

28/06: fAMily day in ZOO Planckendael



Ontdek
de
kleurplaat
in het
midden!

p. 19

Minder trucks,
minder kosten en
minder CO₂

p. 16

Team van
hoogoven A wint
de Performance
Excellence Award!

p. 22

SAFE Coaching in Luik:
een vernieuwende
aanpak

p. 25

Innovatieve
veiligheidstraining
nú met VR-bril

p. 26

Cover

Op zaterdag 28 juni nodigen we alle medewerkers van ArcelorMittal Belgium, samen met hun partner en inwonende kinderen, uit voor een onvergetelijke dag in ZOO Planckendael. Ontdek de fascinerende dierenwereld, van majestueuze leeuwen tot speelse pinguïns, en geniet van de prachtige natuur die de zoo te bieden heeft. Er zijn tal van activiteiten en attracties voor jong en oud. Blokkeer daarom 28 juni nu al in je agenda.



We kiezen er bewust voor het personeelsmagazine '1' op papier te drukken en thuis te laten bezorgen zodat ook je gezin, familie en/of vrienden het magazine kunnen inkijken.

Het wordt steeds gedrukt op FSC papier. De papier- en inktsoort werd bij deze editie herzien om de ecologische impact te beperken.

Colofon

Werken mee aan dit nummer

Bart De Clercq, Bart Pardo, Bert Ghyselinck, Cédric Declercq, Charlotte De Boodt, Christoph De Bruycker, Christophe Del Fosse et d'Espierres, David Van Pottalsberghe, David De Pauw, Dorian Priem, Eric Gilson, Eric Lehanse, Erwin Sleven, Filip Declercq, Frederik Engels, Frederik Van De Velde, Freek Boeykens, Frouke Lambert, Geoffrey Lopez, Griet Beckx, Gunter Noens, Günther Martens, Hugues Hermant, Jappe Dekker, Jarno Heynderickx, Jeroen Van Lishout, Johan Van De Vijver, Jonas Van Coillie, Joost Criel, Jurgen Van Wassenhove, Lies Casier, Lindsay Van de Velde, Luc Derkoninge, Manfred Van Vlierberghe, Marc Baudet, Mark Minnaert, Matthias Vandamme, Mehmet Celebi, Nicolas Goderniaux, Paul Verstraeten, Raymond Tricoli, Robby Neven, Ronnie Van Coillie, Ruben Dewitte, Rudi Simal, Sam De Block, Sébastien Morijson, Sofie Yde, Sophie Aldeweireldt, Stefaan Verliefde, Stefan Wymeersch, Stijn Carijn, Thor Lampo, Tim De Baets, Tom Bral, Tom Logé, Wendy De Pauw, Yannick Bruyère

Fotografie

Catherine Frennet, Jens Dierickx-Visschers, Kiara Ongena en ZOO Planckendael/ Jonas Verhulst

Redactie en vertaling

Barbara De Lembre, Catherine Frennet, Jens Dierickx-Visschers, Kiara Ongena, Maxime Vanderhaeghen en Tessa De Groote

Hoofredactie en V.U.

Barbara De Lembre
John Kennedylaan 51
9042 Gent
09/347.39.87

Redactiesecretariaat

Communication.belgium@arcelormittal.com

Heb je zelf een suggestie voor '1'?
→ publication.belgium@arcelormittal.com

Volg onze socialmediakanalen:



Inhoud 10



- 4 Redactioneel: **Overdracht** van de fakkel
- 8 **Revive** gaat verder!
- 9 **Restore**: Veiligheid en Vooruitgang voor ArcelorMittal Genk
- 10 Succesvolle afronding **opleidings- en doorgroeitrajecten mechanica**
- 12 **Nieuwe WCM-instructeurs** en collectieve successen
- 14 **Job in de kijker**: Een dag in het leven van een beveiligingsagent
- 16 Minder trucks, **minder kosten en minder CO₂**

28



- 18 28/06: **fAMILY day** in ZOO Planckendael
- 20 **Transformator F**: De sleutel tot betrouwbare energievoorziening
- 22 Team van hoogoven A wint de **Performance Excellence Award!**
- 24 **Social Media Highlights**
- 25 **SAFE Coaching in Luik**: een vernieuwende aanpak
- 26 **Innovatieve veiligheidstraining** nú met VR-bril
- 27 Op weg met een warm hart als **chauffeur-vrijwilliger**
- 28 **Productierecord bij de Combiline**: Wat zijn de sleutels tot dit succes?

30



- 30 Onderweg naar koolstofneutraliteit: **Stand van zaken Green Primary**
- 31 Onderweg naar koolstofneutraliteit: **'Verdienstelijke Bomen'** voor ArcelorMittal
- 32 Tijd voor **teambuilding!**
- 33 Groepsnieuws: Sterk staaltje **staal tegen overstromingen**
- 34 **In memoriam**
- 35 **Personalia**
- 36 **Decoratiefest**

Overdracht van de fakkel

Hoe kijken jullie terug op het traject dat jullie afgelegd hebben?

Frederik: "Globaal genomen ben ik zeer tevreden over alle kansen die ik bij ArcelorMittal al gehad heb. Het is ongelooflijk hoeveel je hier kunt doen, hoeveel mensen en processen je kan leren kennen en hoeveel interessants je kunt ontdekken. Het leuke aan ons bedrijf en aan staalproductie is dat het nooit saai is. Het is altijd een ongelooflijke uitdaging. In deze sector moeten we knokken om de beste te zijn. Maar dat knokken scherpt ook de creativiteit aan. Dat geeft uiteindelijk veel voldoening om samen met een team resultaten te boeken. Ik ben daarom vooral dankbaar en tevreden over de 27 jaar die ik nu bij ArcelorMittal werk."

"Tijdens mijn loopbaan, werkte ik al op verschillende afdelingen bij ArcelorMittal Gent en het was telkens enorm leerrijk. Daarna heb ik enkele jaren in het buitenland gewerkt, in ArcelorMittal Polen en Luxemburg. Ook die jaren waren zeer verrijkend, ik leerde er de bredere context kennen, de zaken wat meer vanop afstand te bekijken en met een strategischere benadering. Elke ervaring neem je mee naar de volgende stap. Elke ervaring maakt je sterker."

"Tegelijk ben ik blij dat ik nu opnieuw dichterbij het echte staalproductieproces aan het werk ben. Terug op de site te zijn waar ik zoveel mensen ken van vroeger, dat voelt een beetje als thuiskomen."

Manfred: "Ik sluit me helemaal aan bij wat Frederik zei over het opbouwen van ervaring in elk van de verschillende jobs. In zo'n groot bedrijf als het onze leer je altijd wel nieuwe dingen, waarop je telkens verder kan bouwen in een nieuwe functie. Dat vind ik zelf echt tof, telkens die leerpunten krijgen en die later opnieuw gebruiken. Van destijds in SYMO (systemen en modellen) tot en met de periode als CEO van ArcelorMittal Belgium heb ik geleerd dat je geen schrik moet hebben van weerstand, want net die weerstand is een teken van interesse en betrokkenheid."

Frederik Van De Velde volgt Manfred Van Vlierberghe op als CEO van ArcelorMittal Belgium. Een dubbelinterview waaruit blijkt dat er veel meer overeenkomsten zijn dan enkel de functietitels.

"Hetgeen ik in de staalfabriek leerde over energie-management, neem ik tot op de dag van vandaag mee. Mijn buitenlandse ervaringen in Duitsland en Polen waren ook heel leerrijk. Het was niet evident op het moment zelf, moet ik toegeven, maar achteraf ben je er toch blij om. Tijdens de 7 jaar als CEO van ArcelorMittal Belgium stonden we als team voor enkele pittige uitdagingen, de 'carve-out', de pandemie, enz. Ook daaruit hebben we waardevolle lessen kunnen trekken. Kortom, je bouwt telkens verder op je ervaringen."

Welke accenten willen jullie leggen in jullie nieuwe functie?

Frederik: "Wat duidelijk is, is dat de koers die uitgezet is de voorbije jaren, niet zal veranderen. Onze basiswaarde is en blijft veiligheid. Daarnaast is er de wil om duurzaam te zijn, in alle aspecten, namelijk verder verbeteren op het vlak van milieu, kosten, betrouwbaarheid en decarbonisatie. Ik ga die koers verder zetten, uiteraard misschien wel met mijn eigen benadering en accenten, maar de hoofdzaken zullen dezelfde blijven. Qua cultuur lijkt het me belangrijk dat we verder blijven inzetten op inclusie zodat de belangrijke inbreng van eenieder kan worden meegenomen als we tot een consensus komen."

Manfred: "Als CEO 'leef' je je dag, er komt vanalles tussen. Ik hoop in mijn nieuwe functie wat meer zelf de prioriteiten uit te zetten waar ik aan zal werken en op die manier meerwaarde te brengen voor ons bedrijf. Ik heb zelf tijdens de afgelopen 30 jaar bij ArcelorMittal zo ontzettend veel geleerd. In mijn nieuwe functie zou ik graag die kennis en ervaring, o.a. rond de aanpak van projecten, willen doorgeven."

Wat doen jullie graag in jullie vrije tijd?

Manfred: "Ik hou van Franse films, zoals bijvoorbeeld 'La Piscine' van filmmaker François Ozon, een intrigerend verhaal over hoe mensen interageren. Reizen doe ik zeker ook graag. Mijn favoriete reisbestemming is Brazilië, omwille van de warme cultuur en hoe de mensen daar in het leven staan."

Frederik: "Manfred vermeldde Brazilië, ik kijk graag naar Zuid-Amerikaanse films, over het gewone leven en de uitdagingen waar mensen voor staan. Je leert

Frederik Van De Velde

Manfred Van Vlierberghe

de cultuur op die manier beter begrijpen. De film 'Frida' vond ik bijvoorbeeld erg goed, zeker ook omwille van de prachtige muziek. Ik hou van wereldmuziek, maar ik ben eigenlijk een brede muziekliefhebber, van flamenco tot rockmuziek, zoals de Rolling Stones en CCR. Reizen doe ik het liefst met het gezin. Daarbij gaan we op zoek naar een mix van natuur, cultuur en veel bewegen zoals wandelen of fietsen."

Manfred: "Fietsen is altijd tof en ontspannend. Ik heb al heel wat mooie fietsreizen gemaakt, zoals in Transsylvanië in Roemenië, maar ik ben ook altijd blij om ons eigen Pajottenland te gaan verkennen."

Frederik: "Daar sluit ik me helemaal bij aan, mountainbiken, of met de koersfiets in de polders, ik geniet van buiten in de natuur te zijn, samen met mijn gezin."

Wat is het beste advies dat jullie ooit gekregen hebben?

"Wees jezelf!" zeggen beide nagenoeg in koor.

Frederik: "Iemand anders proberen zijn, lijkt me vooral heel vermoeiend. Jezelf zijn betekent voor mij: je eigen waarden voorop stellen en op een authentieke manier met mensen omgaan."

Manfred: "Ook hierover ben ik het alweer helemaal met je eens, Frederik. Door jezelf te zijn verbruik je veel minder energie." *(lacht)*

Veranderen van functie is natuurlijk tegelijk afscheid nemen van het vorige team. Wat zal jullie altijd blijven?

Frederik: "Het afscheid destijds in ArcelorMittal Polen, na slechts 2,5 jaar, was bijzonder warm, met heel wat attenties en mooie woorden. Van mijn team kreeg ik een kompas met daarop een Poolse spreuk: "De leider is degene die de weg kent, de weg gaat en de weg verkent. We danken jou omdat je onze leider was."

Manfred: "Het afscheid van mijn functie als CEO was zowel ontroerend als bemoedigend. Toen ik het aankondigde, kreeg ik een warm applaus, dat was een mooi moment. Daarbovenop kreeg ik ook nog een aantal fijne afscheidsgeschenken."

Frederik Engels volgt Jeroen Van Lishout op als COO Primary van ArcelorMittal Belgium. Een dubbelinterview vol positieve energie.

Hoe kijken jullie terug op het traject dat jullie afgelegd hebben?

Frederik: "ArcelorMittal heeft mij talloze kansen geboden om mezelf steeds verder te ontwikkelen in diverse functies. Na zowel leidinggevende als ondersteunende functies in de staalfabriek te hebben vervuld, was het een geweldige ervaring om de leverancier van ruwijzer, de afdeling hoogovens en sinterfabrieken, te leren kennen. Hier kwam ik voor het eerst in aanraking met grote projecten zoals de refectie van hoogoven B, en dat midden in de covidperiode!"

