

EWN

INFORMATIV

Mit Sicherheit gut informiert.

A photograph of three women in an office environment. They are standing and looking at a large document or folder held by the woman in the center. The woman on the left is wearing a dark blue long-sleeved top and glasses. The woman in the center is wearing a bright blue sleeveless top and glasses. The woman on the right is wearing a light-colored patterned top and glasses. They are all smiling and appear to be engaged in a collaborative activity. In the foreground, a desk with a pen and some papers is visible.

Betriebsrat
startet durch



S. 10

Titelthema: Betriebsrat startet durch

Die Vorsitzende Kathleen Hinz (rechts) im Gespräch mit den Betriebsratsmitgliedern Regina Backhusen (mittig) und Cornelia Peters (links)



S. 12

Ziele, Werte und Unternehmensentwicklung

Ein Beitrag von Henry Cordes

INHALT

Kurznachrichten

Demontage und Standortentwicklung 4

Rheinsberg

Stilllegung und Rückbau im KKR 6

JEN mbH

Jonglieren mit Stahlbeton – neues vom Rückbau aus der JEN mbH 8

„Wir rocken das!“

Drei Mitglieder des neuen Betriebsrates über ihre persönlichen Ziele 10

Ziele, Werte und Unternehmensentwicklung

Ein Beitrag von Henry Cordes 12

Personalentwicklung

Serie „In Führung gehen“ 14

Persönlich

Dienstjubiläen, ATZ, Neueinstellungen, Leserinformation 16

IMPRESSUM

Herausgeber

EWN | Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH
Unternehmenskommunikation
Marlies Philipp
Telefon +49 38354 4-8030 | marlies.philipp@ewn-gmbh.de
Latzower Straße 1 | 17509 Rubenow
Postfach 1125 | 17507 Lubmin
www.ewn-gmbh.de

Redaktion

Gu drun Oldenburg
Telefon +49 38354 4-8032 | gudrun.oldenburg@ewn-gmbh.de

Redaktionsbeirat

Doris Kohls, Roland Kaschade, Detlef Reske, Ronald Vandrey,
Kathleen Hinz

Layout

Florian Knop

Redaktionsschluss 08.06.2018

EWN

Entsorgungswerk für
Nuklearanlagen

Ein Unternehmen der EWN Gruppe

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,



Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

wenn Sie diese Ausgabe unserer Mitarbeiterzeitung in den Händen halten, ist ein halbes Jahr 2018 schon wieder geschafft. Dabei war unser Start in diesem Jahr aus finanzieller Sicht alles andere als optimal.

Schwerpunktmäßig hatten wir uns für 2018, neben unseren großen Projekten, wie dem Bau der Zerlegehalle (ZLH) und dem Beginn der Aktivitäten zum Bau des Ersatzlagers für die Halle 8 (ESTRAL), eine Reihe von wichtigen Arbeiten im Rahmen der Rückbau- und Entsorgungsaktivitäten vorgenommen. Leider ist es uns nicht gelungen, dass für die Realisierung der geplanten Arbeiten notwendige Mehr an finanziellen Mitteln im laufenden Wirtschaftsplanjahr einzuordnen.

135 Mio. €, genauer gesagt 134,7 Mio. €, stehen uns in diesem Jahr für die geplanten Aufgaben zur Verfügung. Nach den Bedarfsmeldungen aus den einzelnen Bereichen eigentlich ca. 40 – 50 Mio. € zu wenig. Also ging es darum, jedes Projekt und alle Aktivitäten auf den Prüfstand zu stellen, um eine Verschiebung von Arbeiten in die Folgejahre zu prüfen und zu organisieren. Oberste Maxime ist die Einhaltung des bewilligten Budgets für dieses Jahr.

Wir, mein Kollege Henry Cordes und ich, haben diese Prämisse gesetzt und u. a. unter Abwägung der Risiken in diesem Jahr geplante Maßnahmen gestrichen. Herr Oldenburg (KF) führte und führt mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam mit den Fachbereichen einen laufenden Plan-Ist-Vergleich durch, um die finanziellen Mittel in diesem Jahr optimal einzuordnen.

Am 18. Mai haben wir unseren Wirtschaftsplanentwurf 2019 und die Mittelfristplanung für die nächsten vier Jahre verteidigt. Die gute Nachricht ist, dass wir ab 2019 und für den Mittelfristzeitraum einen Zuwachs an finanziellen Mitteln bekommen und damit jährlich über 160 Mio. € verfügen können. Das gibt uns Planungssicherheit für die durchzuführenden Arbeiten in den nächsten Jahren.

