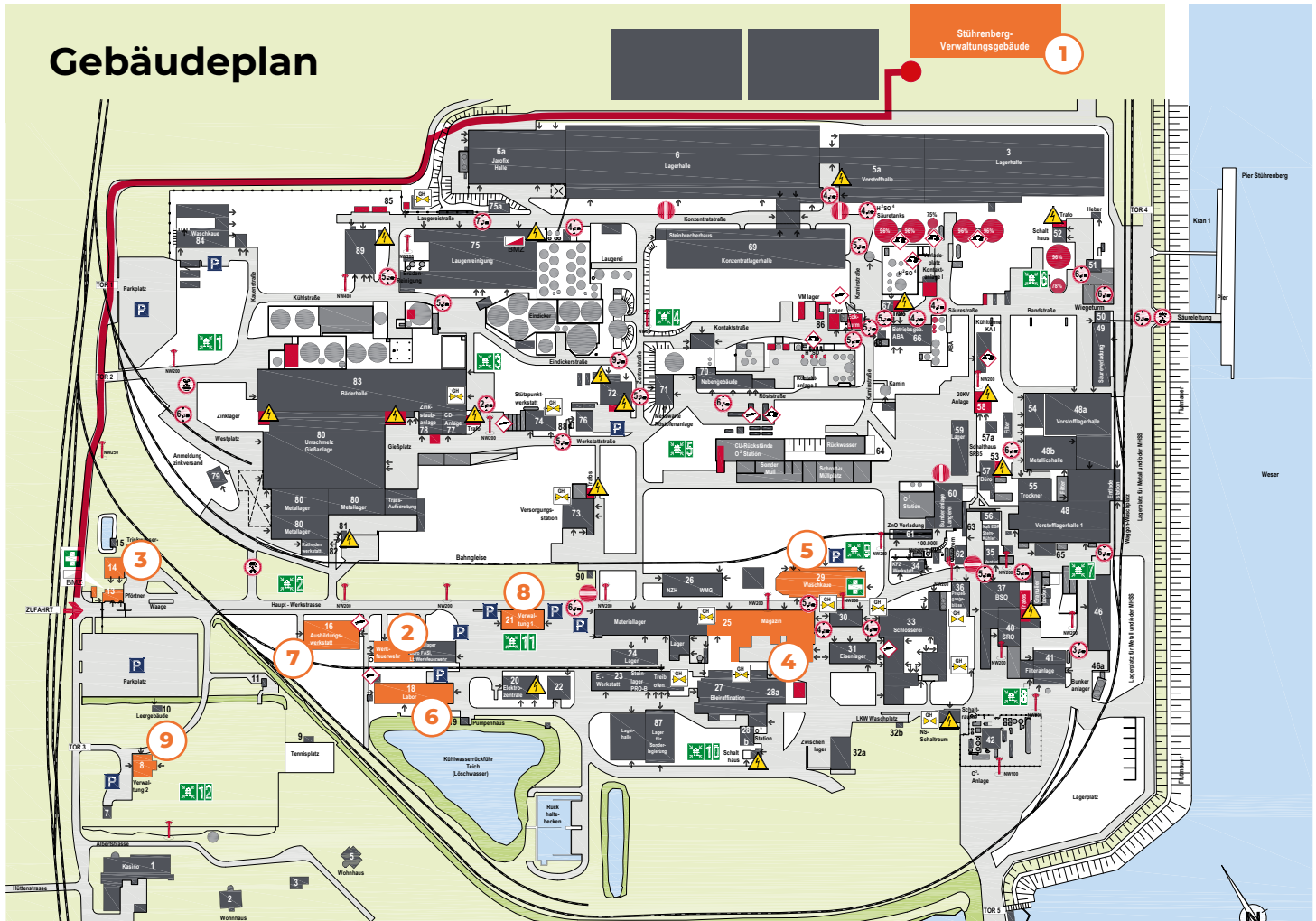
Diese Abteilungen „spielen“ jetzt in einer Mannschaft:

Manche Abteilungen waren schon immer für beide Hütten zuständig. Dazu gehören die Werkfeuerwehr **2**, die Pfortnerei **3**, das Magazin **4**, die Sanitätsstelle **5**, das Labor **6**, IT **8** und die Ausbildungswerkstatt **7**. Zusammengezogen sind in das Stührenberg-Verwaltungsgebäude die Mitarbeitenden aus den Abteilungen Finanz- und Rechnungswesen, Verkauf und die Personalabteilung.