"Mijn 2,5 jaren in Frankrijk als afdelingshoofd van de staalfabriek vormden een unieke kans om mijn opgebouwde kennis te delen en de sterke punten van beide clusters verder uit te bouwen. Net toen ik dacht dat de hoogovenrefectie een 'once in a lifetime experience' was, kwam er een bijzondere uitdaging op mijn pad: Green Primary. Het hart van staal maken, dat ik al 25 jaar ken, kreeg een extra dimensie door op zoek te gaan naar diverse alternatieven in een clusteroverschrijdende context."

Jeroen: "Ik begon als ondersteuningsverantwoordelijke bij de algemene diensten, de perfecte plek om de fabriek te leren kennen. Het was ook een les in nederigheid, want de verdeling van energie en fluïda staat volledig ten dienste van de staalproductie. Het belang van een dienstverlenende afdeling als algemene diensten kan je op zijn beurt dan ook weer niet onderschatten." ►

Overdracht van de fakkel

CTO wordt dat wat moeilijker, maar ik wil de lat hoog leggen en toch proberen om zoveel mogelijk op de vloer aanwezig zijn, al zal dat telkens in een andere Europese site zijn.”

Wat doen jullie graag in jullie vrije tijd?

Jeroen: “Ik heb een deel van mijn studies in Portugal doorgebracht, waardoor ik nu nog altijd in de ban ben van de Portugese taal en cultuur. Mijn echtgenote is dan weer een Engelandliefhebber, waardoor we met het gezin – naast Portugal – ook vaak richting Verenigd Koninkrijk trekken, om te wandelen of te zeilen.”

Frederik: “Mijn favoriete reisbestemming is Oostenrijk, waar ik met mijn gezin graag wandel of ski. Af en toe een mountainbiketocht of een dagje Ardennen kunnen mij ook ontspannen. In de natuur kom ik echt tot rust.”

Wat is jullie favoriete manier om de dag te starten én af te sluiten?

Jeroen: “Ik luister graag naar de krantencommentaren op de radio in de wagen op weg naar het werk. Nu ik mijn kantoor in Luxemburg heb, begint mijn dag stevast gezond met een ochtendwandeling. Ik sluit de dag af met een goed gesprek met mijn vrouw.”

Frederik: “Bij mij is het omgekeerd (*lacht*)... Ik start de dag met een babbel met mijn vrouw en 's avonds stop ik mijn twee dochters in bed. Ook toen ik in Frankrijk werkte, keerde ik daarvoor elke avond terug naar huis. Een belangrijk familiemoment voor mij als afsluiter van de dag.”

Als jullie niet in de staalindustrie zouden werken, waar dan wel?

Jeroen: “Moeilijke vraag, maar als ik dan toch een keuze moet maken: de sector van de telecommunicatie. Ruim 30 jaar geleden liep ik stage in een telecombedrijf in Portugal dat de telecommunicatie verzorgde voor de voormalige Portugese kolonies. Ook dat was bijzonder interessant.”

Frederik: “Enkele familieleden werk(t)en bij ArcelorMittal. Ik vond het een logische keuze om zelf ook in de staalindustrie aan de slag te gaan. Ik heb eigenlijk nooit alternatieven overwogen. In Frankrijk zeggen ze: *‘Une fois aciériste, toujours aciériste’* (Eens een staalman, altijd een staalman). Ik heb er tot op vandaag geen spijt van...”

Frouke Lambert legt haar functie als Chief Human Resources Officer (CHR) om familiale redenen neer en geeft de fakkel door aan Matthias Vandamme. Dankbaarheid en vertrouwen in de toekomst zijn de rode draad in dit interview.

Terugblik

Frouke: “Mijn eerste functies bij OCAS, de koudwalserij en kwaliteitsbeheer gaven me inzicht in het staalproductieproces. Bij klantenrelaties, het ‘order management platform’ (OMP) en de ‘supply chain’, leerde ik onze klanten en commerciële organisatie kennen. Bij OMP heb ik ervaring buiten onze cluster opgedaan. Het was uniek om een organisatie op te bouwen uit het niets, met teams in verschillende landen, in een moeilijke crisiscontext (2008).”

Matthias: “Mijn ervaringen bij klantenrelaties, productie, onderhoud en HR waren telkens van relatief korte duur, maar daardoor heb ik alle schakels van ons bedrijf goed leren kennen. Ik ben dankbaar voor alle gekregen kansen én de open geest waarmee alle collega's mij telkens wegwijs hebben gemaakt.”

Visie op basis van professionele ervaringen

Matthias: “Ik heb een paar keer van dichtbij een ernstig ongeval meegemaakt. Naast de impact op het slachtoffer en de familie, raakt het ook onze collega's diep. Deze emoties motiveren mij om veiligheid hoog in het vaandel te dragen. Inzicht in menselijk gedrag – een belangrijk aspect bij ongevallen – is een kerncompetentie van HR, op deze manier kan en moet HR bijdragen aan een veiligere werkomgeving.”

Frouke: “Toen Manfred mij in 2021 vroeg als Chief Human Resources Officer (CHR), was ik verrast. Maar ik zag het als een kans om het personeelsbeleid te sturen vanuit mijn eerdere ervaringen. Deze functie bood mij de mogelijkheid om tal van medewerkers te leren kennen, andere facetten van ons bedrijf te ontdekken en mee aan het roer te staan van een fantastisch bedrijf.”

Toekomstige accenten als CHR

Matthias: “In de 2,5 jaar binnen HR heb ik het personeelsbeleid mee vormgegeven. Ik wil die ingeslagen weg verderzetten. Onze cluster moet een moderne, duurzame en aantrekkelijke werkgever blijven voor de toekomstige generaties, zonder de noden van onze ervaren medewerkers uit het oog te verliezen.”

“We staan voor grote uitdagingen zoals het nieuwe regeerakkoord met het thema ‘duurzaam werk’. Samen met de sociale partners willen we een oplossing uitwerken in het voordeel van onze medewerkers. De transitie naar koolstofarm staal vormt een andere belangrijke uitdaging.”

Vrije tijd

Frouke: “Mijn vrije tijd gaat naar mijn gezin en vrienden. Je vindt me meestal buiten in de natuur: lopen, wandelen, tuinieren. Ik houd verder van een goed boek of een mooie film.”

Matthias: “Mijn gezin geeft me energie. Ik breng graag tijd met hen door, en geniet van de momenten aan tafel waar de kinderen hun verhaal vertellen. Ze houden me met beide voeten op de grond.”

Begin en einde van de dag

Frouke: “Ik neem 's morgens tijd voor een rustig ontbijt. Op weg naar het werk luister ik naar klassieke muziek, een rustmoment voor de start van het werk. 's Avonds ga ik lopen of met de honden wandelen. Ik sluit de dag af met een halfuurtje lezen.”

Matthias: “Ik ontbijt graag uitgebreid, maar in de praktijk beperk ik me tot havermout en koffie (*lacht*). Ik sluit de dag graag af met een moment in de tuin of met een roman. Ook muziek kan me ontspannen en ontroeren.”

Een carrière buiten de staalindustrie?

Matthias: “Samenwerken met mensen vind ik essentieel. Onderwijs spreekt me ook aan, maar het motiveert me om in de staalindustrie te werken omdat die bijdraagt aan de welvaart.”

Frouke: “Mijn zoon werkt als ingenieur in de robotchirurgie, een boeiende wereld waar de mens centraal staat en je de impact ziet van je werk. Maar diezelfde troeven vind ik ook bij ArcelorMittal terug (*lacht*).”

Beste advies

Frouke: “Blijf jezelf, blijf authentiek, volg je interne kompas, speel geen rol. Wees open naar je collega's toe en weet dat je er niet alleen voor staat.”

Matthias: “Straal rust uit als leidinggevende. Geef vertrouwen aan je team. Kneed je job volgens je eigen inzichten, zodat je jezelf maximaal kan ontplooiën.” ■

“Ik heb er ook geleerd hoe om te gaan met hoge werkdruk. We krijgen alles opgelost als we intens samenwerken én kalm blijven (*lacht*). Deze ‘mindset’ heb ik meegenomen in alle functies die ik daarna heb bekleed, van afdelingshoofd warmwalserij tot COO Primary.”

Welke accenten willen jullie leggen in jullie nieuwe functie?

Frederik: “Veiligheid en gezondheid staan bij mij met stip op één. Helaas heb ik zelf een aantal dodelijke ongevallen van dichtbij meegemaakt, wat een diepe indruk op mij heeft achtergelaten. Dit heeft mijn overtuiging versterkt dat elk ongeval te vermijden is. Ik heb dan ook hoge verwachtingen van SAFE Coaching, het programma dat ons begeleidt op onze weg naar nul ongevallen.”

Jeroen: “SAFE Coaching heeft mij vooral geleerd om te luisteren en vragen te stellen, en niet continu zelf te praten (*lacht*). Ik zweer ook bij gedeelde waakzaamheid. Als ik een onveilige situatie denk te zien, spreek ik consequent collega's aan. Omgekeerd ben ik altijd blij als collega's mij aanspreken bij opmerkingen of als ik onveilig handel.”

Frederik: “Ik wil ook zorg dragen voor het klimaat. Energie-efficiëntie en circulariteit, met installaties zoals Steelanol en Torero, en uiteraard Green Primary, zijn enkele hoekstenen. Deze uitdagingen van de toekomst wil ik niet alleen aangaan, maar samen met fantastische teams realiseren.”

Jeroen: “In elke nieuwe functie maak ik bewust voldoende tijd vrij om de structuren en organisatie in detail te begrijpen. Menselijk contact is zeer belangrijk. Uit de ‘clash van ideeën’ ontstaan de beste oplossingen. De deur van mijn nieuw kantoor in Luxemburg staat altijd open.”

“Als COO Primary probeerde ik om minstens één keer per dag op de werkvloer te zijn. In mijn nieuwe rol als

revive

Reparatie, Energetische renovatie & Vernieuwing door Investerings, Verfraaiing & Eigenaarschap

▼ Vernieuwde kleedkamer, douches en lockers aan continugietrij 1

gaat verder!

In 2024 werd geïnvesteerd in een nieuw sociaal gebouw voor de sinterfabriek & Green Primary, de renovatie van de 4^{de} verdieping van het administratiegebouw en ook de verfraaiing van gebouw 169 in de staalfabriek.

Op de planning voor dit jaar staan de voorbereidende werken voor een nieuw gebouw in de afdelingen Sidgal, koudwalserij – beitsenrij en tandems, hoogovens en sinterfabrieken, grondstoffen, haven, vervoer en recuperatie. De werken aan post 34 (Sidgal) zijn intussen gestart.

Daarnaast wordt ook verder gewerkt aan renovatie van sanitair. De oplevering van de volledig vernieuwde kleedkamer, douches en lockers aan continugietrij 1 is de eerstvolgende mijlpaal, voorzien voor april 2025. ■

VOOR



TIJDENS



NA



► HR en Digitalisatie

Restore:

Veiligheid en Vooruitgang voor ArcelorMittal Genk

V.l.n.r.: Stefan Wymeersch, Erwin Sleven, Jappe Dekker, Mehmet Celebi, Luc Derkoningen, David De Pauw, Robby Neven

ArcelorMittal Genk start een ambitieus project om hun elektrolytische verzinkingslijn te moderniseren en bedrijfszekerder te maken. Het project luistert naar de naam Restore: 'REbuild Sikel TOwards a Reliable Eloline' of Sikel omvormen tot een bedrijfszekere elektrolytische verzinkingslijn.

"Onze elektrolytische verzinkingslijn uit 1990 had dringend een upgrade nodig," zegt **Gunter Noens**, hoofd van ArcelorMittal Genk. "Veel elektronische systemen, zoals PLC's en drives, dateren nog uit de beginperiode. Hierdoor ontstaan veel bedrijfszekerheidsproblemen door veroudering en de beperkte beschikbaarheid van onderdelen, wat de mogelijkheden voor automatisering vandaag de dag sterk beperkt."

Het projectteam startte begin 2025 met een haalbaarheidsstudie en prioriteitenbepaling. "We willen deze voorstudiefase snel afronden en in 2026 starten met de implementatie," legt **David De Pauw**, projectmanager studiedienst uit. Het project, dat meerdere jaren zal duren, omvat vier grote blokken: de elektrische revamping van de verzinkingslijn, de revamping van nutsvoorzieningen en fluïda, het herstel van basiscondities van de elektrolytische verzinkingscellen, en de elektrische revamping van de overwikkelaar.