In der Entwicklung unseres Stellenplanes sind wir, dank der Bewilligung von 63 befristeten zusätzlichen Planstellen für das Eigenprojekt und 23 Planstellen für die Realisierung der vertraglich gebundenen Drittprojekte, ebenfalls für die nächsten Jahre sehr gut aufgestellt. Die Kunst besteht jetzt darin, diese Planstellen, trotz allgemeinem Fachkräftemangel, an den anstehenden Aufgaben ausgerichtet, mit engagierten und fachlich gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen.

Die zahlreichen Neueinstellungen der letzten Jahre und Ihr engagiertes Wirken in unserem Unternehmen stimmen uns positiv, dass wir auch den laufenden Generationswechsel meistern werden.

Mein Kollege Henry Cordes und ich wünschen Ihnen und uns weiterhin gutes Gelingen und viel Erfolg in der täglichen Arbeit. In Anbetracht der sich nähernden Haupturlaubszeit, erholen Sie sich gut und bleiben Sie gesund.

Ihr Jürgen Ramthun



Zur Gebäudesicherung:
Teilrückbau in Block 7 und 8

Kurznachrichten

Demontage und Standort

Autor: Ronald Vandrey, P1UK

Nachdem die Arbeiten am Erweiterungsbau des Verwaltungsgebäudes 1 beendet wurden, sind die neuen Räumlichkeiten an die Nutzer übergeben worden. Auch die Arbeiten am Laborkomplex sind nach einiger Verspätung beendet. Der Umzug der Labore aus dem BGB (Blockgebundenes Betriebsgebäude) in den neuen Komplex ist in vollem Gange.

Nach dem Umzug wird das BGB noch teilweise von der Firma Liebherr genutzt. Zurzeit werden der ehemalige Parkplatz am Laborkomplex und der Erweiterungsbau für eine Nutzung umgestaltet.

Danach ist auch der Zugang zu unseren Laboren barrierefrei.

Wir berichteten in unseren Kurznachrichten auch über die Umsetzung eines Messcontainers der Umgebungsüberwachung in Lubmin. Dazu wurden die baulichen Voraussetzungen vorangetrieben.

An der Situation der Messplattformen hat sich nichts geändert. Durch den späten Wintereinbruch war eine Demontage nicht mehr möglich. Das Motorschiff „Elbe“ wird inzwischen für ein Kegelrobbermonitoring im Greifswalder Bodden genutzt.

Der Rückbau von Gebäudeteilen des Apparthauses der Blöcke 7 und 8 zur Sicherung des Gebäudes wurde intensiv weitergeführt.

Ein weiterer Rückbau wird der Abbruch des Kamins Nord II sein. Vom Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern wurde der Abriss des Abluftkamins und der Luftbrücke zwischen Kamin und Spezialgebäude 2 genehmigt. Nach dem Vorliegen der Freimessung kann der Abriss noch in diesem Herbst erfolgen. Dafür wird die am Kamin der Blöcke 7 und 8 verwendete Sägetechnik eingesetzt.

Im April wurde als Ersatz für die bisher betriebene Vollentsalzungsanlage eine Reverse-Osmose-Anlage in Betrieb genommen. Die endgültige Stilllegung der

Vollentsalzungsanlage soll dann nach einem Jahr Betrieb der Revers-Osmose-Anlage erfolgen.

An den Demontageschwerpunkten in unserer Anlage wurde weiter intensiv gearbeitet. Im Mittelpunkt standen weiterhin die Asbestsaniierung und Konditionierung der demontierten Anlagen, Armaturen und Rohrleitungen. Darüber hinaus werden Dekontaminationen und begleitende radiologische Messungen an verschiedenen Anlagen und Räumen durchgeführt.

Im Block 4 wurden die Vorrichtungen zur Zerlegung des Havarieschutzkassetten-Streuteils montiert. Die Kalterprobung fand nach Bestätigung der eingereichten Unterlagen am 26. April 2018 im Beisein eines Behördenvertreters und der Sachverständigen des TÜV statt. Bei dieser Kalterprobung kam es zu dem in der Pressemitteilung des Innenministeriums vom 8. Mai 2018 mitgeteilten Vorfall.

