



ArcelorMittal

1 firma, 1 społeczność, 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa marzec 2011, Nr 10

06

Promotorzy Bezpieczeństwa

Spotkanie Promotorów Bezpieczeństwa z zarządem dyrekcją personalną i służbami BHP.



04

Elastyczne wąskie gardło



Rafał Ciepliński
rafal.cieplinski@arcelormittal.com

05

Na początku jest wykrój



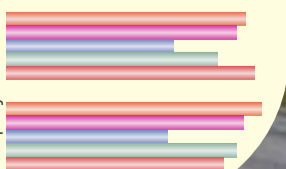
Tomasz Loranty
tomasz.loranty@arcelormittal.com

06

Badanie zadowolenia kadry kierowniczej

Alina Bielecka
alina.bielecka@arcelormittal.com

Jestem zadowolony(a) z pracy w Hucie



Wyniki finansowe za cały rok oraz czwarty kwartał – rok 2010 okazał się satysfakcjonujący, lecz w przyszłość patrzemy z ostrożnym optymizmem

„Mimo iż 2010 był nadal rokiem pełnym wyzwań, zgodnie z przewidywaniami przyniósł on powolną i stopniową poprawę, która pozwoliła nam osiągnąć znacznie lepsze wyniki niż w roku 2009” stwierdził Lakshmi Mittal, prezes Grupy i dyrektor generalny, komentując wyniki finansowe za czwarty kwartał i cały rok 2010. Oczekujemy, że rok 2011 będzie lepszy niż 2010, lecz prognozy dotyczące drugiego kwartału pozostają mało czytelne.

Ginette De Matteis

ginette.dematteis@arcelormittal.com

8 lutego 2011 nasza Grupa ogłosiła wyniki finansowe za cały rok oraz czwarty kwartał 2010, zgodnie z którymi roczny wskaźnik EBITDA wyniósł 8.5 miliarda \$, co stanowi wzrost o 52% w porównaniu z rokiem 2009, a wysyłka roczna sięgnęła 85 milionów ton, co stanowi wzrost o 22% w porównaniu z rokiem 2009. „Te wyniki w niemałej części zawdzięczamy świetnemu zarządzaniu i zbiorowej determinacji załogi naszej Grupy, by utrzymać kurs przemysłowej strategii, którą obraliśmy. Chciałbym podziękować wszystkim za ciężką pracę i zaangażowanie” – napisał Lakshmi Mittal w liście skierowanym do pracowników. Najnowsze informacje finansowe zawierały także wiadomości o przeprowadzonym z powodzeniem 25 stycznia 2011 r. wydzieleniu naszej dywizji stali nierdzewnych do spółki Aperam, co nastąpiło po uzyskaniu zgody udziałowców, oraz o ekspansji naszej Grupy w sektorze wydobywczym poprzez przejęcie kontroli nad kanadyjską wysokojakościową kopalnią rudy żelaza Baffinland.



Lakshmi Mittal, Prezes zarządu i Dyrektor Generalny

Przewidywania na rok 2011: wyraźny, choć ostrożny optymizm

Początek roku 2011 przyniósł stopniowy wzrost popytu i to ożywienie powinno się utrzymać przez cały pierwszy kwartał b.r. Poprawiają się także ceny sprzedaży. Ponieważ odczuwamy presję wynikającą z rosnących kosztów materiałów surowcowych, powiniemy tę tendencję utrzymać. Będziemy obserwować poprawę w pierwszym półroczu 2011 roku, jednak drugie półrocze jest na razie trudne do przewidzenia.

Wyzwania i zadania przed nami

W obszarze wydobywczym nasza Grupa stawia sobie za cel osiągnięcie wydobycia rzędu 100 milionów ton w 2015 roku. Pozwoli nam to na ograniczenie wpływu wahań na rynku, a te są nadal jednym z poważniejszych wyzwań, z jakimi będziemy się musieli mierzyć w nadchodzących latach. Przejęcie kopalni Baffinland w partnerstwie z Nunavut stanowi kolejny zdecydowany krok w tym kierunku. Zmniejszenie wskaźnika częstotliwości wypadków z 1,9% w 2009 roku do wartości 1,8% w roku 2010 oznacza, że postępowanie w za-

kresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BHP) nie jest wystarczający. Naszym celem jest zmniejszenie tego wskaźnika do poziomu poniżej 1%. „Musimy pokazać, że BHP jest prawdziwą częścią naszego etosu” – podkreśla Lakshmi Mittal. „Dzięki temu BHP będzie już nie tylko priorytetem, lecz wartością”. Jest to temat wiodący dnia BHP 28 kwietnia b.r.

Więcej informacji o wynikach finansowych znajdziecie na www.arcelormittal.com > News & Publications > News > Group/Corporate > Group > Financial Results

> WCM

Zwycięzać w pokryzysowym świecie – Produkcja Światowej Klasy

Produkcja Światowej Klasy to jeden z pięciu kluczowych obszarów, które musimy poprawić, by zwiększyć konkurencyjność ArcelorMittal. Co to jest dokładnie Produkcja Światowej Klasy? Dlaczego jest taka ważna? Co to oznacza dla każdego z nas? Przeczytajcie poniżej ...

Mary Carey

mary.carey@arcelormittal.com

Produkcja Światowej Klasy (World Class Manufacturing – w skrócie WCM) jest techniką stosowaną w przemyśle, by mierzyć i poprawiać wyniki przedsiębiorstw. W jaki sposób WCM może poprawić konkurencyjność ArcelorMittal? Poprzez śledzenie skuteczności zmian dokonywanych w procesie produkcyjnym hut. To idea, którą możemy wykorzystać we wszystkich zakładach ArcelorMittal. Może być stosowana na wszystkich stanowiskach pracy, niezależnie od tego, czy wykonujemy nasze zadania siedząc przy biurku, czy pracując w hali produkcyjnej.

WCM oznacza również stawianie konkretnych i jasno sprecyzowanych zadań. Jeśli zakład ma jasne zadania WCM – na przykład ograniczenie kosztów produkcji o 20 \$

USA na tonę w ciągu trzech lat – kroki, które trzeba podjąć, aby ten cel zrealizować, mogą zostać rozłożone na kolejne osiągalne etapy.

Europejski oddział ArcelorMittal Construction, oddział produkcji Rur i Rurociągów (Pipes and Tubes) we Francji oraz zakład Saldanha w Republice Południowej Afryki są w trakcie wdrażania WCM przy pomocy naszego Głównego Technologa (CTO) Mark'a Vereecke i jego zespołu. W grudniu 2010 r. załoga segmentu Wytrobów Płaskich w USA (Flat Carbon USA) odbyła dwutygodniowe szkolenie na temat WCM. Dyrektor do spraw Utrzymania Ruchu Al Wright kieruje 40-osobowym zespołem. Znalazło się w nim wiele osób z zakładu Indiana Harbor, który jako pierwszy w USA będzie wdrażał WCM. Kilka zakładów należących do naszej Grupy już osiągnęło znakomite wyniki dzięki zastosowaniu metody WCM.

Dlaczego Produkcja Światowej Klasy jest tak ważna właśnie teraz?

Od czasu globalnego kryzysu, który zaczął się w końcu 2008 roku, na całym świecie – nie tylko w naszej Grupie – w małych firmach i wielkich korporacjach pojawiła się rosnąca presja by zwiększać wydajność przy jednoczesnym ograniczeniu kosztów. W wyniku tej sytuacji zaczęto badać huty ArcelorMittal „pod mikroskopem”, ponieważ to one stanowią o możliwościach poprawy konkurencyjności. Oznacza to rozwój bardziej wydajnych metod pracy.

Łatwo jest dobrze funkcjonować w czasach buma gospodarczego, ale czas dekonunktury przetrwają tylko huty najbardziej konkurencyjne. Mamy do czerpienia z podstawowym równaniem: mając mniej dostępnego kapitału do wydania na nowe wyposażenie hut, istniejące zakłady

muszą poprawić wyniki poprzez wdrożenie takich procesów, jak WCM. Na przykład dzięki poprawie Utrzymania Ruchu – które jest jednym z kluczowych elementów WCM – huty mogą działać bardziej wydajnie i zachować sprawność na dłużej.



Częścią kampanii na rzecz WCM są plakaty prezentujące 10 kluczowych czynników warunkujących WCM.

> Dobre pomysły

„Codziennie czytam nasze raporty REX (Return on Experience). Często mogę doradzić, jak wyeliminować potencjalne zagrożenie lub zdarzenie potencjalnie wypadkowe. Więc staram się nawiązać kontakt za pośrednictwem raportu REX i dzielić się tymi informacjami z innymi. W hutach wielu z nas ma do czynienia z wydarzeniami potencjalnie wypadkowymi lub wypadkami. Rozwiązania, które opracowujemy w wyniku takich wydarzeń, mogą być wartościową informacją dla pracowników innych zakładów. Musimy dobrze zrozumieć, z jakiego powodu dochodzi do danego zdarzenia. Trzeba się zatrzymać i pomyśleć:

„Dlaczego ta osoba uległa wypadkowi?” Uczenie się na przykładach raportów REX i dzielenie się swoim doświadczeniem może uratować czyjeś życie. Może uratować Twoje życie.”

