



ArcelorMittal

1 firma, 1 społeczność, 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa marzec 2010, Nr 6

04

Walcownia P20 inwestycji ciąg dalszy

W lutym 2010 wdrożone zostały kolejne inwestycje w Walcowni Drobnej P20. Pozwolą one uruchomić produkcję kształtowników

05

Sukces na nowym
rynku

Jolanta Czeczko
jolanta.czeczko@arcelormittal.com



06

Badanie opinii
pracowników

Alina Bielecka
alina.bielecka@arcelormittal.com



07

Kobięcym okiem



Obchody Międzynarodowego Dnia Kobiet 2010

W roku 1977 ONZ oficjalną rezolucją ustanowiła Międzynarodowy Dzień Kobiet, obchodzony co roku 8 marca. Marzec to miesiąc, w którym świętuje się osiągnięcia kobiet w dziedzinie gospodarki, polityki i polityki społecznej. Temat przewodni obchodów w tym roku to *Równe prawa, Równe szanse: Postęp dla wszystkich*.

Anne Pearce

anne.pearce@arcelormittal.com

Różnorodność i integracja w ArcelorMittal

Przemysł stalowy postrzegamy zwykle jako branżę typową dla mężczyzn. Tak jednak nie jest w nowoczesnej międzynarodowej spółce, jaką jest ArcelorMittal, gdzie sytuacja powoli ulega zmianom, tak, by zachęcić do pracy w branży coraz więcej kobiet. Obecnie około 16% pracowników w Grupie to kobiety. W niektórych krajach, np. na Ukrainie, ten odsetek jest wyższy i sięga nawet 35%.

W zeszłym roku Grupa wystosowała oświadczenie „Różnorodność i integracja”, którego celem jest tworzenie środowiska pracy wspo-

magającego kreatywność, oryginalność i talent wszystkich naszych pracowników. Od tamtej pory kładzie się szczególny nacisk na odpowiednie szkolenia. Przykładowo, kurs obejmujący tematy poruszane w powyższym oświadczeniu został dołączony do naszego programu szkoleniowego on-line dotyczącego Kodeksu Etyki Biznesu. Ponadto, Uniwersytet ArcelorMittal wdrożył moduł U-learn będący częścią indywidualnego podstawowego programu szkoleniowego dla osób pracujących w biurach personalnych (HR), obejmujący zagadnienia dotyczące różnorodności i sposobów integrowania pracowników. W listopadzie odbyła się konferencja tematyczna. Umiejętność zarządzania różnorodnością i integrowania pracowników została włączona do głównych kompetencji w branży HR.

Odgrywanie aktywnej roli w przemyśle

W roku 2010 naszym celem jest nacisk na działania wspomagające rozwój zawodowy kobiet w ArcelorMittal poprzez programy mentoringu, inicjatywy dotyczące planowania sukcesji na stanowiskach i pomoc w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Współpracujemy również ze Stowarzyszeniem Kobiet w Przemśle Metalowym (AWMI), którego celem jest promocja i wspieranie rozwoju zawodowego kobiet pracujących w branży. ArcelorMittal jest sponsorem oddziału tej organizacji w Chicago i ostatnio został uznany za spółkę członkowską roku. Ponadto, nasza pracownica Candice Weinmann została wybrana wolontariuszką roku.



8 marca Międzynarodowy Dzień Kobiet

W ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Kobiet publikujemy serię wywiadów z niezwykłymi kobietami – inżynierkami, kobietami na stanowiskach kierowniczych, kobietami zatrudnionymi w kopal-

niach i w biurach, które pracują w różnych zakładach Grupy. Dowiedz się więcej na www.mycarcelormittal.com i przeczytaj oświadczenie Różnorodność i Integracja na portalu HR.

Chcesz wiedzieć więcej o międzynarodowym Dniu Kobiet? www.internationalwomensday.com

1 | ArcelorMittal Warszawa | marzec 2010

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa.

Wydawca - ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o.

Redakcja - Ewa Karpińska

Współpraca - Henryk Hulin, Jacek Gaczkowski, Robert Baldy, Alina Bielecka, Jolanta Czeczko, Zofia Bieguszevska-Kochan

Zdjęcia - ArcelorMittal Photo Library, wide. lu, internationalwomensday.com, zespół komunikacji w ArcelorMittal Galati, Grzegorz Kielich, Robert Baldy, Szymon Łaszewski „Parkier”

Skład i druk - Agencja Wydawnicza SOWA, sowa@data.pl

Adres redakcji - Kasprzowicza 132, 01-949 Warszawa. Tel: +48 22 835 83 37

Na okładce:

Z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet przypadającego 8 marca, chcemy uhonorować nasze koleżanki w ArcelorMittal. Wśród nich Raquel Faria z Brazylijskiego działu Komunikacji i Relacji Instytucjonalnych, której kariera zawodowa zaczęła się 9 lat temu i pozwoliła na zdobycie doświadczeń międzynarodowych podczas pracy we Francji i Belgii.

> Mówią pracownicy



Tatiana Balta, Starszy Inżynier, Master Change Leader, ArcelorMittal Galati, Rumunia

„Jestem przekonana, że w życiu zawodowym prawdziwe osiągnięcia można zrealizować tylko dzięki korzystaniu z dobrych przykładów, dzięki emocjonalnemu zaangażowaniu i zaufaniu, które specjaliści, przełożeni i liderzy potrafią przekazać zespołom, z którym pracują. 29 lat temu kiedy rozpoczęłam moją przygodę w zakładzie w Galati, wybrałam ścieżkę, która po integracji naszego zakładu z Grupą ArcelorMittal, dała mi ogromne szanse rozwoju, poszerzenia wiedzy i doświadczenia zawodowego. Praca zespołowa zawsze leżała u podstaw moich osiągnięć. Wkładam wiele wysiłku w moją pracę, a w zamian zyskuję zaufanie i uznanie współpracowników. Chciałam uczestniczyć w procesie przemiany naszego zakładu. Teraz kiedy wspólnie z kolegami mam własny wkład w ten proces transformacji, odczuwam satysfakcję obserwując jak wiele ulepszeń udało nam się już wprowadzić.”

Czekamy na Wasze opinie pod adresem editorial@arcelormittal.com

> Dzień BHP

Dzień BHP 2010

Coroczne obchody Dnia BHP w ArcelorMittal odbędą się ponownie 28 kwietnia i zbiegną się ze Światowym Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony w Pracy pod egidą Międzynarodowej Organizacji Pracy. Promujemy i tworzymy kulturę przedsiębiorstwa opartą o bezpieczeństwo w pracy i zdrowy tryb życia, aby ograniczyć ilość wypadków śmiertelnych i urazów.

Mary Carey

mary.carey@arcelormittal.com

Na poziomie korporacyjnym rozpoczęły się przygotowania do Dnia BHP 2010. Pracujemy nad głównymi tematami i działaniami. Wystarczy zobaczyć, jak licznie obchodzone Dzień Bezpieczeństwa w zakładach ArcelorMittal w roku 2009, by zrozumieć, że zagadnienia BHP pozostają w centrum zainteresowań naszych współpracowników.

Przywództwo poprzez dawanie przykładu

W ramach wspólnego celu „Zero Wypadków” najważniejszym aspektem jest przywództwo poprzez dawanie przykładu, z naciskiem na audyty bezpieczeństwa przeprowadzane wśród załogi, motywację i zbiorową czujność. Frank Haers, wiceprezes ds. BHP przypomina, że temat dotyczy zarówno kadry zarządzającej, związków zawodowych, jak i pracowników produkcyjnych czy wykonawców! „Podkreślamy, jak ważne jest właściwe wykonywanie obowiązków w każdym momencie

pracy. Wiemy, że przed nami jeszcze wiele do zrobienia zanim udam się osiągnąć cel, który sobie postawiliśmy i dlatego nasz plan BHP na rok 2010 obejmuje tak wiele działań.”

Oprócz kwestii wspomnianych powyżej, głównym tematem Dnia BHP będzie ocena ryzyka i identyfikacja zagrożeń, zarządzanie wykonawcami i tematy związane ze zdrowiem (co wydaje się być na czasie zwłaszcza w tym roku, że rok 2009 był dla wszystkich stresujący!). Oprócz punktów wymienionych powyżej Frank Hears chciałby, by zakłady skupiły się na tematach ważnych w danym zakładzie i wynikających z własnych potrzeb ujętych w pla-



Dzień BHP odbędzie się 28 kwietnia

nach opracowanych na podstawie wyników 2009 i analizie wypadków.

Odwiedź portal BHP na www.mycarcelormittal.com i dowiedz się więcej o Międzynarodowej Organizacji Pracy <http://www.ilo.org/safework>

List prezesa zarządu

Szanowni Państwo,

W rok 2010 weszliśmy z pełną świadomością, że nie będzie on łatwy, ale także z poczuciem, że mimo trudności, jakie przeżyliśmy w roku ubiegłym, udało nam się wiele rzeczy osiągnąć.

Zacznijmy od sprawy najważniejszej – czyli bezpieczeństwa pracy. Cieszymy się, że cały ubiegły rok i początek bieżącego upłynęły bez niebezpiecznych wypadków przy pracy. Zdarzały się jednak drobniejsze incydenty – na szczęście, bez poważniejszych konsekwencji zdrowotnych – przypominające nam, jak ważne jest zachowanie codziennej ostrożności podczas wykonywania obowiązków. Nigdy nie przestanę o to apelować. Zachęcam też wszystkich Państwa do aktywnego udziału w programie zgłaszania pomysłów, pozwalających poprawić bezpieczeństwo. Liczę też na Państwa aktywny udział w dniu BHP, który odbędzie się 28 kwietnia b.r.