Unser Standort wird sich auch weiterhin verändern. Neben den Planungsarbeiten für die Projekte Zerlegehalle und das Ersatzlager für die Halle 8 wird uns der Bau einer externen Abluftanlage für den Block 5 und GSG (Gemeinsames Spezialgebäude) weiter beschäftigen.



Die Umkehrosmoseanlage als Ersatz für die Vollentsalzungsanlage

Aktuelles aus Rheinsberg

Autor: Matthias Schneider, KRP



Zerlegung der Spülwasserbehälter (je 13,5 t)

Trotz der Besonderheit der Anlage und der notwendigen Entsorgungspfade nach Lubmin sowie stetig wachsender behördlicher Forderungen wurde unter großen Anstrengungen kontinuierlich Projektfortschritte erreicht. Die Schaffung von konventionellen Abbruchbedingungen wird in Anbetracht der ins Bauwerk eingetragenen Kontamination nur eingeschränkt möglich sein. Die Selektierung der Abbaumaterialien im Baustellenbetrieb hat zunehmend an Bedeutung gewonnen, was den Abbauprozess beeinflusst.

HERSTELLEN DER ABRUCHBEDINGUNGEN IM KONTROLLBEREICH

Die Voraussetzungen für die Demontage der Infrastruktur der Heißen Zelle sind weitgehend gegeben. Die Baustelle ist eingerichtet und die radiologischen Voruntersuchungen wurden abgeschlossen. Nach behördlicher Arbeitsfreigabe können die Arbeiten beginnen.

Im Behälterraum der Speziellen Wasseraufbereitung wurden Teile des Behältermantels der Spülwasserbehälter Pos. 39/3 und 4 der ehemaligen Verdampferanlage III zersägt und in Gebinde verpackt.

Während des Ausbaus aller Raumauskleidungen, Gullys und Rohrdurchführungen sowie des Einkürzens der Rohrhülsen und der Dekontaminationsstemmarbeiten im Wand- und Bodenbeton sind begleitende baustatische Bewertungen und radiologische Untersuchungen unerlässlich.

Spezielle Anwendungssoftware (FEM-Statik-Software und PRISY R3 Modul) wird zur Standsicherheitsbetrachtung und zur Dokumentation der Radiologie genutzt.

Das Abfräsen des schadstoffbelasteten Dekontaminationsanstriches einschließlich Betonanteil in den Behälterräumen der schmutzigen Außenbehälteranlage durch ein externes Firmenkonsortium verläuft planmäßig. Etwa 2 cm werden im Fräsvorgang von der Oberfläche abgetragen. Die Fräsgutmenge aus vier Behälterräumen wird insgesamt ca. 84 t betragen.

RÜCKBAU DES LAGERS FÜR FLÜSSIGE RADIOAKTIVE ABFÄLLE (ALFR-FLÜSSIG)

Im ehemaligen ALfR-flüssig wird der Ausbau der Einbauten von 32 verbliebenen Armaturen in den Restbaustrukturen des Bedierraumes zur Kontrolle auf Restflüssigkeit vorbereitet.

Weiterführend erfolgten der streifenweise Abbruch von Restbaustrukturen der Behälterräume und die begleitenden radiologischen Untersuchungen.

WEITERE AKTIVITÄTEN IM KKR

Am 31. Mai 2018 fand das Mitarbeiterfest im Kernkraftwerk Rheinsberg statt. Direkt vor dem Verwaltungsgebäude war ein großes Zelt aufgebaut worden, wo die Kollegen und Kolleginnen bei guter Stimmung und gutem Essen zusammenkamen.



Heraustrennen der metallischen Raumauskleidungen



Das Mitarbeiterfest vor dem Verwaltungsgebäude in Rheinsberg



Der enge „7-Meter-Umgang“

Jonglieren mit Stahlbeton

Autorin: Claudia Schramm, JEN-UK

In dieser Ausgabe wollen wir Sie über die aktuellen Rückbauarbeiten am Projekt AVR informieren.

Egal, welchem Bereich sich unsere Rückbau-teams zuwenden, es kommen immer hohe Summen bei Längen oder Tonnen zusammen. Wie auch beim „7-Meter-Umgang“ an der 7-Meter-Bühne. Unsere Demontagetruppe hatte es in dem Bereich nicht nur mit hoher Kontamination zu tun, wodurch das Arbeiten nur unter Schutzanzug („Pedi“) möglich war.

