



ArcelorMittal

1 firma, 1 społeczność, 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa marzec 2016, Nr 29



05

Co myślimy o swojej pracy w Hucie

Okresowe badanie satysfakcji wszystkich pracowników ArcelorMittal Warszawa



03

Nasza stal po drugiej stronie wisły
Uczestniczymy w dużym projekcie
budowlanym

Ewa Karpińska
ewa.karpinska@arcelormittal.com



04

Hutnicy w Sejmie
Obecne zagrożenia dla hutnictwa
w Polsce

Marian Eliaz
marian.eliaz@arcelormittal.com



05

Młodzi związkowcy z Turcji
60-cio osobowa grupa
związkowców w Hucie

Marian Eliaz
marian.eliaz@arcelormittal.com



06

Nic się nie marnuje
Ponad 95% odpadów trafia do odzysku

Marian Eliaz
marian.eliaz@arcelormittal.com

Nasza firma ogłasza wyniki za czwarty kwartał i cały rok 2015

5 lutego firma ArcelorMittal ogłosiła wyniki za czwarty kwartał i cały rok 2015. Zgodnie z przewidywaniami, ostatnie trzy miesiące roku były bardzo trudne dla naszej firmy.

Trudności, na jakie napotkał przemysł hutniczy – niższe ceny surowców, kompresja „spreadów” – czyli różnice pomiędzy cenami surowców, a cenami stali – spowodowane obniżkami chińskich cen krajowych i eksportowych wpłynęły na wyniki w 2015 roku, a w szczególności na wyniki osiągnięte w czwartym kwartale.

To był również zróżnicowany rok pod względem BHP. Wskaźnik częstotliwości wypadków z przerwą w pracy poprawił się w ciągu roku z wartości 0,85 do 0,81, lecz jednocześnie odnotowaliśmy 27 wypadków śmiertelnych, o cztery więcej niż w 2014 roku.

W liście do pracowników prezes Lakshmi Mittal napisał: „Bezpieczeństwo jest naszym priorytetem; dlatego te wyniki są bardzo niepokojące. Jestem pewien, że tym rozwojem sytuacji jesteście tak samo zmartwieni, jak ja. Chcę, by 2016 rok był rokiem przełomowym”. Mamy wdrożone odpowiednie procedury i procesy, teraz musimy się skupić na zmianie zachowań ludzkich i poprawić kulturę bezpieczeństwa.

Programy, takie jak „Bezpieczeństwo to MY” (Take Care) w Europie oraz „Odważne przywództwo” w sektorze wydobywczym i w krajach Afryki i WNP pomogą nam realizować postawione cele. Równie ważne jest zaangażowanie każdego z Was.

Wyzwania, jakim musieliśmy stawić czoła, odbiły się na naszych wynikach finansowych. Wskaźnik Ebitda zmniejszył się o 27,7% w porównaniu do roku 2014 i wyniósł 5,2 mld dolarów, a wskaźnik Ebitda za czwarty kwartał 2015

roku zmniejszył się o 18,4% do 1,1 mld \$. Wysyłka była mniejsza o 7 procent w porównaniu z 2014 rokiem. W sektorze wydobywczym, wysyłka rudy sprzedawanej po cenach rynkowych w czwartym kwartale 2015 roku zmniejszyła się o 4,3% do 9,9 mln ton kwartał do kwartału, a o 0,5% w porównaniu z 2014 rokiem.

Mimo iż ten wynik rozczarowuje, warto podkreślić kilka ważnych osiągnięć dokonanych w naszej firmie. Udało nam się ograniczyć koszty. – Sektor górniczy zasługuje na szczególną uwagę, ponieważ udało się tam ograniczyć jednostkowe koszty gotówkowe rudy żelaza o 20 procent rok do roku, przy czym wyjściowy cel stanowił 15 procent – mówi Lakshmi Mittal w wywiadzie video. Krzywy Róg zredukował koszty zmienne kęsów do 216 dolarów na tonę w grudniu 2015 roku, podczas gdy biznesplan zakładał redukcję do 327 dolarów na tonę. Nakłady inwestycyjne (Capex) zostały zredukowane o 1 mld dolarów w porównaniu z rokiem 2014.

