



STRATEGISCHE PERSONAL- ENTWICKLUNG IN DER IH

ERFAHRUNGSBERICHT
LHOIST GERMANY | RHEINKALK

Dr. Kirsten B. Fischer
Manager Training & HR Development
ÖVIA-Jahrestagung 2022



KURZPORTRÄT LHOIST GERMANY | RHEINKALK

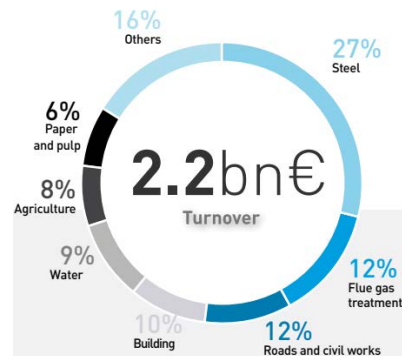
Weltweit führend in der Kalk- und Dolomitindustrie

Die Lhoist-Gruppe

- › seit 1889 im Familienbesitz – in vierter Generation
- › Sitz in Limelette (Wallonie, Belgien)

Lhoist Germany | Rheinkalk GmbH

- › seit über 120 Jahren am Markt
- › Sitz in Wülfrath (NRW, Deutschland)



People matter
Our employees' ongoing efforts to innovate and seek out new opportunities as well as their achievements, have brought our global success and growth.

6400

Employees around the world

28% of our plants use alternative fuels

Solutions for the future
We place significant emphasis on the development of truly sustainable products, processes and services to meet our clients' current and future needs supporting our organic growth.

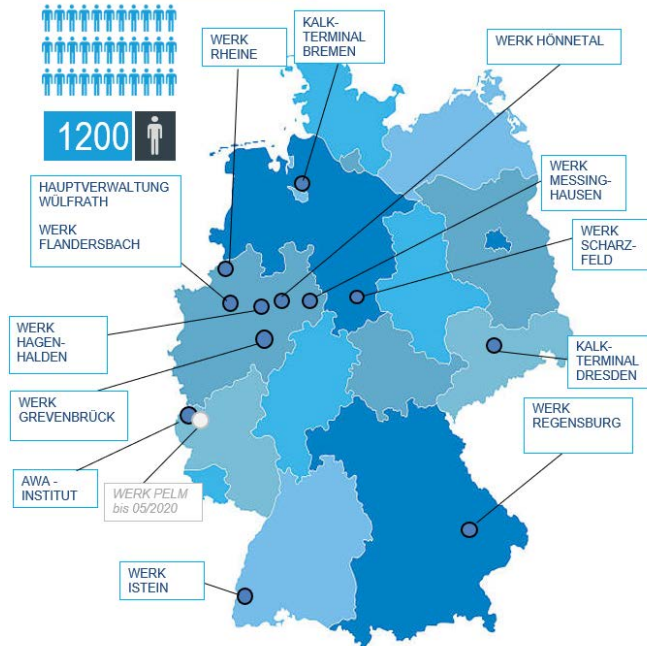
80 countries supplied
From over **100** sites around the world