Hinzu kam, dass der Gang bei einer Höhe von fast 4 Metern nur eine Breite von 80 Zentimetern hatte. Um die höher gelegenen vier Abschirmkästen zu demontieren, musste in der Enge auch noch ein breitenfüllendes Gerüst aufgebaut werden. Die Kästen sollten laut den Unterlagen aus der Bauphase mit Perliten, eine Art mineralischer Dämmstoff gefüllt sein.

Doch nachdem der erste Kasten geöffnet worden war, stellte sich heraus, dass es sich hier bei der Füllung um Stahlgranulat handelte.

Für die Demontage kam erschwerend hinzu, dass das Granulat sich im Laufe der Jahre durch Eindringen von Feuchtigkeit zu einem Klumpen Stahlschrott von etwa 3 Tonnen pro Kasten verbunden hatte. In diesem Gang befanden sich ebenfalls an die 3.000 Meter Rohrleitungen mit Durchmessern von 10 bis 80 Millimetern. Hier kam eine Gesamtkabel-länge von etwa 15.000 Metern zusammen. Dem aufmerksamen Leser ist die Entfernung der Ringkanalschüttung sicherlich noch ein Begriff, auch wenn dies bereits etwas zurückliegt. Die Vorhabensplanungen sahen in den letzten Monaten Arbeiten an gleicher Stelle vor. Das im Durchmesser 1,2 Meter starke Ringkanalrohr und die Ringkanalummantelung 1 wurden komplett, die Ummantelung 2 bereits teilweise entfernt. Das Ringkanalrohr hatte eine Länge von 47 Metern, durch eine Wandstärke von 14 Millimetern hat sich das Gewicht auf etwa 20 Tonnen summiert. Zur Herstellung handhabbarer Einzelstücke kam hier die Rohrtrennmaschine zum Einsatz.

Bei der Ringkanalummantelung 1 haben unsere Teams die Fugen freigestemmt, um so die 74 Einzelstücke besser transportieren zu können. In Summe wurden etwa 66 Tonnen Stahlbeton zur Freimessung gebracht. Die Ringkanalummantelung wurde mittels Seilsägeverfahren bereits teilweise herausgeschnitten. Die Planungen sehen vor, den Stahlbetonmantel in 68 Teilstücke von etwa je 1,2 Tonnen (in Summe 81 Tonnen) zu zerlegen. Im Nachgang soll die Oberfläche abgetragen (geschaved) werden, um die Blöcke anschließend freigeben zu können.

PROJEKT TEXTOR BEENDET!

Diese erfolgreiche Meldung konnten wir Anfang März verkünden. Die Rückbauarbeiten am Projekt TEXTOR sind erfolgreich beendet worden. Im Dezember 2016 hatten wir hier das Projekt TEXTOR bereits vorgestellt. Es handelte sich um ein Rückbauprojekt eines Kontrollbereichs des Forschungszentrums Jülich. Der Rückbau von Kontrollbereichen wird gemäß Spaltungsvertrag von der JEN durchgeführt, wodurch unsere Mannschaft und unser Know-how dort zum Einsatz kommen.

Im Jahr 2016 haben wir mit dem Rückbau begonnen. Die Anlage war etwa 10 Meter hoch und erstreckte sich vom Keller über



Blick in die leere Projekthalle.
Projekt TEXTOR ist beendet.

das Erdgeschoss bis zu einer Zwischenebene über dem Experiment. Der enorme Platzmangel und die sehr umfangreiche Elektroversorgung stellten besondere Herausforderungen beim Rückbau dar. Nachdem die Spulen einzeln ausgebaut wurden, konnte anschließend der Kupferanteil vom Stahl separiert werden. Von außen nach innen fanden die Arbeiten innerhalb der Projekthalle statt. Schließlich stand der letzte Schritt des Rückbaus an, der Abriss der Bunkerwand, welche Bestandteil der Betriebsgenehmigung des TEXTOR war.



„Wir rocken das!“

Mit diesen Worten ging die neue Vorsitzende Kathleen Hinz mit den kürzlich gewählten Betriebsratsmitgliedern in die nächste Legislaturperiode. Der Betriebsrat hat sich viel vorgenommen und Ihnen seine Mitglieder und die Arbeit der einzelnen Ausschüsse am 17. Mai in einer Mitarbeiterversammlung vorgestellt.