W sferze produkcji i sprzedaży naszych wyrobów w ubiegłym roku odczuliśmy szczególnie boleśnie ograniczenie rynku w sektorze prętów ze stali jakościowej, których sprzedaż spadła o ok. 40%. Natomiast naszym sukcesem było zrealizowanie w stu procentach budżetu sprzedaży prętów ze stali zbrojeniowej. Jest to tym większe osiągnięcie, że – jak pamiętamy – Huta ArcelorMittal Warszawa rozpoczęła produkcję tych wyrobów w 2008 roku, po uruchomieniu nowej Walcowni Drobnej. Wchodziliśmy zatem na całkowicie dla nas nowy rynek. Nasz udział w nim w 2008 roku wyniósł nieco ponad 9%. Natomiast w roku 2009 – kryzysowym i bardzo trudnym – ArcelorMittal Warszawa zdobyła ponad 20-procentowy udział w rynku prętów zbrojonych. To wynik ciężkiej pracy całego zespołu nowej Walcowni P 20, Planowania Produkcji, Działu



Jakości oraz zespołu handlowców z ArcelorMittal Commercial Long Polska.

Kolejnym osiągnięciem ArcelorMittal Warszawa jest ograniczenie kosztów. Dzięki wyjątkowej pracy i twórczemu podejściu do rozwiązywania codziennych problemów obniżaliśmy zużycie gazu, energii elektrycznej. Presja na obniżanie kosztów była spotęgowana nasilaniem się kryzysu. Paradoksalnie można to potraktować jako trudne, ale jednak w końcowym rozliczeniu pozytywne wyzwanie, dzięki któremu odkryliśmy dodatkowe możliwości. Te umiejętności zachowamy także w lepszych czasach.

Naszym najnowszym osiągnięciem jest wdrożenie produkcji kształtow-

ników na Walcowni P 20. Mimo panujących mrozów, które bardzo utrudniały pracę, zadanie to zostało wykonane sprawnie i terminowo. Załoga Walcowni P 20 pokazała po raz kolejny, że potrafi sobie radzić nawet w bardzo trudnych warunkach.

W marcowym wydaniu naszego czasopisma poświęciliśmy więcej miejsca Paniom zatrudnionym w naszej Hucie. Trochę dlatego, że w marcu przypada Dzień Kobiet, ale też dlatego, że tworzą one grupę niezwykle ważnych dla funkcjonowania naszego przedsiębiorstwa specjalistek. W zestawieniach obrazujących udział kobiet na stanowiskach różnego szczebla w Polsce występuje zazwyczaj następująca tendencja: im wyższe sta-

nowisko, tym mniej kobiet. W Hucie jest dokładnie odwrotnie. Na stanowiskach robotniczych kobiety stanowią niecałe 3%. Za to na stanowiskach kierowniczych udział kobiet sięga 40%. Ta proporcja jest jeszcze bardziej imponująca w przypadku związanej z nami firmy Silscrap. Jeżeli spojrzymy na to stereotypowo, stwierdzimy, że Silscrap działa w branży zdecydowanie mało kobiecej. Zajmuje się pozyskaniem i przerobem złomu. A jednak wśród osób kierujących tą firmą dwie trzecie stanowią kobiety.

Drogi Panie, gratuluję Wam osiągnięć i życzę dalszych sukcesów.

Henryk Hulin

> Straż pożarna

Nocne ćwiczenia Państwowej Straży Pożarnej

W dniach od 22 do 24 lutego 2010 r w godz. 22:00 – 23:30, na terenie Walcowni Drobnej Huty ArcelorMittal Warszawa odbyły się ćwiczenia Państwowej Straży Pożarnej.

Ćwiczenia przeprowadzone zostały w oparciu o zastępy z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej nr 11 oraz Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej nr 6 Komendy Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej m. st. Warszawy. Czynny udział w ćwiczeniach brały dwa zastępy gaśnicze oraz jeden specjalistyczny zastęp ratownictwa

chemicznego, łącznie 18 ratowników. Podczas ćwiczeń ratownicy zapoznali się z obiektem i jego charakterystyką. Mieli też możliwość poznać technologię i zagrożenia wynikające ze stosowanych materiałów i prowadzonych procesów. Stwierdzili jakie ograniczenia wynikające z technologii mogą mieć wpływ na

prowadzenie rzeczywistych działań ratowniczo-gaśniczych.

Ćwiczenia takie odbywają się w cyklu corocznym, dzięki czemu ratownicy „na bieżąco” są zapoznawani ze wszelkimi zmianami w funkcjonowaniu zakładu. W przypadku prawdziwej akcji pozwala to

szybciej i skuteczniej rozpocząć działania ratowniczo-gaśnicze. Ćwiczenia zaplanowano i przeprowadzono pod nadzorem merytorycznym i praktycznym kierownika BHP Jana Wolińskiego i mł. bryg. Jacka Gaczkowskiego - Dowódcy Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej nr 11.



> Aktualności

Budowa

W listopadzie, grudniu, i w styczniu, Huta dostarcza stal na realizację 1. etapu budowy osiedla mieszkaniowego w Warszawie „SASKA KĘPA”. Jest to największe budowane obecnie osiedle, przedsięwzięcie na miarę „Marina” Mokotów. Huta ArcelorMit-

tal Warszawa uczestniczy w tym projekcie w kooperacji ze zbrojarnią ODMET w Brwinowie k/Warszawy, która jest 100% dostawcą zbrojeń w pierwszej fazie budowy.

Na realizację tego etapu dostarczamy 5 000 ton stali.

Wybory w NSZZ Solidarność



Lesław Korzeniewicz

12 lutego 2010 roku odbyły się w Hucie ArcelorMittal Warszawa wybory w NSZZ „Solidarność” na kadencję 2010 – 2014. Na przewodniczącego został wybrany Lesław Korzeniewicz. Jednocześnie

nie pełni on funkcję delegata ArcelorMittal Warszawa w Europejskiej Radzie Zakładowej ArcelorMittal.

Oto pełne wyniki wyborów:

Skład Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Warszawa na kadencję 2010 – 2014

1. Lesław Korzeniewicz – Przewodniczący
2. Henryk Augustyn – Zastępca Przewodniczącego – PWG
3. Krzysztof Krzywy – Zastępca Przewodniczącego – P-35
4. Wojciech Sadowski – Sekretarz, Skarbnik
5. Anna Walecka – członek Prezydium – Biur.
6. Andrzej Rewko – członek Prezydium – ZARMEN
7. Antoni Chwedczuk – PWG
8. Zbigniew Mutrynowski – PWG
9. Zygmunt Kowalczyk – PWG
10. Piotr Podgórski – PWT
11. Janusz Trzaskalski – PTr
12. Elżbieta Trzciska – TJ
13. Witold Sawicki – Biur.
14. Kazimierz Muczyński – EIR
15. Adam Gawroński – ZARMEN
16. Werner Waloszek – ZARMEN

Skład Międzyzakładowej Komisji Rewizyjnej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Warszawa na kadencję 2010 – 2014

1. Waldemar Lewosiński – Przewodniczący – P-35
2. Zbigniew Gnatowski – Zastępca Przewodniczącego – PWG
3. Dariusz Mącik – Członek – P-35
4. Piotr Kowalski – Członek – PWG
5. Kazimierz Pacek – Członek – EIR

Delegaci na WZD Regionu Mazowsze

1. Henryk Augustyn – PWG
2. Andrzej Rewko – ZARMEN

Delegaci na WZD Sekcji Krajowej Hutnictwa

1. Lesław Korzeniewicz
2. Krzysztof Krzywy – P-35

Walcownia P 20; inwestycji ciąg dalszy

W lutym 2010 wdrożone zostały kolejne inwestycje w Walcowni Drobnej P20. Pozwolą one uruchomić produkcję kształtowników.

Robert Baldy

robert.baldy@arcelormittal.com

Prace, przygotowujące Walcownię Drobna P20 do produkcji nowych wyrobów, zaczęły się już listopadzie ubiegłego roku. W tym okresie ze względu na prowadzone przez pracowników firmy Daniela prace w rejonie pakowania, walcownia pracowała wyłącznie na zmianach nocnych, tzn. od godz. 18 do 6 rano. Kolejny, drugi etap odbył się na przełomie stycznia i lutego i trwał 3 tygodnie. Prace wykonywał – wraz z załogą Walcowni P20 – zespół pracowników firmy Daniela składający się z 8 specjalistów różnych dziedzin: „sprzętowców”, walcowników, automatyków, mechaników. Wielu z nich

znaliśmy już dobrze, pracowali z nami w 2008 roku w czasie rozruchu walcowni. To nam bardzo ułatwiło zadanie. Mimo różnic językowych dogadujemy się bez trudności i obie strony rozumiemy w lot, co w danym momencie trzeba zrobić.

Tym razem prace polegały na uruchomieniu oprzyrządowania, pozwalającego walcować nowe wyroby w postaci płaskowników i kątowników. Do przeprowadzenia gorących testów wytypowano płaskownik w wymiarach 50 x 5 i 100 x 10 oraz kątownik równoramienny w wymiarach 60 x 60 x 6 i 120 x 120 x 10. Warto podkreślić, że w długiej historii huty ArcelorMittal Warszawa nigdy nie walcowaliśmy kątowników.

Płaskowniki kiedyś były produkowane na Walcowni Średniej.

Praca była bardzo intensywna. Załoga Walcowni pracowała przez kolejne trzy tygodnie w godz. od 6 rano do 18, także w soboty. Ponieważ do testów celowo wytypowano dość „skrajne” profile z projektowanego zakresu produkcji, w trakcie zmiany profilu konieczne było przebudowywanie wielu elementów na całym ciągu technologicznym, od walcarki przez chłodnię, prostownicę po rejon formowania paczek, co wydłużyło czasy przebudów do kilkunastu godzin.

Dodatkowo rozpoczynaliśmy w warunkach prawie ekstremalnych. Nie dość, że całkiem nowy wyrób, którego produkcji trzeba się nauczyć, ale i temperatura całkiem wyjątkowa. Pierwszego dnia prób mroz sięgał -25 stopni C, a klatki, chłodzone wodą, wyglądały jak sprzęty w pałacu królowej śniegu. Nie ułatwiało nam to pracy, ale nie mogliśmy sobie pozwolić na opóźnienia, więc walczyliśmy z lodem.