Patent files managed by our R&D center **1300**

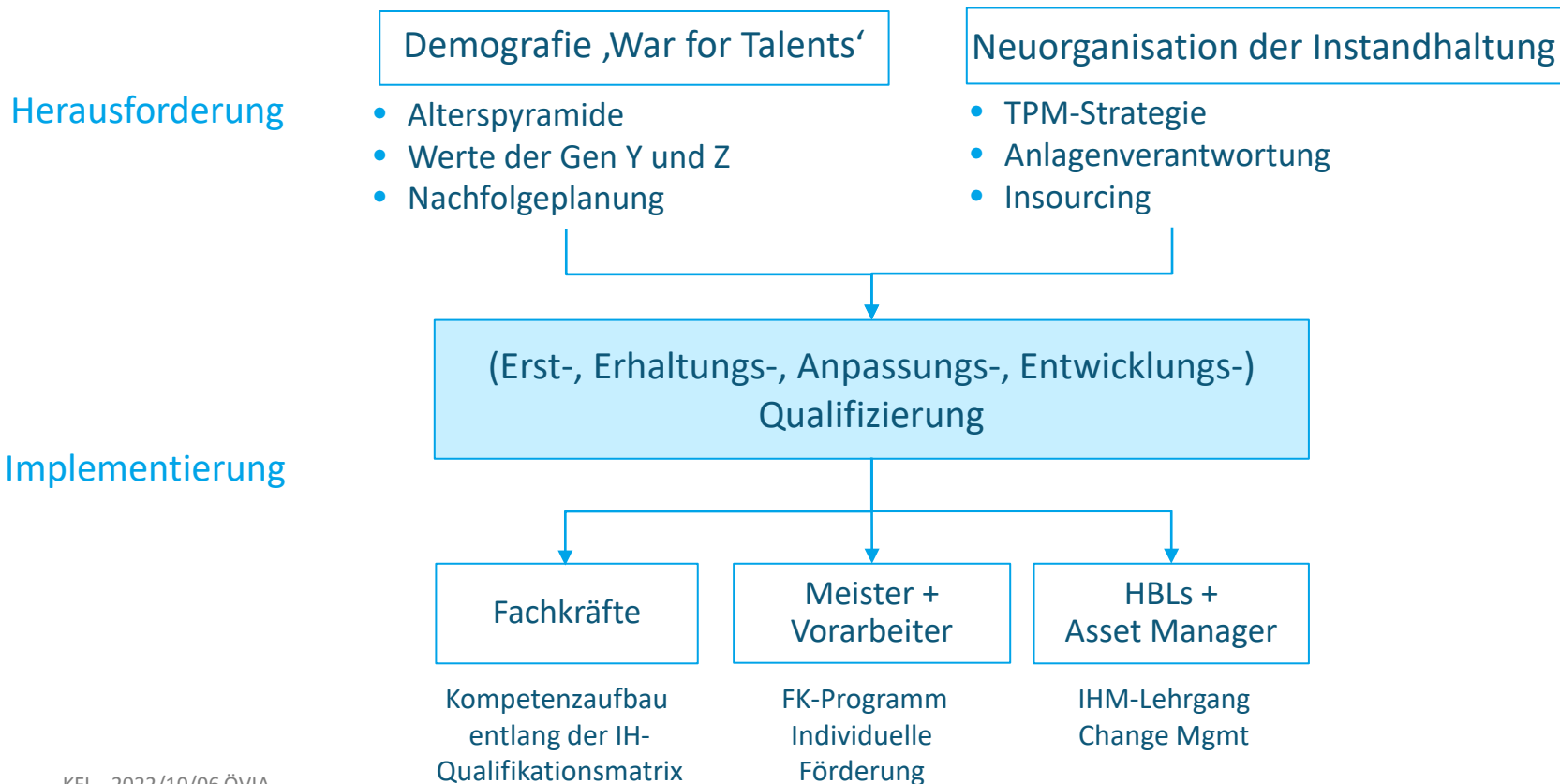
MITARBEITER



1200

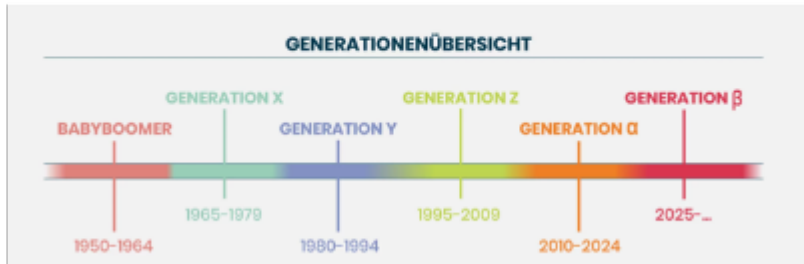


Strategischer Beitrag in doppelter Hinsicht



HERAUSFORDERUNG DEMOGRAFIE

Was junge Arbeitnehmer wirklich wollen ...