Auch „Neue“ sind dazugekommen

Manche Teams wurden nicht nur zusammengelegt, sondern sogar erweitert. Denn entgegen der Befürchtung, dass die Zusammenlegung von Abteilungen Entlassungen nach sich zieht, werden weiterhin Leute eingestellt, weil es durch die Transformation des Standortes immer mehr zu tun gibt. Apropos, das neue Projektmanagement von Glencore Nordenham sitzt nun im Verwaltungsgebäude **8**.

Last but not least hat sich auch die Geschäftsführung beider Unternehmen in der Villa **9** zusammengetan. Dort arbeitet auch die Assistenz der Geschäftsführung und der zusammengeführte Bereich „Einkauf“ seit ein paar Wochen ...



Die Ausgaben für Fahnen, Plakate und Zeitung lohnen sich



Zeitung – Die einen müssen wissen, was die anderen tun

Manche Kritik aus der Belegschaft gibt es für die Ausgaben für Fahnen und Plakate, sowie die Kosten für die Mitarbeiterzeitung, die Sie gerade in den Händen halten. Um ein Team zu werden, muss man wissen, was die „Anderen“ tun und zu wem man gehört, und dazu braucht man Kommunikation. Wie könnte man besser Informationen teilen, als auf den Monitoren und in einer Zeitung, die wirklich jeden erreicht, weil sie direkt nach Hause geliefert wird? Wer Zugang zu MS Teams hat, kann die Papierform abbestellen und die digitale Version lesen. Wir wollen informieren über das, was auf dem Werkgelände und in den Abteilungen passiert. Über Glencore in der Schweiz und weltweit soll berichtet werden. Und vor allem stellen wir die Menschen vor

und was sie bewegt. Nicht zuletzt möchten wir erklären, warum manche Entscheidungen getroffen werden. Sie kann keinesfalls den persönlichen Dialog ersetzen, aber die Zeitung ist ein wichtiger Baustein für die Kommunikation untereinander.

Fahnen – Zeichen setzen und das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken!

Teams brauchen gemeinsame Symbole zur Identifikation mit einer Gruppe. So ist es beim Fußball für das Gemeinschaftsgefühl nach innen und das Statement nach außen, und nicht anders ist es bei Glencore Nordenham. Mit den Fahnen ist die Integration der NZH und der NMG unter dem gemeinsamen Namen „Glencore Nordenham“ für jede Person, die das Gelände betritt, sofort sichtbar. Wir alle sehen damit täglich die Veränderung. Sie ist überall spürbar. Es wird neu gebaut, renoviert und repariert, erneuert und verbessert. Die Fahnen zeigen uns: wir sind Glencore Nordenham.



Ideen zum Anfassen

Das zentrale Projektmanagement in Nordenham

einspluseinsgleich eins sprach mit Christoph Zschiesche

Die Planung und Realisierung von Investitionsprojekten ist sehr wichtig, damit der Standort Nordenham heute und in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt. Im Technology Team laufen die Fäden für Investitionsprojekte der Blei- und Zinkhütte zusammen. Christoph Zschiesche und Muhammed Koc prüfen, bewerten und priorisieren Ideen, sorgen für ein kontinuierliches Projektportfolio und schaffen so die Grundlage für die Investitionsplanung des Standorts.



Christoph Zschiesche

Sind Projekte in beiden Hütten vergleichbar?

Obwohl die Prozesse grundsätzlich verschieden sind, gibt es viele ähnliche Fragestellungen. Denn egal ob Zink oder Blei: Entscheidend für Optimierungen ist immer die Auswahl der am besten geeigneten Technologie. Auch viele weitere Aspekte des Projektmanagements sind in beiden Hütten zu beachten. Zum Beispiel müssen – unabhängig vom Einzelprojekt – die weltweiten Glencore-Standards in puncto Qualität, Innovation, Technologie und Effizienz umgesetzt werden.

Aber warum brauchen wir eine zentralisierte Projektsteuerung?

Das erklärte Ziel des Zusammenschlusses beider Hütten lautet: gemeinsame Stärken nutzen, um konkurrenzfähig zu bleiben. Eine effiziente, qualitativ hochwertige und transparente Projektplanung und -abwicklung spielt dabei eine wichtige Rolle. Durch das zentrale Projektmanagement können Projekte sehr früh geplant, deren Abhängigkeiten diskutiert und dabei auch Kapazitäten gebündelt werden. „Zum Beispiel kann es sein, dass für mehrere Projekte an verschiedenen Stellen im Werk ähnliche Bauteile, Materialien oder