Wayne Kuiper, przedstawiciel BHP, ArcelorMittal Burns Harbor, USA



Zachęcamy huty do rozwijania pomysłów, które pomogą rozwiązać ich własne konkretne problemy. Jednak zanim nowe rozwiązanie zostanie przyjęte, należy przestrzegać pewnych zasad:

- Propozycje muszą być zgodne ze standardami BHP obowiązującymi w korporacji oraz w danym kraju.
- Zanim propozycja poprawy zostanie przyjęta, należy zawsze przeprowadzić Identyfikację Zagrożeń i Ocenę Ryzyka.
- Propozycje muszą zostać sprawdzone przez kierownictwo danego zakładu
- Jeśli poszczególne osoby mają pomysły, podnoszące bezpie-

czeństwo, należy je przedyskutować z kierownictwem danego zakładu ZANIM zostaną wdrożone. Należy za wszelką cenę unikać eksperymentowania na bazie takich pomysłów.

- Jeżeli pomysł mający poprawić bezpieczeństwo stanowi propozycję wprowadzenia ulepszeń w inny zakładzie, musi on zostać skierowany do osoby odpowiedzialnej za BHP w tym zakładzie.

Czytajcie raporty REX na www.arcelormittal.com > Health and Safety > REX & Alert

Wysyłajcie swoje dobre pomysły na adres editorial@arcelormittal.com

1 | ArcelorMittal Warszawa | marzec 2011

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa.

Wydawca - ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o.

Redakcja - Ewa Karpińska

Współpraca - Zofia Bieguszevska-Kochan, Rafał Ciepliński, Jolanta Czeczko, Henryk Hulin, Tomasz Loranty

Zdjęcia - Vytas Beniusis, Distribution Solutions, Wayne Kuiper, Grzegorz Kielich, Rafał Ciepliński, Ewa Karpińska

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

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



Na okładce: Produkcja Klasy Światowej: Po kryzysie huty należące do ArcelorMittal zaczęły „prześwieślać”, ponieważ to one stanowią o możliwościach poprawy konkurencyjności.

List prezesa zarządu

Szanowni Państwo,

W lutym ogłoszone zostały wyniki finansowe całej Grupy ArcelorMittal. Składają się na nie także nasze dokonania. Dlatego zaczynam od informacji o tym, jak ArcelorMittal Warszawa zakończyła rok 2010.

Wyprodukowaliśmy o 25% stali płynnej więcej niż w roku 2009. Wysłaliśmy do odbiorców o 52% prętów ze stali jakościowej SBQ więcej niż w roku poprzednim. Trzeba też podkreślić, że jeśli chodzi o produkcję i sprzedaż SBQ – przekroczyliśmy o 11 tysięcy ton ilości, które zakładaliśmy w budżecie na 2010 rok. Względem roku poprzedniego, o ponad 15% wzrosła także produkcja prętów żebrowanych. Sprzedaż kęsów z COS wzrosła o 24%, a wlewków – prawie czterokrotnie.

Nasze wyniki finansowe – mimo że kryzys się nie zakończył – także poprawiły się. Po 2009 roku, który ArcelorMittal Warszawa zakończyła „pod kreską” udało nam się rok obrotowy 2010 zamknąć pozytywnie. Taki wynik pozwala na dalsze prowadzenie inwestycji. Dzięki decyzjom Grupy inwestujemy

obecnie kwoty większe niż te, które zarabiamy. Jesteśmy jednak zdeterminowani na dalszą realizację planu inwestycyjnego. Wyposażenie Walcowni P20 w kolejne urządzenia, które pozwolą przenieść produkcję prętów ze stali jakościowej na ten nowoczesny wydział, jest gwarancją dalszego rozwoju oraz pełniejszego wykorzystania możliwości Stalowni i umiejętności załogi Huty, która tradycyjnie była i chce nadal być producentem stali specjalnych i jakościowych. Pozytywne wyniki 2010 roku są zasługą całej załogi. Jako zespół wykonaliśmy kawał dobrej roboty, za co bardzo wszystkim dziękuję.

Teraz pochłaniają nas wyzwania i zadania roku bieżącego. Mamy bardzo ambitne plany urozmaicenia i uelastycznienia produkcji Stalowni, aby spełnić życzenia najbardziej jakościowo wymagających klientów. Jak wspominałem, dokończenie planu inwestycyjnego w Walcowni P20 pozwoli w czwartym kwartale 2011 roku przenieść do niej produkcję prętów ze stali jakościowych SBQ. Ambitne zadania, z których na razie świetnie się wywiązuję, ma przed sobą także wydział Wykańczalni.



Ambitne plany produkcyjne na 2011 rok nie mogą nam jednak przysięść tego, co – wierzę w to głęboko – stanowi wartość naszej Huty, czyli bezpiecznej pracy.

Niestety, zarówno końcówka roku ubiegłego, jak początek bieżącego – przyniosły nam poważnie ostrzeżenia w postaci dwóch niebezpiecznych wypadków na Stalowni.

Pierwszy był spowodowany głównie przyczynami technicznymi, jednak drugi, który wydarzył się 21 lutego b.r. w rejonie chłodni COS, był spowodowany nieprzemysłowym zachowaniem pracowników. Chciałbym podkreślić, że nacisk na zwiększanie produkcji i wydajności nie może się wiązać z lekceważeniem zasad BHP. Jest w tym wielka odpowiedzialność wszystkich członków załogi, szczególnie zaś tych, którzy pracują bezpośrednio przy procesie produkcyjnym. O ogromną odpowiedzialność spoczywa także na pracownikach doзору: z całą mocą podkreślam, że nie wolno nam przysmykać oczu na jakiegokolwiek odstępstwa od zasad bezpiecznej pracy. To dozór musi stanowić nienaganny wzór do naśladowania, jeśli chodzi o przestrzeganie zasad BHP. Utworzyliśmy nowy, 28-osobowy zespół Promotorów Bezpieczeństwa. To pracownicy, którzy wykazali się dotąd wzorowym zachowaniem w sprawach BHP. Ich rola polega przede wszystkim na wpływu na zachowania i postawy koleżanek i kolegów. Od tych zachowań w największym stopniu zależy bezpieczna praca. Pamiętajmy, aby wszyscy pracow-

nicy niezależnie od stanowiska, zwracali nawzajem na siebie uwagę pod względem BHP. Przy tej okazji pragnę Państwa zaprosić do aktywnego udziału w obchodach Dnia BHP, który odbędzie się we wszystkich zakładach ArcelorMittal na całym świecie 28 kwietnia b.r. Na zakończenie chciałbym podkreślić, że Huta jest coraz bardziej otwarta i nastawiona na współpracę z mieszkańcami Warszawy. Dlatego w styczniu zorganizowaliśmy zwiedzanie naszego zakładu dla mieszkańców stolicy. Zainteresowanie było tak duże, że postanowiliśmy powtarzać takie wycieczki w przyszłości. W najbliższym czasie odbędzie się „Dzień Otwarty”, na który zaprosimy członków rodzin hutników. Wspieramy też – na miarę naszych możliwości – działania edukacyjne i sportowe dzielnicy Bielany. Wzięliśmy udział w biegu Chomiczówki, planujemy dalsze działania. Chcemy, by warszawiacy pamiętali o naszej historii, ale także, by wiedzieli jak wygląda rzeczywistość nowoczesnej huty ArcelorMittal Warszawa.

Henryk Hulin

> Spotkanie załogi z zarządem

I znowu to BHP!

W poniedziałek 28 lutego odbyło się pierwsze z 10 spotkań Zarządu z załogą ArcelorMittal Warszawa.

Spotkania te będą służyć przede wszystkim aktywnej wymianie informacji na temat bezpieczeństwa

w pracy. Będą się odbywały cyklicznie. W nadchodzących tygodniach wezmą w nich udział kolejne wszyscy pracownicy. Na pierwszym spotkaniu w Sali BHP zebrał się pracownicy zmiany B: Walcowni P20, Wykańczalni oraz Utrzymania Ruchu Walcowni P20. „I znowu to BHP” – taki napis ukazał się na jednym z pierwszych slajdów prezentowanych przez prezesa zarządu Henryka Hulina. – Wracamy do tego tematu nieustannie, bo życie pokazuje, że o bezpieczeństwie nie można mówić za dużo. Pokazują to wypadki, które, po bardzo długiej przerwie, niestety zdarzyły się także u nas. Prezes Henryk Hulin omówił okoliczności kilku wypadków, które w ostatnich miesiącach zdarzyły się w zakładach ArcelorMittal w różnych krajach. Szczegółowo zostały także omówione okoliczności obu wypadków, które w listopadzie

2010 roku i lutym b.r. zdarzyły się w Stalowni ArcelorMittal Warszawa. – Musimy walczyć z rutyną, pilnować własnego bezpieczeństwa, ale także uważać na kolegów. Jesteśmy to winni naszym rodzinom, które codziennie czekają na nasz powrót do domu – podkreślał prezes Henryk Hulin. Spotkanie stało się też okazją do przekazania zebranym pracownikom informacji na temat aktualnej strategii ArcelorMittal Warszawa, polegającej na zwiększaniu produkcji stali jakościowych. Prezes poinformował o realizowanych i planowanych inwestycjach. – W 2011 roku zainwestujemy ponad 30 milionów złotych, co pozwoli pod koniec roku przenieść produkcję prętów gładkich jakościowych z walcowni średniej na walcownię P20. Od 2008 do 2010 r. zrealizowaliśmy inwestycje za 383 miliony złotych.