Interview: Gudrun Oldenburg, GU

Um sich darüber hinaus auch einen Eindruck von den persönlichen Zielen und Beweggründen der Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat zu verschaffen, hat INFORMATIV mit dreien von ihnen gesprochen.

Kathleen Hinz engagiert sich seit 2002 im EWN-Betriebsrat und ist im März dieses Jahres als Vorsitzende gewählt worden.

Frau Hinz, was sind für Sie die wichtigsten Schwerpunkte bei der Arbeit des Betriebsrates in den kommenden vier Jahren?

„Die Rechte, Pflichten und Aufgaben des Betriebsrats sind sehr vielschichtig und nur gemeinsam zu lösen. Das betrifft im Moment Themen wie Arbeitszeit, Telearbeit, Gesundheitsmanagement verbunden mit den Problemen bei der Versorgung und Arbeitsschutz. Und noch viele andere Themen, die sich im Laufe der Amtszeit des Betriebsrats ergeben werden. Wie auch schon in der Betriebsversammlung erwähnt, werden wir die Einführung einer Betriebsrente, die Umsetzung einer Konzernbetriebsvereinbarung und eventuell einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu sozialen Belangen gemeinsam mit Konzernbetriebsrat und Gesamtbetriebsrat weiter im Fokus behalten.“

Was kann der Betriebsrat Ihrer Meinung nach noch besser machen als bisher?

„Wir stehen für eine vertrauensvolle, transparente und öffentliche Arbeit und Darstellung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und im Interesse der EWN GmbH. Wie im ganzen Unternehmen müssen auch wir an der Verbesserung der Kommunikation arbeiten.“

Wofür möchten Sie sich als Vorsitzende besonders einsetzen? Was liegt Ihnen am Herzen?

„Mir liegt ganz besonders die Verbesserung der Arbeits- und sozialen Bedingungen für die jungen und die älteren langjährig Beschäftigten am Herzen. Aus meiner Zeit bei GQ möchte ich gerne das Projekt „Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen“ gemeinsam mit den verantwortlichen Organisationseinheiten weiter voranbringen. Ganz wichtig ist mir auch, dass alle Betriebsräte gemeinsam für eine offene und transparente Darstellung und Kommunikation des Betriebsrats einstehen.“

Cornelia Peters aus der Abteilung Personalbetreuung und -entwicklung ist zum ersten Mal in den Betriebsrat gewählt worden.

Frau Peters, was hat Sie bewogen, sich im Betriebsrat zu engagieren? Was möchten Sie persönlich erreichen?

„Durch meine Tätigkeit habe ich viel Kontakt zu allen Mitarbeitern, vom Facharbeiter bis zum Abteilungsleiter. Somit hört man über alle Bereiche zufriedene aber auch unzufriedene Stimmen. Ich möchte die Anliegen und Probleme der Belegschaft aktiv mit bearbeiten und für alle Seiten und Beteiligten akzeptable Lösungen finden.“

Jean Wudtke aus der Hauptabteilung Technik ist schon seit 2013 im Betriebsrat und wird sich auch in den nächsten Jahren weiter engagieren.

Herr Wudtke, warum haben Sie erneut kandidiert?

„Durch die ersten vier Jahre im Betriebsrat konnte ich an vielen Vorhaben mitarbeiten, die auch Resultate gebracht haben, diese Arbeit wollte ich weiter fortführen. Es gibt auch immer neue Probleme, die dem Betriebsrat zugetragen werden, an deren Lösung ich mich gerne beteilige. Gerade die Problematik, dass viele Mitarbeiter nicht gehört werden und ungleich behandelt werden, hat mich dazu bewogen, mich wieder aufstellen zu lassen, um diesem Zustand abzuwehren.“

In welchen Ausschüssen waren Sie bisher aktiv und was möchten Sie in den kommenden vier Jahren erreichen?

„Ich war bisher im Sozialausschuss, Arbeitssicherheitsausschuss, in der Lehrlingsbetreuung und seit dieser Wahl bin ich im Personalausschuss tätig. Was ich anstrebe, ist eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter und eine bessere Kommunikation zwischen den Abteilungen, da diese Felder sich in den vergangenen Jahren immer weiter verschlechtert haben, so dass Arbeitsabläufe immer schleppender vorankommen und die Mitarbeiter dadurch an Motivation verlieren.“



Kathleen Hinz, Vorsitzende des Betriebsrates



Cornelia Peters, KPW



Jean Wudtke, P1TA



Ziele, Werte, Unternehmensentwicklung

WAS HAT DAS MIT MIR ZU TUN?