"Alle deelprojecten grijpen in het hart van onze installaties in," zegt **Luc Derkoningen**, coördinator elektriciteit ArcelorMittal Genk. "Daarom spreiden we ze over verschillende onderhoudsstilstanden. In de overgangsfase moeten de oude en de nieuwe technologie met elkaar samenwerken. Dat wordt een grote uitdaging."

Robby Neven, projectmanager ArcelorMittal Genk, benadrukt het belang van modernisering en verbetering van functionaliteiten

om de productiecapaciteit terug naar het initiële niveau te brengen. "Tijdens de implementatie zullen we ook investeren in de opleiding van onze operatoren."

Erwin Sleven, coördinator procesautomatisering ArcelorMittal Genk, voegt toe: "Onze medewerkers zijn bijzonder enthousiast. Restore zal hen in staat stellen om vlotter foutendiagnoses te interpreteren. Kortom, iedereen is overtuigd van de noodzaak voor de toekomst van onze lijn. De verwachtingen zijn dan ook hoog gespannen."

Gunter sluit af: "Veiligheid is topprioriteit tijdens de implementatie en werfopvolging. Door alle noodzakelijke veiligheidselementen, zoals omheiningen en vergrendelde stops, volgens de huidige normen te installeren, zorgen we voor een veilige werkomgeving zonder knellingsgevaar. We krijgen dus niet alleen een modernere en bedrijfszekere, maar ook een veiligere lijn." ■



Succesvolle afronding opleidings- en doorgroeitrajecten mechanica



Gefeliciteerd, Thor! Je bent geslaagd voor de opleiding 'Stap 1'.

Wat houdt deze opleiding precies in?

Thor Lampo, techniker mecanicien koudwalserij – beitserijen en tandems (KBT): "De opleiding combineert theorie en praktijk en richt zich op basiskennis mechanica en wiskunde, essentieel voor vervolgopleidingen. De opleiding duurt twee weken. De eerste week bestaat uit vijf theorievakken, onder andere wiskunde. De tweede week is praktischer. Het meest boeiende vak vond ik 'hydraulica–pneumatica' omwille van de praktische benadering."

Stijn Carijn, docent en tester: "Het doel is om zoveel mogelijk goed geschoolde medewerkers te hebben binnen ons bedrijf, kennis verhoogt de motivatie, de veiligheid op de vloer en de goede werking van onze installaties."

Waarom ben je met de opleiding gestart?

Thor: "Ik wil graag als ploegbaas aan de slag en op termijn wil ik misschien wel werkvoorbereider worden. Zelfs met mijn achtergrond als graduaat elektromechanica was de opleiding een goede opfrissing."

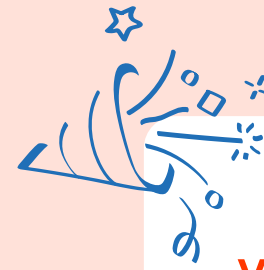
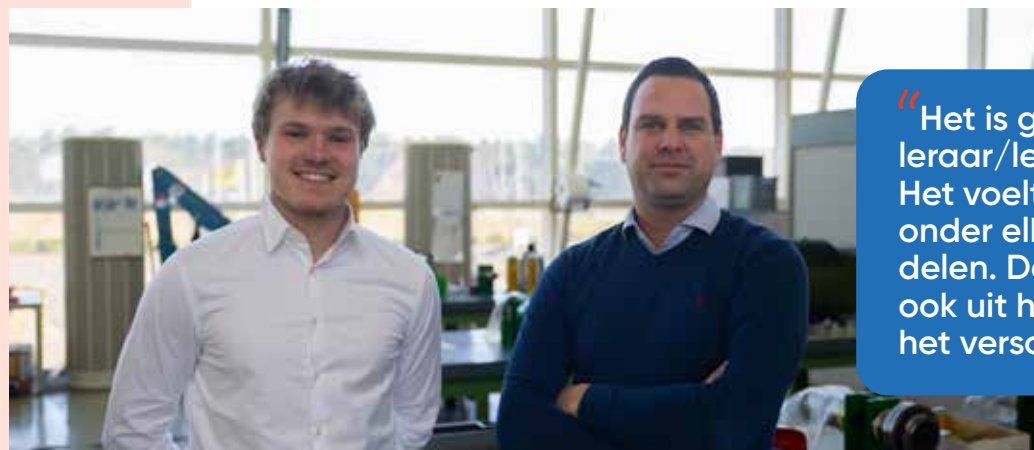
Heb je advies voor collega's die willen starten?

Thor: "Zeker doen! Het is niet alleen voor beginners interessant, maar ook een goede aanvulling van wat je op school niet hebt gezien. Ik heb heel wat bijgeleerd om zaken anders aan te pakken in mijn job, stel meer vragen in vraag en denk na over betere manieren van aanpak. Het is zeker een meerwaarde voor je loopbaan."

"Het is geen typische leraar/leerling-aanpak. Het voelt meer als collega's onder elkaar die ervaringen delen. De lesgevers komen ook uit het werkveld, wat het verschil maakt."



▼ Thor Lampo, techniker mecanicien bij de koudwalserij – beitserijen en tandems (KBT), en Stijn Carijn, docent en tester.



Proficiat met het succesvol afronden van jouw 'Technisch project', Mark!



"Ik heb taken vervuld die ik anders nooit doe. Aan de hand van de WCM 10 stappen-methodiek heb ik het project gerealiseerd."

Hoe verloopt het opleidingstraject 'Stap 3 Technisch project'?

Tom Bral, docent en tester: "Het technisch project is een onderdeel van een doorgroeitraject. Het is zowel een test- als een leermoment voor onderhoudstechniekers dat bestaat uit verschillende feedbackmomenten. De deelnemer krijgt een onderhoudswerk, schrijft dit van A tot Z uit en coördineert dit project tijdens een periode van 3 maanden. Mark is in september gestart met de eerste groep volgens deze nieuwe aanpak. Vroeger draaide alles in de opleiding rond techniek, nu gaan we breder. Er is keuze tussen een rol als leidinggevende of als expert. Als technisch project kreeg Mark, in overleg, het verbeteringsproject blaasmessen bij Sidgal."

Kun je iets vertellen over jouw project bij de blaasmessen? Welk probleem heb je opgelost?

Mark Minnaert, begeleider externen Sidgal: "Het gaat om een project dat al liep en dat ik verder heb uitgewerkt. De blaasmessen werden omgebouwd volgens een nieuw ontwerp om het probleem van de grote

hoeveelheid afgekeurde producten door kleine onregelmatigheden op de platen op te lossen."

Waarom ben je ermee gestart?

Mark: "Ik werkte als vervangend ploegbaas en ook al een tijd als vervangend begeleider externen; ik wou vaste begeleider externen worden."

Hoe is het traject verlopen en wat heb je geleerd?

Mark: "Ik heb taken vervuld die ik anders nooit doe zoals communicatie met de projectgroep, de veiligheidsafdeling en de kwaliteitsdienst. Van de hele afdeling en in het bijzonder van **Stefaan Van Heule** (ondersteuningsverantwoordelijke) en **Jochen Danckaert** (technicus), kreeg ik medewerking en daar ben ik heel dankbaar voor. Aan de hand van de WCM 10 stappen-methodiek heb ik het project gerealiseerd. Ik heb geleerd hoe interessant het kan zijn om meer op deze manier te werken, ook op het vlak van onderhoud."

Wat was het meest boeiende aan dit traject?

Mark: "De daling van het aantal afgekeurde platen betekent een aanzienlijke besparing, dat is wel een heel mooie kwaliteitsverbetering en kostenbesparing. Ook met de vooruitgang op het vlak van veiligheid voor de medewerkers van de afdeling ben ik heel tevreden: Met een schraapstok tussen de blaasmessen en de platen gaan staan in een poging om kleine oneffenheden weg te schrapen, is niet langer nodig. Ik heb er veel tijd in geïnvesteerd, zo'n traject is niet altijd evident in een drukke afdeling maar zo'n eindresultaat geeft enorm veel voldoening." ■

WCM-succes per afdeling



WCM Brons voor grondstoffen, haven, vervoer en recuperatie (GHV)

Het behalen van de bronzen WCM-award is voor de afdeling een belangrijke mijlpaal, zeker na de uitdagingen tijdens de coronaperiode en een naar GHV-normen groot aantal gedegradeerde installaties. Dit succes is het resultaat van sterk teamwork, een herziening van de GHV-kostenstructuren en een betere communicatie.

De volgende stap is het verankeren van het bronzen niveau, het verder opleiden van de WCM-teams en het delen van beste praktijken met betrekking tot andere kritische installaties. Het doel is het behalen van het zilveren niveau in 2027 en dit met meer focus op autonomie, een verhoogde bedrijfszekerheid en een veiligere, efficiëntere werkvloer.



WCM Zilver+ voor algemene diensten (ALD)

Ook algemene diensten bereikte vorig jaar een nieuwe mijlpaal. De afdeling voerde nieuwe pijlers in zoals 'Beheer nieuwe installaties', 'Productkwaliteit' en 'Klantenservice', die dankzij opleidingen en een gedeelde visie goed werden geïntegreerd. Ze werden dan ook beloond met WCM Zilver+.

Met het oog op 2028 zetten ze hun gezamenlijke ambitie voort: het behalen van goud en dan doorgroeien naar een volledige 'World Class'-status. ►

“ WCM is meer dan een methode, het is een levenswijze die je werk transformeert. Door continue verbetering en innovatie verhogen we efficiëntie en veiligheid, stap voor stap richting uitmuntendheid. ”

- Lies Casier

Ondersteuningsverantwoordelijke productie hoogovens

“ De WCM-training is een grote meerwaarde voor mijn loopbaan bij ArcelorMittal Gent. In mijn nieuwe functie kan ik collega's beter begeleiden en coachen. Ook het netwerk dat je opbouwt, is niet te onderschatten. ”

- Bart Pardo

Technicus staalfabriek veiligheid & milieu

“ Deze opleiding toonde hoe de verschillende WCM-facetten, waarmee iedereen dagelijks in aanraking komt, passen binnen continu verbeteren. Daarnaast was het enthousiasme van de lesgevers aanstekelijk en nu is het aan ons om dit verder over te brengen. ”

- Tim De Baets

Ondersteuningsverantwoordelijke productie warmwalserij

“ De opleiding was intens maar leerrijk. Door de focus op het 'waarom' van WCM begrijp ik het geheel beter en kan ik problemen makkelijker koppelen aan de juiste pijlers en methodieken. ”

- Freek Boeykens

Ondersteuningsverantwoordelijke COO Primary

Van theorie naar tastbare resultaten

De instructeurs van de opleiding in 2023 hebben allen mooie 10-stappencases uitgewerkt, binnen diverse WCM-pijlers. Enkele voorbeelden zijn:

- **Minder verfverspilling:** Door de spreiding op de laagdikte te verminderen, werd het verfverbruik bij de polyester toplaag in Decosteel aanzienlijk verminderd.
- **Efficiëntere logistiek:** Een nieuw opleidingsprogramma voor de kraanmannen van productie grondstoffen en bulkhaven helpt om de 'demurrage'-kosten (liggelden) te drukken.
- **Veiligere werkvloer:** Dankzij een aangepaste werkwijze wordt het risico op aanrijdingen in de pannenhall vermeden.
- **Duurzaam energiebeheer:** De 'Energy as a Service' projectmethodologie draagt bij aan een efficiënter proces om energiebesparingsprojecten te lanceren, waarbij de investeringen worden gedragen door externe firma's.

“ We merken allemaal in ons vakgebied problemen op waarmee we niet goed weten wat juist te doen. Ik heb fantastische resultaten gezien door meer structuur en de juiste focus. Voor mij is WCM: krachten en kennis bundelen in een klein team. ”

- Cédric Declercq

Ondersteuningsverantwoordelijke productie staalfabriek

*Quick Kaizen = techniek waarmee in 4 stappen naar de oorzaak van een probleem gezocht wordt en maatregelen genomen worden om een herhaling te vermijden.

World Class Manufacturing (WCM) speelt een cruciale rol in continue verbetering. De opleiding van WCM-instructeurs is dan ook essentieel om deze methodiek effectief in de afdelingen te implementeren. In hun dagelijkse job begeleiden ze teams, brengen ze structuur in verbeterprocessen en zorgen ze ervoor dat succesvolle verbeteracties niet tijdelijk, maar blijvend zijn.