Henryk Hulin podał też informacje o ambitnych planach produkcyjnych na 2011 rok. Dyrektor do spraw produkcji Jan Nowicki podkreślił, jakie wyzwania dotyczące BHP będą się wiązały z przeniesieniem produkcji prętów gładkich z Walcowni Średniej na Walcownię P20. – Pamiętajcie, że na nowej Walcowni będziemy mieli do czynienia z całkiem innymi zagrożeniami. Na szczęście, nie będzie już problemu z transportem materiału na zawieszach. Nowa Walcownia wyposażona jest w suwnice z elektromagnesami, człowiek nie

musi więc dotykać przenoszonego materiału. Są jednak inne zagrożenia, związane przede wszystkim z dużą większą szybkością walcowania. Musimy o tym pamiętać – podkreślał dyrektor Nowicki. Oprócz spraw produkcyjnych pracownicy pytali o nowy układ zbiorowy, który – jak poinformowali przedstawiciele zarządu i związków zawodowych – jest w trakcie negocjacji. Na pytania dotyczące wynagrodzeń i nowych zasad przyznawania premii odpowiadała dyrektor biura personalnego Alina Bielecka.



> Przedstawiamy klientów

Stal Service

Jolanta Czeczko

jolanta.czeczko@arcelormittal.com

W lutym b.r. gościliśmy kolejnego naszego klienta firmę Stal Service. Było to coroczne szersze spotkanie z zespołem nie tylko handlowym, ale także logistycznym i technicznym. Chcieliśmy podsumować wspólne działania w roku poprzednim i zaplanować współpracę w 2011. Spotkanie było także okazją do przedyskutowania spraw otwartych, celem doskonalenia naszego serwisu klienta. Zarząd Stal Service, poprosił nas o przedstawienie swojemu zespołowi handlowców i inżynierów specyfiki pracy w hucie, procesu wytwarzania stali, o umożliwienie „poczucia produkcji”. Stal Service jest zakładem produkującym zbrojenia budowlane w Polsce. Działa od 1997 r. Założycielami i udziałowcami spółki są: Porr (Polska) S.A. oraz Mirosław Rodek.



Firma posiada nowoczesną halę produkcyjną o powierzchni 3200 mkw w Stanisławowie Pierwszym k. Nieporętu. Jest ona wyposażona w nowoczesny park maszynowy, w tym najnowocześniejsze automaty do cięcia, gięcia i prostowania stali z kręgu w zakresie średnic fi 8÷20 mm. Jest tam również zain-

stalowana nowa linia technologiczna do cięcia i gięcia stali typu Shear Line z automatycznym systemem załadunku prętów wraz z zespołami podwójnych giętarek. Zbrojenia jest obsługiwana przez specjalistyczne oprogramowanie komputerowe. Jej obecne moce produkcyjne sięgają 6 000 ton miesięcznie.

Firma dostarczała zbrojenia na największe projekty budowlane w Polsce, takie jak: Złote Tarasy, Hotel Intercontinental, autostradę A-1, a obecnie realizuje dostawy na projekt Sky Tower we Wrocławiu oraz Złotą 44 w Warszawie. W 2010 Stal Service zakupił w ArcelorMittal Warszawa ponad 16 tysięcy ton prętów żebrowanych.

– Dziękujemy za umożliwienie pracownikom naszej firmy poznania specyfiki działania huty „od podszewki” – mówili po zwiedzeniu ArcelorMittal Warszawa przedstawiciele firmy Stal Service – Zarówno proces produkcji na Stalowni, jak i Walcowni robi ogromne wrażenie. Należy podkreślić dbałość i dyscyplinę w zakresie przestrzegania przepisów BHP w hucie. Nawiązanie bezpośrednich kontaktów pomiędzy naszymi pracownikami powinno zapromować jeszcze lepszą wzajemną współpracę.

> Aktualności

Odznaczenia dla hutników



3 lutego 2011 r. podczas posiedzenia Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Warszawa odbyła się uroczystość wręczenia medali XXX-lecia istnienia związku zawodowego Regionu Mazowsze dla zasłużonych działaczy hutniczej Solidarności. W uroczystości wzięli udział przedstawiciele władz Regionu Mazowsze z przewodniczącym Andrzejem Kropiewnickim, zastępcą Waldemarem Dubińskim oraz sekretarzem Grzegorzem Iwanickim. Obecny był również zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej Tadeusz Majchrowicz, a także przedstawiciele Zarządu Huty z prezesem zarządu Henrykiem Hulinem na czele.

Nagrodzeni medalem XXX-lecia NSZZ „Solidarność” Regionu Mazowsze zostali: Andrzej Binduga, Władysław Gutowski, Seweryn Jaworski, Marek Jasiewicz, Alfred Kiliński, Alicja Korycka, Jacek Lipiński, Jan Marczak, Ireneusz Nester, Andrzej Rewko, Wojciech Sadowski, Wacław Skudniewski, Karol Szadurski, Andrzej Szymański, Adam Szymański, Zdzisław Szlendak, Jerzy Wattson.

Za długoletnią działalność oraz za duży wkład osobisty w pracach służb kościelnych przy kościele św. Stanisława Kostki, a także aktywną asystę pocztu sztandarowego wyróżnieni zostali: Wiesław Mutrynowski i Zbigniew Mutrynowski.

Elastyczne wąskie gardło

Przez Wykańczalnię przechodzi 100% prętów ze stali jakościowej, tzw. SBQ, wytwarzanych w Walcowni Średniej. Ponieważ produkcja prętów SBQ rośnie systematycznie od września ubiegłego roku, Wykańczalnia musiała znacznie zwiększyć swoje moce produkcyjne.

Rafał Ciepliński

rafal.cieplinski@arcelormittal.com

W skład Wykańczalni wchodzi dwa odcinki: Linie Wykańczające i Obróbka Ciepła. Linia A, która może testować pręty o średnicy od 20 mm do 45 mm i linia B, przez którą przechodzą pręty o średnicy od 35 mm do 65 mm. Każda linia składa się z prostownicy, gradownic, frezarek, urządzeń do badania wad powierzchniowych i paczkarki. Ich praca polega na wykonywaniu czynności według zamówienia klienta czyli: prostowaniu, frezowaniu, fazowaniu, badaniu powierzchni na obecność wad, odpowiednim pakowaniu i cechowaniu. Wadliwe pręty są automatycznie segregowane. W skład Wykańczalni wchodzi także piec do Obróbki Ciepłej: Gazowe do wykonywania zmękczenia, normalizacji, sferoidyzacji, odprężania i wyżarzania izotermicznego oraz Agregat do Ulepszania Ciepłego, czyli hartowania i odpuszczania.

Dodatkowo mamy jeszcze kilka urządzeń pojedynczych, nie stanowiących części linii. Badamy na nich taki materiał, którego odbiorcy nie wymagają frezowania końców prętów.

Następnie cały materiał jest przekazywany na magazyn przejściowy. Tu kontrolujemy go na tak zwane pomieszania. Chodzi o omyłkowe zmieszanie w jednej partii prętów różnych gatunków stali. Ewentualne pomieszania bada się przy pomocy spektrometru. Na końcu znakujemy pręty, malując na nich kolorowe symbole według życzenia klienta.

Oprócz badania prętów Wykańczalnia przygotowuje też próbki na zamówienie Działu Jakości. Polega to na wycięciu przez operatora odcinka pręta z danej partii materiału o odpowiedniej długości. Następnie taka próbka wysyłana jest do Laboratorium.

Dodatkowo robimy testy prętów SBQ, produkowanych w ramach prób prowadzonych na walcowni P20.

W ostatnich latach pracownicy Wykańczalni obsługiwali na zmianę albo linię A albo B. Teraz musieliśmy zapewnić obsadę na obie linie jednocześnie i pracujemy w systemie czterobrygadowym. Obecnie przygotowujemy się do uruchomienia pieca gazowego, który był wyłączony od 2008 roku

Mamy świadomość, że Wykańczalnia może stać się „wąskim gardłem” dla rosnącej produkcji SBQ, na której wszystkim w ArcelorMittal Warszawa bardzo zależy. Jesteśmy przeciw tradycyjnemu Hutą stali jakościowych i zwiększanie produkcji w właśnie w tym asortymencie wszystkich bardzo cieszy. Powoduje to jednak konieczność bardzo intensywnych zmian organizacyjnych – a te nigdy nie są łatwe.

Na szczęście, załoga Wykańczalni jest niezwykle elastyczna. Każdy doświadczony pracownik potrafi obsługiwać dowolne urządzenie na naszym wydziale. Ta wielofunkcyjność, nad którą pracowaliśmy przez wiele lat, teraz okazuje się zbawieniem. Doświadczeni pracownicy

muszą bowiem nie tylko wykonywać swoje zadania, ale też szkolić nowych, dołączających do nas nieustannie w celu zwiększenia obsad.