Die zukunftsweisende Umfirmierung als EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen, unsere neue Rückbaustrategie, viele neue Kolleginnen und Kollegen, Arbeit in den Drittprojekten an anderen KKW-Standorten, Umfragen, um Ihre Meinung zu erfahren und die interne Kommunikation zu verbessern, Workshops zur Führungsentwicklung – es ist viel Veränderung in der EWN unterwegs. Um all das in die „lange Linie“ einzuordnen, hilft es, sich gelegentlich unserer Aufgaben und Ziele zu erinnern.

Unsere Aufgabe ist es, die ehemaligen „Kernkraftwerksanlagen an den Standorten Greifswald und Rheinsberg einschließlich

Nebenanlagen ordnungsgemäß und wirtschaftlich stillzulegen, abzubauen und die notwendigen Entsorgungstätigkeiten bis zur Endlagerung durchzuführen“.

Dazu dürfen wir auch „das vorhandene Fachwissen, Patente und Know-how durch Beratung oder sonstige Leistungen für Dritte verwerten“. So steht es im Gesellschaftsvertrag, unserer Gründungsurkunde, und es setzt den Rahmen für die Unternehmensziele, die die Geschäftsführung daraus zusammen mit dem Bundesfinanzministerium ableitet. Unsere Unternehmensziele heißen Sicherheit, Qualität und langfristiger Erhalt der Leistungskraft und des Wertes des Unternehmens.



Sicherheit heißt,
den Rückbau der kerntechnischen Anlage bis zur Entlassung aus dem AtG ohne Gefährdung von Mensch und Umwelt planmäßig, störungs- und unfallfrei zu organisieren;

heißt auch,
radioaktive Reststoffe und Abfälle zur Verwertung bzw. bis zur Abgabe an ein Endlager normenkonform und sicher zu konditionieren und zwischenzulagern, auch dies ohne Gefährdung von Mensch und Umwelt.

Strahlen-, Gesundheits- und Arbeitsschutz haben zu jeder Zeit Vorrang. Wir halten uns uneingeschränkt an rechtliche Vorgaben und Spielregeln.

Höchste Qualität und ständige Verbesserung unserer Leistungen ist unser Weg, um dem Gebot des wirtschaftlichen und sparsamen Umgangs mit Steuergeldern zu entsprechen. Ein schonender, nachhaltiger Umgang mit Ressourcen jeglicher Art, von Energie über Umwelt bis Finanzen, gehört untrennbar dazu.

Wert und Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens zu erhalten heißt, unser Know-how, unser Können, unseren Erfahrungsschatz und unser personelles Potential so weiterzuentwickeln, dass wir die Entsorgungsaufgaben über viele Jahrzehnte aus eigener Kraft erledigen können.

Aus diesen Zielen leitet sich Vieles ab, mit dem Sie konfrontiert werden – neue Prioritäten im Rückbau; eine Personal- und Führungsentwicklung, die auf Verantwortung, Engagement und Mitmachen setzt; Maßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten; unser Energiemanagement, die betriebliche Umweltpolitik, die betriebliche Gesundheitsförderung und nicht zuletzt der erfahrungsfördernde Einsatz in Drittprojekten.

Je besser wir unsere Ziele erreichen, desto unangefochtener die Perspektive unseres Unternehmens.

Und das geht uns alle an. Oder?

Für die Geschäftsführung
Henry Cordes



In Führung gehen

Autorin der Serie: Janina Krafczyk-Korth, KPW

Das Konzept zur weiteren Führungskräfteentwicklung (FKE) wurde in den vergangenen Monaten gemeinsam mit der psychologischen Unternehmensberatung PE-Solution erarbeitet. Nach Abstimmungsrunden mit verschiedenen Bereichen sowie der Geschäftsführung und der obersten Führungsebene konnten wir die große Mehrheit der Führungskräfte in der EWN über die geplanten Maßnahmen informieren.

STAND DES FKE-PROGRAMMS

Im vergangenen Jahr startete das Führungskräfteentwicklungsprogramm der EWN mit zwei Gruppen von ca. 15 Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Ende April schloss die erste Gruppe das 5. und letzte Modul zum Thema „Zeit- und Stressmanagement sowie Transfersicherung“ des Programms ab. Die zweite Gruppe wird das letzte Modul Anfang Juli abschließen.