50 Ideen - 1 Projekt:
Ihre Ideen sind unser Rohstoff



Projektmanagement: Ein konkretes Beispiel Unser Vakuuminduktionsofen

- » Im Jahr 2020 wurde die Idee zum ersten Mal diskutiert.
- » Die Ausgangsfrage: Wie steigern wir die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes?
- » Die Idee: Bei der Verarbeitung komplexer Einsatzstoffe wie Elektroschrott könnten neben Blei und Zink auch Gold, Silber und weitere wertvolle Rohstoffe zurückgewonnen werden.
- » Recherche im Jahr 2021: Wer bietet eine solche Technologie an? Was kostet das? Welche potenziellen Standorte kämen in Frage?
- » März 2022: Der Technologievergleich » Die Entscheidung fiel zugunsten des Vakuuminduktionsofens. Daraufhin wurde ein technisches Konzept für das Gesamtprojekt festgelegt, erste Gespräche mit Lieferanten geführt und ein Projektplan erstellt.
- » April 2022: Es folgten Wirtschaftlichkeitsberechnungen und die Genehmigung der benötigten Mittel.
- » Mai 2022: Der Hauptlieferant für den Ofen wurde beauftragt! Nun konnte die Feinplanung starten, die Vorbereitung der Infrastruktur und die Erstellung der notwendigen Gefährdungsbeurteilungen.
- » Von der ersten Idee bis zur finalen Entscheidung/Beauftragung vergingen mehr als 2 Jahre!

Die nächsten Schritte:

- » Abschluss der Feinplanung
- » Überwachung der Montagearbeiten
- » Planung der Inbetriebnahmephase
- » geplante Inbetriebnahme im Sommer/Herbst 2023

Dienstleister gebraucht werden“, erklärt Christoph Zschiesche. „Vielleicht wird auch identische Technologie eingesetzt – oder eine neue Technologie ist gefragt. Hier können wir Informationen zur Verfügung stellen und Vorschläge machen. Denn vermutlich gibt es keine am Markt verfügbare Technologie, die nicht in irgendeiner Glencore-Anlage auf der Welt bereits genutzt wird.“

Von der Idee zum Projekt

Jede Idee wird gewissenhaft geprüft, anschließend entscheidet das Team – natürlich zusammen mit der Geschäftsführung und der jeweiligen Fachabteilung –, welche Ideen zu konkreten Projekten werden. Das bedeutet, sie werden erst einmal ganz genau betrachtet: Ist das Projekt grundsätzlich machbar? Welche Ressourcen sind dafür nötig? Welchen Nutzen bringt es? Welches Budget müsste eingeplant werden? Ist etwas anderes vielleicht dringender? Erst wenn diese und viele andere Fragen beantwortet sind, fällt die Entscheidung: Geht es in die Planungsphase? Bestätigt sich hier das Potenzial, erfolgt die Mittelgenehmigung zur Projektfineplanung und Umsetzung. Während jeder dieser Phasen ist die entsprechende Fachabteilung eng an der erfolgreichen Projektrealisierung beteiligt.

„Erzählen Sie uns von Ihren Ideen“

Deshalb lautet Christoph Zschiesches Appell an die Betriebsleiter und die gesamte Belegschaft: „Sammeln Sie Ideen, geben Sie sie an uns weiter, erzählen Sie uns davon – wir möchten alles wissen!“ Auch wenn am Ende nicht jede Idee umgesetzt werden kann, sei es doch ganz wichtig, dass am Anfang des Prozesses immer viele neue Anregungen hereinkommen. Für ein gutes Portfolio an Projekten und einen kontinuierlichen Innovations- und Investitionsfluss. „Und wer weiß, vielleicht wird Ihre Idee auch wesentlich später wieder aufgegriffen“, ergänzt Zschiesche. „In der Vergangenheit fehlten oft die Mittel, aber mit der Unterstützung von Glencore können wir uns jetzt wieder trauen, größer zu denken. Also trauen Sie sich – es ist der erste Schritt für Ideen zum Anfassen.“

Glencore rund um den Globus

Heute geht die Reise nach ... England



Vor London werden

Blei und Silber produziert

Vor den Toren Londons ist die britische Glencore-Tochter **Britannia Refined Metals Ltd. (BRM)** zu Hause. Das Werk wurde 1931 gegründet, im vergangenen Jahr feierten die rund 150 Mitarbeitenden den 90. Geburtstag. Bei BRM wird sämtliches Blei geschmolzen und verarbeitet, das im Berg- und Hüttenwerk Mount Isa in Australien von Glencore gewonnen wird. Außerdem produziert das Unternehmen in London rund 200 Tonnen Silber pro Jahr. Mit einer jährlichen Kapazität von über 180.000 Tonnen ist Britannia Refined Metals der größte Bleiproduzent Europas. Ebenso wie die Nordenhamer Zinkhütte wurde BRM im Jahr 2003 von Xstrata übernommen. Seit 2013 gehört das Unternehmen zur Glencore-Gruppe.