Strata netto w naszych wynikach wyniosła 7,9 mld dolarów. Większość tej kwoty związana jest z bezgotówkowymi odpisami księgowymi. Jesteśmy obligowani do raportowania odpisów w kopalniach w związku z negatywną zmianą projekcji naszych przepływów pieniężnych w wyniku przewidywanego dalszego utrzymywania się niskich cen surowców, jak również ze względu na czasowe zawieszenie działalności niektórych zakładów w sektorze hutniczym. Mimo że przy uwzględnieniu zmienionej

- Wyniki BHP poprawiły się, wskaźnik częstotliwości wypadków z przerwą w pracy za cały rok wyniósł 0,81 w porównaniu do 0,85 w 2014 roku;
- Wskaźnik Ebitda za cały rok wyniósł 5,2 miliarda dolarów, był niższy o 27,7 procent w porównaniu z 2014 r. Wskaźnik Ebitda za czwarty kwartał wyniósł 1,1 miliarda dolarów i był o 18,4 procent niższy niż w trzecim kwartale 2015 roku.
- Wysyłka stali wyniosła 84,6 miliona ton za cały ubiegły rok, wysyłka stali w czwartym kwartale 19,7 miliona ton.
- Wysyłka rudy wyniosła 62,4 miliona ton za cały rok, z czego 40,3 miliona ton sprzedano po cenach rynkowych. W czwartym kwartale wysyłka rudy była na poziomie 15,6 miliona ton, z czego 9,9 miliona ton sprzedano po cenach rynkowych.
- Dług netto wyniósł 15,7 miliarda dolarów na 31 grudnia 2015 roku i był niższy o 0,1 mld dolarów w ujęciu rok do roku.

podstawy, strata netto wyniosła 0,3 mld dolarów, to i tak wynik jest „otrzeźwiający”, jak mówi Lakshmi Mittal.

W tym kontekście mamy trzy kluczowe priorytety na bieżący rok:

- poprawić wyniki BHP, skupiając się szczególnie na zapobieganiu wypadkom śmiertelnym;
- zrealizować cele finansowe i utrzymać dodatnie przepływy gotówkowe poprzez strukturalną poprawę wskaźnika Ebitda i redukcję potrzeb gotówkowych o 1 mld dolarów;
- trzecim bardzo ważnym priorytetem jest wdrożenie naszego planu strategicznego.

Zmniejszenie długu netto pozostaje jednym z naszych kluczowych celów finansowych. Mimo trudnej sytuacji rynkowej zrobiliśmy postęp, kończąc rok 2015 na poziomie 15,7 miliarda dolarów, co stanowi

najniższy poziom zadłużenia od czasu fuzji. Ponieważ warunki są nadal trudne, zarząd uznał, że, by zachować ostrożność, należy dokonać podniesienia kapitału. W połączeniu z wpływami ze sprzedaży udziałów mniejszościowych w spółce Gestamp, pomoże to obniżyć dług netto poniżej 12 mld dolarów.

Jednocześnie musimy kontynuować działania optymalizujące, realizując plan strategiczny, co stanowi trzeci priorytet na rok 2016. W tym celu ArcelorMittal ogłosił „Plan Działania 2020” dla całej Grupy. Określiła on obszary, pozwalające nam uwolnić 3 miliardy dolarów na strukturalną poprawę wskaźnika Ebitda, poprawić wskaźnik Ebitda na tonę do 85 dolarów i osiągnąć 2 miliardy dolarów przepływów gotówkowych do 2020 roku. „Plan 2020” to nowa nazwa na znane już wszystkim działania.

Stanowi on połączenie indywidualnych strategii krajów, oddziałów i segmentów. Mówiąc o planie, Lakshmi Mittal powiedział: – To Wasz program – podkreślając, jak ważne jest, by każdy pracownik zrozumiał, jak może się przyczynić do realizacji planu, który ma „strategiczne znaczenie dla dalszego rozwoju ArcelorMittal”.

Kierownicy na każdym szczeblu organizacji będą mieli kluczową rolę do odegrania w informowaniu o strategii firmy w taki sposób, by było to w pełni zrozumiałe dla załogi. W liście do pracowników Lakshmi Mittal zauważył, że badanie „Wypowiedz się” pokazało, że kierunek, w jakim zmierza nasza organizacja, nie jest jasny dla wszystkich pracowników. Dodał: „Taki stan rzeczy nie może trwać, jeśli chcemy z powodzeniem wdrożyć naszą strategię. Wyzwaniem dla liderów będzie skuteczna komu-

nikacja, żeby wszyscy zrozumieli, jaki jest nasz kierunek działania i jakie są nasze priorytety.”