Jeweils eines der fünf Module wurde im Betriebsteil Rheinsberg durchgeführt, um auch auf diesem Wege einen stärkeren Austausch der Bereiche zu unterstützen. Dieser Ansatz soll zukünftig ebenfalls beibehalten werden.

FORTFÜHRUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Das FKE-Programm sieht für die kommenden Jahre eine Reihe von Maßnahmen vor. Sie unterstützen unsere Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und tragen zur Unternehmensentwicklung bei.

Durch das FKE-Programm erhalten die Führungskräfte neue Impulse für die Führungsarbeit (theoretisches Wissen und Übungsmöglichkeiten), fördern die Reflexion der eigenen Stärken und „blinden Flecken“ und gehen stärker in den Austausch zu Führungsthemen, was nicht zuletzt Abstimmungsprozesse verbessert. Dabei wird auf ihren bisherigen Führungserfahrungen aufgesetzt.

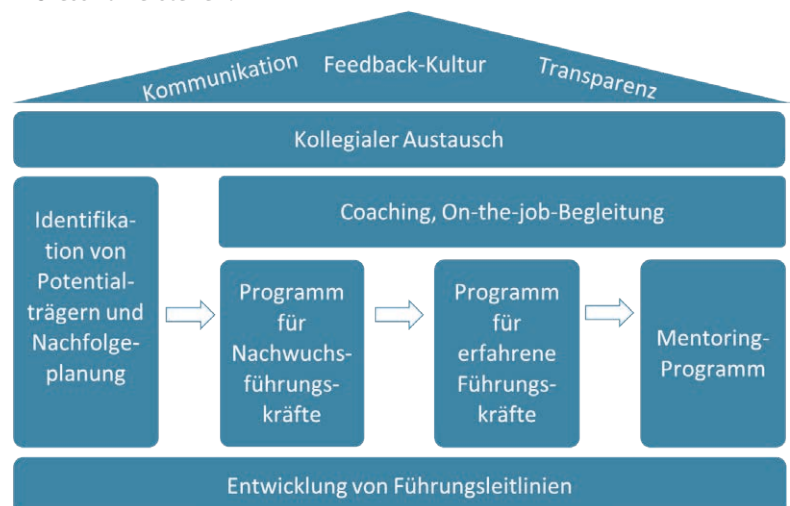
Das Konzept zur weiteren Führungskräfteentwicklung beinhaltet die folgenden Bestandteile:

- **Führungsleitlinien:** Sie beschreiben die wichtigsten Führungsprinzipien und -werte in der Unternehmenskultur und dienen den Führungskräften als Orientierung in ihrem Führungsalltag. Sie bilden das „Fundament“ für alle anderen „Bausteine“ im FKE-Programm.
- **Feedback-Kultur:** Feedback ermöglicht den Vergleich der Selbstwahrnehmung mit der Wahrnehmung der eigenen Person durch andere. Dies ist wichtig, um eine möglichst objektive Einschätzung des Arbeitsverhaltens und der Arbeitsergebnisse zu erhalten. Eine gute Feedback-Kultur stärkt die Transparenz und Kommunikation in den Unternehmensabläufen. Daher bildet sie das „Dach“ über allen „Bausteinen“ im FKE-Programm.
- **Kollegialer Austausch:** Er ist für das gegenseitige Verständnis von großer Bedeutung und soll durch übergreifende Angebote (z. B. Vermittlung der Methode zur Kollegialen Beratung, Durchführung von Führungswerkstätten zu aktuellen Führungsthemen) gefördert werden. Somit bildet er den übergreifenden „Dachbalken“.

„Es ist durchaus nicht dasselbe, die Wahrheit über sich zu wissen oder sie von anderen hören zu müssen.“

Aldous Huxley

Das Zentrum des FKE-Konzepts bilden die vier Säulen. Die Programme richten sich an verschiedene Zielgruppen der Führungskräfte und sind als langfristiger Prozess zu verstehen.