Okazało się, że nie było większych problemów z samym walcowaniem nowych wyrobów. Oczywiście, w trakcie testów wynikała konieczność dokonania na bieżąco zmian oraz przerobienia elementów osprzętu dla potrzeb walcowania kształtowników, tym niemniej samo walco-

wanie kształtowników, a w szczególności kątownika, nie nastręczyło nadzwyczajnych problemów przechodząc przez kolejne klatki walcownicze, dzięki czemu dotrzymanie harmonogramu testów gorących nie było zagrożone.

W kolejnych etapach produkcji nasi włoscy koledzy spodziewali się trudności z właściwym ustawieniem prostownicy dla kątowników, która umiejscowiona jest w ciągu przed nożycą. Jednak w praktyce odkryliśmy, że nie jest to aż takie skomplikowane. Co prawda nasi dostawcy musieli dostosować rolki prostujące, co zajęło trochę dodatkowego czasu, ale z samą regulacją poradziliśmy sobie dość łatwo.

Wiele problemów napotkaliśmy w rejonie chłodni oraz formowania paczek. Na chłodni wystąpiły problemy na samotoku wyrównawczym oraz w rejonie formowania i przekazywania warstwy kątowników na samotok przed prostownicą. Skomplikowany okazał się również proces formowania paczek wyrobów gotowych. Ta operacja wykonywana jest za pomocą tak zwanych układaczy magnetycznych. Ze względu na swój kształt kątowniki muszą być układane naprzemiennie raz od góry, raz od dołu. Duża ilość czujników oraz skomplikowany proces formowania paczek, wymagał precyzyjnego



Pierwsza partia odwalcowanych kątowników

ustawienia oraz zsynchronizowania wielu współpracujących ze sobą urządzeń, co zajęło sporo czasu.

Podsumowując można stwierdzić, że próby się udały, a wyprodukowany materiał w postaci płaskownika i kątownika uzyskał pozytywne wyniki w laboratorium huty. Odwalcowane kształtowniki zostały przekazane do magazynu wyrobów gotowych. W chwili obecnej oczekujemy na uzyskanie certyfikatu CE z prób, które zostały wysłane na testy do jednostki certyfikującej Zetom. Pozytywne wyniki testów potwierdzą zgodność

naszych wyrobów z wymogami normy, a uzyskany certyfikat po urzędzie, co zajęło sporo czasu.

W sumie zostało odwalcowane ok. 2 000 ton nowych wyrobów w dwóch gatunkach stali. Firma Daniela obowiązana jest zaprojektować i dostarczyć nam zmodyfikowaną dokumentację rejonu walcarki. Po otrzymaniu nowej dokumentacji oraz wykonaniu nowych elementów osprzętu, proces wdrażania do produkcji nowych wyrobów w Walcowni P20 można będzie uznać za zakończony.



Klatka walcownicza przy temperaturze -25 stopni C

> Spotkania z pracownikami

Pytania do prezesa

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

11 i 14 stycznia 2010 roku odbyły się spotkania Prezesa Zarządu Henryka Hulina z pracownikami wydziałów produkcyjnych, Walcowni Drobnej i Stalowni. Obecni byli także przedstawiciele dozoru, Dyrektor ds. produkcji – Jan Nowicki oraz Dyrektor Personalny – Alina Bielecka. Prezes Hulini po złożeniu życzeń pracownikom i ich rodzinom w nowym roku, w kilku zdaniach podsumował mijający rok. Niestety, nie był to rok pomyślny ani dla gospodarki naszego kraju ani dla Huty. Zamknęliśmy go z niemałą stratą finansową. Jedną z podstawowych przyczyn naszych problemów jest nieregulowany rynek złomu w Polsce. Wysokie i nieprzewidywalne wzrosty cen złomu pochłaniają większość marży uzyskiwanej na produkcji wyrobów. Ogromne znaczenie dla ponoszonych przez nas kosztów ma cena energii elektrycznej w Polsce – jest po Niemczech najwyższa w Europie. Zmniejszone zapotrzebowanie na stal sprawia, że wykorzystujemy tylko część naszych mocy, co dodatkowo pogarsza wyniki Huty. W 2010 roku podejmiemy wszelkie wysiłki, aby zwiększyć produkcję, urozmaicić nasz asortyment wyrobów. Wdrażamy produkcję kształtowników. Pracujemy nad planem uruchomienia produkcji prętów ze stali jakościowych na Walcowni P 20. Następnie Prezes Hulini odpowiedział na pytania pracowników:

Jaka jest możliwość przyznania podwyżki wszystkim pracownikom w tym roku?

Henryk Hulini: To trudne i bardzo uzasadnione pytanie. Rozumiemy postawę pracowników, gorsza sytuacja firmy przekłada się na niższe zarobki. Trzeba jednak pamiętać, że kiedy firma nie produkuje, a pracownicy są na tzw. postojowym, spółka ponosi koszt, płacąc 80% wynagrodzenia i utrzymując wszystkie urządzenia w gotowości. Zewnętrzne instytucje finansowe, jak np. banki, którym jesteśmy winni pieniądze, niechętnie widzą wzrost wydatków w firmach spłacających zadłużenie. Związki Zawodowe prowadzą z Zarządem rozmowy na ten temat, jednak ostateczna decyzja będzie uzależniona od wyników Huty.

Czy można przywrócić dawny fundusz motywacyjny i czy stawki mogą być bardziej zróżnicowane, aby odzwierciedlały odpowiedzialność i wkład pracownika?

Henryk Hulini: Dawny fundusz czy dodatek mistrzowski/brygadzistowski miał tylu zwolenników, ilu przeciwników. Osobiście wiem, że zawsze padały zarzuty o wyróżnianie stale tych samych osób, o popieranie kolegów. Mogłoby to powodować niesnaski. Alina Bielecka: Jeśli chodzi o zróżnicowanie wynagrodzeń, to pracujemy nad nowym systemem. Pierwszy krok – wartościowanie stanowisk, czyli ułożenie stanowisk ze względu na rolę i odpowiedzialność pracownika, został już zrobiony ponad rok

temu. W tym roku będziemy opracowywać kolejne etapy. Należy jednak pamiętać, że każdy system motywacyjny działa w dwie strony: kiedy pracujemy więcej i awansujemy – dostajemy większe wynagrodzenie, ale jeśli pracujemy mniej i zmieniamy stanowisko lub kategorię – zarobki spadają.

Czy Walcownie Średnia i Drobna mogą pracować naprzemiennie, unikniemy wówczas niechcianych przez Pana Prezesa nadgodzin, braku obsady?

Henryk Hulini: Rzeczywiście, moim zadaniem, nadgodziny świadczą o niedoskonałej organizacji pracy. Jednak niski poziom produkcji nie pozwala nam na przyjmowanie tylko tych zamówień, które są dla nas najkorzystniejsze pod względem ceny i terminu wykonania. Uważamy, że lepiej jest pracować nawet przy niskiej marży niż zatrzymywać zakład. Dlatego przyjmujemy prawie wszystkie zamówienia, nawet te, które spływają w połowie miesiąca. Choć wysłuchana Walcownia Średnia pracuje przeciętnie co dwa miesiące, najczęściej pokrywa się to w czasie z pracą Walcowni Drobnej.

Czy możemy prosić o wyjaśnienie jak liczone są tzw. „setki”, ponieważ pracownicy zauważają różnice w ich naliczaniu?

Alina Bielecka: Jak rozumiem, chodzi o Dodatek za pracę w niedzielę i święta. Pracownikom, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej, świadczącym pracę wg harmonogramu w niedzielę i święta,

przysługuje dodatek za tzw. godzinę oprocentowaną. Dodatek ten za każdą godzinę w normalnym czasie pracy (tj. 8 godzin w niedzielę lub święto wg harmonogramu) wynosi 100% stawki godzinowej, wynikającej ze stawki osobistego zaszerogowania. Dodatek w tej wysokości przysługuje również pracownikom zatrudnionym w powszechnie obowiązującym systemie czasu pracy, jeżeli za świadczonej pracę w niedzielę lub święta otrzymali dzień wolny w tygodniu.

Kiedy skończą się nasze kłopoty z ubraniami roboczymi, czestowracając z pralni zdekompletowane, są wysłużone, no i mają nieaktualne logo Arcelor?

Henryk Hulini: Co do logo, to zawsze się denerwuję, że jest nieaktualne, gdyż każdy z was jest reprezentantem światowej firmy, a każda firma dba o swoje dobre imię. Jesteśmy związani umową, która wygasa w I kwartale tego roku i od drugiego kwartału powinna nastąpić systematyczna wymiana ubrań. Jednocześnie opracowano nowy Taryfikator Odzieży Ochronnej.

Dlaczego na bramie przy wejściu do zakładu musimy być badani na alkohol, czy Huta nie ma do nas zaufania?

Henryk Hulini: Od tej uciążliwości, niestety, nie możemy odstąpić. Jesteśmy zakładem o wysokim ryzyku, w którym występuje wiele zagrożeń. Pracownicy obsługują skomplikowane urządzenia, ich zachowanie decyduje o zdrowiu i bezpieczeństwie

własnym oraz kolegów. Jak wiecie, bezpieczeństwo jest dla nas bardzo ważne. Eliminujemy każde ryzyko.

Jaki jest dopuszczalny poziom alkoholu, aby móc przystąpić do pracy, czy może być taki, jak w Kodeksie drogowym – do 0,2 promila w wydychanym powietrzu? Alina Bielecka: Ani Kodeks pracy, ani żaden inny akt prawny z zakresu prawa pracy nie przewiduje takiej możliwości. Pracownik ma się stawić do pracy, trzeźwy i wypoczęty.