W tej nowej sytuacji staramy się tak organizować pracę, by wymieścić operatorów młodych i bardziej doświadczonych, którzy tym pierwszym są w stanie pomóc. Oczywiście, początkowo kierujemy niedoświadczonych pracowników do wykonywania czynności mniej skomplikowanych. Trzeba sobie zdawać sprawę, że szkolenie operatora urządzeń do badania wad powierzchniowych, prostownicy lub obróbki cieplnej trwa wiele miesięcy i wymaga bardzo intensywnej pracy.

Mam wielkie uznanie dla zespołu Wykańczalni. Pracownicy bardzo się przykładają, ucząc nowych operatorów i pod kątem jakościowym i pod kątem BHP. Niektórzy wręcz odkrywają w sobie „żyłkę” do nauczania, jak pan Ryszard Michalczyk, który szkoli młodego kolegę do obsługi pieca. Pracownicy Wykańczalni rozumieją, że w sytuacji, gdy mamy dodatkowe zapotrzebowanie, trzeba sobie radzić i są gotowi podejmować dodatkowy wysiłek.

Zmiany czekają nas także w przyszłości. Ponieważ wymagania klientów co do jakości i struktury wewnętrznej materiału ciągle rosną, mamy w planach kupienie nowego urządzenia do badania wad wewnętrznych. Czekamy więc dalszą nauką i zdobywanie kolejnych umiejętności.



> Delta w Warszawie

Zobaczyliśmy zaangażowanych pracowników

16 lutego hutę ArcelorMittal Warszawa odwiedzili przedstawiciele firmy Delta – ważnego wieloletniego klienta naszego zakładu. Skorzystaliśmy z okazji, by zadać im kilka pytań.

Redakcja 1: Od jak dawna Delta współpracuje z warszawską hutą?

Reiner Scholz: Kupujemy Wasze wyroby od ponad 20 lat. Ja zwiadałem Wasz zakład wiele lat temu, a moja

koleżanka Barbara Höher, która obecnie odpowiada za zakupy w warszawskiej hucie, jest tu po raz pierwszy.

Barbara Höher: Przyjechalismy na zaproszenie ArcelorMittal Warszawa. W ostatnich latach nasza współpraca się rozwija. Kupujemy coraz większe ilości prętów ze stali jakościowych właśnie u Was. Chcieliśmy więc zobaczyć na miejscu, jak wygląda ich produkcja.

Reiner Scholz: Zwiedziliśmy Stalownię, Walcownię P20 i Laboratorium. To ostatnie jest dla nas bardzo ważne ze względów jakościowych.

Redakcja 1: No i jakie wrażenia?

Barbara Höher: Wyposażenie samego Laboratorium można określić jako standardowe, choć nie ukrywam, że mogłoby być lepiej. Stalownia i Walcownia P20 są dobrze wyposażone.

Reiner Scholz: Jest coś, co zauważyliśmy na wszystkich wydziałach, które zwiedzaliśmy i co zrobiło na nas bardzo dobre wrażenie: nastawienie załogi. Widać, że pracownicy są zainteresowani tym, co robią, że angażują się w swoją pracę. To się przenosi na jakość wyrobów.

Redakcja 1: Jak oceniacie możliwości rozwoju naszej współpracy?

Reiner Scholz: Jesteśmy dużym odbiorcą wyrobów Huty ArcelorMittal Warszawa. W 2010 roku kupiliśmy u Was 12 tysięcy ton prętów ze stali jakościowych. Trafiają one na rynek niemiecki; 70% do producentów samochodów. Reszta do firm, które produkują śruby, łańcuchy, wiatraki do elektrowni wiatrowych. Prowadzimy także sprzedaż w oparciu o magazyn wyrobów. To pozwala na szybką realizację zamówień takich odbiorców, którzy chcą mieć zagwarantowany krótki termin dostawy, a zarazem jakość. Taką jakość gwarantuje wyrób pochodzący z ArcelorMittal Warszawa. Chcielibyśmy dalej rozwijać naszą współpracę, oczywiście w oparciu o aktualną sytuację na rynku. Słyszeliśmy, że ArcelorMittal wolałby sprzedawać wyroby ze swoich hut bezpośrednio do użytkowników końcowych. Taka strategia mogłaby wpłynąć na ograniczenie naszej działalności. Chcę jednak podkreślić, że przy zamówieniach

na wyroby z ArcelorMittal Warszawa współpracujemy z Waszymi kolegami z Duisburga. Mamy z nimi bardzo dobre relacje, jest między nami tak zwana „chemia”. Dlatego patrzymy z optymizmem na perspektywy przyszłej współpracy.

Barbara Höher: Bardzo się cieszymy z wizyty w Hucie. Nawiązaliśmy bezpośredni kontakt z osobami, które odpowiadają za jakość, za produkcję. Teraz będziemy mogli kontaktować się z nimi bezpośrednio, żeby rozwiązywać problemy. Na pewno usprawni to naszą pracę i – miejmy nadzieję – przyczyni się do rozwoju współpracy między Delta a ArcelorMittal Warszawa.

Reiner Scholz: Jesteśmy zainteresowani kolejnymi wizytami w warszawskiej hucie. Chcemy ją lepiej poznać.

Redakcja 1: W takim razie do zobaczenia podczas kolejnej wizyty. Dziękuję za rozmowę.



Na początku jest wykrój

Kalibrowanie walców jest jedną z pierwszych czynności, które trzeba wykonać, zanim rozpocznie się proces walcowania. Na czym to polega?

Tomasz Loranty

tomasz.loranty@arcelormittal.com

Z myślą o tych osobach, które nie mają na codzień styczności z procesem walcowniczym, zaczynam od podstaw. Jak zaczyna się walcowanie?

Nagrzone do temperatury 1250 stopni kęsy zostają wpuszczone w klatki walcownicze; w każdej z nich zamontowane są dwa walce – górny i dolny. W walcach wykonanych są otwory, przez które przechodzą kęsy. W kolejnych klatkach ściskane przez walce kęsy stają się coraz cieńsze, zmieniając się ostatecznie w pręty o średnicy od 10 do 60 mm. Rozmiary, kształt oraz kolejność wykrojów w walcach to właśnie kalibrowanie. Innymi słowy – wykroje w walcach można porównać do wykrojów krawieckich, w oparciu o które powstają kształty ubrań. W walcowni określają one kształty i rozmiary prętów.

Walce „surowe” zamawiane są u dostawców zewnętrznych, ale same wykroje wykonywane są u nas w Hucie przez zespół 7 pracowników. Tokarnia walców mieści się w sąsiedztwie walcowni P20, w dawnej hali magazynowej. Liczba

walców dla walcowni P20 przekroczyła w tym roku 1000 szt.

Każda klatka walcownicza ma określony rodzaj walców. Wykonane są one głównie z żeliwa, jednak różnią się jego odmianami. W klatkach wstępnych walce poddawane są większym siłom nacisku, niż w klatkach wykańczających, więc gatunek żeliwa, z których są wykonane, musi być inny. Tokarnia walców wystartowała rok przed walcownią. Jest wyposażona w 2 tokarki i frezarkę sterowane numerycznie. Na tokarkach powstają wykroje w walcach, a na frezarce żeberka w wykrojach. Nie jest to proces szybki – wykonanie walca z wykrojami trwa kilkanaście godzin. W klatkach wstępnych walce mają tylko po 3 wykroje, ale w dalszych klatkach ich liczba jest coraz większa – na końcu przekracza 30. Kształt i wymiary wykroju są najpierw projektowane przy pomocy programów komputerowych. Następnym krokiem jest „ułożenie” ich na walcach, potem przeniesienie na inny program, który już bezpośrednio „wyznacza” ścieżkę narzędzia skrawającego tokarki.

Po wykonaniu wykrojów walce przed przewiezieniem na walcownię są zbrojone, co polega na nagraniu



i założeniu pierścieni łożyskowych i tulei labiryntowych. Dopiero potem na warsztacie osprzętu walce są wkładane w klatki walcownicze.

Wykroje w walcach mają różną żywotność: w klatkach wstępnych mogą przewalcować powyżej

10 tysięcy ton, w klatkach końcowych tylko kilkaset ton. Potem trzeba je regenerować. Wracają do tokarni, gdzie zużyte wykroje są odnawiane.

Do tej pory produkcja walcowni P20 skupiała się na prętach zbrojonych do zbrojenia betonu. Dla

takich wyrobów największe znaczenie mają właściwości mechaniczne: wytrzymałość na zrywanie i zginanie, a także waga oraz współczynnik przyczepności do betonu, uzależniony od kształtu i wielkości żeberkowania.

Teraz przygotowujemy się do rozpoczęcia walcowania prętów ze stali jakościowych. A tu wymogi są już nieco inne. Dużo większe znaczenie ma tolerancja wymiarowa, która stanowi jedno z podstawowych kryteriów jakościowych. Do rozpoczęcia produkcji prętów ze stali jakościowych na Walcowni P20 przygotowujemy się już od zeszłego roku. Mamy już część walców z wykrojami przygotowanymi do produkcji prętów gładkich. Zrobiliśmy wstępne próby. Część kalibrowania musi zostać zmieniona.