Patrząc w przyszłość, mimo iż otoczenie nadal niesie wiele wyzwań, trzeba zauważyć także znaki dodające otuchy. W trzecim kwartale mówiliśmy, że nie wierzymy, by ceny oferowane przez Chiny mogły być utrzymane przez dłuższy czas w związku z faktem, że 70 procent chińskich hut jest obecnie nierentownych. Od tamtej chwili chińskie spready uległy poprawie, w ostatnich tygodniach odnotowaliśmy niewielką poprawę cen na rynkach. Przewidywany jest wzrost jawnego popytu na stal w USA i w Europie. W oparciu o bieżące prognozy gospodarcze przewidujemy, że jawne globalne zużycie stali (ASC) w 2016 roku będzie względnie stabilne na poziomie 0% – 0,5%. Pojawiają się pierwsze sygnały, że okres upłyniania zapasów magazynowych zbliża się do końca.

Prognozy krótko- i średnioterminowe nie są optymistyczne; musimy zatem skupić się na realizacji planu strategicznego i wdrożyć kluczowe projekty, które poprawią wyniki i konkurencyjność firmy w okresie krótko- i długoterminowym.

Lakshmi Mittal kończy list powtarzając, że ma pełne zaufanie do „kreatywności, zdolności intelektualnych i umiejętności innowacyjnego myślenia”, jakimi dysponuje nasza firma.

„Wierzę, że nawet na tak trudnym rynku będziemy w stanie zrealizować nasz plan, wzmocnić naszą firmę i ugruntować reputację ArcelorMittal jako wiodącej firmy stalowej i wydobywczej na świecie.”

> Bezpieczeństwo

Ograniczanie zagrożeń: ważną rolę odgrywa przywództwo

Robin Paulmier

szef korporacyjnego obszaru bezpieczeństwa i zdrowia

Cykl artykułów na temat ograniczania ryzyka ma za zadanie zwiększać świadomość głównych zagrożeń oraz działań, które trzeba podjąć, by zmienić ArcelorMittal w spółkę, w której nie dochodzi do wypadków śmiertelnych. W ostatnich miesiącach omówiliśmy główne zagrożenia, z którymi stykamy się w codziennej pracy – począwszy od zagrożeń tworzących pracę na wysokości, po ryzyko przyniesienia lub obsługi urządzeń transportowych. Teraz piszemy o tym, jak ważne jest przywództwo w dziedzinie bezpieczeństwa i jak dalece zależy od niego zmiana na lepsze.

Przywództwo jest jednym z najważniejszych narzędzi, jakimi dysponujemy, by poprawiać bezpieczeństwo w pracy. Przywództwo odgrywa najważniejszą rolę w kształtowaniu kultury bezpiecznej pracy w naszej Spółce. To ono leży u podstaw naszego zobowiązania – na poziomie Grupy – do podnoszenia świadomości ryzyka, dyscypliny operacyjnej i wzajemnej uwagi współpracowników.

Opiniotwórcy – czyli osoby kierujące zakładem, liderzy organizacji związkowych oraz doświadczeni pracownicy z wieloletnim stażem pracy – odgrywają kluczową rolę w jednoczeniu, mobilizowaniu i motywowaniu załogi do osiągnięcia wspólnego celu, jakim jest wyeliminowanie wypadków śmiertelnych

w naszej Grupie.

Jednak przywództwo nie polega tylko na działaniach odgórnym. W sprawach bezpieczeństwa liderem musi być każdy z nas. Przywództwo to pokazywanie kolegom, że bezpieczeństwo w codziennej pracy jest dla nas ważne. Kiedy decydujesz się zwrócić uwagę koledze lub podwykonawcy, mówiąc mu, że zachowuje się niebezpiecznie – pokazujesz swoje przywództwo.

Aby być lepszym liderem, trzeba pamiętać, że bezpieczeństwo to świadomy wybór. Nasza codzienna praca obejmuje wiele skomplikowanych czynności, które wiążą się z ryzykiem. Wykonywanie tych samych, powtarzających się codziennie zadań, może stępić naszą czujność na zagrożenia. Silne przywództwo polega na tym, by wyprzedzić ludzi z obszarów, w których czują się wygodnie, zmienić ich przyzwyczajenia i postawić przed nimi zadania, które można osiągnąć tylko dzięki pracy zespołowej.

Cóż jest ważniejszego od wspólnego celu, polegającego na tym, by każdy z nas – zarówno kolega z Huty jak podwykonawca – codziennie wracał bezpiecznie do domu po skończeniu pracy na swojej zmianie?