De opleiding tot WCM-instructeur is een intensief traject waarin theorie en praktijk samenkomen. Tot 2022 werd deze opleiding gegeven op Europees niveau, uitsluitend in het Engels. Maar sinds 2023 gebeurt dit in eigen beheer én in het Nederlands, Frans en Engels, wat de impact vergroot en de drempel verlaagt. Een belangrijke vernieuwing is de toevoeging van een praktijkgedeelte. Waar de opleiding vroeger vooral theoretisch was, voeren deelnemers nu ook praktische verbeterprojecten uit in hun eigen afdeling. Zo leren ze niet alleen de methodes, maar passen ze die meteen toe op reële problemen.

In 8,5 dagen krijgen de deelnemers een zicht op de methodieken en de samenhang van alle WCM-pijlers. Binnen de pijler Gericht Verbeteren leren de deelnemers hoe ze met de Quick Kaizen*- en 10-stappenmethodiek problemen kunnen analyseren en oplossen, van plotselinge storingen tot hardnekkige problemen die al jaren spelen.

Na afronding ontvangen ze niet alleen een certificaat, maar ook de erkenning van ons management. De presentatie van hun 'cases' en het afsluitende diner onderstrepen het belang van hun werk voor de hele organisatie.

Nieuwe WCM-instructeurs en collectieve successen

► WCM

WCM-succes per afdeling



WCM Zilver+ voor cokesfabriek en nevenproducten (coo)

Deze erkenning bevestigt de vooruitgang die we maken door autonoom onderhoud, gestructureerd te werken en de sturende rol van de pijlerpiloten. WCM is verankerd in de dagelijkse werking. Nu is er meer focus op activiteit en minder focus op perfectie. Daarnaast zorgt een geautomatiseerde kostenanalyse voor meer efficiëntie, terwijl eigenaarschap en trots binnen het team als drijvende krachten fungeren.

De volgende stap is het gefaseerd uitrollen van WCM bij Steelanol, met autonoom onderhoud als eerste prioriteit. Maar ook de focus op het versterken van de zilveren status en de verdere ontwikkeling blijft. Met continue optimalisatie in alle domeinen zet de afdeling nu ook de ambitieuze koers richting WCM Goud.



WCM Brons voor Kessales (KEM)

Het volledige team in Kessales heeft zijn schouders gezet onder WCM Brons om ervoor te zorgen dat de strategische innovatie, zowel van producten als van processen, steunt op een stevige basis van continue verbetering. In dit kader zijn acties ondernomen aan de ingang van de continugloeierij, waaronder Autonoom Onderhoud (Pijler 2), het opzetten van een MTA ('Maintenance Task Analysis') (Pijler 3) op de lasmachine en de ontwikkeling van de vaardigheden van de operatoren met de introductie van gesproken alarmen (Pijler 4). Er zijn ook verbeteringen aangebracht aan de veiligheid en de ergonomie van het werk (Pijler 8). Het behalen van Brons is het resultaat van een effectieve samenwerking tussen de afdelingen en de goed ingebedde WCM-dynamiek in de afdeling.

Vanaf dit jaar slaan we dan de weg in naar WCM Zilver. ■

► Veiligheid en Gezondheid

Job in de kijker:

Een dag in het leven van een beveiligings-agent

Beveiliging is een essentieel onderdeel van de dagelijkse werking van ons bedrijf. Maar wat houdt het werk van een beveiligingsagent precies in? We spraken met een van onze ervaren Securitas-agenten, Jarno Heynderickx, over de veelzijdigheid, uitdagingen en voldoening van deze job.

Geen dag is hetzelfde

"Een werkdag bij de beveiliging van ArcelorMittal Gent start bij post 1, maar hoe de dag precies zal verlopen, blijft altijd een verrassing. Sommige dagen zijn gevuld met incidenten waarbij snelle interventies nodig zijn, andere dagen verlopen rustiger en dan richten de agenten zich meer op preventieve verkeers- en toegangscontroles. Die onvoorspelbaarheid maakt het werk boeiend en uitdagend."

Uitdagingen en spanning in de job

"De grootste uitdaging? De snelheid waarmee situaties kunnen veranderen. Binnen enkele seconden kan een routinecontrole uitmonden in een dringende interventie, zoals het begeleiden van een ziekenwagen of het oplossen van een diefstal. Daarnaast is het een uitdaging om bezoekers en medewerkers zo goed mogelijk te helpen, zeker wanneer taalbarrières een rol spelen."

Meer dan een 'bewaker'

"Beveiligingswerk roept bij veel mensen het beeld op van iemand die bij een winkel of festival staat. Hier bij ArcelorMittal ligt dat anders: onze agenten zorgen voor de registratie van medewerkers, snelheids- en badgecontroles, schadevaststellingen, diefstalonderzoeken en het begeleiden van hulpdiensten. Daarnaast controleren ze het bedrijfsterrein, voeren ze controlerondes uit in gebouwen en inspecteren ze de ladingzekerheid van vrachtwagens. Het doel is niet om te

straffen, maar om veiligheid te garanderen voor iedereen op de site."

Onmisbare vaardigheden

"Kalm blijven is dé sleutel tot succes in deze job. Op een industriële site als ArcelorMittal is het cruciaal om elke situatie met rust en professionaliteit aan te pakken. Een grondige kennis van het takenpakket en heldere communicatie helpen bij het ondersteunen van medewerkers en bezoekers."

Zichtbaarheid en preventie

"Aanwezigheid is een krachtig preventiemiddel. Het uitvoeren van controles langs de weg en op het terrein zorgt niet alleen voor naleving van de regels, maar geeft medewerkers en bezoekers ook een gevoel van veiligheid. Het motto luidt dan ook: Vertrouwen is goed, controle is beter."

Een memorabel moment

"Na zes jaar dienst zijn er tal van momenten die blijven. Eén herinnering springt er echter uit: een vrouw meldde zich bij post 1 met de melding dat haar vriend een afscheidsbericht had geschreven. Dankzij de juiste tools en snelle communicatie werd de man opgespoord en veilig naar de post gebracht. Uiteindelijk werd de situatie opgelost en komen beide personen nog regelmatig langs om hun dankbaarheid te



tonen. Dit soort momenten toont de waarde van ons werk en geeft enorm veel voldoening."

De tools van een beveiligingsagent

"Een van de meest gebruikte tools is de 'PDA' (Persoonlijke Digitale Assistent), een mobiel apparaat waarmee gecontroleerde voertuigen geregistreerd worden en controlerondes worden uitgevoerd. Ook een walkietalkie is onmisbaar om efficiënt te communiceren met collega's. Tot slot is een goede zaklamp essentieel voor nachtelijke controles en verkeersbegeleiding."

Teamwork: de sleutel tot succes

"Beveiliging is geen solowerk. De samenwerking tussen mobiele agenten, agenten op bureau en brigadiers is cruciaal. Of het nu gaat om het traceren van nummerplaten of het doorgeven van incidenten, teamwork is een absolute must. Ook de samenwerking met de brandweer en de medische dienst speelt een belangrijke rol in noodsituaties."

Samenwerking met andere afdelingen

"De interactie met andere afdelingen verloopt vlot. Wanneer de beveiliging informatie nodig heeft, wordt dit met prioriteit behandeld. Omgekeerd staan onze agenten ook klaar om snel te reageren op meldingen vanuit andere teams. Dit wederzijdse vertrouwen maakt een efficiënte samenwerking mogelijk."

Werken in de nacht: een andere dynamiek

"'s Nachts ademt de site een heel andere sfeer uit. Waar het overdag bruijt van de activiteit, heerst er 's nachts een serene rust. Dit betekent echter niet dat de beveiligingsploeg stilzit. Nachtelijke taken omvatten onder meer het controleren van poorten en kantoren, grondige controle van het hoofdgebouw en inspecties van het OCAS-gebouw. Daarnaast worden uitgangscontroles uitgevoerd om de veiligheid te waarborgen."

Wederzijds respect als basis

"Tot slot draait alles om wederzijds respect. Onze Securitas-agenten zijn er niet om te straffen, maar om veiligheid te garanderen en ondersteuning te bieden. Wij zijn trots om deel uit te maken van dit grote en fascinerende terrein." ■



Minder trucks, minder kosten en minder CO₂

We zoeken altijd naar manieren om slimmer te werken. Niet alleen in productie, maar ook in de manier waarop we ons staal naar klanten verzenden. Want als we daarbij efficiënter plannen en samenwerken, kunnen we niet alleen kosten besparen, maar ook onze ecologische voetafdruk verkleinen.

De afgelopen maanden hebben we een belangrijke stap gezet. Door de magazijningang beter te timen, vermijden we dure 'last-minute' transporten per truck. Dit bespaart niet alleen geld, maar vermindert ook onze CO₂-uitstoot aanzienlijk. En dat alles dankzij de sterke samenwerking tussen verschillende afdelingen.

Van 'last-minute' trucks naar slimme schepen

Voor bepaalde bestemmingen hebben we verschillende transportmogelijkheden: binnenvaart, zeevaart, spoor en truck of een combinatie ervan. Maar zodra een levering te laat klaar is voor de goedkopere en duurzamere opties, blijft er vaak nog maar één keuze over: de vrachtwagen. En dat loopt snel op in kosten, vooral bij verre bestemmingen zoals Scandinavië, het Verenigd Koninkrijk en Zuid-Europa, waar vrachtvervoer duur is. Voor een truckrit van Gent naar Zuid-Zweden heb je bijvoorbeeld ruim 1.100 km op teller staan, en dat weegt door in zowel budget als CO₂-uitstoot.

"Bovendien merken we dat klanten soms problemen ondervinden bij te veel 'last-minute' truckleveringen. Zelfs een beperkt tonnage per truck betekent snel een veelvoud aan in te plannen en te behandelen transportmiddelen in vergelijking met hetzelfde tonnage maar dan per schip of trein geleverd. Of wanneer er ineens meerdere vrachtwagens tegelijk aankomen, moeten ze ook snel gelost worden om wachttijden te vermijden, wat niet altijd even praktisch is," vertelt **Griet Beckx**, ondersteuningsverantwoordelijke orderbeheer.

Joost Criel, ondersteuningsverantwoordelijke klantenrelaties, voegt toe: "Om dit probleem op te lossen, hebben we een strategische aanpassing doorgevoerd. Voor een aantal kritieke bestemmingen proberen we ervoor te zorgen dat het staal iets eerder in het magazijn

ligt. Hierdoor vergroten we de kans dat we kunnen verzenden via de voorkeursroutes, zoals binnenvaart of zeevaart, en vermijden we 'last-minute' truckleveringen. Het resultaat? Een 'modal shift' of verschuiving van vrachtwagen naar zeevaart of binnenvaart."

"Door afvaarten naar bijvoorbeeld Zweden te combineren met andere bestemmingen zoals Denemarken en Estland, kunnen we nu bijna wekelijks een schip laten vertrekken, terwijl dat vroeger maar om de twee weken lukte. Dit betekent niet alleen een financiële besparing, maar ook een forse vermindering van onze CO₂-uitstoot," vult **Tom Logé**, verantwoordelijke maritiem transport, aan.