Zamówiliśmy program, który może nam zaprojektować kalibrowanie dla poszczególnych profili, a następnie wykonać symulację walcowania, i pokazać, co jeszcze trzeba zmienić oraz jak dostosować na mostku walcowniczym parametry walcowania np. prędkość obrotową walców, wydłużenie. To bardzo cenne narzędzie pracy,

bo prawdziwe walcowanie przy niedopracowanym kalibrowaniu, metodą prób i błędów, prowadzi do powstawania sporej ilości materiału niedoskonałego, który może iść tylko na złom. A to są dodatkowe koszty, które oczywiście chcemy ograniczyć do minimum. Zmiana kalibrowania, po wykonaniu pierwszego kroku – czyli zaprojektowaniu wykrojów – pociąga za sobą także konieczność dostosowania odpowiednio osprzętu wejściowego i wyjściowego na samych klatkach. Trzeba pamiętać, że kalibrowanie to tak naprawdę pierwszy krok całego procesu walcowniczego. Decyduje o sprawnym walcowaniu i jest bardzo ważny.

Myślę, że rozpoczęcie walcowania prętów jakościowych na nowej Walcowni P20 otwiera nowy etap w naszych umiejętnościach zawodowych. Porównując to do jazdy na łyżwach można powiedzieć, że przy walcowaniu prętów zbrojonych opanowaliśmy samą jazdę, przy wprowadzeniu kształtowników nauczyliśmy się obrotów, a teraz, przy produkcji prętów gładkich jakościowych – nauczymy się piruetów. Wystarczy poćwiczyć.

> Bezpieczeństwo na światowym poziomie

Rozmowa z Klausem Niemeyerem, menadżerem BHP w segmencie Long Carbon Europe

Jak Pan ocenia sytuację BHP w ArcelorMittal Warszawa?

ArcelorMittal Warszawa w ciągu ostatnich lat dokonała znacznego postępu. Jestem pod wrażeniem poziomu bezpieczeństwa pracy, jaki osiągnęliśmy. Uważam, że dzisiejsza sytuacja Huty jest stabilna i ugruntowana. Niestety, poważne wypadki, który wydarzyły się w lis-

topadzie ubiegłego roku i lutym b.r. pokazują, że takie wrażenie jest zawsze względne.

Co zmieniło się w Hucie od czasów pierwszej Pana wizyty w Warszawie?

To było w kwietniu 2008, prawie trzy lata temu. Przeprowadzałem wtedy inspekcję warsztatu mecha-

nicznego w rejonie, gdzie prowadzona jest obróbka złomu. Zauważyłem stanowiska pracy, które nie wyglądały bezpiecznie. W każdym razie nie były tak bezpieczne, jak powinny. Wiem, że takich miejsc dziś już w hucie nie ma. Wtedy dyskutowałem ze specjalistami do spraw BHP o metodach oceny ryzyka, o komitetach do spraw bezpieczeństwa oraz o certyfikacji

OHSAS. Wszystkie te tematy stanowiły wówczas niemałe wyzwanie. Dziś można je traktować jak przy-słowiowy zeszłoroczny śnieg, ponieważ zostały już dawno wdrożone.

Jaka jest największa zmiana, którą wprowadzono w Hucie?

ArcelorMittal Warszawa opracowała i wdrożyła spójny i sku-

teczny system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Uzyskał on ocenę systemu zgodnego z polskimi i międzynarodowymi wymogami bezpieczeństwa i otrzymał certyfikat OHSAS 18001. Nie byłoby to możliwe bez pełnego zaangażowania ze strony zarządu i dyrekcji oraz bez pracy i zaangażowania ze strony doświadczonego zespołu BHP.

Jakie ma Pan rady i zalecenia dla pracowników ArcelorMittal Warszawa?

Wszyscy pracownicy powinni skorzystać z programu zapobiegania wypadkom przez zgłaszanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Gdyby każda osoba w AMW zgłosiła jedną niebezpieczną sytuację lub jeden pomysł na poprawę bezpieczeństwa w roku, pozwoliłoby to wdrożyć 600 ulepszeń BHP. Proszę sobie wyobrazić, że 600 działań lub procesów staje się bezpieczniejszych i to każdego roku. Co za niesamowity postęp!

A jaki jest główny przekaz, który chciałby Pan skierować do pracowników ArcelorMittal Warszawa w 2011 roku?

AMW powinna podjąć próbę wejścia do grupy przedsiębiorstw o najwyższej klasie bezpieczeństwa przemysłowego. Jest to możliwe tylko w środowisku pracy, w którym każdy pracownik czuje się odpowiedzialny nie tylko za siebie samego, ale także za swoich kolegów. Oczywiście, musi to obejmować także podwykonawców. Kampania „uważajmy na siebie wzajemnie” zawiera dobre pomysły na wzmocnienie takich zachowań. Dziękuję za tę rozmowę. Na koniec chciałbym powtórzyć coś, co powiedziałem podczas moich ostatnich odwiedzin w Warszawie. Na obecnym etapie nie chodzi już o to czy ArcelorMittal Warszawa osiągnie klasę światową w sprawach bezpieczeństwa – teraz chodzi wyłącznie o to **kiedy** to się stanie!

Klaus Niemeyer (pierwszy z lewej) w czasie wizyty w ArcelorMittal Warszawa



Przed jakimi wyzwaniem stoi teraz AMW. Jakiej są jej słabości?

Ostatni wypadek pokazał w dramatyczny sposób, jak wielkie znaczenie – powiem nawet decydujące – ma świadomość bezpiecznych zachowań u pracowników bezpośrednio zaangażowanych w produkcję. Ta świadomość jest uważana za wskaźnik sposobu, w jaki zachowuje się dana osoba. Dlatego w ArcelorMittal Warszawa powinniście skupić się na podnoszeniu świadomości pracowników, pokazując zachowania, które są bezpieczne w czasie wykonywania pracy.

Drugim niezwykle ważnym tematem, który wpływa na poprawę bezpieczeństwa, jest postawa kierowników. Przełożony nie może tolerować jakiegokolwiek naruszania zasad bezpieczeństwa podczas pracy. Dlatego też sam musi stanowić przykład nienagannego zachowania w sprawach BHP. W programie, który realizujemy w ArcelorMittal, nazywamy to „przewodniczącym przykładem”!

Badanie zadowolenia kadry kierowniczej 2010

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

W listopadzie 2010 roku przeprowadziliśmy piąte z kolei badanie opinii kadry menadżerskiej ArcelorMittal Warszawa. Przypominam, że od 2003 roku wykonujemy badania opinii w 2 grupach. Zaczęliśmy od ankiety skierowanej do wszystkich pracowników. Następnie, w 2004 roku, przeprowadziliśmy badanie kadry kierowniczej. Badania w każdej z tych grup są wykonywane co 18 miesięcy. Do tej pory badanie opinii wszystkich pracowników przeprowadziliśmy pięciokrotnie (ostatnie w listopadzie 2009 roku).

Dlaczego przeprowadzamy takie badania? Ponieważ chcemy lepiej poznać naszych pracowników. Wiedza na temat ich potrzeb, oczekiwań i aspiracji zawodowych stanowi klucz do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej na rynku. Im lepiej znamy nastroje panujące w przedsiębiorstwie, tym efektywniej możemy na nie wpływać i tym samym skuteczniej realizować cele firmy. Zadowolony i spełniony zawodowo pracownik chętniej pomaga kolegom, odznacza się silną motywacją i zaangażowaniem w wykonywaną pracę, jest bardziej wydajny. Zadowoleni pracownicy to jeden z warunków pozytywnej opinii o przedsiębiorstwie w otoczeniu rynkowym, w którym przychodzi nam działać. Z punktu widzenia pracowników, szczególnie kluczowej kadry, badania są wyraźnym sygnałem, że Zarząd liczy się z ich opiniami i uwzględnia je przy podejmowaniu różnego rodzaju decyzji. Kluczowi kierownicy i specjaliści to w każdym badaniu zespół ok. trzydziestu kilku osób - na tyle liczny, że stanowi próbę reprezentatywną.

Na przestrzeni sześciu lat, które upłynęły od pierwszego badania, zmieniła się część osób, ale zawsze jest to grono biorące udział w zarządzaniu naszą hutą.

Nadrzędne cele badania satysfakcji kadry to:

- Określenie poziomu satysfakcji zawodowej członków kadry kierowniczej,
- Otrzymanie pełnego, wieloaspektowego obrazu firmy, odzwierciedlającego rzeczywistość atmosferę pracy w hucie,
- Sformułowanie konstruktywnych wniosków i zaleceń dla Zarządu w oparciu o zgromadzony materiał.

Wyniki ankiety

92% badanych jest zadowolonych z pracy w hucie, a aż 98% - zmotywowanych do pracy. Te najwyższe wyniki w historii przeprowadzania tej ankiety potwierdzają się także w innych kategoriach. Tylko 3 z 36 osób zadeklarowało, że myśli o zmianie pracy. W ocenie ponad sześćdziesięciu kilku respondentów Huta, jako miejsce pracy pozwala realizować cele życiowe i zachować równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym. Kadra kierownicza niemal w 100% potwierdza właściwe dopasowanie do obszaru, w którym pracuje i zadowolenie z zajmowanego stanowiska. Co więcej, wyraża także zadowolenie z zakresu powierzonych zagadnień oraz znajomości obowiązków. Mimo że od ostatniego badania przybyło procedur, to kierownicy dużo lepiej ocenili praktyczne funkcjonowanie wszystkich procedur wymienionych w ankiecie (szesnastu).