Czy istnieje możliwość ponownego przejścia normoobsady dla Walcowni Drobnej, gdyż wydaje się że obecne nie obejmują niektórych funkcji (np. wózkowy, pobór prób, obsługa chłodni)? Henryk Hulini: Taka analiza jest prowadzona i wymaga czasu. Musimy się temu przyjrzeć w zespole, który zbierze dane za dłuższy okres i dokonamy oceny. Podstawowym warunkiem właściwej analizy jest ciągła praca walcowni.

Czy w związku z ciężką sytuacją finansową inwestycja na odpływni w Stalowni będzie realizowana?

Henryk Hulini: Inwestycja ta jest dla nas jedną z ważniejszych, gdyż Grupa nasza stawia na pierwszym planie bezpieczeństwo pracy i ochronę środowiska. Jestem przekonany, że tę inwestycję w tym roku mimo kryzysu zakończymy.

Co można zrobić, aby poprawie uległa jakość dostaw złomu? Mamy problemy z kumulacją dostaw w

klasach, z dostępnością składów kolejowych. Uzyskiwane parametry produkcyjne, np. na piecu, w tych warunkach są dużo gorsze.

Henryk Hulini: To poważny problem, pracujemy nad tym. Były rozmowy, ale nie zafatowano tej sprawy do końca. Konieczne są systematyczne spotkania z klasyfikatorami oraz przedstawicielami naszej spółki złomowej Silscrap.

Czy fundusz remontowy dla wydziałów produkcyjnych mógłby zostać zwiększony do poziomu z ubiegłego roku?

Henryk Hulini: Niestety, z uwagi na naprawdę trudną sytuację obecnie nie jest to możliwe.

Dlaczego szkolenia nie są realizowane zgodnie z planem szkoleń?

Alina Bielecka: Szkolenia realizujemy według planu, natomiast nie wszystkie szkolenia, które Państwo zgłosiłiście, zostały w nim uwzględnione. W roku 2008 na szkolenia wydaliśmy 580 tys złotych, wszystkie zapotrzebowania wydziałów zostały zrealizowane. Niestety, rok 2009 był znacznie gorszy. Mimo tego, fundusz szkoleniowy wyniósł prawie 300 tys. W tym roku także części szkoleń zgłoszonych przez Państwa nie udało się zrealizować. Własny budżet powiększamy dzięki funduszom unijnym, już dziś bierzemy udział w kilku projektach. Dofinansowanie szkoleń z projektów UE sięga nawet 60%. Dzięki temu przeszkolimy znacznie większą liczbę osób.

Sukces na nowym rynku

W 2009 roku, mimo kryzysu na rynku wyrobów hutniczych, Huta ArcelorMittal Warszawa sprzedała 220 211 ton prętów żebrowanych – dwa razy więcej niż w 2008 roku. To niewątpliwie sukces zespołu ArcelorMittal Commercial Long Polska. Nie byłby on możliwy bez wsparcia ze strony produkcji, jakości, planowania produkcji i wysyłki.

Jolanta Czeczko

jolanta.czeczko@arcelormittal.com

Nasz sukces rozpatruję przede wszystkim w kategoriach marketingowych. Udało nam się umieścić

rzyły w nas, a my wierzyliśmy w siebie i w cały zespół Huty ArcelorMittal Warszawa.

To była podstawa do działania. Jednocześnie czuliśmy, że poprawa z sukcesem takiego

dzi Hutą a Klientem, poprawnością procesu realizacji zamówień, a także nad importem z innych hut ArcelorMittal wyrobów, uzupełniających ofertę na stale konstrukcyjne.

tynują inwestycje. Do Polski wpływają wyroby z importu. Według naszych przewidywań popyt się zwiększy, ale nie na tyle, aby wchłonąć podaż wynikającą z dostępną mocą produkcyjną.

fundamenty pod dalszy rozwój. W 2010 roku będziemy pracować na zasadach podobnych jak w 2009, wprowadzając jednak nowe pomysły w sprzedaży, stosując lepsze rozwiązania niż w 2009.

Gdybym miała wyrazić moje oczekiwania na rok 2010 w stosunku do rynku, podkreśliłabym te, dotyczące wzrostu konsumpcji. Chcielibyśmy, żeby setki ciekawych projektów wreszcie stały się w Polsce faktem.



Od lewej:
Sebastian Olszyński,
Jolanta Czeczko,
Małgorzata Wawrońska,
Hanna Rymuza,
Mirosław Czub

nowy produkt na nieznanym dotychczas rynku. Przypomnijmy, że produkcję prętów żebrowanych rozpoczęliśmy w kwietniu 2008 roku. Wtedy nasz udział w rynku był zerowy. W końcu grudnia 2009 wyniósł on 20%.

W liczbach bezwzględnych: w roku 2008 wyprodukowaliśmy i sprzedaliśmy z Warszawy 111 000 t prętów zbrojeniowych, w 2009 sprzedaż wyniosła 220 211 ton. Na podstawie zgłaszanych przez zespół handlowy wymagań rynku Zespół Techniczny Nowej Walcowni oraz Dział Jakości Huty sukcesywnie wypracowywały udoskonalenia jakościowe produktu oraz odpowiednie certyfikaty, wymagane na poszczególnych rynkach geograficznych. Dział Spedycji zapewnił bardzo dobrą obsługę, dostarczając na czas zamówione przez klientów wyroby. Pozwoliło nam to nie tylko na „przeszkadzanie” naszym konkurentom na rynku, ale na podjęcie w 2009 r. walki konkurencyjnej o naszą silną pozycję.

Klienci twierdzą, że 2009 r. to czas, kiedy Huta ArcelorMittal Warszawa zaistniała, jako istotny gracz na rynku dostawców stali konstrukcyjnej.

Kiedy w 2007 roku powierzono mi projekt zbudowania rynku dla pręta zbrojanego produkowanego w ArcelorMittal Warszawa, nasz zespół nie miał doświadczenia w sprzedaży tego wyrobu. Zaczęliśmy właściwie od zera. Byliśmy świadomi wyzwania, jednak ktoś wie-

projektu, pozwoli zdobyć nieocenione doświadczenie zawodowe.

Uznałam wówczas, iż w obliczu braku doświadczeń, pracę nad projektem należy rozpocząć zgodnie z akademickimi standardami z dziedziny marketingu w zakresie wdrażania nowych wyrobów na rynek. Dodatkowo staraliśmy się wykorzystać doświadczenie i wiedzę ze sprzedaży innych wyrobów hutniczych.

Wraz z handlowcami Mirkiem Czubem i Sebastianem Olszyńskim ruszyliśmy w rynek. Wiedzieliśmy, że musimy pozyskać najlepszą wiedzę o potencjalnych konsumentach, ich charakterystyce i wymaganiach, stronie technicznej wyrobu. Dokonałiśmy segmentacji rynku, stworzyliśmy dokładną bazę danych o klientach i konkurentach. Jednocześnie, w oczekiwaniu na wyrób z nowej walcowni w Warszawie, przejęliśmy sprzedaż pręta zbrojeniowego do Polski z ArcelorMittal Ostrava, aby „przećwiczyć” mechanizmy sprzedażowe typowe dla tego wyrobu. Stworzyliśmy kompleksowy plan marketingowy wdrożenia produktu i konsekwentnie, metodycznie realizowaliśmy jego założenia.

Do niego dopisałiśmy naszą handlową intuicję, pomysły na sprzedaż, szybkość reagowania na potrzeby klienta. Nasze koleżanki, Małgosia Wawrońska i Hania Rymuza z ArcelorMittal Commercial oraz Zespół Zarządzania Zamówieniami z AMW czuwali nad administracyjną stroną naszej działalności, opracowaniem dokumentów, zamówień i potwierdzeń, przepływem informacji między

W 2008 roku zdobywaliśmy pierwsze doświadczenia. Kiedy poczuliśmy się pewniej, przyszedł trudny rok 2009. Otoczenie było bardzo niesprzyjające, część projektów budowlanych została wstrzymana z powodu braku dostępu do finansowania.

Na rynku wystąpiła nadpodaż wyrobu pochodzącego z różnych źródeł (od 3 konkurentów krajowych i 3 zlokalizowanych blisko polskich granic). Nadwyżka mocy przetwórczych w prefabrykacji pręta w Polsce spowodowała silną walkę o utrzymanie się firm na rynku. Jej wynikiem było drastyczne zniżenie cen. Ponadto rynek odnotował kilkadziesiąt upadłości w sektorze budowlanym. Firmy ubezpieczeniowe sukcesywnie odcinały nas od limitów kredytowych z uwagi słabe wyniki finansowe spółek tego sektora.

Nasza determinacja w działaniach, przy twórczym wsparciu zespołu ArcelorMittal Warszawa powodowała jednak, że znaleźliśmy dla Huty miejsce na rynku w 2009 roku. Sukcesywnie budowaliśmy portfel zamówień i realizowaliśmy sprzedaż. Mimo wszystkich trudności, budżet sprzedaży prętów żebrowanych w 2009 roku został wykonany.

Główny cel na rok 2010 to zwiększenie udziału w rynku polskim do 25% i wprowadzenie do obrotu ok. 250 000 t wyrobu. Dodatkowo założona jest sprzedaż 100 000 t na rynkach eksportowych. To wyjątkowo ambitne cele, a rok będzie trudny. Konkurenci zbroją się, kon-

Jesteśmy jednak dobrej myśli. Mamy znakomity zespół, świetną współpracę z Hutą i zbudowane

Bardzo ważne będzie utrzymanie dobrych relacji z klientami, wypracowanych w poprzednich latach.

Chcielibyśmy też, by rynek umożliwił wypracowanie wyższych cen, aby zapewnić Hucie lepsze marże.

> Dobre pomysły

Pieniądże leżą na ulicy

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

Obecnie w Hucie działają dwa programy, zachęcające pracowników do zgłaszania pomysłów poprawiających bezpieczeństwo i polepszających pracę.