Aby ten cel osiągnąć, we wszystkim co robimy musimy się wykazać trzema rodzajami przywództwa:

- **Przywództwo inspirujące** Oznacza ono wyznaczanie jasnego i ważnego kierunku i osadzenie go na widocznych i konsekwentnych informacjach i zachowaniach. Chodzi o zbudowanie wiarygodności i zaufania przez pokazywanie, że robimy dokładnie to, co mówimy.

W bezpieczeństwie mamy ten

cel: wszyscy chcemy pracować w firmie, w której nie ma wypadków śmiertelnych. Nasze działania muszą udowodniać, że ten cel jest dla nas ważny. Pokazywać, że dbamy o bezpieczeństwo kolegów, że rozmawiamy o bezpieczeństwie, że dajemy dobry przykład. Oznacza to także aktywne szukanie zagrożeń, zatrzymywanie pracy, gdy staje się ona niebezpieczna i przedkładanie bezpieczeństwa pracowników nad wyniki produkcyjne.

- **Przywództwo transakcyjne** Chodzi o praktyczne zarządzanie pracą do wykonania. Oznacza to wyznaczenie i monitorowanie przejrzystych i konkretnych zadań; zapewnienie, że są one przestrzegane i reagowanie na odstępstwa od nich. Zarówno dobre jak złe zachowanie w dziedzinie bezpieczeństwa, muszą być zauważone i wywołać odpowiednią reakcję i konsekwencje.

- **Przywództwo wspierające** Przywództwo zawsze oznacza wspieranie ludzi, oferowanie im wszelkiej potrzebnej pomocy czy szkoleń, które spowodują, że poczują się oni na siłach, by działać samodzielnie. Często napotykamy tu na ograniczenia takie jak: presja czasu, niedostateczne środki czy zasoby – ale nigdy nie powinniśmy pozwolić, by prowadziły one do ograniczenia bezpieczeństwa pracowników. Musimy zawsze zatrzymywać pracę, jeśli nie można jej wykonać w sposób bezpieczny, na przykład jeżeli nie są dostępni odpowiednio wykwalifikowani



Przywództwo jest jednym z najważniejszych narzędzi, jakimi dysponujemy, by poprawiać bezpieczeństwo w pracy.

pracownicy, którzy mogą wykonać bezpiecznie daną czynność lub gdy część urządzeń czy wyposażenia, używanego w danej operacji nie nadaje się do użytku w panujących warunkach.

W ubiegłym roku w naszej firmie zdarzyło się 27 wypadków śmiertelnych. W tej sytuacji nie możemy spać spokojnie. Niezależnie od stanowiska, jakie zajmujemy w firmie, jesteśmy wszyscy liderami bezpie-

czeństwa i to ono musi być zawsze priorytetem numer jeden w pracy. Koniec końców to nasze indywidualne działania mogą zmienić na lepsze kulturę bezpiecznej pracy i uratować komuś życie.

List prezesa zarządu

Szanowni Państwo,

Chciałbym zacząć od krótkiego podsumowania wyników 2015 roku. Jeśli miałbym go zdefiniować jednym słowem – użyłbym określenia „niejednoznaczny”. Rok 2015 był trudny ze względu na sytuację zewnętrzną, a zarazem całkiem pozytywny, jeśli popatrzymy na wewnętrzne efekty naszej pracy.

Zgodnie z naszymi grudniowymi przewidywaniami, wyniki finansowe za IV kwartał i cały 2015 rok nie spełniły naszych oczekiwań. Po względnie pozytywnych wynikach pierwszego półrocza nastąpiło znaczne pogorszenie. W sumie w 2015 roku sprzedaż w była o 9% niższa od zakładanej w budżecie. Podstawowym powodem spadku wyniku finansowego są jednak nie tyle zmiany ilościowe w produkcji i sprzedaży – gorsze odpowiednio o 1% i 3% od wyników roku 2014 – ile spadające ceny wyrobów hutniczych zarówno w kraju, jak na rynkach eksportowych.

Podstawowym powodem tego stanu rzeczy jest import z Chin, które zalewają cały świat swoimi wyrobami, sprzedawanymi po bardzo niskich cenach. Dzieje się tak dlatego, że gospodarka Chin zwolniła, a co za tym idzie – zmniejszyło się jej wewnętrzne zapotrzebowanie na stal. Chińskie huty próbują więc sprzedawać swoje nadwyżki za granicą. Żeby wejść na rynek oferują bardzo niskie ceny – czasem poniżej kosztów produkcji.