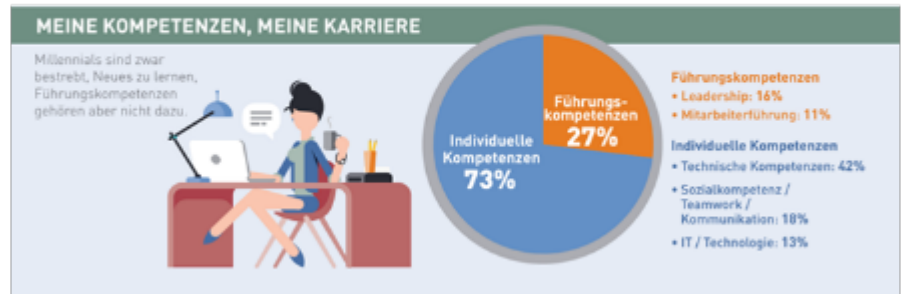


Ansprüche der **Gen Y** an Führungskräfte der **Gen X**:

- › Motivatoren: Selbstbestimmung, Sinn, Inspiration, Abwechslung
- › Forderung: ständige Aufmerksamkeit / Feedback durch Vorgesetzte (*like*)
- › Volatil und ungeduldig: hohe Wechselbereitschaft bei geringstem Rückgang der Arbeitszufriedenheit

Karrierevorstellungen:

- › Kein Interesse an "klassischen" Benefits - **Weiterbildung zentrales Thema**
- › Führungsverantwortung = Stress & Überstunden im Konflikt mit **Work-Life-Balance**
- › **Karriere = abwechslungsreiche Inhalte - Wachstum** durch ständiges Lernen und zunehmendes Fachwissen



HERAUSFORDERUNG IH-NEUORGANISATION

Großanlagen im Kontibetrieb



Voraussetzungen für „Maintenance goes lean (MAGELLAN)“

- 1) Asset-Management: Optimierung Reparatur vs. Prävention
- 2) Überprüfung Fremdleistungsquoten
 - Veredelungsbetrieb: FL-Quote von 70% auf 30% reduziert
 - Brennbetrieb: z.Zt. 90% FL-Quote
- 3) Umsetzungsgrad Aus-/Weiterbildung

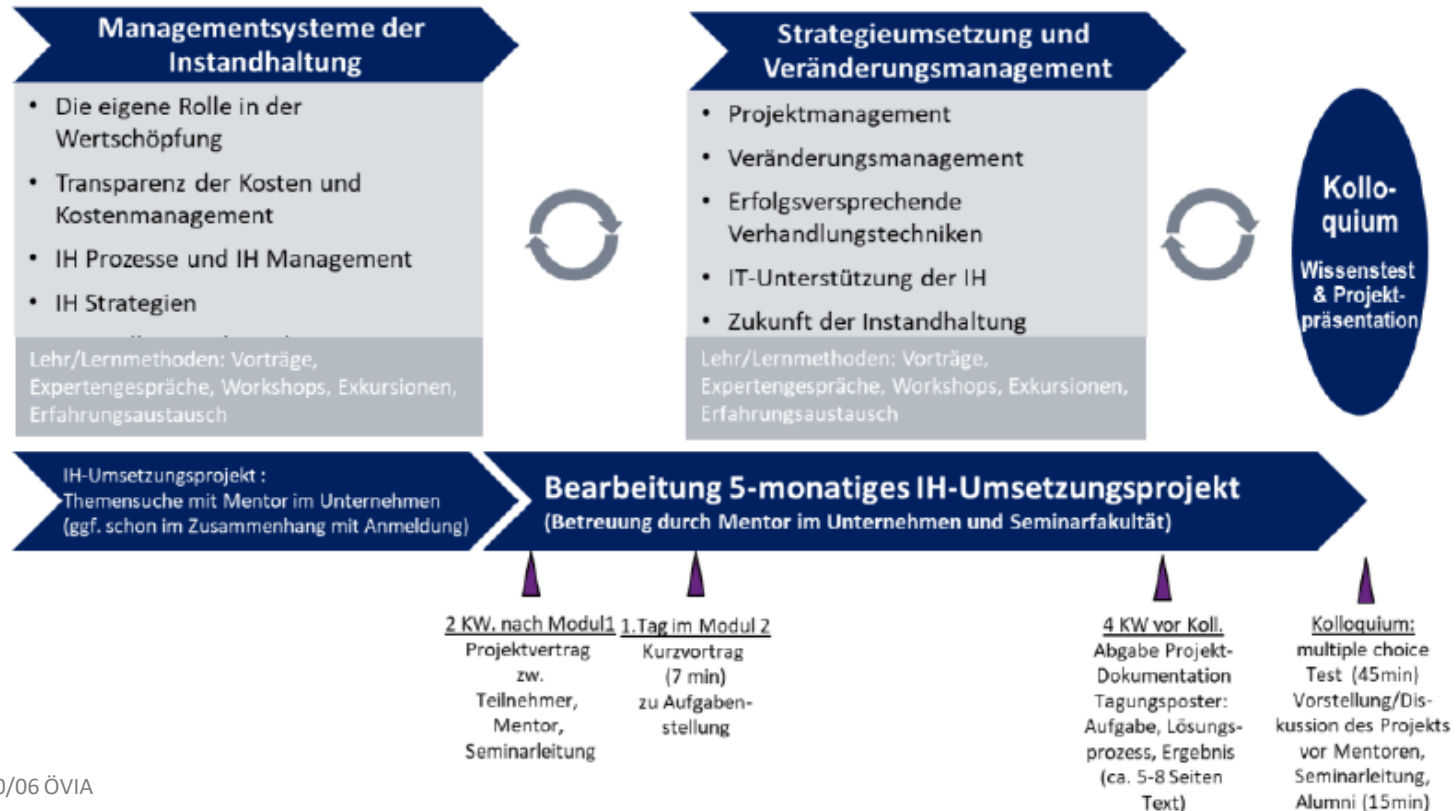
Das größte Kalkwerk Europas:

- Fördervolumen Steinbruch: 20.000-30.000 t täglich
- Produkte: 1.75 mio t/Jahr gebrannt | 3.9 mio t/Jahr ungebrannt
- Aggregate: 4.165 Elektromotoren, 40 km Gurtförderanlagen, 10 Ofenanlagen (4 KDO | 6 SO) , 3 Prall-/Kugelmühlensysteme (100 t/h), 1 Prallmühle (345 t/h), 1 Walzenmühle (80 t/h)



IHM-Lehrgang zur Implementierung von Lean-Smart-Maintenance

Programm-Struktur Instandhaltungsmanagement (IHM)



IHM-Lehrgang zur Implementierung von Lean-Smart-Maintenance

vorher

- Reaktive IH (Prio1)
- Konflikt IH vs Produktion
- Kostenfokus und Outsourcing: Verlust von Anlagen-Know-how, Personalabbau, Nacharbeit der FL-Mängel
- Arbeitssicherheits-Probleme wg. fünf versch. Fremdsprachen der FL

Programm-Struktur Instandhaltungsmanagement (IHM)



nachher

- Schwachstellenanalyse nur noch intern - wir kennen unsere Kernkompetenzen
- Insourcing: wichtig ist Trennung von Kontrolle, Reparatur & Abnahme.
- Produktion & IH enger zusammen gewachsen – besseres wechselseitiges Verständnis/Interesse an gemeinsamen Lösungen, gemeinsame Morgenbesprechungen
- Zuordnung zu Hauptbetrieb/Asset Mgmt
- Deutlicher Rückgang von Ausfall-/Reparaturkosten

LGE Kurzporträt

- › Kalkprodukte = Grundstoff vieler industrieller Wertschöpfungsketten
- › Kundenversprechen Liefertreue / Zuverlässigkeit

Herausforderung Demografie

- › Finden & Binden von Fachkräfte-Nachwuchs
- › Wertegerüst jüngerer Generationen und Stellenwert von Weiterbildungsangebot
- › Antwort: Stärkung der Ausbildung, Individuelle Entwicklung, Organisation

Herausforderung IH Organisation

- › Höhere Anlagenverfügbarkeit und Budgettreue erforderlich
- › Schwerindustrie: Kalksteingewinnung im Tagebau, Aufbereitung für Veredelung von mineralischen oder gebrannten Produkten.
- › Antwort: Umsteuern von Instandsetzung zu vorbeugender Instandhaltung, TPM-Strategie, Insourcing kritischer Tätigkeiten

Fazit

- › Systematische PE
 - fördert die Arbeitsplatzzufriedenheit
 - erhöht die Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt
- › (Wieder-)Aufbau von Kernkompetenzen rechnet sich: schafft Vertrauen in die Zukunftsfähigkeit und erhöht Zufriedenheit & Loyalität
- › Führungskräfte als Change Agents durch IHM-Lehrgang

Danke für Ihre Aufmerksamkeit !



Lhoist Germany | Rheinkalk GmbH
Dr. Kirsten B. Fischer
Manager Training & Development
mobile: +49 (0)173 6729 223
email: kirsten.fischer@lhoist.com