Pierwszy z nich to Identyfikacja Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych. Zapoczątkowany został w lipcu 2008 roku. Wniosek może zgłosić każdy pracownik, nie są wymagane żadne szczególne kwalifikacje ani dokumentacja. Każdy projekt zakładający wyeliminowanie jakiegoś zagrożenia zostaje zaakceptowany, zgłoszenie sposobu rozwiązania niebezpieczeństwa jest dodatkowo nagradzane. Od wprowadzenia tego programu do dziś nagrodziliśmy naszych pracowników za 57 zgłoszonych wniosków; w pierwszym roku największą liczbę wniosków wpłynęło z działu Kontroli Jakości, w drugim ze Stalowni. Za pomysł i rozwiązanie można otrzymać 60 zł netto. Za założenie jest to program powszechny, **oczekujemy kilku wniosków rocznie od każdego pracownika.**

Cenniejsze nagrody przewidziane są w drugim naszym systemie: **Motywowanie do Innowacyjności,**



który zaczął obowiązywać w marcu 2009 r. Za udział można otrzymać od 100 do 500 zł netto. Zgłoszony wniosek, np. usprawniający bądź modyfikujący pracę urzędnika czy linii, musi być udokumentowany, poparty wyliczeniami oraz potwierdzony przez przełożonego. Do tej pory wypłaciliśmy nagrody za 50 pomysłów.

Rok temu audytorzy z zewnętrznej firmy Det Noske Veritas, certyfikujący Hutę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, powtarzali, że żałują, iż nie są naszymi pracownikami i nie mogą wziąć udziału w tych programach, mówiąc „tu pieniądze leżą na ulicy, wystarczy się schylić i je podnieść”. Gorąco zachęcamy do aktywnego udziału w obu programach. **Podnieście pieniądze, które leżą na ulicy.** Wprowadzone systemy motywowania przynoszą korzyści zakładowi i pracownikom. Dzięki nim wspólnie eliminujemy ewentualne ryzyko, unikamy wypadków, poprawiamy pracę urzędników, oszczędzamy czas pracy, obniżamy zużycie materiałów. Pracownicy natomiast pozyskują dodatkowe fundusze.

W tym roku, po każdym kwartale, wśród osób biorących udział rozlosujemy dodatkową nagrodę rzeczową.

Regulaminy i wnioski dostępne są w dziale personalnym, w dziale bhp, u kierowników wydziałów, w związkach zawodowych, a także w sieci huty na dysku B.

Jubileusz pracy

Ewa Karpińska
ewa.karpinska@arcelormittal.com

Jubilaci pracy spotkali się 18 lutego z zarządem huty ArcelorMittal Warszawa.

Spotkanie rozpoczęła **Alina Bielecka**

– tym razem w podwójnej roli, jako dyrektor personalny i jubilatka 15 lat pracy w hucie.

– Praca w hucie jest moją pierwszą, „poważną” pracą, wcześniej pracowałam parę miesięcy w szkole teatralnej, gdzie uczyłam języka polskiego. Zamieszkanie do teatru i literatury pozostało mi do dziś, to moja pasja. Może dlatego, zanim usłyszałam po kilku latach pracy, że na wydziałach mówią o mnie „Margaret Thatcher”, koledzy z grupy ponad czterdziestu osób, z którą zostałam przyjęta w latach 94/95 mówili o mnie „muza kulturalna”. Cieszę się, że moja praca polega na kontakcie z ludźmi, a wyroby naszej firmy otaczają nas w życiu codziennym. Jednak przyznaję, że kiedy po raz pierwszy weszłam na Stalownię, w której działały jeszcze stare piece elektryczne, pomyślałam sobie, że tak musi wyglądać piekło.

Ale nigdy potem nie przychodziło mi do głowy, żeby szukać innej pracy. – A gdyby Pani miała po raz drugi zdecydować, też by Pani wybrała zatrudnienie w hucie? – dopytywał się prezes Henryk Hulini. – Tak! – odpowiedziała zdecydowanie Alina Bielecka.

Marek Frączak pracuje na Stalowni. – Zleciało już 40 lat pracy, zaczynałam jako ślusarz w Centralnym Utrzymaniu Ruchu, a ponieważ wraz z brządką chodziłam po całym zakładzie, to Hutę znam bardzo dobrze.

Janusz Mateuszów także obchodzi jubileusz 40 lat pracy. Obecnie pracuje w Stalowni na COS. Przedtem był przez 4 lata zastępcą kierownika Utrzymania Ruchu na Stalowni. Pracę w Hucie Warszawa rozpoczął zaraz po szkole przyzakładowej.

Ryszard Paśnik też zaczynał pracę od razu po szkole. – No, może nie od razu, bo najpierw zrobiłem sobie dwumiesięczne wakacje, większość z nas zaczynała pracę we wrześniu – wspomina. Pracował w kontroli jakości na Walcowni Średnio Drobnej. – Pobierałem próby specjalną łyżką. Teraz jestem sprzątacem. Kiedyś kontrola jakości wyglądała inaczej niż teraz.

– Produkcja kierowana była głównie do ZSRR na wyroby zbrojeniowe. Stamtąd raczej reklamacji nie było – śmieje się jubileusz, wspominając dawne czasy.

Jan Strzelczyk, zanim przyjechał do Warszawy, pracował przez 2 lata w Stoczni Szczecińskiej jako ślusarz. O przeprowadzce do Warszawy zdecydowało jego małżeństwo. Początkowo pracował na W01, teraz na Stalowni. – Przyszłych kolegów z huty poznałem już w wojsku, na przykład Zbyszka Mutrynowskiego. – To prawda, pamiętam, że o mało mnie nie utopił w pontonie – śmieje się Zbigniew Mutrynowski.

Ireneusz Kędziński zaczynał na Walcowni Zgniatacz, potem w Walcowni Grubej.

Na początku był rozdzielcą, potem mistrzem, kierownikiem zmiany. Teraz odpowiada za utrzymanie ruchu w całym zakładzie. – Mieszkam w Łomiankach. Mam dwoje dzieci i psa – opowiada. – Zanim

przyszedłem do pracy w Hucie, pracowałem w Polsce przy produkcji leków.

Zbigniew Mutrynowski wspomina, że jeszcze przed służbą wojskową pracował na Walcowni Średniej. – Od naszego wydziału zaczęły

nia przekazać młodszym pokoleniom? – pyta prezes Henryk Hulini. – To nie jest proste. Kiedyś na mszach za ojczyznę były tłumy, teraz nawet hutników przychodzi coraz mniej. – To chyba też trochę kwestia ludz-

wiono więc pilnować jej całą noc, ale nie dało rady – i tak spała. – Śmieje się dyrektor Jan Nowicki.

Wiesław Nowak żartuje, że urodził się na Stalowni. Pracuje tu od 35 lat, z sześciolletnią przerwą, podczas której zatrudniony był na Walcowni. – Ale brakowało mi tam

płynnej stali, pomarańczowego koloru. Stalowni wierny jestem jak własnej żonie – mówi z uśmiechem. – Trzeba jednak powiedzieć, że dawniej warunki pracy w Stalowni były bardzo ciężkie. Czasem było takie zapylenie, że nie widział się nic na metr odległości. Wiele rzeczy wykonywaliśmy ręcznie, to była ciężka praca fizyczna. W ciągu moich 35 lat pracy uczestniczyłem w wielu ciekawych zadaniach. Likwidowaliśmy piece martenowskie. Brałem udział w modernizacji Stalowni, w budowie VAD.

– Ja Wiesłowi zrobiłem na piec pierwszego spieniacz – dodaje Janusz Mateuszów.

– To prawda. Byliśmy zawsze nowatorami, pamiętam jak inni wyta-piacze pukali się w czoło, gdy zrobiliśmy system DPP – wspomina Wiesław Nowak.

Mirosław Gajewski pracuje od 7 lat na VD i LF. Wspomina, że pierwsze wrażenie w hucie było straszne. – Chciałem się zwolnić, ale strajki się zaczynały i zostałem Na stanowiskach fizycznych praca była bardzo ciężka. Potem przeszedłem na COS – tam było już dużo lepiej niż na hali lejniczej. – opowiada.

Krzysztof Krupiński pracował początkowo na Odlewni, potem na Kuźni. Teraz także jest z kuźnią pośrednio związany. Zajmuje się odlewaniem wlewków, które trafiają

właśnie do kuźni w Zdzeszowicach. **Dariusz Błachewicz** po ukończeniu technikum zaczął pracę w Utrzymaniu Ruchu.

– Potem zainteresowały mnie dźwigi – mówi pan Dariusz, który obecnie kieruje suwnicami Stalowni. – Ma Pan z pewnością najlepszy widok – śmieje się prezes Hulini. – W Stalowni zawsze z wyprzedzeniem wszyscy wiedzą, że dyrektor idzie na wydział. Zawsze mnie ciekawiło, jak działa ten system łączności.

– Ja wszystkiego nie widzę, pracuję na piecach od strony wsadowej. Ale moja praca dostarcza emocji. Pamiętam w starych czasach przygodę z dosadzką, w której znalazły się siłowniki. Wybuch był taki, że w samym piecu niewiele zostało, części latały jak rakiety. Ja się zastąpiłem koszem – opowiada.

– W dawnych czasach zdarzały nam się nietypowe załadunki do pieca. Czasem z MON przywozili całe worki pistoletów. Mimo, że była pełna obstawa i pilnowano, żeby suwnicowy trochę tych pistoletów nie usypał z pieca, i tak wielu naszych stalowników zaopatrywało się w takie „pamiątki” – wspominają jubileci.

Jacek Uljasz pracuje w walcowni P20. Opowiada o wdrożeniu produkcji kształtowników. – Walcowanie płaskownika nie jest trudne. Więcej problemów mieliśmy z kątownikami.

– Ale i tak zrobiliście świetną robotę. Wdrożenie nowych wyrobów, mimo tak trudnych warunków pogodowych, zamarzających urządzeń, to wielki sukces – podsumował prezes Henryk Hulini.