W Polsce dodatkowo odczuwamy skutki napływu wyrobów od naszych wschodnich sąsiadów, również po bardzo niskich cenach. Na Białorusi ceny energii elektrycznej i złomu – czyli dwóch podstawowych elementów kosztowych hut – są ustalane przez państwo. W tej sytuacji polskie zakłady hutnicze, działające w systemie gospodarki rynkowej, nie są w stanie z nimi konkurować.

W Polsce i w Unii Europejskiej podejmowane są działania, które mają na celu obronę zakładów hutniczych przed nieuczciwą konkurencją. 15 lutego w Brukseli odbyła się



demonstracja hutników z całej UE. Jej uczestnicy domagali się od Komisji Europejskiej podjęcia szybkich działań, które pozwolą zahamować napływ taniej stali do Europy. Także w Polsce przemysł hutniczy, pod przewodnictwem Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej, podejmuje szereg akcji, informując przedstawicieli rządu i parlamentu o palących problemach naszej branży. Bierzymy aktywny udział w tych działaniach i oczekujemy, że przyniosą one skutki, które poprawią naszą sytuację w 2016 roku, choć trudno zakładać, że stanie się to bardzo szybko.

Omawiając ubiegły rok chciałbym jednak podkreślić także sukcesy, które osiągnęliśmy.

Pierwszym – bardzo ważnym – jest bezpieczeństwo. W 2015 roku nie zdarzył się w Hucie ArcelorMittal Warszawa żaden wypadek przy pracy, a co za tym idzie – wskaźnik częstotliwości wypadków jest równy zeru. W marcu liczba dni przepracowanych przez załogę Huty bez wypadku przekroczyła 950. W przypadku podwykonawców

– 500. Cieszymy się i bądźmy dumni z tego, że umiemy pracować bezpiecznie, ale nie traćmy czujności. Aby budować jeszcze bardziej świadomą kulturę bezpiecznej pracy, rozpoczynamy w tym roku cykl warsztatów pt. „Bezpieczeństwo TO MY”, w których weźmie udział większość pracowników produkcji. Zapraszam już teraz wszystkich Państwa do udziału w dorocznym Dniu Bezpieczeństwa i Zdrowia, który odbędzie się 28 kwietnia.

A teraz kolejne osiągnięcia: w 2015 roku odnotowaliśmy ciągłą poprawę wskaźników produkcyjnych. Walcownia pobiła kilka rekordów ilościowych. Stalownia odnotowała swój 100-tysięczny wytop. Bardzo duży postęp dokonał się dzięki pracy służb Utrzymania Ruchu. Na Stalowni ilość awarii w 2015 roku zmniejszyła się o 14%. Warto przypomnieć, że w ciągu ostatnich 5 lat awaryjność Stalowni została ograniczona aż o 60%. Na Walcowni ilość awarii w ubiegłym roku zmniejszyła się o 18%, a na Wykańczalni o 52% na linii A i o 14% linii B.

Są to namacalne osiągnięcia, będące efektem ciężkiej pracy, zaangażowania i umiejętności naszych pracowników. Pragnę im za to podziękować i pogratulować, żałując jednocześnie, że niekorzystna sytuacja zewnętrzna nie pozwoliła na to, by ich sukcesy przełożyły się na wyniki finansowe Huty.

W tym roku nie pozostaje nam nic innego, jak dalej pracować z równym zaangażowaniem w nadziei na poprawę rynku, której życzę wszystkim pracownikom i współpracownikom naszego zakładu.

Przechodząc do spraw bardziej ogólnych chciałbym Państwa poinformować, że decyzją Zarządu Huty ArcelorMittal Warszawa powołany został komitet, który będzie koordynował przyszłoroczne obchody sześćdziesiątej rocznicy rozpoczęcia produkcji w Hucie Warszawa. Jubileusz ten przypada w kwietniu 2017 roku. W skład komitetu wchodzi następujące osoby: Marek Kempa (prezes zarządu ArcelorMittal Warszawa, przewodniczący komitetu) Jan Nowicki (dyrektor ds. produkcji), Tomasz Mencina (burmistrz Dzielnicy Bielany), Alina Bielecka (dyrektor biura personalnego), Karol Szadurski (przewodniczący Stowarzyszenia Historycznego „Solidarność” Huty Warszawa), Jerzy Trześniewski (przewodniczący Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa), Lesław Korzeniewicz (przewodniczący komisji zakładowej NSZZ Solidarność), Grzegorz Stańczyk (przewodniczący międzyzakładowego niezależnego związku zawodowego pracowników ArcelorMittal Warszawa), Ewa Karpińska (rzecznik prasowy ArcelorMittal Warszawa).