Samenwerking als sleutel tot succes

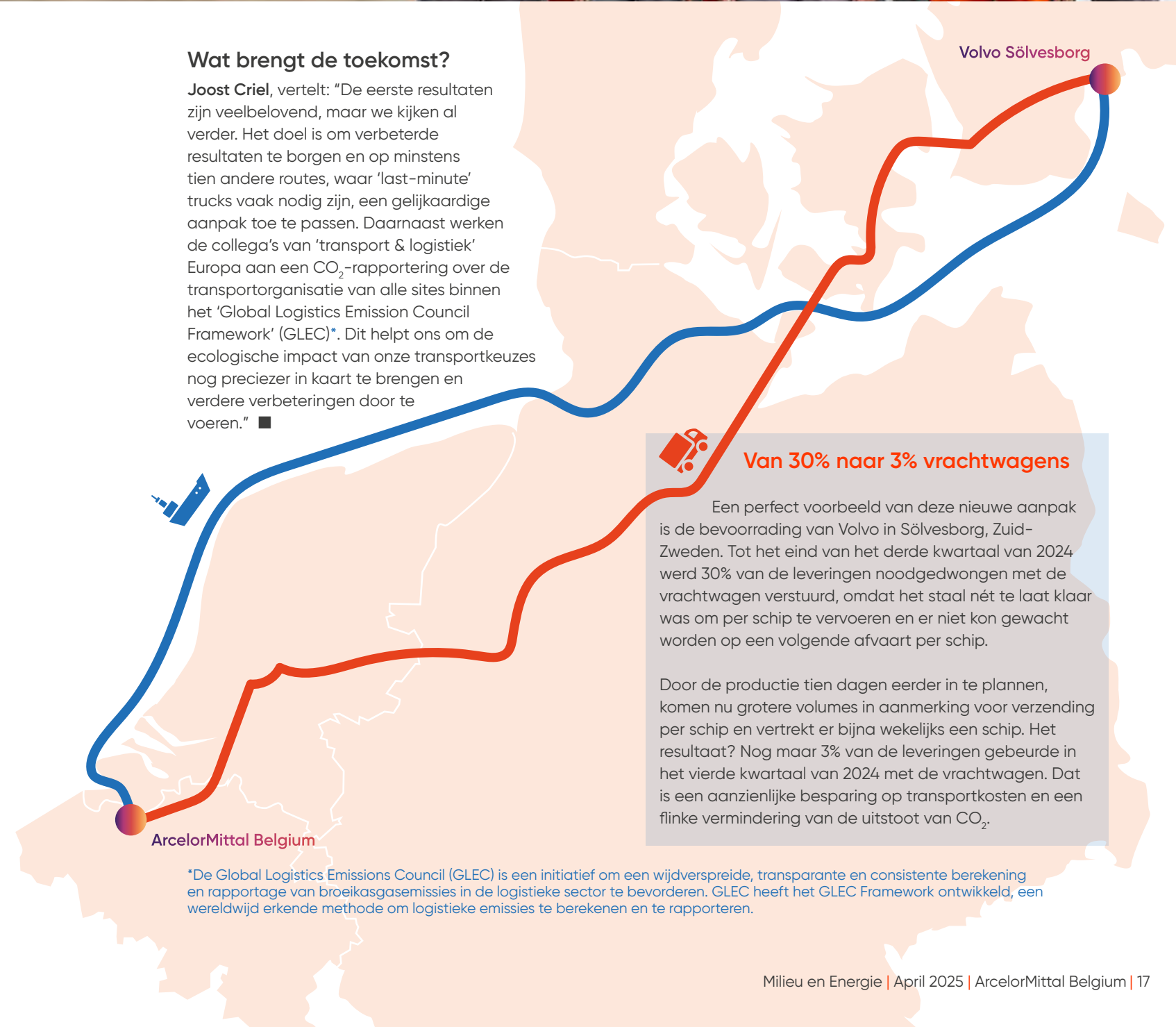
Dit project kwam tot leven dankzij de gezamenlijke inspanningen van verschillende afdelingen. Productieplanning zorgde ervoor dat het staal op tijd klaar was voor verzending, 'Customer service' stemde af met de klant om ervoor te zorgen dat de leveringen soepel zouden verlopen, en 'transport & logistiek' coördineerde de logistiek en optimaliseerde de transportopties.

Gedurende de opstartfase werd er meerdere keren per maand afgestemd, waarbij het projectteam voortdurend de voortgang evalueerde en de strategie waar nodig bijstuurde. Dankzij deze flexibele en pragmatische benadering kwam het project snel van de grond. Sinds begin 2025 wordt de voortgang verder opgevolgd en maandelijks worden de resultaten besproken en geoptimaliseerd.

Wat brengt de toekomst?

Joost Criel, vertelt: "De eerste resultaten zijn veelbelovend, maar we kijken al verder. Het doel is om verbeterde resultaten te borgen en op minstens tien andere routes, waar 'last-minute' trucks vaak nodig zijn, een gelijkaardige aanpak toe te passen. Daarnaast werken de collega's van 'transport & logistiek' Europa aan een CO₂-rapportering over de transportorganisatie van alle sites binnen het 'Global Logistics Emission Council Framework' (GLEC)*. Dit helpt ons om de ecologische impact van onze transportkeuzes nog preciezer in kaart te brengen en verdere verbeteringen door te voeren." ■

V.l.n.r.: Lindsay Van de Velde, Stefaan Verliefde, Griet Beckx, Joost Criel, Sofie Yde, Sophie Aldeweireldt, Tom Logé, Dorian Priem

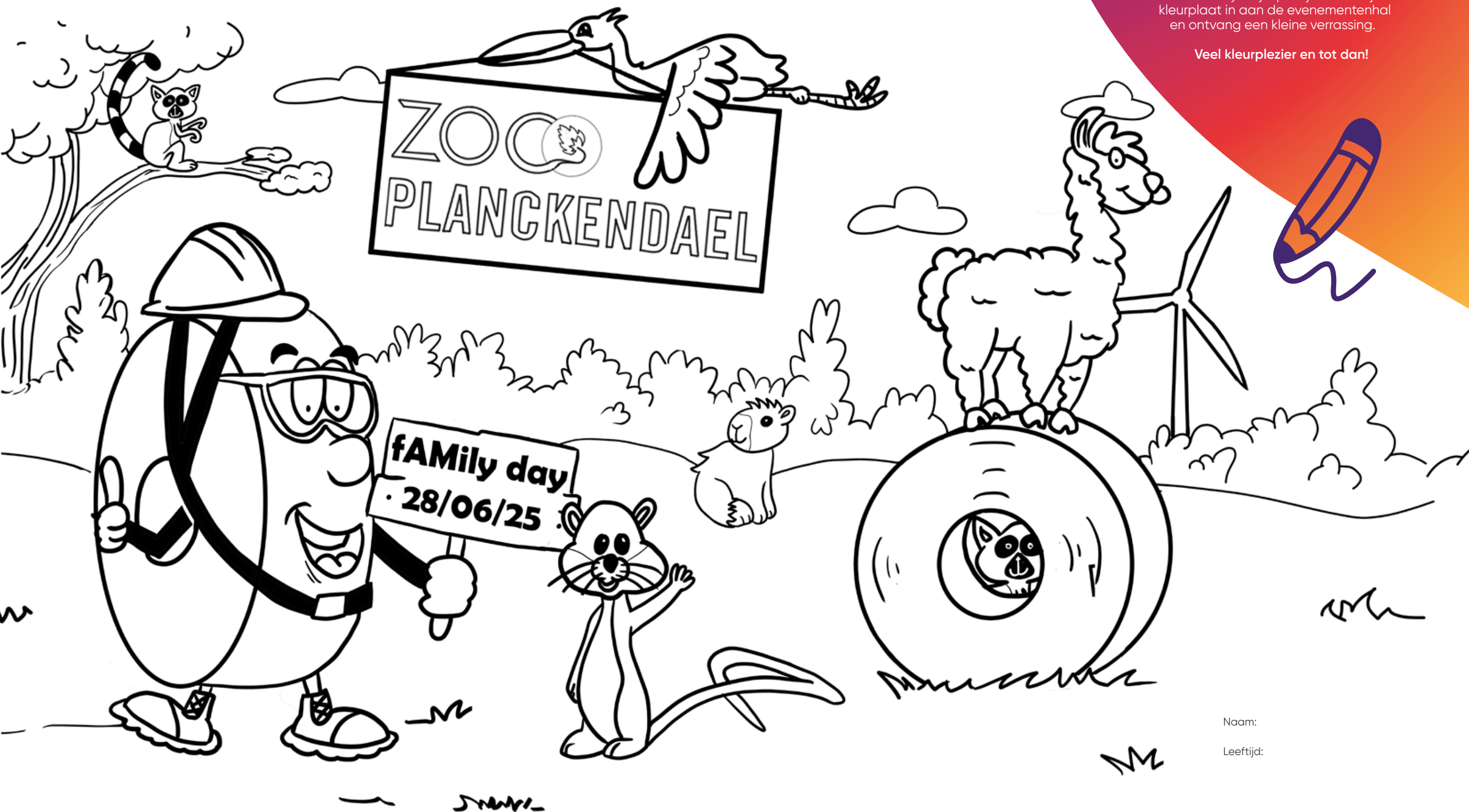


28/06: fAMily day in ZOO Planckendael

Neem je kleurplaat mee
en krijg een verrassing!

Kleur deze tekening in en breng ze mee
naar de fAMily day op 28 juni! Lever je
kleurplaat in aan de evenementenhal
en ontvang een kleine verrassing.

Veel kleurplezier en tot dan!



Naam:

Leeftijd:

Transformator F:

De sleutel tot betrouwbare energievoorziening

Transformator F speelt een cruciale rol voor de continuïteit van onze energievoorziening. In dit interview deelt Christophe del Fosse et d'Espierres van de afdeling algemene diensten (energie & fluïda) zijn ervaringen en inzichten over het belang van deze transformator.



◀ Bekijk hoe de defecte transformator weggehaald werd.

Een project met impact

"De start van een nieuw project is vaak een spannende uitdaging. Voor mij was dit project tegelijk ook het begin van mijn carrière bij ArcelorMittal. Op mijn eerste dag kreeg ik de opdracht om een nieuwe transformator voor Post 150 te bestellen als reservetransformator. Vier maanden later werd het project voorgelegd aan het 'Investment Approval Committee' (IAC), waar het na een grondige technische verdediging werd goedgekeurd. Gelukkig maar, want twee jaar later blijkt de transformator van cruciaal belang voor de continuïteit van onze energievoorziening."

Het belang van transformator F

"Op de site van ArcelorMittal Gent zijn vijf grote transformatoren actief die ons middenspanningsnet (30 kV) verbinden met het hoogspanningsnet (150 kV) van transmissienetbeheerder Elia. Vier transformatoren (A, B, C en D) staan op Post 150, waarbij transformator B fungeert als reserve. Transformator E, die zich vier kilometer verder bevindt nabij de zuurstoffabriek van Air Products en Steelanol, heeft geen reserve."

"Transformator F werd geïnstalleerd als back-up voor al deze transformatoren. Dit is om twee belangrijke redenen noodzakelijk. Ten eerste zijn transformatoren maatwerkproducten, waardoor er geen standaard vervangexemplaren voorhanden zijn. Ten tweede is de levertijd voor een nieuwe transformator van dit kaliber momenteel extreem lang, tussen de twee en drie jaar,

als gevolg van de hoge vraag door vergroeningsinitiatieven."

"Zonder een back-up zou een onherstelbaar defect aan transformator E betekenen dat Steelanol en een deel van de zuurstof- en stikstofproductie tot wel drie jaar zonder elektriciteit zouden zitten – een onaanvaardbaar risico voor onze productieprocessen."

Een 'transformer' in de praktijk

"Transformator F onderscheidt zich van de rest doordat hij zowel ingezet kan worden als vervanging voor transformator A, B, C en D als voor E. Dit dankzij een uitwisselbaar hoogspanningsconnectiesysteem waardoor deze transformator echt op een 'transformer' lijkt, zoals in de films! (*lacht*)"

Belangrijke lessen voor de toekomst

"Tijdens dit project hebben we waardevolle inzichten opgedaan die we kunnen meenemen naar toekomstige investeringen. De drie belangrijkste lessen zijn:

1. **Goedkoop is niet altijd de beste keuze** – De markt dwingt ons soms naar goedkopere leveranciers in landen met lagere productiekosten. Transformator F werd geleverd door een Chinese fabrikant en vertoonde diverse gebreken zoals corrosie, gescheurde lassen en niet-conforme stuurkabels.
2. **De aanhouder wint** – Dankzij een gedegen technisch dossier konden we de transformator officieel afkeuren. De leverancier zal nu kosteloos een

nieuwe transformator produceren en leveren die wel voldoet aan de vereisten.

3. **Nood breekt wet** – Op 8 december 2024 hadden we meerdere uitschakelingen op Post 150, waarbij transformator B permanente schade opliep. Een andere transformator vertoonde gebreken, maar kon na een risicoanalyse terug in dienst worden genomen. Omdat vier operationele transformatoren cruciaal zijn voor onze fabriek, wordt de afgekeurde transformator F noodgedwongen hersteld en alsnog in gebruik genomen."

Samenwerking over afdelingen heen

"Dit project werd in eerste instantie geleid door de afdeling algemene diensten. Na fabrieksafname werd de samenwerking met onze inkooporganisatie en onze juridische dienst zeer intens. Het feit dat we kosteloos een tweede nieuwe transformator krijgen, is het resultaat van een sterk staaltje teamwerk waar alle teamleden trots op mogen zijn!"