Pracownicy obchodzący jubileusz pracy zawodowej w październiku 2009 r, listopadzie 2009 r, grudniu 2009 r, styczniu 2010 r:

Jubileusz 40 lat pracy:
Marek Frączak P35, Janusz Mateuszów P35, Ryszard Paśnik PWG(średnia), Jan Strzelczyk P35

Jubileusz 35 lat pracy:
Ireneusz Kędziński, Zygmunt Kowalczyk PWG(drobna), Zbigniew Mutrynowski PWG(drobna), Wiesław Nowak P35, Marek Oleszkiewicz PWG(drobna), Michał Organiściak Kolejowy.

Jubileusz 30 lat pracy
Mirosław Gajewski P35, Ryszard Witt PWG(średnia),

Jubileusz 25 lat pracy
Dariusz Błachewicz P35, Krzysztof Krupiński P35

Jubileusz 20 lat pracy
Jacek Uljasz PWG(drobna)

Jubileusz 15 lat pracy
Alina Bielecka

się sierpniowe strajki w 1980 roku. Pamiętam, że w stanie wojennym, ponieważ Huta pracowała na trzy zmiany, mieliśmy specjalne przepustki pozwalające na wychodzenie po godzinie policyjnej, czyli po 22:00. Pamiętam też, jak przyjeżdżał do nas ksiądz Jerzy Popiełuszko, jego pierwsze spowiedzi na krześle – opowiada Zbigniew Mutrynowski.

– A czy młodzież też o tym pamięta? Czy udaje się te wspomnie-

kiej przekory – zastanawia się dyrektor Jan Nowicki. – Pamiętam, że kiedy to było zabronione, wszyscy po kryjomu malowali krzyż, pod którym ksiądz Jerzy odprawiał msze święte. Potem, gdy było to już dozwolone, nie można było znaleźć chętnych. Inny przykład: na zewnątrz hali Walcowni Zgniatacz wisiała kiedyś czerwona gwiazda. Pod nią hasło „państwotwórcze”. Ku utrapieniu dyrekcji Huty, gwiazda ciągle spadała. Postano-

> Ankieta wśród pracowników

Badanie satysfakcji pracowników – integralna część zarządzania naszą firmą

Wiele firm w czasie pogorszenia się sytuacji ekonomicznej rezygnowało z badania opinii własnych pracowników, wychodząc z założenia, że nastroje są złe, więc po co je badać. Jednak eksperci z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi polecają ich prowadzenie. Tylko cykliczne badania na przestrzeni lat pozwalają na otrzymywanie wiarygodnych wyników oraz śledzenie dynamiki zmian.

Alina Bielecka
alina.bielecka@arcelormittal.com

Kiedyś w trakcie kongresu dla dyrektorów personalnych jeden z uczestników, szef działu dużego zakładu produkcyjnego, stwierdził „pół-żartem – pół-serio”, że kadra zarządzająca tej organizacji mierzy poziom satysfakcji pracowników na podstawie ilości dymu z palonych opon na placu przed biurem zarządu.

Oczywiście, istnieją różne sposoby na poznanie poziomu satysfakcji pracowników. Bywają one bardziej lub mniej konwencjonalne oraz bardziej lub mniej rzetelne.

W Hucie od 2003 roku, czyli od siedmiu lat, co 18 miesięcy, przeprowadzamy Badanie Opinii naszych pracowników.

Warunkiem powodzenia badania – czyli uzyskania prawdziwych i obiektywnych opinii – jest zaangażowanie się możliwie największej liczby pracowników w wypełnienie ankiety oraz udzielanie szczerych i otwartych odpowiedzi. W czasie każdego z badań dokładamy wszelkich starań, by zapewnić badanym anonimowość. Ankiety są zbierane do specjalnych urn. **Prawdę podkreślić, że wyniki wszystkich kolejnych badań nie trafiają do nas, lecz do firmy zewnętrznej, która**

je opracowuje. Nie ma zatem możliwości, abyśmy w biurze personalnym „tropili” autorów poszczególnych ankiet badając na przykład staż pracy czy płeć. **Tak się nigdy nie dzieło i nie dzieje.** Badanie daje pracownikom możliwość wypowiedzenia się na temat naszej firmy. Umożliwia ocenę obecnej sytuacji, a więc daje wpływ na przyszły kształt firmy. Po każdym badaniu wprowadzamy jakieś nowe rozwiązania, doskonalące Hutę jako miejsce pracy.

Wyniki badania 2009

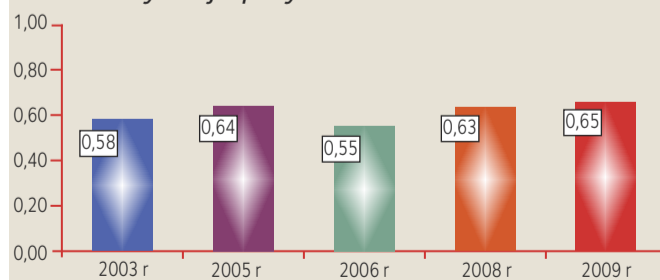
W ostatnim badaniu odnotowaliśmy znaczny wzrost liczby uczestników w stosunku do poprzedniej edycji z wiosny 2008 roku.

Blisko 80% pracowników naszej firmy wiąże swoją przyszłość zawodową z pracą w Hucie. O 10% wzrosła liczba osób, które zdecydowanie wiążą swoje losy z naszą firmą w ciągu najbliższych 3 lat, z 30% do 40%. Stracił na znaczeniu związek pomiędzy deklarowaną lojalnością a wiekiem i stażem. Młodszy pracownicy nie są już grupą najbardziej podatną na rotację. We wszystkich przedziałach wiekowych najwyżej kilkanaście procent planuje w najbliższych latach opuścić Hutę. Pracownicy zadowoleni są z bez-

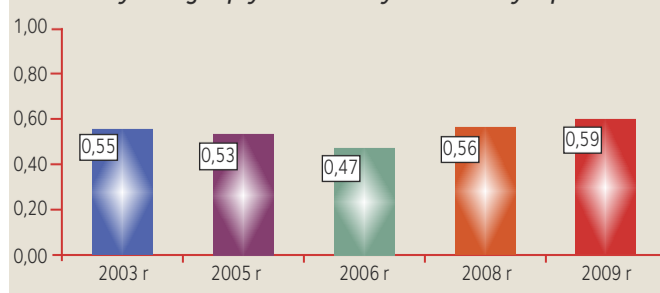
Czy wiąże Pani/Pan swoje dalsze losy zawodowe z naszą firmą w ciągu najbliższych 3 lat?

	do 29 lat	30-39 lat	40-49 lat	powyżej 50 lat
Nie	15%	11%	7%	10%
Tak	59%	69%	76%	79%
Liczba zatrudnionych/ ew. odchodzących	33 (4,95)	140 (15,4)	128 (8,96)	279 (27,9)

Wskaźnik satysfakcji z pracy w hucie



Wskaźnik życiowego optymizmu u wszystkich badanych pracowników



pieczeństwa pracy – potwierdza to 88% badanych. Kolejnym bardzo pozytywnym elementem są **relacje ze współpracownikami** – ponad 90% uważa, że układają się bardzo dobrze i dobrze. Co więcej, około 80% ocenia dobrze także **relacje z przełożonymi**, deklarując zaufanie do przełożonego.

Natomiast niewiele ponad jedna trzecia pracowników uznaje za zadowalające osiągnięte **zarobki**. Szczególnie w stosunku do wkładu pracy poziom zadowolenia z zarobków jest niski w ocenie badanych. W porównaniu z poprzednimi edycjami mniej osób odczuwało brak stabilności miejsca pracy.

Tylko 52 pracowników (na 373) podało konkretne przyczyny niezadowolenia: 25 – zarobki, 7 – atmosferę w pracy, 5 – brak poczucia stabilności i 4 – złą organizację pracy, 9 – inne. Więcej osób (84) wskazało problemy, przeszkody i bariery w codziennej pracy. Najwięcej wskazań dotyczyło złej organizacji pracy – 18 osób, niewystarczającej komunikacji – 13 osób, złego traktowania przez przełożonych – 11 osób, przestarzałego sprzętu – 7 osób. Inne przyczyny wskazało 21 osób.

W przypadku komunikacji pracownicy na stanowiskach nierobotniczych naj-

lepiej oceniają pocztę elektroniczną, a robotnicy spotkania z kolegami i kierownikami w przerwach, w działach. Ponadto, pracownicy fizyczni uważają, że zbyt mało informacji przechodzi od kierowników w dół. Podsumowując wskaźniki ogólnej satysfakcji z pracy w Hucie i ogólnego poziomu optymizmu pracowników, **widzimy tendencję wzrostową:**

Do najwyższego poziomu, od początku prowadzenia badania satysfakcji, wzrósł wskaźnik życiowego optymizmu u wszystkich badanych pracowników. Oznacza to, że nasze ogólne odczuwanie zadowolenia wzrasta.

Wobec tak kształtujących się wyników badania opinii pracowników główne działania Zarządu, Dyrekcji i Kierownictwa skupią się na poprawie przepływu informacji, zwłaszcza na poziomie pierwszych szczebli zarządzania na wydziałach oraz lepszej organizacji pracy. Nie zrezygnujemy z ciężkiej pracy na rzecz bezpieczeństwa, dużo wysiłku włożymy w budowanie dobrej atmosfery pracy i stosunków międzyludzkich, aby wszyscy pracownicy dobrze czuli się w ArcelorMittal Warszawa. Za udział w przeprowadzonych badaniach jeszcze raz bardzo serdecznie **dziękuję**.