Na zakończenie z okazji zbliżających się Świąt Wielkanocnych, chciałbym złożyć serdeczne życzenia szczęśliwych i pogodnych dni dla Was i Waszych bliskich.

Marek Kempa



ArcelorMittal Warszawa w finale konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi

W XVI edycji konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi Huta ArcelorMittal Warszawa została zakwalifikowana do grona finalistów i otrzymała Certyfikat **Profesjonalne Zarządzanie Zasobami Ludzkimi**.

Organizatorem konkursu jest Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPSS), z siedzibą w Warszawie. Celem konkursu jest propagowanie wiedzy i najlepszych doświadczeń praktycznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez wyróżnianie organizacji, które odnoszą sukcesy w tej dziedzinie.

Ocena dokonywana jest najpierw na podstawie ankiety składającej się z 90 pytań. Dotyczą one przede wszystkim struktury zarządzania kadrami, strategii oraz realizowanych programów. Te organizacje, które zostają zakwalifikowane do II etapu konkursu,

poddawane są dodatkowo ocenie audytorów – ekspertów.

Kryteria oceny obejmują obszar wyników, czyli efektywność pracy oraz satysfakcję klienta (pracowników), a także obszar funkcjonowania systemu zarządzania zasobami ludzkimi, czyli strategię, organizację, procesy i techniki. Konkurs został objęty patronatem honorowym ministra pracy i polityki społecznej.

Certyfikat przyznany ArcelorMittal Warszawa odebrała dyrektor Alina Bielecka podczas gali, która odbyła się 15 grudnia. Wzięli w niej udział między innymi: podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Renata Szczęch, prof. UW dr hab. Jacek Męcina oraz wiceprezydent Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej Janusz Pietkiewicz.

> wiadomości lokalne

Strażacy ćwiczą w Hucie



22, 23 i 24 lutego na terenie Huty ArcelorMittal Warszawa odbyły się ćwiczenia jednostek Państwowej Straży Pożarnej m.st. Warszawy. W sumie wzięło w nich udział 73 strażaków.

Głównym celem ćwiczeń było zapoznanie ratowników z infrastrukturą obiektu oraz zagrożeniami występującymi na terenie Huty, w celu lepszego i skutecznego prowadzenia ewentualnych przyszłych działań ratowniczo-gaśniczych.

Organizatorem ćwiczeń była Jednostka Ratowniczo-Gaśnicza nr 11. Dodatkowo w ćwiczeniach udział brały zastępy z JRG nr 6 oraz JRG nr 10. Siły i środki z tych jednostek są przewidziane jako pierwszy rzut do walki z pożarami i innymi miejscowymi zagrożeniami na terenie Huty.

Na wstępie nasi strażacy zostali zapoznani z zasadami BHP, obowiązującymi w zakładzie. Obejrzel także ciekawy film, przedstawiający Hutę ArcelorMittal Warszawa oraz główne procesy produk-

cyjno-technologiczne powstawania stali. Pracownicy Huty w bardzo ciekawy i merytoryczny sposób opowiedzieli strażakom o pracy hutników oraz pokazali, jak wygląda produkcja w hali Stalowni, Walcowni oraz Wykańczalni. Omówiono także wszystkie zagrożenia, mogące wystąpić w tych obiektach i sposoby przeciwdziałania.

Dzięki przeprowadzonym ćwiczeniom nasi strażacy poszerzyli swoją wiedzę na temat warunków prowadzenia akcji ratowniczej na terenie Huty. Poznali też zagrożenia pożarowe, powstające w związku ze stosowaną technologią.

Zdobyta wiedza na temat topografii obiektów znajdujących się na terenie zakładu ułatwi i usprawni strażakom dojazd do miejsca zdarzenia, prowadzenia koniecznych działań oraz organizację zaopatrzenia wodnego.

kpt. mgr inż. Kamil Ogródniczuk,
Zastępca Dowódcy JRG
11 KM PSP Warszawa

> Nowe centrum handlowe

Nasza stal po drugiej stronie Wisły



Ewa Karpińska
ewa.karpińska@arcelormittal.com

Galeria Północna to pierwsze duże centrum handlowe, które powstaje na warszawskiej Białołęce. Do budowy budynku wykorzystano 6 tysięcy ton prętów żelaznych wyprodukowanych po sąsiedzku, po drugiej stronie Wisły – w Hucie ArcelorMittal Warszawa.