W tym badaniu osiągnięty został

także najwyższy wskaźnik poinformowania na tematy bieżące i przyszłości firmy. Znacznie lepiej wypadła ogólna ocena komunikacji, do czego z pewnością przyczyniają się cykliczne spotkania z Zarządem w biurcu i w poszczególnych wydziałach. Polepszyła się również ocena kanałów i środków informowania.

Tradycyjnie na najwyższym poziomie utrzymuje się samoocena kadry kierowniczej zarówno co do własnych kwalifikacji zawodowych i menedżerskich, jak i pracy podległych zespołów: jestem odpowiednio przygotowany, potrafię reagować na zmiany, umiem się dostosować, panuję nad swoim zachowaniem, potrafię zmotywować mój zespół. Wyniki we wszystkich tych kategoriach plasują się między 92 - 100%. Kierownicy potwierdzają po raz kolejny, że nasza firma radzi sobie w otoczeniu konkurencyjnym, ponieważ dobrze umie wykorzystywać pojawiające się szanse, jest nastawiona na redukcję kosztów i podnoszenie jakości.

Obok umiarkowanego niezadowolenia z osiągniętych zarobków, do słabych elementów, na które kadra kierownicza zwraca uwagę, należą możliwości rozwoju zawodowego i awansu. Rzeczywiście - płaska struktura huty pozwala raczej pogłębiać wiedzę w ramach komórki/działu/wydziału oraz całej firmy, niż szybko pięć się po szczeblach w hierarchii. Elementem wymagającym zmiany, a właściwie wprowadzenia, jest motywacyjny system wynagradzania. Kierownicy poważnie odczuwają brak tego narzędzia w ich pracy. O ile na bardzo wysokim poziomie utrzymała się samoocena kadry, to już ocena przełożonych (rozumiana,

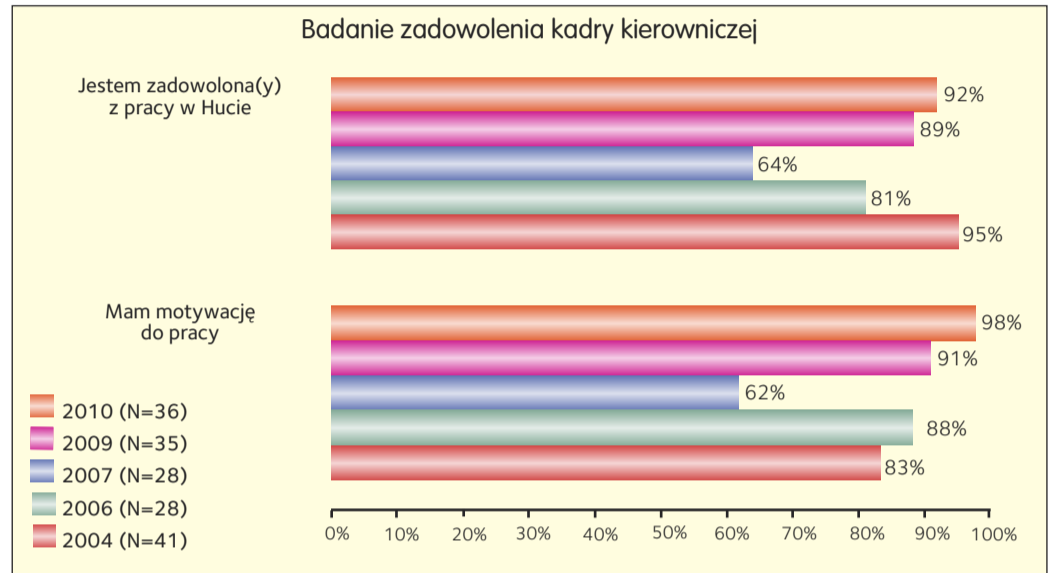
jako „mój bezpośredni przełożony”) wypadła znacznie gorzej.

Nadal dobrze oceniono przełożonych pod względem kwalifikacji technicznych (89% odpowiedzi). Natomiast kierowanie zespołem (mobilizacja, podział prac), ocena podległych pracowników, rozpoznawanie potrzeb pracowników

zsyły się, a prowadzenie dialogu z Zarządem/dyrekcją osłabło.

Kierownicy jasno wskazali także na bariery i trudności związane ze starym sprzętem, infrastrukturą budynków, brakiem nowoczesnych narzędzi. Podstawowym celem badania kultury i satysfakcji pracowników jest

pozostawili pytania otwarte. Tylko kilka osób odpowiedziało na nie, które z nich, w sposób dość ogólny. Pytania otwarte pozwalają na zamieszczenie przykładów konkretnych rozwiązań, wskazówek, opinii pozytywnych oraz dają możliwość wskazania dokładnie obszarów czy czynności wymagających poprawy.



wahają się zaledwie między 55 - 66% pozytywnych ocen. Dla przykładu: dobra umiejętność motywowania zespołu przez mojego przełożonego spadła z 94 do 66%, a ocena rozpoznawania potrzeb szkoleniowych z 71 do 55%. W ocenie pracy poszczególnych jednostek organizacyjnych naszej firmy (działy/wydziały) jednych oceniono lepiej niż w poprzednich latach, za to inni muszą „przysiąc fałdów” i odzyskać zaufanie. W ocenie kierowników relacje ze związkami zawodowymi pogor-

diagnoza wartości, postaw, nastrojów i poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy. Na koniec kierownicy bardzo wysoko (od 86 - 94%) ocenili hutę jako miejsce, w którym pracownicy dobrze pracują (sumiennie i rzetelnie), dbają o jakość, przestrzegają norm. Trochę słabo wypadła ocena innowacyjności, zaledwie 50% respondentów uważa, że jest na dobrym poziomie. Akceptacja wartości i celów firmy oraz identyfikacja pracowników z przedsiębiorstwem wyniosła odpowiednio 64 i 67%. Pewien niedosyt

Na podstawie wyników ankiety zostaną zaplanowane działania, zmierzające do zrealizowania postulowanych zmian oraz utrzymania wysokiego poziomu satysfakcji. Oprócz dalszej pracy nad utrzymaniem wysokiego poziomu BHP będziemy także skupiać się na jakości, obsłudze klienta, relacjach z pracownikami, dialogiem ze związkami zawodowymi. Serdecznie dziękuję kluczowej kadry huty za naprawę fantastyczną postawę i otwarte podejście do prowadzonych badań.

> Uważajmy na siebie

Promotorzy Bezpieczeństwa

19 stycznia b.r. 28-osobowa grupa Promotorów Bezpieczeństwa spotkała się po raz pierwszy z zarządem, dyrekcją personalną i służbami BHP Huty ArcelorMittal Warszawa.

Jarosław Szablowski

jaroslaw.szablowski@arcelormittal.com

Projekt Promotorzy BHP realizowany jest we wszystkich hutach Grupy ArcelorMittal. Podstawowym celem projektu jest zapobieganie wypadkom przy pracy

poprzez identyfikację zagrożeń i eliminowanie lub ograniczenie tych zagrożeń.

- Groźny wypadek w końcu ubiegłego roku na Stalowni pokazuje nam, że mimo ciągłej pracy nad poprawianiem bezpieczeństwa, zagrożenia wciąż występują. Niestety,

zdarza się, że w codziennej pracy chodzimy obok niebezpieczeństw i ich nie zauważamy - podkreślał prezes Henryk Hulin, zwracając się do nowo powołanego zespołu Promotorów BHP. - Ustanowienie grupy osób, które na co dzień pracują na wydziałach produkcyjnych i które będą uczyły pracujących obok kolegów na wszelkie nieprawidłowości i zagrożenia, jest dodatkowym sposobem na poprawę bezpieczeństwa. Nasze doświadczenie pokazuje, że większość wypadków spowodowana jest postępowaniem pracowników: ich nieuwagą, rutyną, lekceważeniem przepisów lub brakiem wyobraźni. - Zostaliście wytypowani do tej funkcji jako najlepsi - podkreślał Jan Woliński, kierownik działu BHP. - Traktujcie to jako wyróżnienie i uznanie Waszej nienagannej postawy w sprawach BHP. Regulamin dla osób pełniących funkcję Promotorów BHP w ArcelorMittal Warszawa stanowi, że kierownictwo huty na każdym szczeblu zarządzania będzie zaangażowane w projekt i ma obowiązek wspierać działania Promotorów BHP oraz zapewnić im odpowiednie warunki do realizacji wyzna-

czonych zadań. Promotorzy BHP będą pełnił swoją funkcję w następujących wydziałach/działach: Stalownia, Walcownia Gorąca, Wykańczalnia, Dział Jakości, Magazyn Centralny, Magazyn Wytrobów Gotowych, Wydział Energetyczny, Wydział Kolejowy. Promotorów BHP wyznacza spośród swoich pracowników Kierownik wydziału/działu na okres jednego roku. Promotorzy BHP powinni być rozpoznawalni i widoczni wśród załogi. Dlatego otrzymali oni kamizelki odblaskowe z napisem SAFETY STEWARD.