Kobiecy okiem

W Hucie ArcelorMittal Warszawa pracuje w sumie 65 kobiet. Stanowi to 11,2% ogółu pracowników. 13 pań zatrudnionych jest na stanowiskach robotniczych, a 52 na stanowiskach umysłowych. Zakład hutniczy wydaje się mało typowym miejscem pracy dla kobiet. Dlatego postanowiliśmy spytać nasze koleżanki pracujące poza biurowcem, jak to się stało, że zdecydowały się na pracę w przemyśle ciężkim. Poprosiliśmy, by oceniły Hute „kobiecy okiem”, a zarazem powiedziały parę słów o sobie.

Ewa Gajewska (TJ)

W Hucie pracuję od 2000 roku na stanowisku specjalista metalograf. Pracuję w Dziale Jakości, w laboratorium. Jestem absolwentką Politechniki Warszawskiej – wydział Inżynierii Materiałowej. Zaczynałam pracę w Instytucie Mechaniki Precyzyjnej, ale wybrałam przemysł. Jestem materiałoznawcą i mam poczucie, że praca w przemyśle daje większą satysfakcję, konkretny efekt. Moim zasadniczym zajęciem jest oglądanie próbek metalograficznych pod mikroskopem optycznym i skaningowym oraz ocena, czy badany materiał jest zgodny z wymaganiami klienta. Wyniki moich badań są wykorzystywane do wystawiania atestów i zwalniania produkcji. Oceniam również próbki naszego materiału w ramach współpracy z wydziałami

i technologami. W wolnym czasie lubię czytać książki, oglądać dobre filmy, a jak pogoda pozwala, spędzam go poza Warszawą.

Krystyna Borowska (P48, P20)

Jestem ekonomistką, rozliczam produkcję walcowni średnio drobnej i nowej walcowni P20. W Hucie pracuję od 1990 roku. Do pracy tutaj zachęcała mnie rodzina. Zarówno mój mąż, jak brat i bratowa pracowali w Hucie Warszawa. Moja codzienna praca polega na rozliczeniu całej produkcji danego wydziału, ile wsadu dotarło do walcowni, ile zostało przewalcowane, ile trafia na magazyn, jak zmienia się stan magazynu, ile powstaje złomu i zendry w czasie produkcji. Choć codzienna produkcja Huty ArcelorMittal Warszawa liczona jest w tysiącach ton, stal rozliczana jest co do kilograma. Pracuję wśród mężczyzn i lubię z nimi pracować. Uważam, że z mężczyznami pracuje się konkretnie. Jeżeli czegoś nie wiem, są uprzejmi i z uśmiechem wyjaśniają to, o co pytam. Jeżeli są z czegoś niezadowoleni – mówią to jasno i bez ogródek. Lubię też pracę polegającą na liczeniu i rejestrowaniu danych. Do Huty dojeżdżam na 7 rano z Dziekanowa Leśnego, więc muszę wcześniej wstawać. Ale za to po pracy mogę się zajmować ogrodem i kwiatami. Bardzo to lubię i jestem dumna z moich roślin.

Jolanta Matuszak (PWT)

W 1971 roku, zaraz po technikum, zgłosiłam się do pracy w Hucie. Zakładałam, że przepracuję tylko parę miesięcy. Zostałam zatrudniona jako pracownik fizyczny na pompowni. Po 2 miesiącach przeniesiono mnie do pracy administracyjnej. Potem dostałam stanowisko mistrza do spraw części zamiennych. Wtedy poczułam, że Huta robi na mnie wrażenie. Czasem było mi ciężko, byłam młodą kobietą pracującą w środowisku, gdzie przeważali mężczyźni. Ale jednocześnie praca była aktywna, ciekawa, w ciągłym ruchu. Już nie myślałam o szukaniu innego zatrudnienia. Przepracowałam w Hucie 39 lat i cały czas pozostaję wierna wydziałowi PWT. Obecnie zajmuję się rozliczaniem mediów dla całego zakładu. Nie mogę narzekać na środowisko pracy. Uważam jednak, że kiedyś pracownicy Huty tworzyli bardziej zgrany zespół, atmosfera była nieomal rodzinna, były wspólne wyjazdy, atrakcje. Teraz po pracy każdy biegnie do swoich spraw. Ale są i pozytywne zmiany. Huta zrobiła się ostatnio dużo ładniejsza. Ja też po pracy spieszę się do domu. Mam 4-letnią wnuczkę, która chętnie spędza czas u dziadków.

Elżbieta Brzezińska (Magazyny)

Pracę w Hucie zaczęłam aż 35 lat temu, w 1975 roku. Zaczynałam w Dziale Księgowości, potem pracowałam jako zaopatrzeniowiec w Dziale Żywnienia. W końcu trafiłam na Stalownię, jako ekonomistka. Obecnie pracuję w Magazynie, jako rejestrator materiałów przychodzących. Praca jest trochę spokojniejsza, ale też jej nie brakuje. Zajmuję się między innymi robieniem indeksów dla wszystkich materiałów wpływających do Huty. Wystawiam również dokumenty przychodowe, tzw. „Pz” na zakupy materiałów i wykonane usługi przez podwykonawców. Każdy taki dokument zawiera dane materiałowe, informację na temat przyjętej ilości oraz datę i sposób dostawy. Do Huty przyszedłam, bo pracowali tu mój Tata i Ciocia. Miałam też bardzo blisko. Do dziś mieszkam w jednym z bloków, które należały do hutniczego osiedla. Duży zakład budzi zawsze większe zaufanie. Tak jest do dziś. Kiedy zaczynałam pracę w Hucie, nie korzystaliśmy z komputerów. Teraz nie wyobrażam sobie bez nich pracy. Obsługę komputera nauczyłam się pracując na Stalowni. Jeśli miałam z tym jakieś problemy, pytałam o radę córkę. W Stalowni większość załogi to mężczyźni. Dobrze wspominałam tę pracę, łatwo się było porozumieć. Wiem jednak, że nigdy nie zdecydowałabym się na pracę w samej hali produkcyjnej. Tu w magazynie większość załogi stanowią panie, z którymi bardzo miło się współpracuje. Jestem babcią sześciolatniego wnuka i po pracy staram się z nim spędzać każdą wolną chwilę. Cieszę się, że on także lubi ze mną spędzać czas.

Barbara Kowalik - Stachura (TJ)

Do Huty przyszedłam w 1995 roku wraz z zatrudnioną wtedy grupą absolwentów. Skusiła mnie możliwość nauki języka włoskiego oraz szkoleń zawodowych we Włoszech. Przedtem pracowałam w Laboratorium Kontroli Doping (Instytut Sportu). Jestem chemikiem z wykształcenia i zajmowałam się tam analizą chemiczną moczu sportowców pod kątem obecności niedozwolonych substancji chemicznych. No cóż, nie ukrywam, że wolałam analizować inny materiał. Z tej perspektywy praca w Hucie jest



Krystyna Borowska



Elżbieta Brzezińska



Zofia Lewandowska



Jolanta Matuszak



Ewa Gajewska



Barbara Kowalik - Stachura

znacznie ciekawsza i bardziej wymagająca. Obecnie dużo się dyskutuje o dyskryminacji kobiet. Ja nigdy się z czymś takim nie spotkałam, mimo że Huta jest postrzegana jako typowo męskie miejsce pracy. W Dziale Kontroli Jakości proporcje są trochę inne, tu pracuje 34% kobiet. Szefową naszego działu jest też kobieta.

Ja – mimo iż zaczynałam pracę od podstaw i nie miałam doświadczenia – trafiłam tu na wspaniałych ludzi. Moim pierwszym kierownikiem był pan Józef Preś. Lubili młodych ludzi i chętnie dzielili się z nimi swą ogromną wiedzą. Wiele zawdzięczam także pani Teresie Mikulec, która jest wspaniałym chemikiem. Oboje są już dziś na emeryturze. Na stanowisku specjalisty chemika zajmuję się wraz z zespołem analizą składu chemicznego różnego rodzaju prób. Badamy skład żużła, złomu, żelazostopów, wody itp. Wszystkie te badania do-

starczają wielu ważnych informacji. Na przykład skład chemiczny żużła, według kolegów z Wydziału Stalowni, dostarcza informacji, czy wytop był dobrze prowadzony. Lubię pracę w Hucie. Jest nas mało i mamy dużo pracy, ale bardzo się staramy, by zawsze panowała koleżeńska atmosfera. Jestem domatorką. Lubię tzw. kobiece zajęcia (np. szydełkowanie), ale najbliżsi bardzo dbają o to, bym aktywnie i zdrowo spędzała wolny czas. Przepadam za długimi spacerami po lesie (nawet zimą) i wycieczkami rowerowymi.

Zofia Lewandowska (PWT)

Ja mogę żartobliwie powiedzieć, że nie tyle sama wybrałam pracę w Hucie, ile Huta „wybrała” mnie. Zaczynałam w 1980 w Oddziale Przerobu Złomu, który wtedy stanowił odrębną jednostkę. Potem został wchłonięty – wraz z pra-

ownikami – przez Hute. Przez pewien czas pracowałam też na Stalowni. W dziale PWT pracuję od 1992 roku. Zajmuję się rozliczaniem mediów, sprawozdawczością, fakturami. Uczestniczyłam w pierwszych kursach komputerowych organizowanych w Hucie, ale to były zaledwie podstawy. Tak naprawdę dalsze umiejętności zdobywałam, jak większość z nas, w praktyce, podczas pracy. U nas na wydziale kiedyś pracowało dużo więcej kobiet. Teraz jesteśmy tylko dwie. Jednak nie można narzekać na atmosferę wśród mężczyzn, zazwyczaj są bardzo mili. Nasza praca to coś w rodzaju „łańcuszka”, każda kolejna osoba potrzebuje danych od innych, by wykonać w terminie swoje obowiązki. Dlatego po koniec miesiąca bywają okresy „spierzenia”. Po pracy najlepiej wypoczywam poza miastem. Lubię wieś, las, zbieranie grzybów.

Chodźcie z nami !