Budowa Galerii Północnej zaczęła się w lipcu 2015 roku, a zakończy się w kwietniu 2017 roku

Budynek zaprojektowały pracownice: APA Wojciechowski oraz Tzur Architects. Jest to projekt

deweloperski spółki Globe Trade Centre z siedzibą w Warszawie. Firma budowlana Unibep jest generalnym wykonawcą obiektu.

W sumie, w Galerii Północnej na trzech naziemnych piętrach znajdzie się 250 sklepów, 11-salowe kino oraz restauracje. Pod ziemią zaplanowano parking na 2 000 samochodów. Na dachu budynku powstanie ogólnodostępny ogród z placem zabaw.

Investor stara się o przyznanie Galerii Północnej certyfikatu LEED Gold, co oznacza, że dany obiekt jest nowoczesny i wpisuje się w ekologiczną tkankę okolicy.

Problemy hutnictwa w Sejmie

Ewa Karpieńska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

25 lutego br. odbyło się posiedzenie sejmowej Komisji ds. Gospodarki i Rozwoju, poświęcone aktualnej sytuacji hutnictwa w Polsce. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej (HIPH), prezesi polskich zakładów hutniczych i przedstawiciele związków zawodowych. Hucie ArcelorMittal Warszawa reprezentowali: prezes Marek Kempa i Lesław Korzeniewicz, przewodniczący komisji międzyzakładowej Solidarność ArcelorMittal Warszawa.

Prezes HIPH Stefan Dzienniak przedstawił postom informację na temat obecnych zagrożeń dla hutnictwa w Polsce, spowodowanych przede wszystkim nieuczciwą konkurencją ze strony pozaunijnych krajów, w szczególności Białorusi i Chin. Była też mowa o potrzebie działań, które trzeba podjąć, by wzmocnić międzynarodową konkurencyjność polskiego hutnictwa. Dyskutowano o kosztach energii elektrycznej, które w Polsce są znacznie wyższe niż w innych kra-



jach UE. Przedstawiono ryzyka dla hutnictwa w Europie i w Polsce w kontekście planowanego wprowadzenia nowej Dyrektywy ETS. Omówiono efekty walki z wyłudzeniami VAT w branży stalowej.

Zdaniem przedstawicieli branży stalowej wyzwania stojące przed hutnictwem przybrały obecnie krytyczny charakter ze względu na to, że skumulowały się następujące zjawiska: nadmierne moce

produkcyjne na świecie, spowolnienie gospodarcze w Chinach i kształt polityki klimatycznej w Europie.

Przedstawiciele branży uważają za kluczowe następujące zadania:

- zaangażowanie decydentów na szczeblu krajowym i unijnym w działania na rzecz ochrony rynku przed nieuczciwym importem;
- wypracowanie rozwiązań dotyczących kosztów energii

elektrycznej, które wspierałyby międzynarodową konkurencyjność hut w Polsce;

- podejście do nowego kształtu EU ETS uwzględniające perspektywę hutnictwa;
- zabezpieczenie przed powrotem przestępców podatkowych na rynek wyrobów stalowych (w tym zakresie sprawdził się mechanizm odwróconego obciążenia VAT);



kształtowanie aktywnej polityki kształcenia i zatrudnienia w hutnictwie.

- Uważam, że przedstawienie postom palących problemów, z jakimi obecnie boryka się polskie hutnictwo, było bardzo ważne. Odnosimy wrażenie, że postowie przyjęli nasze argumenty. Mamy nadzieję, że zarówno Komisja Europejska

jak nasz parlament i rząd pomogą nam bronić się przed nieuczciwą konkurencją – powiedział prezes Marek Kempa. Podkreślił także, że niezwykle ważnym tematem dla hutnictwa w Polsce jest kwestia wysokich kosztów energii elektrycznej i kosztów, wynikających z polityki klimatycznej, przyjętej przez Unię Europejską.

Warsztaty dla pracowników produkcji

Bezpieczeństwo to my

Zaczynamy realizację nowego korporacyjnego programu BEZPIECZEŃSTWO TO MY (TAKE CARE), który zakłada przeszkolenie w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracy wszystkich pracowników produkcji i utrzymania ruchu oraz stałych podwykonawców – we wszystkich zakładach ArcelorMittal w Europie.