"Bij de uitschakelingen op Post 150 in december 2024 ontstond een intensieve samenwerking met andere afdelingen zoals de studiedienst en de warmwalserij. Deze samenwerking bracht collega's en teams dichter bij elkaar en zorgde voor waardevolle leerervaringen. In een crisissituatie wordt snel duidelijk dat je op elkaar kunt rekenen. Dat geeft vertrouwen naar de toekomst toe." ■

Ons team van de hoogovens en sinterfabrieken (HOS) werd Europees winnaar met hun project om de levensduur van hoogoven A te verlengen.

Team van hoogoven A wint de Performance Excellence Award!

“Het was niet iedereen in zijn vakje, het was echt teamwork.”



Een Europees winnend project, dat maakt ons benieuwd. Wat hebben jullie gerealiseerd?

“Het pantser en de ‘staves’ – de koelelementen – van hoogoven A waren in heel slechte staat en de grote herstelling, de refectie, was nog niet voor meteen. We moesten een periode van 2 tot 3 jaar overbruggen om te kunnen produceren tot de laatste dag. Door intensieve samenwerking tussen de productie-, proces-, elektrische en mechanische teams werden creatieve oplossingen gezocht om de levensduur van de hoogoven te verlengen,” vertelt **Ruben Dewitte**, toen lijnverantwoordelijke mechanisch onderhoud, nu in een andere functie bij Green Primary.

Wat waren deze creatieve oplossingen?

“Een van de innovatieve oplossingen voor de herstelling van de lekke koelleidingen binnenin de oven, was de stentmethode, vergelijkbaar met die van hart- en vaatziekten. Dat is een veertje, opgerold met rubber en lijm, dat we inbrengen in de ‘staves’. In totaal hebben we 38 stents geplaatst in hoogoven A,” legt **Jurgen Van Wassenhove**, werkvoorbereider fluïda uit.

In de aanloop naar de herstelling van hoogoven B in 2020 werd het team al met een gelijkaardige uitdaging geconfronteerd, waarbij zij veel ervaring hadden opgedaan en er lessen hadden uit getrokken; de methodes werden verfijnd en geïmplementeerd in de aanpak voor hoogoven A.

“Om te weten waar het verkeerd ging, werden warmtemetingen uitgevoerd aan de buitenzijde van de oven. Dankzij talrijke meetcampagnes konden we preventief werken om te voorkomen dat vloeibaar staal zou lekken, en met succes. We hebben 18 stilstanden vermeden, wat niet alleen een tijdsbesparing maar ook een aanzienlijke kostenbesparing betekende. Bij hoogoven B waren we altijd net te laat, bij hoogoven A waren we er net op tijd bij, wat een boost gaf aan het hele team,” verduidelijkt **Jonas Van Coillie**, elektroniciën procesautomatisering.

V.l.n.r.: Jonas Van Coillie, Christoph De Bruycker, Ruben Dewitte, Jurgen Van Wassenhove



Hoe hebben jullie de uitdagingen voor hoogoven A aangepakt?

“Het slagen is te danken aan vier sterktes: punctualiteit, planning, goede uitvoering en samenhang van de acties,” aldus Ruben. “Iedereen in de afdeling heeft zijn rol gespeeld. Zeer goed monitoren was cruciaal. Als bijvoorbeeld op een zondagnacht een operator een heel hoge temperatuur constateerde, dan moest hij daar meteen op reageren, zodat we actie konden ondernemen. De tijdsdruk was voor iedereen een grote uitdaging, niet alleen voor de uitvoering van de werkzaamheden maar ook voor het team dat ervoor zorgde dat het nodige materiaal tijdig besteld en geleverd werd.”

Hoe verliep de samenwerking?

De samenwerking tussen de verschillende teams was cruciaal. “Er was altijd iemand van een ploeg met veel ervaring en iemand van een andere ploeg om te helpen. Dat vond ik wel heel mooi,” legt **Christoph De Bruycker**, mecaniciens fluïda, uit.

“Het is indrukwekkend hoe goed iedereen met elkaar rekening hield, want het was niet makkelijk om de planning te maken. De elektriciens kwamen meestal na de mecaniciens en moesten geregeld wachten voor ze konden testen,” vertelt **Ruben**. **Jurgen** beaamt dit: “Het was echt niet iedereen in zijn vakje, het was hecht teamwork. Iedereen dacht mee over de werkzaamheden die het team elektriciteit moest uitvoeren en speelde daar al preventief op in, bijvoorbeeld voor het plaatsen van een warmtemeting.”

Veiligheid was een prioriteit?

“Inderdaad, er was een goede attitude, veel aandacht voor veiligheid en veel overleg. Er werd samen naar oplossingen gezocht,” verduidelijkt **Jurgen**. “We hebben geen enkel groot incident of letsel meegemaakt tijdens dit project. De grootste uitdaging was dat veel werk gelijktijdig verliep. Er is al eens gediscussieerd over wat de veiligste manier was, maar er werd goed nagedacht en samen naar een oplossing gezocht.”

“Omdat het zo belangrijk is wat er hier is gebeurd, en het niet vergeten mag worden, heeft de afdeling voor alle betrokken partijen eigen gedenktrofeeën gemaakt. Ze zijn gemaakt van de slechtste stukken van het pantser van de hoogoven. Dat geeft de ‘sense of urgency’ weer die in de hele ploeg aanwezig was. Je ziet het verschil tussen de originele dikte en hoe het op sommige plaatsen was uitgesleten, het verschil tussen een incident en geen incident...”

Wat betekent de Performance Excellence Award voor jullie?

“Het is een welverdiende erkenning voor het harde werk en de toewijding van iedereen gedurende vijf jaar. Het is wel plezant dat de bevestiging er komt, ook kleine ‘gestes’ worden gewaardeerd zoals een stukje taart of een spitburger als er een record wordt gedraaid, dat maakt hier wel deel uit van de bedrijfscultuur,” aldus **Christoph**.

En op de vraag of de teams het ook gevierd hebben, klinkt het lachend:

“Ja hoor, we hebben het gevierd met een etentje deze zomer, dat was eigenlijk nog voordat we wisten dat we gewonnen hadden!” ■

Social Media Highlights

Ontdek de hoogtepunten van onze socialmediakanalen! Dit seizoen hebben we niet alleen gedeeld, maar ook geïnspireerd. Van virale trends en creatieve uitbarstingen tot de mooiste 'community' momenten – hier zijn de posts die onze volgers écht geraakt hebben. Stap binnen in onze digitale wereld!



Throwback Thursday: controlekamers door de jaren



Decoratiefeest aftermovie



Steel in action: landbouw



Minister Zuhail Demir op bezoek in Genk



Symphony of steel



SAFE Coaching in Luik: een vernieuwende aanpak

Het SAFE Coaching-programma is gericht op het verhogen van het veiligheidsbewustzijn door een nieuwe blik te werpen op risicovolle situaties, onverwachte gebeurtenissen en routines, eveneens op het verbeteren van leiderschapsvaardigheden. Het is nu bijna 3 maanden geleden dat het initiatief in Luik van start ging. De coachingssessies verlopen vlot op de verschillende locaties en de feedback is alvast heel positief. Drie collega's nemen de rol van SAFE-coaches op. Raymond Tricoli (voor de KEM-afdeling in Kessales), Geoffrey Lopez (voor de KEM-afdeling in Marchin) en Hugues Hermant (voor de FER-afdeling in Eurogal-Ramet) vertellen ons meer over deze ervaring

Waarin verschilt SAFE Coaching van andere veiligheidsprogramma's?

Geoffrey: "SAFE Coaching onderscheidt zich van de gebruikelijke trainingsprogramma's omdat het positief gedrag waardeert. Het hanteert een veel menselijkere benadering. Het is een compleet andere manier om over veiligheid na te denken."

Wat is jouw rol als coach?

Hugues: "Tijdens SAFE Coaching gaan we met 3 leidinggevenden op de vloer. Een van hen, de zogenaamde 'lead' voert het gesprek met een werknemer, de andere 2 leidinggevenden observeren. Onze rol als coach bestaat erin te observeren en de 'lead' te laten herkennen welke situaties niet conform zijn, maar vooral welke veilig zijn, en van daaruit een gesprek over veiligheid aan te gaan. De observatoren geven eerst positieve feedback, gevolgd door verbeteringssuggesties. De coach komt tussenbeide om te helpen bij het formuleren van aandachtspunten en om de observaties indien nodig aan te vullen."

Op welke manier zorgt SAFE Coaching voor betere resultaten?

Raymond: "De aanpak is bewust positief. SAFE Coaching richt zich niet op het bieden van directe oplossingen of het opsporen van afwijkingen zoals bij een traditionele audit. Het gaat er niet om regels op te leggen, maar ervoor te zorgen dat medewerkers het risico herkennen en ernaar handelen uit persoonlijke overtuiging. Het dragen van een veiligheidsbril, bijvoorbeeld, wordt een actie die gemotiveerd is door risicobewustzijn in plaats van door louter wettelijke verplichting."

Geoffrey: "De medewerkers zien ook dat de hele hiërarchische lijn betrokken is, wat zeer motiverend werkt. Bovendien beseffen de collega's dat bepaalde acties gemakkelijk en snel uitvoerbaar zijn. Ik ben ervan

overtuigd dat dit ook een positief effect heeft op het behoud van de betrokkenheid."

Hoe kunnen de veiligheidsroutines versterkt worden in de dagelijkse praktijk dankzij dit programma?

Hugues: "Na enkele weken van uitvoering beginnen collega's zich meer vertrouwd te voelen met de aanpak en stellen ze de juiste vragen. Ze observeren meer en zien dingen die ze eerder niet opmerkten. Dit bewustzijn is echt heel positief."

Raymond: "Mensen werken vaak uit gewoonte en merken de potentiële gevaren van bepaalde dagelijkse handelingen niet meer op, of realiseren zich niet meer dat hun werkomgeving er niet netjes bijligt. SAFE Coaching helpt om deze gewoonten in vraag te stellen en het risicobewustzijn te verbeteren."

Welke feedback hebben jullie gekregen?

Geoffrey: "Tot nog toe zijn de resultaten zeer positief en verloopt de implementatie gunstig. Dat is veelbelovend voor het vervolg."

Hugues: "Alle gecoachte personen trekken er persoonlijke verbeteringslessen uit. Ook de contractanten appreciëren het dat als gevolg van de coachingssessies er ook snel acties worden ondernomen om hun veiligheid te verbeteren."

Waarin zal het programma een impact hebben op de veiligheidsindicatoren?

Raymond: "Ik ben ervan overtuigd dat deze aanpak een positieve impact zal hebben op de veiligheid op lange termijn. Door regelmatig de juiste vragen te stellen, zullen de medewerkers uiteindelijk hun werkgewoonten aanpassen. Dankzij SAFE Coaching, beschikken we over de sleutels om een duurzame veiligheidscultuur in onze sites te installeren. Wij geloven er in elk geval zeer sterk in!" ■



V.l.n.r.: Geoffrey Lopez, Raymond Tricoli, Hugues Hermant

Een kijkje in de VR-omgeving: een medewerker plaatst vuurvaste stenen in de staalpan.

▶ Veiligheid en Gezondheid

Innovatieve veiligheidstraining nú met VR-bril

Ronnie Van Coillie maakt
Maxime Vanderhaeghen
wegwijs in de VR-zone.

In de veiligheidsopleiding 'Take Care' is al sinds 2022 een praktisch veiligheidsparcours geïntegreerd. Dit parcours is sterk geëvolueerd en begin februari kreeg deze training er een nieuwe ruimte bij, een tweede locatie met een 'virtual reality'-zone (VR) die zich afspeelt in een indrukwekkend levensechte omgeving.

Gevaren zien

Nieuwe medewerkers krijgen tijdens de onthaalweek een uitgebreide rondgang met uitleg over de veiligheidsregels in de Take Care-ruimte. Het parcours bootst alle mogelijke gevaren na, ondersteund door filmpjes en praktijkvoorbeelden waarbij de deelnemers leren omgaan met risicosituaties, inbeslagnames, gevaarlijke stoffen, apparatuur zoals slijpschijven, alarmsystemen...

Voor onze ervaren medewerkers is de rondgang interactief. Gewapend met een smartphone krijgen zij opdrachten en doorlopen zij verschillende ruimtes, bij voorkeur in teamverband. Dit bevordert de teamgeest, de onderlinge communicatie en het motto 'Samen uit, samen thuis', waarbij iedereen verantwoordelijk is voor elkaars veiligheid.