Zaproszenie na procesję w dniu imienin księdza Jerzego



Jak każdego roku 23 kwietnia, w dniu imienin księdza Jerzego Popiełuszki gromadzimy się przy grobie naszego kapelana na wspólnej modlitwie. Tak będzie i w tym szczególnym 2010 roku, roku beatyfikacji ks. Jerzego.

Chcemy w tym dniu uczcić w sposób szczególny pamięć o księdzu Jerzym. Dlatego związki zawodowe przy wsparciu ze strony Zarządu Huty ArcelorMittal Warszawa postanowiły zorganizować specjalną uroczystość, polegającą na przeniesieniu Krzyża z terenu huty do kościoła św. Stanisława Kostki. Młodszym koleżankom i kolegom przypominamy, że Krzyż ten został postawiony i poświęcony przez ks. Jerzego po mszy świętej odprawionej dla pracowników naszego zakładu w dniu 31 sierpnia 1981 r. Obecnie w tym miejscu stoi nowy krzyż, który został poświęcony w dniu 31 sierpnia 2008 r. Ten pierwszy stał się cenną pamiątką, jego miejsce jest w Kościele.

Zapraszamy wszystkich pracowników Huty ArcelorMittal Warszawa wraz z rodzinami i przyjaciółmi do wzięcia udziału w tej wyjątkowej uroczystości. Rozpocznie się ona o godzinie 14:00. Procesja niosąca Krzyż przejdzie od bramy huty, ulicami Bielani i Żoliborza do kościoła św. St. Kostki.

Na uroczystość przyjadą poczty sztandarowe z całej Polski. Bądźmy razem w tej wyjątkowej chwili. Pokażmy, że Huta to nie tylko zakład produkujący stal. Pokażmy, że jego załoga to nie tylko pracownicy, wykonujący swoje obowiązki 8 godzin dziennie. Huta to także tradycja i pamięć o historycznych wydarzeniach, w których brała czynny udział. A jej załoga to wspólnota osób, które pamiętają swój udział w tych wydarzeniach lub szanują pamięć przekazaną przez starszych kolegów i koleżanki.

Chodźcie z nami !

Lesław Korzeniewicz
Przewodniczący Komisji
Międzyzakładowej
NSZZ „Solidarność”
ArcelorMittal Warszawa

Grzegorz Stańczyk
Przewodniczący
MNZZ pracowników
ArcelorMittal Warszawa

Henryk Hulin
Prezes zarządu
ArcelorMittal Warszawa



Krótko ze świata

Międzynarodowe

ArcelorMittal przekazał milion USD na pomoc ofiarom trzęsienia ziemi na Haiti

ArcelorMittal informuje, że za pośrednictwem fundacji ArcelorMittal przekazuje kwotę w wysokości miliona USD na pomoc w łagodzeniu skutków trzęsienia ziemi w stolicy Haiti, Port-au-Prince, które nawiedziło wyspę 12 stycznia tego roku. 25.01.2010

Światowe Forum Ekonomiczne 2010 w Davos

W sumie 2,500 osób, w tym przedstawiciele rządów, wizjonerzy, przedstawiciele świata nauki, przedstawiciele mediów i ludzie biznesu m.in. Lakshmi Mittal Aditya Mittal i Sudhir Maheshwari – spotkało się w Davos w Szwajcarii, aby wspólnie „Poprawić stan Świata” 27-31.01.2010

ArcelorMittal Brazil opublikował inauguracyjny numer magazynu Jedyńka

ArcelorMittal Brazil dołączył do rodziny magazynów Jedyńka, publikując pierwszy numer magazynu w lutym 2010. Witamy na pokładzie! 02.2010

Afryka

ArcelorMittal rozpoczął wstępne rozmowy z BHP Billiton w celu połączenia działalności w Liberii i Gwinei

ArcelorMittal ogłosił, że podjęto wstępne rozmowy z BHP Billiton w celu ewentualnego połączenia działalności w obszarach wydobywania rudy żelaza i infrastruktury w Liberii i Gwinei, w ramach przedsięwzięcia joint venture. 19.01.2010

Azja

ArcelorMittal zainicjował program stypendialny Merit Scholarship Programme w stanie Jharkhand w Indiach

Dzięki programowi stypendialnemu wyróżniający się uczniowie w rolniczym regionie Jharkhand mają szansę dostępu do edukacji. Program zapewnia wsparcie finansowe, które można wykorzystać na opłacenie czesnego, zakup książek i przyborów szkolnych, a nawet na opłacenie zajęć indywidualnych. 28.01.2010

Europa

Dorian Dumitrescu, Rzecznikiem Roku 2009 w ArcelorMittal
Gratulujemy p. Dorianowi Dumitrescu, Managerowi ds. Public Relations w ArcelorMittal Galati, który niedawno został wyróżniony tytułem Rzecznika Prasowego Roku 2009 14.01.2010

Ameryka

ArcelorMittal Shelby zdobył nagrodę AIST

Nagroda stowarzyszenia AIST za osiągnięcia w dziedzinie technologii żelaza i stali za rok 2009 została przyznana zakładowi Shelby Tubular Products z siedzibą w Cleveland, Ohio, USA. 19.01.2010

Więcej informacji na www.mycarcelormittal.com

> Wiadomości lokalne

Wyremontowana poradnia dla dziewczynek

17 Lutego w Szpitalu Bielańskim otwarto wyremontowaną Poradnię Ginekologii Dziecięcej i Młodzieżowej.

- Dzięki pomocy Huty ArcelorMittal Warszawa to miejsce przekształciło się z ponurego pomieszczenia z lat '60 w jasną i przyjazną przestrzeń – mówiła podczas otwarcia dr Dorota Gałczyńska-Zych, dyrektor Szpitala Bielańskiego.

- Nasza poradnia przyjmuje dziennie 20 pacjentek. Rocznie – 6000. Są to dziewczynki do 18 roku życia. Wiele z nich to jeszcze dzieci – podkreśla doktor Anna Włodarczyk – Wizyta u lekarza ginekologa jest zawsze stresująca. Tym bardziej dla 10- czy 12-letniej dziewczynki. Dlatego tak zależało nam na stworzeniu przyjaznej i komfortowej przestrzeni dla tej poradni.

- Udało się dzięki zaangażowaniu radnej dzielnicy Bielany Ilony Soja – Kozłowskiej, oraz Hucie ArcelorMittal Warszawa, która remont zrealizowała, za co bardzo dziękujemy – mówiła dyrektor Dorota Gałczyńska-Zych wręczając prezesowi Henrykowi Hulinowi dyplom z podziękowaniem.

- Każdy taki gabinet jest bardzo cenny – podkreśla prof. Romuald Dębski, kierownik Kliniki Ginekologii i Położnictwa Centrum Kształcenia Podyplomowego przy Szpitalu Bielańskim. W Polsce ginekologia dziecięca i młodzieżowa jest specjalizacją mało rozpowszechnioną. A potrzeby są ogromne. Często już dziewczynki w bardzo młodym wieku wymagają leczenia endokrynologicznego. Do tego trzeba

dodać – niestety, coraz częstsze – przypadki nastolatek w ciąży. W Szpitalu Bielańskim wyspecjalizowany zespół lekarzy oferuje najmłodszym pacjentkom opiekę medyczną oraz odpowiednie podejście psychologiczne. Lekarze zgodnie podkreślają, że aspekt psychologiczny jest w ich pracy niezwykle ważny. Dlatego cieszą się, że mogą przyjmować swoje młodziutkie pacjentki w nowoczesnym, wyremontowa-

nym gabinecie. Na jego ścianach zawieszono obrazy wykonane przez dzieci pracowników Huty ArcelorMittal Warszawa w trakcie grudniowego konkursu na najładniejszą kartkę świąteczną. Poradnia czynna jest od poniedziałku do piątku w godzinach 8 – 14. Nie jest wymagane skierowanie od lekarza pierwszego kontaktu. Wystarczy się zgłosić.



Poznajmy się



Grażyna Dłużewska – Zaczęłam pracę jako 19-latką. Moim pierwszym pracodawcą była Huta Warszawa, ale praca nie miała nic wspólnego z produkcją stali. Zostałam zatrudniona w wytwórni wód gazowanych i oranżady, która funkcjonowała wtedy w Hucie. Wytwórnia znajdowała się tam, gdzie dziś biuro firmy Linde. Potem przeniesiono mnie do nowo wybudowanej wytwórni wód gazowanych na tyłach Huty. Po przerwie na urlop macierzyński zostałam oddelegowana na OWS Hutnik. Tam przygotowywałam wraz z koleżanką posiłki dla sportowców, kadry, trenerów, sędziów. Huta urządzała tam także uroczyste obiady, przyjęcia. Bywały organizowane wesela. Był to ciekawy okres, poznałam wielu znanych ludzi. Trener Kazimierz Górski zawsze mówił, że zanim zaczniesz cokolwiek robić, musi „wpaść na kawę do pani Grażynki”. Poznałam pana Strejlau, pana Engela. Na zgrupowania sportowe przyjeżdżali też cudzoziemcy, Litwini, Włosi, Niemcy. Po prywatyzacji Huty przeniosłyśmy się do biurowca, gdzie dalej przyrządzaliśmy posiłki. W tym okresie królowała kuchnia włoska. Nauczyłam się gotować makarony z prawdziwym sosem z pomidorów, a nie z koncentratu, cielęcinę w sosie z tuńczyka i kaparów czyli Vitello tonnato, risotto. Od 2001 pracuję na tym samym stanowisku, ale już jako pracownik firmy Sodexo. Lubię gotować. Mimo iż poznałam różne kuchnie, moją specjalnością są dania polskie, na przykład pierogi ruskie i z mięsem. Patrząc wstecz na moje 36 lat pracy w Hucie mogę powiedzieć, że co prawda nie miałam styczności z produkcją stali, ale za to dbam o zdrowie żywienie hutników. Myślę, że to daje nie mniejszą satysfakcję. W wolnym czasie lubię pracować na działce. Bardzo lubię też czytać książki przygodowe i historyczne.