Ein Tag in der

Londoner Blei-Produktion

Die Smelter-Teams in London arbeiten in 12-Stunden-Schichten rund um die Uhr. Jedes Team besteht aus einem Teamleiter und vier Hüttenarbeitern. In der Formgebung arbeiten zwei Teams aus jeweils neun Personen in 12-Stunden-Tagschichten.

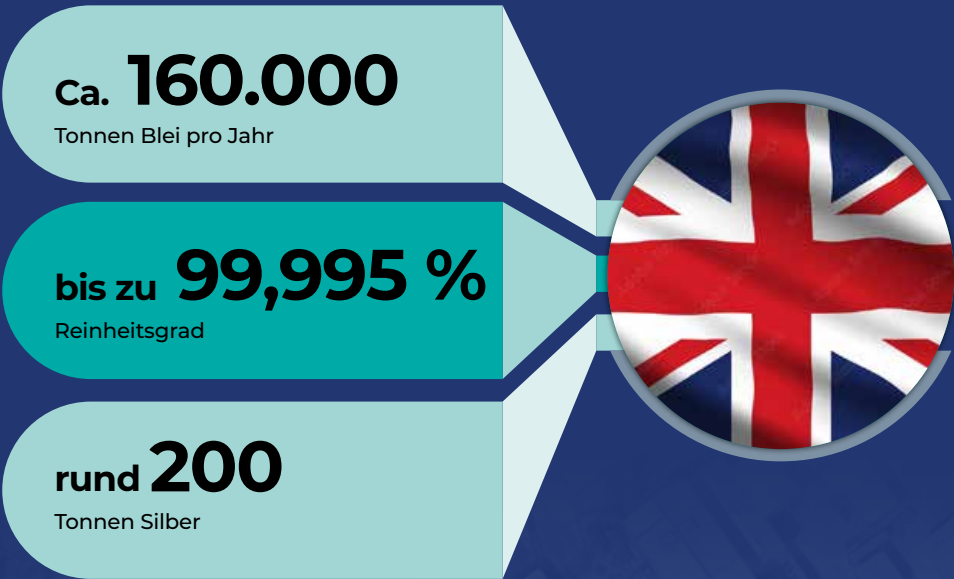


So läuft das

für die 51 Mitarbeitenden

in der direkten Produktion ab:

Die Produkte



Die Erzeugnisse der BRM finden sich in vielen Produkten wieder, darunter Batterien und Unterseekabel.

Safety first – auch in England

Auch BRM setzt die von Glencore vorgegebenen Sicherheitsstandards gewissenhaft um. Dazu gehören Aufgabenbeobachtungen, fest vereinbarte Arbeitsmethoden, Risikobewertungen und Schulungen. Die Mitarbeitenden müssen strenge Hygienemaßnahmen einhalten, damit sie gesund bleiben.

- >>> Die Schicht beginnt: Übergabe von Teamleiter zu Teamleiter
- >>> Meeting zum Start: Der Teamleiter spricht mit dem Team über die anfallenden Arbeiten, Risiken und die Gefahrenprävention.
- >>> Die Bleiproduktion wird von der vorherigen Schicht übernommen und fortgesetzt.
- >>> Mit Hilfe des Brückenkrans wird der Kessel mit Rohmaterial beladen.
- >>> Pumpen pumpen das geschmolzene Metall von einer Station zur nächsten.
- >>> Bei jedem Schritt werden Proben genommen, um die Qualität des Bleis zu überwachen.
- >>> Das Team der Gießerei wärmt bei Bedarf die Anlagen auf und gießt das flüssige Blei zu 50-kg-Barren oder 1-Tonnen-Blöcken.
- >>> Die fertigen Barren und Blöcke werden mit dem Gabelstapler ins Lager transportiert.
- >>> LKWs holen die fertigen Bleiprodukte ab.
- >>> Die Schicht endet: Duschen und Umziehen ist Pflicht, bevor die Mitarbeiter den Arbeitsplatz verlassen.

INPUTS	PROCESS	OUTPUTS	CUSTOMER
- Around 160kt - Varying, only 7.5kt in 2021 - Additives: - Zinc ~190t - Caustic ~100t - Borax ~35t - Alloying metals	- Lead refining - Silver refining - By products recovery - Water Treatment	- Lead ~160kt - Refined - Alloys (50%-60%) - Silver >200t	- Customers - Top end battery app's - Cable Manufacturing - Niche industries - Future - Flexible front end - Increased automation - Consolidated site - New business ventures