Er zijn maar liefst 20 verschillende thema's beschikbaar, die omvatten de 10 gouden veiligheidsregels maar ook onderwerpen zoals ergonomie en milieubewustzijn. De scenario's uit de praktijk vergroten de betrokkenheid en helpen om fouten en gevaarlijke situaties in de toekomst te voorkomen. De opdrachten zijn afhankelijk van de functie en van de afdeling van de deelnemers.

Gevaren virtueel ondervinden

In februari werd een nieuwe ruimte met een VR-zone in gebruik genomen in de kelders van de koudwalserij in Gent. Dit is te danken aan de gedrevenheid van heel wat teams die zich achter dit project schaalden: het team mechanica en de elektriciens van de koudwalserij, Decosteel, Sidgal, het IT-team en de preventie- en opleidingsdienst.

Met de VR-bril kunnen medewerkers virtueel trainen in een veilige omgeving, zonder fysieke risico's. Er zijn momenteel twee virtuele omgevingen beschikbaar: één in de koudwalserij en één in de staalfabriek. Met behulp van twee consoles navigeren deelnemers door de ruimte en gebruiken zij voorwerpen zoals helmen en gereedschap. Deze VR-ervaringen zijn beschikbaar in drie talen Nederlands, Frans en Engels. Naast de VR-beleving zijn er verschillende oefenstanden over valgevaar, 'block-and-bleed' (afsluiten en spuien bij inbeslagname van gasleidingen), communicatie, enz.

Deze nieuwe opleiding is een opfrissing en een verdieping van de Take Care-training van de onthaalweek en wordt opgenomen in het opleidingstraject van alle medewerkers die betrokken zijn bij productie of onderhoud. Het doel is dat alle medewerkers om de drie jaar een vervolgtraining volgen. ■



Hoe herken je de 3 soorten alarmen?

- Brandalarm: signaal met 2 seconden interval.
- Gasalarm: continu geluid.
- Evacuatiealarm: 4 seconden hoog, 6 seconden laag.

▶ HR en Digitalisatie



Op weg met een warm hart als chauffeur-vrijwilliger

Günther Martens is niet alleen een toegewijde collega op de afdeling bevrachting landtransport binnen klantenrelaties (KLR) maar ook een ware held op wielen voor minder mobiele inwoners van Aalter. Op zaterdag zet hij zich in als chauffeur-vrijwilliger bij Mobitwin (de nieuwe naam voor de Mindermobielencentrale), een sociale mobiliteitsdienst georganiseerd door de gemeente en Mpact vzw.

"Ik help inwoners met een beperkt inkomen die geen eigen vervoer hebben, meestal 65-plussers of mensen met een beperking. Met mijn eigen wagen breng ik hen naar het ziekenhuis, op familiebezoek of naar een evenement; zo kunnen ze blijven deelnemen aan het dagelijkse leven. Het verschil met een gewone taxidienst is dat ik hen help bij het in- en uitstappen en hen ook begeleid. In het ziekenhuis bijvoorbeeld ga ik mee tot aan de balie, wacht ik buiten en breng ik hen terug naar huis. Hiervoor betalen ze een kleine bijdrage aan de organisatie en ontvang ik een vrijwilligersvergoeding."

Hoe het allemaal begon

"Mijn grootmoeder maakte gebruik van de dienst en ze hadden vrijwilligers te kort. Ik rijd graag met de auto, dus waarom niet. In 2018 ben ik gestart. Je kunt je uren flexibel regelen, ongeveer twee weken vooraf krijg je de vraag voor een rit door en je kunt de opdracht al dan niet aanvaarden. Ondertussen heb ik al meer dan 400 ritten op mijn teller staan."

Een dag in het leven van een vrijwilliger

"Sommige zaterdagen doe ik meerdere ritten: om 10 uur iemand ophalen en naar de kapper brengen enkele kilometers verderop. Terwijl ik wacht, probeer ik altijd een wandeling in de buurt te maken, zo kwam ik al dikwijls op nieuwe plaatsen. Na het bezoek aan de kapper keren wij huiswaarts. In de namiddag heb ik een vaste klant die ik wekelijks naar Ruiselede moet brengen om de misdienst in het rusthuis klaar te zetten. Per week leg ik zo'n 50 km af als vrijwilliger. Meestal gaat het om ritten rond de kerktoren, vaak naar het ziekenhuis. Langere afstanden zijn leuker, zoals een rit naar een vakantiehuis aan het Donkmeer of iemand van Aalter naar de Vlaamse Ardennen brengen voor het trouwfeest van zijn kleinkind."

Bijzondere momenten

"Soms moet je een beetje psycholoog spelen, vertrouwen geven en zorgen dat mensen zich op hun gemak voelen. Ik let er ook op om op een comfortabele manier te rijden, dat is anders dan als ik alleen rijd (*lacht*)."

"De klanten delen veel verhalen, aangezien ze vaak weinig gezelschap hebben. Veelal zijn het boeiende contacten met alle lagen van de maatschappij. Zo had ik een bijzondere figuur in de auto die ik niet snel zal vergeten, een gepensioneerde ingenieur die vertelde over banketten bij de koning waarop hij vroeger aanwezig was. Een hele periode heb ik een oudere dame die wekelijks op restaurant ging, weggebracht, tot ze stierf op 94-jarige leeftijd. Het gaf me voldoening dat ik kon bijdragen om haar een mooi levenseinde te geven. Verder had ik ook een klant die heel slechtziend was en die heel graag vrouwen zag. Als we ergens kwamen, vroeg hij me nadien altijd om te beschrijven hoe iedereen eruitzag... (*lacht*)"

De vreugde van het helpen

"Ik zet me heel graag in als chauffeur-vrijwilliger, het is een zinvolle tijdsbesteding en je verdient ook nog een zakcentje. Veel mensen zijn heel dankbaar, ik krijg soms chocolaatjes of een taart, sommigen vroegen me al mee op café. Voor de 'Dag van de Vrijwilliger' organiseert Mobitwin etentjes voor de chauffeurs."

Günther sluit af met volgend advies: "Vrijwilligerswerk verrijkt je leven op veel manieren. Als je overweegt om je in te zetten voor een goed doel, kies dan iets waar je ook plezier aan beleeft. Combineer het nuttige met het aangename, het gaat tenslotte om jouw vrije tijd. En mocht je interesse hebben, er worden nog altijd chauffeurs gezocht!" ■

Productierecord bij de Combiline:

Wat zijn de sleutels tot dit succes?



Ploeg 4

Enthousiasme en trots zijn duidelijk voelbaar bij de Combiline in de FER-afdeling in Luik! Het afgelopen jaar werd gekenmerkt door een uitzonderlijke prestatie: een nieuw productierecord van 290.608 ton werd bereikt, waarbij de volumes van de voorgaande jaren werden overtroffen, ongeacht of er al dan niet een grote onderhoudsstilstand was.



Ploeg 3

Hoe was zo'n prestatie mogelijk? Het team van de Combiline deelt graag enkele inzichten met ons.

- Een bekwaam, goed georganiseerd team met een sterke teamgeest

Na een aanpassingsperiode door veranderingen in de organisatie, werken de teams nu in perfecte harmonie. "De integratie van nieuwe medewerkers is heel goed verlopen, wat gezorgd heeft voor een nieuwe dynamiek en een gezamenlijke focus," legt dagmeestergast productie **Eric Lehanse** uit.

Als doorslaggevende factor is er daarnaast de expertise van elke medewerker in zijn/haar vakgebied in combinatie met de collectieve wil om de doelstellingen te bereiken. "We hebben allemaal dezelfde wens om kwalitatieve tonnen staal te produceren. En als we records breken, dan is dat zeker het bewijs dat we allemaal bekwaam zijn in ons werk," vertelt operator **Sébastien Morijson** trots.

- Verhoogde verantwoordelijkheid en erkenning staan centraal

Een andere belangrijke succesfactor is het goede sociale klimaat op de lijn. "We zorgen ervoor dat iedereen zich meer verantwoordelijk voelt voor zijn/haar taken en de kwaliteit van zijn/haar werk. De verantwoordelijkheden liggen niet uitsluitend bij de chef," benadrukt lijnverantwoordelijke productie **Nicolas Goderniaux**.



Ploeg 2



Kwaliteits- en procesteams

Naast een eenvoudige 'dankjewel' of 'bravo', worden er verschillende initiatieven genomen om de inzet van de teams te waarderen. Of het nu gaat om kleine attenties of het creëren van gezellige momenten, deze gebaren helpen om het gevoel van verbondenheid en motivatie te versterken.

- Vlotte communicatie en gedeelde informatie

Communicatie is een essentiële pijler. "Goede communicatie lost meer dan 90% van de problemen op," verduidelijkt **Nicolas**. Er worden voortdurend inspanningen geleverd tijdens ochtendvergaderingen, door directe uitwisseling van informatie en via informatiemappen om ervoor te zorgen dat alle teamleden op de hoogte zijn. De nabijheid van ploegchefs, bedienden en leidinggevenden op de werkvloer stimuleert ook efficiënte communicatie.

Het feit dat elk team wekelijks zijn productiecijfers en kwaliteitsindicatoren ontvangt, bevordert ook een betere respons. "Nu we deze rapporten elke week doorkrijgen, zijn de verbeterpunten snel duidelijk. En als we op een bepaalde manier moeten reageren, kunnen we dat gemakkelijker doen," voegt meestergast technische ondersteuning **Rudi Simal** toe.

- Effectieve programma's, geoptimaliseerde processen en reactief onderhoud

De effectiviteit van de programma's en de reactietijd van het onderhoudsteam onder leiding van **Christian Cenné**, dat bij technische problemen op het juiste moment ingrijpt, zijn ook belangrijke elementen van dit succes. "De verhoogde betrokkenheid van het kwaliteitsteam geleid door **Nathalie Ferir**, en de optimalisatie van de parameters door het procesteam met **Antoine Reding** aan het hoofd, hebben ook een belangrijke rol gespeeld," concludeert **Eric Gilson**, meestergast ondersteuning productie.

V.l.n.r.: Eric Gilson, Rudi Simal, Eric Lehanse ►

Het plan is nu om deze positieve trend verder te zetten. "Het doel om de 300.000 ton te overschrijden werd duidelijk uitgesproken," zegt **Filip Declercq**, hoofd van de FER-afdeling. "Los van de technische verbeteringen die overwogen worden om nieuwe doelen te bereiken, is dit record vooral het resultaat van uitzonderlijk teamwerk. Elke medewerker heeft op zijn/haar niveau bijgedragen aan dit succes."

Gefeliciteerd aan alle teams van de Combiline voor deze schitterende prestatie! ■

Ploeg 1 ►



“Goede communicatie lost meer dan 90% van de problemen op!”



Onderweg naar koolstofneutraliteit

Stand van zaken Green Primary



Green Primary, ons decarbonisatieproject, blijft een strategische prioriteit, maar de huidige economische situatie vraagt om een doordachte en flexibele aanpak. De auto- en bouwsector staan onder druk, energie en lonen zijn duur en de regelgeving is complex. Daarom wachten we nog even op duidelijke signalen vanuit Europa over het Staalactieplan, CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism of mechanisme voor koolstofgrenscorrectie) én de Clean Industrial Deal*. Die laatste gaat trouwens de goeie kant op, maar is nog niet concreet genoeg voor een finale investeringsbeslissing.

Maar intussen zitten we natuurlijk niet stil. We kiezen voor een slimme, gefaseerde aanpak. We starten met de haalbaarheidsstudie van één elektrische vlamboogoven (EAF of Electric Arc Furnace) in plaats van twee. Dit stelt ons in staat om flexibel in te spelen op de marktomstandigheden, terwijl we het voornemen en de ruimte behouden om snel een tweede oven bij te plaatsen. Eind maart hebben we de FEED-studie (Front End Engineering & Design of haalbaarheidsstudie) hiervoor afgerond, met inbegrip van een kostenraming en een geïntegreerde waardeanalyse*.

Ook op het vlak van vergunningen boeken we vooruitgang. Ons milieueffectenrapport is klaar én ingediend.

En wist je dat één EAF meteen al zorgt voor 20% minder CO₂-uitstoot? En dat niet alleen: ook stikstof, zwaveloxiden én stofemissies gaan flink omlaag.