Gruppe 2 bei einem der Module in Rheinsberg

- **Nachfolgeplanung:** Sie erfolgt möglichst frühzeitig unter Einbeziehung der (Haupt) Abteilungsleitungen. In dem jährlichen Mitarbeitergespräch sollen auch Entwicklungsmöglichkeiten angesprochen werden. Außerdem wird es die Möglichkeit der direkten Bewerbung für eine nachzubesetzende Führungsposition geben. Über den konkreten Bewerbungsprozess werden alle Mitarbeiter zum entsprechenden Zeitpunkt informiert. Schließlich werden die Teilnehmer für das Entwicklungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte im Rahmen einer Potentialträgerkonferenz ausgewählt.
- **FKE für Nachwuchsführungskräfte:** Es startet mit einer Einschätzung der Stärken und Entwicklungsfelder jedes Teilnehmers (Karriere-Kompass). In den darauf aufbauenden Modulen erhalten die Teilnehmer Wissen zu Führungsthemen (z. B. Führungskommunikation, Teamentwicklung, Stressmanagement) und haben die Möglichkeit in geschütztem Rahmen das neue Wissen anzuwenden und zu Führungssituationen zu trainieren. Das Programm endet mit einem Führungsscheck, in dem die Entwicklung des jeweiligen Teilnehmers aufgezeigt wird und Empfehlungen für die Positionsbesetzung abgeleitet werden.
- **FKE für erfahrene Führungskräfte:** Den Start dieses Programms bildet ein umfassendes, systematisches Feedback-Verfahren mit anschließendem individuellen Beratungsgespräch der Führungskraft (Führungs-Kompass). Aufbauend auf den Ergebnissen werden spezielle Führungsthemen (z. B. strategische Planung, Mitarbeitergespräche, gesundes Führen) diskutiert und in Kleingruppenübungen reflektiert.

- **Mentoring-Programm:** Darüber sollen Nachwuchsführungskräfte oder erfahrene Führungskräfte bei einem Aufstieg oder der Übernahme einer Führungsposition in einem anderen Bereich durch ihre Vorgänger systematisch eingearbeitet werden und deren Erfahrungsschatz weitervermittelt bekommen.

Im individuellen Fall können persönliches Coaching, Seminare oder die gezielte Begleitung im Arbeitsprozess als unterstützende Bausteine zum Entwicklungsprogramm hinzugenommen werden.

Das FKE-Konzept bildet den Rahmen für die geplanten Maßnahmen in der weiteren Führungsentwicklung für die kommenden Jahre. Die Ausgestaltung der Details und ggf. erforderlicher Anpassungen erfolgt mit der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen.

AUSBLICK

Es wurde mit der Entwicklung der Führungsleitlinien begonnen. In einer sogenannten „Führungswerkstatt“ diskutierten über 50 Führungskräfte – übergreifend über alle Ebenen – in Kleingruppen und einigten sich auf die grundlegenden Führungswerte. In einem zweiten Schritt erfolgten der Feinschliff und die Ausformulierung der erarbeiteten Werteformulierungen. Sobald die Führungsleitlinien sprachlich feinabgestimmt worden sind, werden alle Mitarbeiter darüber informiert. Um sicherzustellen, dass die Leitlinien von allen gleich verstanden werden, sollen konkrete Beispiele zur Umsetzung erläuternd bereitgestellt werden.

Gestalten wir die Unternehmens- und Führungskultur gemeinsam!

DIENSTJUBILÄEN

40 Jahre EWN

April

Olaf Schwarz P1KD
Detlef Mietann ATZ-Passiv
Waltraud Bellin KRU
Heinz-Joachim Bayer KRR

ATZ-PASSIVPHASE

Übergang

April

Detlef Ballerstein P1KM
Udo Hoffmann P1TA
Detlef Mietann PA
Klaus Schrot P1KM
Lutz Wedell P1KK

Mai

Karl-Heinz Alms P1TG

WILLKOMMEN!

April

René Baumann P1KT
Mario Groth P1KD
Stephan Päper P1KK
Annika Schütze KRU
Marina Selle P1US

Mai

Andre Bubowski PMN
Christian Hoffmann PMN
Robert Kreplin PMN
Steffen Liebsch PMN
Uwe Nemschokmichal PMN
Frank Rudolph PMN
Frank Schendel PMN
Max Schumann P1KT
René Uckermann P1KT
Armin Wendlandt P1KT
Diane Wiedermann PE
Steffen Zabel KRR

LESERINFORMATION

Nach dem Tag der offenen Tür für die Anwohnerinnen und Anwohner der umliegenden Gemeinden findet am 27.10.2018 im ZLN wieder der Tag der offenen Tür für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EWN GmbH statt. Anmeldungen werden in der Abteilung GU ab Ende September entgegen genommen. Wir informieren Sie vorab.