- Przyjęliśmy nazwę anglojęzyczną, bo pozwala stosować identyczne oznakowanie we wszystkich zakładach ArcelorMittal - tłumaczyła Alina Bielecka, dyrektor biura personalnego. - W języku angielskim „safety steward” oznacza dosłownie „gospodarz bezpieczeństwa” i myślę, że tak powinniśmy rozumieć tę funkcję - podkreślała Alina Bielecka. Promotorzy BHP powinni być wzo-



rem w zakresie przestrzegania przepisów i zasad BHP oraz stosowania ochrony indywidualnych. Pełnią oni swoją funkcję jako dodatkową w stosunku do codzien-

nych zadań. Ich obowiązkiem jest obserwacja miejsc pracy pod kątem BHP, a w szczególności - zwracanie uwagi na niebezpieczne zachowania współpracowników, podwykonawców i gości oraz reagowanie na występujące nieprawidłowości. Od Promotorów BHP oczekuje się natychmiastowej reakcji - łącznie ze wstrzymaniem pracy pracownika oraz maszyn i urządzeń - w przypadku stwierdzenia zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika. Taką decyzję mogą podjąć w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym oraz Kierownikiem wydziału/działu.

PROMOTORZY BHP

P35 (Stalownia)

1. MIROSLAW SKŁADANOWSKI
2. KRZYSZTOF KLESZCZ
3. STANISŁAW JARZYNA
4. KRZYSZTOF KUBICKI
5. WOJCIECH DENKIEWICZ
6. HENRYK GIEREJ
7. JAN SADLIK
8. ŁUKASZ MIELEWCZYK
9. JÓZEF WIKTORSKI
10. ZBIGNIEW PERLEJEWSKI

PWG (Walcownie)

1. DARIUSZ MAZUR
2. TOMASZ SADOWSKI
3. ANDRZEJ LAL
4. WITOLD TARARY
5. WOJCIECH SZOPLIK
6. JERZY KOWALCZE
7. WOJCIECH ADAMSKI

PWGC (Wykańczalnia)

1. RYSZARD MICHALCZYK
2. ADAM FLORCZAK

PWE (Energetyczny)

1. PAWEŁ DOŁGAŁO
2. ROBERT BAJER

WBK (Kontrola Jakości)

1. BARBARA KOWALIK-STACHURA
2. GRZEGORZ MIKITYN

PPOM (Mag.Wyr.Got.)

1. ANDRZEJ URBANIAK
2. TADEUSZ GUTOWSKI

PLT (Kolejowy)

1. KRZYSZTOF PROSOWSKI
2. JANUSZ TRZASKALSKI

WBA (MAG.CENTR.)

1. JAN NIEMYJSKI

Spacerem po Hucie

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

W niedzielę 16 stycznia ponad 90 warszawiaków odwiedziło hutę ArcelorMittal Warszawa.

Zdobyć wejściówkę nie było łatwo. Żeby zwiedzić Hutę ArcelorMittal Warszawa, trzeba było się dozwonić do „Gazety Wyborczej”, która 13 stycznia wydała specjalny dodatek pt. „Spacerownik za zamkniętymi drzwiami HUTA”.

– Tym, co się dostali gratuluje szczęścia lub wtyków, bo mnie dozwonić się nie udało – mimo że komórka w kółko przez godzinę powtarzała wybieranie numeru – napisał potem jeden z zwiedzonych internautów na forum Gazety. Inny odpowiada: – Nie mam żadnych wtyków. Dzwoniłem z dwóch ko-

mórek jednocześnie bez przerwy i dodzwoniłem się po o 40 minutach. Nie można się poddawać!

W efekcie tych telefonicznych zmagani gości w pięciu grupach odbyli spacer po naszym zakładzie. W czasie przejścia w kierunku Stalowni była okazja do rozmowy na temat historii huty. Pomnik w miejscu, w którym odprawiał mszę ksiądz Jerzy Popiełuszko, schody wybudowane z okazji wizyty Edwarda Gierka, miejsce, gdzie kręcono sceny do filmu „Popiełuszko”, w końcu pomnik wytypiacza stojący pod halą Stalowni – wszystko interesowało warszawiaków. Jednak prawdziwy podziw wzbudziło wnętrze hal produkcyjnych. – To niesamowite, ten ogrom, ogień. Robi wrażenie – mówił pan Dariusz patrząc z podestu na piec EAF. – Nasi goście zadawali wiele pytań

– opowiada Rafał Skowronek, kierownik Stalowni – Interesowało ich zatrudnienie i wpływ huty na środowisko. Pytali też, czy Huta ma własną elektrownię, czy para wodna powstająca w komorze podczas chłodzenia kęsów i wyprowadzana potem na zewnątrz wpływa na temperaturę otoczenia, czy można odzyskać ciepło z gorących kęsów, które stygną na chłodni.

Niemiałe wrażenie na zwiedzających zrobiła też Walcownia P20 i komputeryzacja produkcji. Wiele osób podkreślało, że nie wiedziało, jak wielki postęp technologiczny doszedł się w hutnictwie, które dawniej kojarzyło się tylko z kominami, pyłem i zanieczyszczeniem środowiska oraz bardzo ciężką fizyczną pracą, wykonywaną przez hutników.

– Zorganizowanie tego spaceru to

był super pomysł. Udało mi się zrobić trochę ciekawych zdjęć – mówił Adam Maruszak – Dziękuję za wpuszczenie nas na teren huty. – My też chcemy bardzo podziękować za ten spacer – dodaje Ewa Chorzelska. – Jesteśmy bardzo zadowoleni, a zdjęcia wyszły rewelacyjnie.

Mimo że zorganizowanie wycieczki kosztowało wiele wysiłku pracowników BHP, Stalowni, Walcowni P-20 i Ochrony, nikt specjalnie nie narzekał.

– Chyba udało nam się pokazać, że Huta to nowoczesna i spełniająca światowe standardy firma, w której pracuje profesjonalna załoga – podkreśla Rafał Skowronek. – Przyjemnie było usłyszeć słowa podziwu zwiedzających. Ciekawskim warszawiakom z powodzeniem przybliżyliśmy zawód hutnika.



> Tajemnicze miejsca Warszawy

Schron inspiruje

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

– To jak podróż w czasie do lat PRL-u – mówili studenci, wychodząc z Centrum Dowodzenia Obrony Cywilnej, które mieści się pod biurowcem Huty. W styczniową niedzielę ponad 20-osobową grupę studentów Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej przyprowadziła do naszego schronu Joanna Rajkowska – znana artystka zajmująca się między innymi przestrzenią publiczną. Warszawiacy zawdzięczają jej palmę, czyli projekt „Pozdrowienia z Alej Jerozolimskich” i „Dotle-niacz”, który w latach 2006 i 2007 funkcjonował przy placu Grzybowski.

– Wizyta w schronie była dla nas sporym przeżyciem, ponieważ nie spodziewaliśmy się zastać tak kompletnego wyposażenia i dzięki temu – tak doskonale zachowanej i pielę-

nowanej pamięci o czasach „zimnej wojny” – mówi Joanna Rajkowska – Zachwyciły nas tablice szkoleniowe, wciąż działające urządzenia i przyrządy, zabezpieczone ubiory, pokoje, urządzenia komunikacyjne i ogólny porządek.

Artystka prowadzi obecnie warsztaty w ramach programu Sztuka / Przestrzeń Publiczna / Demokracja. Wizyta w schronie przy Kasprzycza była częścią jednego z warsztatów. Noszą one tytuł „Warszawa przyszła niedokonana” i są próbą myślenia o przyszłości – uruchomienia fantazji dotyczącej przyszłego życia miasta, jego możliwego rozwoju, aberracji i wszelkiego rodzaju zmian dotyczących życia zbiorowości. Warsztat rozwija się wieloetapowo, przy czym zawsze rozpoczyna się od wizyty w miejscu istotnym dla społeczności, takim jak krematorium (spopielernia), schron, archiwum, cmentarz, schronisko dla zwierząt.

– Zadajemy sobie pytania: Co się

stanie z Warszawą za lat 50, 70, 100... Jak będą wyglądały archiwa? Czy dalej będzie funkcjonowało zoo? Jak będą wyglądały domy starców? Co będziemy robić ze zwłokami? Co się stanie z cmentarzami? I co się stanie z bolesną i powikłaną pamięcią o historii miasta? – opowiada Joanna Rajkowska. – Byliśmy wdzięczni za to, że w schronie położonym pod budynkiem biurowym Huty ArcelorMittal Warszawa pozwolono nam wszystko obejrzeć i dotknąć. Na bazie tej wizyty będziemy pracować nad projektami dotyczącymi społecznych zagrożeń, fenomenu propagandy, zastraszania społeczeństwa, zbiorowej psychozy i wielu innych ciekawych zagadnień, które pojawiły się już w czasie dyskusji podsumowującej pierwsze wrażenia z wizyty.