Daarnaast zijn inmiddels 80% van onze producten die via de klassieke hoogovenroute geproduceerd worden getest en geschikt bevonden voor productie via de EAF-route. Dat geeft ons de mogelijkheid om het metallurgisch proces verder te optimaliseren en volop in te zetten op circulaire oplossingen, zoals het verhoogd gebruik van schroot. Dat opent enorme mogelijkheden om te blijven innoveren en nóg duurzamer te produceren. Dat zien we nu al in de positieve feedback van klanten zoals Mercedes en Kingspan op ons XCarb®-staal dat we via de EAF-route vanuit Sestão (Spanje) en Industeel (Charleroi) reeds verwerken op onze lijnen.

We zetten dus echt stappen vooruit – en daar mogen we allemaal trots op zijn! ■

*De Clean Industrial Deal van de Europese Commissie is gericht op het versterken van de concurrentiekracht van de Europese industrie en het bevorderen van decarbonisatie. Het plan omvat verschillende maatregelen om de overgang naar een koolstofarme economie te ondersteunen.

'Verdienstelijke Bomen' voor ArcelorMittal



Op 22 februari werd 'The Loop' – vooral bekend door Flanders Expo en IKEA – in Gent groener dankzij de aanplant van een stadsbos met meer dan 1.000 bomen, een initiatief van Forest Forward, dé Belgische pionier in bedrijfsbossen.

Forest Forward schonk zelf tientallen bomen aan bedrijven die het volgens hen verdienen omdat ze duurzaam het verschil maken.

Omwille van onze duurzaamheidsinspanningen werden ook wij door Forest Forward genomineerd om deel te nemen aan deze boomplantactie, een erkenning waar we trots op zijn.

We zien het als onze verantwoordelijkheid om, waar mogelijk, bij te dragen aan een betere leefomgeving en een tastbaar verschil te maken.

Bedankt, Forest Forward, voor deze mooie kans! ■

▼ V.l.n.r.: Bart De Clercq, Lien De Backer (North Sea Port), Charlotte De Boodt, Dajo Hermans (Forest Forward) en Ine De Loore (Forest Forward)



*Een geïntegreerde waardeanalyse neemt de behoeften en eisen van alle betrokken partijen mee in de evaluatie. Dit zorgt ervoor dat het project niet alleen kostenefficiënt is, maar ook voldoet aan de verwachtingen en eisen van alle belanghebbenden.



Onderhoudsgroep 1 Koudwalserij - Beitserijen en Tandems Technici



Preventie en Bedrijfsbeveiliging



Ploeg 2 Onderhoud Loopkranen en Motoren



Zonewerking TTS Mechanische werkplaats



Interne en Externe Communicatie



Dagleiding Walsenwerkplaats

► HR

Tijd voor teambuilding!

Hebben jullie al een teambuildingactiviteit met jullie team georganiseerd dit jaar? ArcelorMittal Belgium ondersteunt dit ten volle omdat het belangrijk is om zich als team ook eens te ontspannen en elkaar op een andere manier te leren kennen, buiten de werkomgeving.

Een mooi voorbeeld hiervan zijn de vele teambuildingactiviteiten in verschillende afdelingen. ■

Sterk staaltje staal tegen overstromingen

Onze wereld is kwetsbaar! De klimaatverandering zal steeds meer catastrofale weersomstandigheden veroorzaken, wat de nood aan betere technieken voor het voorkomen van overstromingen en de bescherming van onze kusten vergroot. Slimme stalen damwandconstructies zijn de ideale oplossing om rampen te voorkomen.

Overstromingen, erosie, stormen, droogte...

Natuurrampen zoals overstromingen, hittegolven en orkanen leiden tot aanzienlijk verlies van mensenlevens en veroorzaken uitgebreide schade aan infrastructuur, woningen, bedrijven en openbare voorzieningen. Maar liefst 1,3 miljard mensen lopen ernstig risico op overstromingen. In de afgelopen 20 jaar hebben extreme weersomstandigheden de wereldeconomie naar schatting \$2,8 biljoen gekost. Deze verbluffende cijfers benadrukken de dringende behoefte aan efficiënte strategieën om schade te vermijden.

Publieke overheden worden gevraagd om te investeren in flexibele infrastructuur en vroege waarschuwingssystemen, terwijl de verzekeringsindustrie onder toenemende druk staat om het stijgende aantal schadevergoedingen af te handelen. Samenwerking tussen gemeenschappen, overheden en de private sector is essentieel om effectieve oplossingen te ontwikkelen en te implementeren, en zo een veiligere omgeving te waarborgen.

Staal als slimme en duurzame oplossing

Binnen het brede productaanbod van ArcelorMittal hebben we flexibele systemen met duurzame stalen damwanden die als stille beschermers helpen om dramatische situaties te voorkomen en levens te redden.

*Digitale tweelingen: Dit zijn virtuele modellen van de fysieke infrastructuur die de verzamelde gegevens gebruiken om de prestaties en conditie van de infrastructuur te simuleren en op te volgen.

Stalen damwanden zijn lange structurele secties met een verticaal vergrendelingssysteem, die een doorlopende wand vormen. Deze damwandconstructies worden op verschillende manieren ingezet: als beschermingsbarrières tegen overstromingen in havens of stedelijke gebieden waar de ruimte beperkt is, als golfbrekers om stranden te beschermen, als waterdichte oeverbescherming of als dijkverstevingen met hoge flexibiliteit. Voor nieuwe dijken zorgen ze voor waterdichtheid, ondersteuning en stabiliteit en voor bestaande dijken dienen ze als versterking.

De slimme 'SmartSheetPile'-oplossing voegt daar nog een waarschuwingssysteem aan toe op basis van sensoren, digitale tweelingen* en artificiële intelligentie (AI) om een grotere veiligheid, duurzaamheid en betrouwbaarheid te garanderen en gemeenschappen te beschermen.

Nieuwe video 'Damwanden die levens redden'

De nieuwe video 'Sheet Piles Save Lives' verduidelijkt het belang van deze duurzame, flexibele en slimme damwandoplossingen voor de bescherming tegen natuurrampen. ■

Scan de QR-code en ontdek deze boeiende toepassing van staal ►



In memoriam



Hedwig Vergote

Hedwig Vergote, gewezen afgevaardigd bestuurder van Sidmar, overleed op 12 januari 2025 op 79-jarige leeftijd. Geboren in Izegem op 26 juli 1945, behaalde hij in 1969 zijn diploma als burgerlijk werktuigkundig ingenieur aan de KU Leuven en begon zijn carrière daar als assistent.

In 1971 trad hij in dienst bij Sidmar, waar hij werkte in het mechanisch onderhoud van de warmwalserij, meer bepaald van de 'slabbing' (plakkenwalserij). Het staal werd toen in blokvormen gegoten die vervolgens opgewarmd werden in 'putovens' om dan in de 'slabbing' tot plakken uitgewalst te worden.

In 1980 werd hij verantwoordelijk voor de bouwplaats van de continugloeierij, en in 1981 werd de eerste continugloeierij voor vlak koolstofstaal in Europa (de 'CAPL') bij Sidmar in bedrijf genomen, een eerste grote primeur in zijn loopbaan. Hij promoveerde tot hoofd van het tekenbureau en versterkte de interne studiedienst.

In 1984 werd Hedwig onderafdelingshoofd van de cokesfabriek, die onder zijn leiding uitgroeide tot een benchmark in de Europese staalindustrie. Door in te zetten op uiterst zorgvuldig onderhoud, kunnen we er vandaag nog altijd prat op gaan dat onze cokesfabriek nog steeds operationeel is en ook op het vlak van milieu-impact buitengewoon goed blijft scoren.

In de jaren 90 speelde Sidmar een hoofdrol in een aantal fusiebewegingen, waaronder de intrede in Klöckner Stahl (Bremen) en het Spaanse Aceralia. Hedwig werd tijdelijk gedetacheerd naar de technische directie van Stahlwerke Bremen.

In 1999 werd Hedwig voorzitter van het directiecomité van Sidmar en in 2000 lid van de raad van bestuur. Hij werd ook lid van de algemene directie van de Arbed-groep. In 2001 fuseerden Arbed, Usinor en Aceralia tot Arcelor, waar Hedwig hoofd werd van de operationele eenheid Noord. In 2006 fuseerden Arcelor en Mittal Steel tot ArcelorMittal, waar hij voorzitter werd van de 'Aufsichtsrat' van ArcelorMittal Bremen en Eisenhüttenstadt.

Hedwig Vergote wordt herinnerd als een briljant ingenieur met een indrukwekkende carrière, die zich uitstrekt van de beginjaren van Sidmar tot de geboorte van ArcelorMittal. Hij had een brede culturele interesse. Hij voerde jarenlang een moedige strijd tegen gezondheidsproblemen. Aan zijn familie betuigen wij onze oprechte deelneming. ■



Herman Deroo

Herman Deroo, voormalig Sidmar-directeur, overleed op 3 oktober 2024 op 87-jarige leeftijd. Geboren in Brugge op 8 juli 1937, behaalde hij in 1961 zijn diploma als burgerlijk werktuigkundig elektrotechnisch ingenieur aan de UGent en begon zijn carrière daar als assistent.

Op 10 juli 1962 werd Sidmar opgericht en Herman trad in 1963 in dienst. Hij werkte mee aan de opbouw van de nieuwe fabriek – het jongste staalbedrijf van Europa. Na drie jaar werd de jonge Deroo gemuteerd naar de warmwalserij. In 1974 stapte hij over naar de afdeling hoogovens en sinterfabrieken, waar hij een pioniersrol speelde met de inzet van wiskundige modellen om complexe processen te optimaliseren. Het door Herman ontwikkelde 'strooi-model' voor het laden van grondstoffen in de hoogoven was baanbrekend.

In 1979 werd Herman hoofd van het personeelsbeheer en speelde hij onder meer een belangrijke rol in de tweejaarlijkse onderhandelingen met de vakbonden over de CAO's. In 1986 werd hij adjunct technisch directeur en in 1992 lid van het directiecomité. Hij combineerde rijke technische expertise met sociale bewogenheid en aandacht voor organisatiestructuren.

Onder zijn impuls bouwde Sidmar de eerste gekoppelde beits- en koudwalslijn in Europa, de "TTS (Turbo Tandem Sidmar)". In de eerste helft van de jaren 90 lanceerde hij ook het 'Opesis-project' dat een veel slankere en efficiëntere organisatiestructuur invoerde. Hoofdkenmerken waren: korte hiërarchische lijnen, de scheiding tussen lijn- en ondersteunende functies, en de intense samenwerking tussen verschillende disciplines over de verschillende afdelingen heen. Als bezieler van dit revolutionaire programma heeft Herman Deroo ons bedrijf diepgaand veranderd en voorbereid op de toekomst.

Herman legde ook een uitzonderlijke zorg voor de Nederlandse taal aan de dag. Hij vertaalde het jargon van de staalindustrie in keurig Nederlands en stelde een viertalig lexicon van de staalterminologie op, dat nog steeds geraadpleegd wordt.

We nemen afscheid van een talentrijk ingenieur met een charismatische en innemende persoonlijkheid en bieden zijn familie onze oprechte deelneming aan. ■

– Paul Verstraeten

INDIENSTTREDINGEN ArcelorMittal Gent



Een handig overzicht van alle indiensttredingen in Gent kan je hier terugvinden door de QR-code te scannen.



ArcelorMittal Luik

01/01/2025: Ana Catherine Lozano, Functional & Business Analyst (FTT)

ArcelorMittal Genk

16/01/2025: Jimmy Gorjan, Onderhoudselektricien (SIK)

20/01/2025: Ilkay Dogan, In- en uitgangsoperator EGL (SIK)

GEBOORTE ArcelorMittal Gent

22/09/2024: Emilia, dochtertje van Astrid Bevers (DSI)

16/11/2024: Salim, zoontje van Abdallah Allabadi (STI)

13/12/2024: Félice, dochtertje van Bram De Poorter (HOS)

15/02/2025: Nouana, dochtertje van Steven De Bruyne (STL)

ArcelorMittal Luik

26/12/2024: Théa, dochtertje van Nicolas Bolly (KEM)

OVERLIJDEN ArcelorMittal Gent

06/07/2024: Albert Van Hoorde (°26/10/1945)

01/02/2025: Romain Coone (°04/09/1944)

Personalia

Meld ons jouw personalia:
belgium.arcelormittal.com/personalia



Decoratiefest 22/03

Het decoratiefest is een dag om onze medewerkers te eren die al 25 jaar of meer aan de slag zijn. We staan stil bij een mijlpaal die niet alleen een getal vertegenwoordigt, maar ook toewijding, doorzettingsvermogen, saamenhorigheid en een schat aan ervaring die ons bedrijf zoveel sterker heeft gemaakt.