Chcesz widzieć więcej o twórczości Joanny Rajkowskiej? Wejdź na www.rajkowska.com

Joanna Rajkowska zwiedza schron położony pod budynkiem biurowym Huty ArcelorMittal Warszawa



Zdjęcia ślubne w Ciągarni



Nieprodukcyjna kariera hali Ciągarni trwa nadal. W lutym przeistoczyła się w atelier fotograficzne stanowiące tło dla zdjęć ślubnych kolejnej młodej pary.

Więcej zdjęć i informacje o ich twórcy znajdziecie na www.fotografiawarszawa.com



Wiadomości lokalne

Niezwykła historia starej fotografii



Na okładce „Spacerownika” poświęconego Hucie ArcelorMittal Warszawa znalazło się stare zdjęcie archiwalne. Kilka dni po publikacji do biura prasowego Huty zadzwonił telefon.
– Dzień dobry, nazywam się Pat-

rycja Skoczek. Chciałam poinformować, że na tym zdjęciu jest mój dziadek, Marian Suroś! To on zapala papierosa koledze. Pani Patrycja z przejęciem opowiada, jak natrafiła na zdjęcie dziadka.

– To był przypadek. Mój brat cioteczny Michał zadzwonił mówiąc: „Wiesz? Dziadek jest w dodatku o Hucie”. Gazetę zdobyłam, przeczytałam i dowiedziałam się wiele o dawnym miejscu pracy dziadka. Dziadek był jednym z

pierwszych pracowników Huty Warszawa. Zaproponowano mu przeniesienie z Huty w Siemianowicach Śląskich do Warszawy w 1959 roku. I właśnie w grudniu 1959 roku rozpoczął pracę na Stalowni. Dziadek zawsze dobrze wspominał atmosferę pracy, choć podkreślał, że była ona ciężka i wyczerpująca. Miło wspominał organizowany corocznie w maju Dzień Hutnika i liczne imprezy, które temu towarzyszyły. W 1980 przeszedł na emeryturę dostając wyróżnienie, które do tej pory zdobi półkę w domu babci – odlanego z metalu Hutnika przy pracy. Dziadek był bardzo pogodnym człowiekiem; lubił jeździć samochodem, świetnie pływał. Spędzałam z nim wiele wakacji chodząc po lesie, zbierając jagody i poziomki, z których przygotowywał pyszne desery. Niestety, zmarł mając tylko 64 lata. – opowiada pani Patrycja.

– Chcę się wybrać do Huty i obejrzeć stare zdjęcia z archiwum. Może znajdę jeszcze jakieś zdjęcia dziadka?
– zapowiada Patrycja Skoczek.

Krótko ze świata

Międzynarodowe

ArcelorMittal rozszerza portfel w sektorze wydobywczym
W niedługim czasie po nawiązaniu partnerstwa z firmą Nunavut Iron, z powodzeniem dokonaliśmy przejęcia Baffinland, wysoko-kościowej kopalni rudy w Kanadzie. Aditya Mittal został Przewodniczącym Rady Dyrektorów w Baffinland, a Phil du Toit Prezesem i Dyrektorem Generalnym Baffinland. 25.01.2011

Nowe dane odnośnie produkcji stali na świecie
Światowe Stowarzyszenie Stali (The World Steel Association – worldsteel) opublikowało dane na temat światowej produkcji stali, która w 2010 roku wyniosła 1,414 milionów ton metrycznych. Oznacza to 15% wzrost względem 2009 roku i stanowi nowy rekord światowej produkcji stali surowej. 21.01.2011

Europa

FT ArcelorMittal nagroda za Odwagę w Biznesie (Boldness in Business Awards)
W Londynie 16 marca zostanie wręczona po raz trzeci Nagroda za Odwagę w Biznesie (Boldness in Business Awards). Konkurs jest organizowany wspólnie przez ArcelorMittal oraz redakcję brytyjskiego dziennika „Financial Times”. Ma on na celu wyróżnienie najbardziej innowacyjnych i dynamicznych praktyk, stosowanych w biznesie. 16.03.2011

Stal z Luksemburga na budowie Parku Olimpijskiego w Londynie
Ponad 12 000 ton blachy stalowej, wyprodukowanej w naszym zakładzie Belval w Luksemburgu, zostanie wykorzystanych do przebudowy i uporządkowania Parku Olimpijskiego w Londynie, który będzie gościł Igrzyska w 2012 roku. Blachy wyprodukowane w różnych europejskich zakładach naszej Grupy wykorzystywane są także do budowy ArcelorMittal Orbit – rzeźby, która będzie najwyższym tego rodzaju obiektem w Wielkiej Brytanii. 07.02.2011

Ostrava podpisuje dobrowolne porozumienie w sprawie ograniczenia wpływu na środowisko naturalne
ArcelorMittal Ostrava (Czechy) jest pierwszym przedsiębiorstwem na Północnych Morawach, które podpisało dobrowolne porozumienie z czeskim Ministerstwem Ochrony Środowiska w sprawie ograniczenia wpływu na środowisko. Porozumienie stanowi także zobowiązanie Spółki do zrealizowania inwestycji, które stosują najnowsze rozwiązania technologiczne. 11.02.2011

Pracownicy Temirtau biorą udział w Biegu Znicza Olimpijskiego
Przedstawiciele pracowników ArcelorMittal Temirtau (Kazachstan) z dywizji hutniczej i koksowniczej biorą udział w 7 Azjatyckim Biegu Znicza Olimpijskiego podczas przeniesienia znicza przez ich miasto. 28.01.2011

Afryka

Przedstawiciele lokalnych mediów zwiedzają plac budowy Nowej Kopalni (Greenfield Mining Project)
17 reporterów, redaktorów i wydawców wzięło udział w zwiedzaniu budowy Nowej Kopalni w Liberii. Mogli na własne oczy zobaczyć i ocenić postępy prac budowlanych w kopalni. Zapoznali się także z projektami rozwoju społeczności lokalnej realizowanymi przez naszą Grupę. Zgodnie z planem, pierwsze dostawy rudy żelaza ruszą z kopalni w czerwcu 2011 r. 25-26.01.2011

Azja

Indie dołączają do projektu 1 intranet!
Indie dołączają na drugim etapie do naszego projektu 1 intranet, który docelowo doprowadzi do połączenia 80 portali intranetowych. 15.02.2011

Więcej informacji na www.mycarcelormittal.com

Poznajmy się



Kamil Rutkowski pracuje w ArcelorMittal Warszawa zaledwie od 6 miesięcy.

Studia magisterskie na wydziale Inżynierii Materiałowej skończył dwa lata temu w krakowskiej Akademii Górniczo-Hutniczej.

– Pierwsze „hutnicze” doświadczenia zdobyłem już pod koniec studiów, pracując w ArcelorMittal Poland. Moja praca polegała na monitorowaniu projektów innowacyjnych w ramach tzw. Akademii Postępu. Sporo się tam nauczyłem. – podkreśla Kamil.

– Do Warszawy przeniosłem się ze względów rodzinnych – tu pracuje moja żona Ania. W ArcelorMittal Warszawa jestem na razie na etapie poznawania po kolei wszystkich obszarów. Przechodzę z wydziału na wydział, dlatego część pracowników patrzyła na mnie początkowo jak na „kontrolera”, który przyjechał z ArcelorMittal Poland – śmieje się Kamil. – To, oczywiście, nieporozumienie. Pracuję w zespole Ciągłej Poprawy (Continuous Improvement) prowadzonym przez Adriana Maszka. Żeby skutecznie prowadzić projekty, muszę poznać cały cykl produkcyjny warszawskiej huty, który różni się od tego, z czym zetknąłem się w poprzedniej pracy. Tu mamy mini hutę z piecem elektrycznym i produkcję wyrobów długich, tam była huta zintegrowana i produkcja wyrobów płaskich. Uczę się więc wszystkiego od początku.

Kamil Rutkowski podkreśla, że w Warszawie został dobrze przyjęty. – Odpowiada mi bardzo koleżeńska i nieformalna atmosfera, jaka tu panuje. Większość współpracowników zwraca się do siebie po imieniu, mniejsze rozmiary huty ograniczają też hierarchiczność, co upraszcza codzienne działanie. Nie lubię pracy monotonnej, nowe wyzwania są dla mnie ciekawe. Jako wyróżnienie potraktowałem to, że zostałem wysłany na zebranie KMP do Luksemburga, gdzie prezentowałem projekt uruchomienia produkcji prętów jakościowych (SBQ) na Walcowni P-20 ArcelorMittal Warszawa. Byłem bardzo zadowolony, bo moja prezentacja w Luksemburgu spotkała się nie tylko z zainteresowaniem, ale i wielkim poparciem. Koledzy z innych zakładów ArcelorMittal trzymają za nas kciuki. Projekt wdrożenia produkcji SBQ oznacza sporo pracy, więc dobrze wiedzieć, że inni nam kibicują – mówi Kamil.

Na pytanie o zainteresowania poza pracą Kamil odpowiada, że wiele wolnego czasu nie ma, bo właśnie rozpoczął podyplomowe studia Zarządzania Projektami na SGH.

– Lubię wszystko, co wiąże się z techniką. Interesuję się informatyką, ale komputer mnie nie pochłania całkowicie. Należę do pokolenia, które jeszcze czyta książki, najchętniej fantastyczno-naukowe i sensacyjne. No, a poza tym poznaję Warszawę – tu chciałbym się zdomowić na stałe.