Jarosław Szabłowski

jaroslaw.szablowski@arcelormittal.com

Dlaczego powstał program „Bezpieczeństwo to my”? To odpowiedź na palący problem – w zakładach ArcelorMittal, mimo wdrożenia wielu narzędzi zarządzania bezpieczeństwem w pracy, wciąż zdarzają się wypadki śmiertelne. W 2015 roku w całym koncernie zabiły one 27 osób. Tego nie można akceptować.

Program „Bezpieczeństwo TO MY” został opracowany na wzór programu realizowanego w Tata Steel, gdzie wypadki śmiertelne są rzadkością.

Jest on skierowany przede wszystkim na zmianę zachowań pracowników. Program polega na intensywnych szkoleniach, które będą prowadzone zarówno w salach wykładowych, jak na halach produkcyjnych, gdzie będą się odbywać ćwiczenia praktyczne. Warsztaty „Bezpieczeństwo TO MY” są oparte o najbardziej efektywne techniki uczenia się ludzi dorosłych. W programie nie mówimy o zakazach, nakazach, procedurach, ale opieramy się przede wszystkim na doświadczeniach pracowników, emocjach związanych z bezpieczeństwem czy wpływie wypadku na osoby bliskie i współpracowników.

Pierwszym etapem programu było przygotowanie przyszłych wy-

kładowców. W Hucie ArcelorMittal Warszawa tę rolę – oprócz mnie – będą pełnić: Grzegorz Kamiński, Miłosz Kuczyński, Adrian Maszke i Jakub Świetlicki. Ja odbyłem w lutym pięciodniowe szkolenie w Belval (Luksemburg). Wzięli w nim udział szefowie BHP ze wszystkich zakładów należących do dywizji Wyrobów Długich w Europie (Europe Long Products). Poznaliśmy bardzo szczegółowo założenia i scenariusz programu „Bezpieczeństwo TO MY”. Każdy dzień został precyzyjnie rozpisany minuta po minucie. Dostaliśmy informacje o tym, jak powinniśmy prowadzić wykłady, dyskusje i zajęcia praktyczne, które będą odbywać się na wydziałach. W Belval przy tej okazji spotkaliśmy się także z Robinem Paulmier, szefem korporacyjnego obszaru bezpieczeństwa i zdrowia.

Pozostali koledzy odbyli analogiczne szkolenie w Dąbrowie Górniczej.

Kolejnym krokiem jest szkolenie przypominające w zakresie przywództwa w BHP (Safety Leadership), które odbyło się w Hucie w pierwszym tygodniu marca. Wzięli w nim udział kierownicy i liderzy – w sumie ponad 40 osób.

Czterej przeszkoleni wykładowcy Huty i stałych podwykonawców

(pracowników firm Partner, Silscrap i Kachstal).

Jednak zanim rozpoczną się same szkolenia, trzeba stworzyć szczegółowy harmonogram, który pozwoli pracownikom wziąć w nich udział bez szkody dla zadań produkcyjnych.

Docelowo w 2016 roku w programie „Bezpieczeństwo TO MY” powinno wziąć udział co najmniej 20% załogi w przypadku szkoleń pięciodniowych – i to jest wariant rekomendowany – lub 100% załogi w przypadku szkoleń jednodniowych.

Jakie tematy obejmie szkolenie? Można je podzielić na cztery grupy:

> **Złote zasady** – wszyscy pracownicy powinni je znać i zawsze ich przestrzegać.

> **Rozpoznawanie zagrożeń** – wszyscy pracownicy muszą umieć rozpoznać zagrożenia w środowisku, w którym pracują. Szkolenie „Bezpieczeństwo TO MY” pomoże rozwinąć praktyczne umiejętności zauważania zagrożeń, zrozumienia ich i określenia tego, co zrobić, by je ograniczyć.

> **Zabieranie głosu** – każdy pracownik powinien umieć i mieć odwagę zgłosić zagrożenie czy niebezpieczną sytuację, zauważoną w pracy. Podczas szkolenia pracownicy nauczą się, jak zachowywać się wobec kolegów, współpracowników i przełożonych, by skutecznie rozmawiać o zagrożeniach. Nauczą się też jak pozbyć się oporów przed zabranieniem głosu i nie nabierać wody w usta, kiedy widać niebezpieczeństwo.

> **Przyjęcie odpowiedzialności** – wszyscy pracownicy muszą się osobiście angażować w sprawy dotyczące bezpieczeństwa. Wszyscy powinni czuć, że mają prawo i obowiązek podejmować działania, które zwiększają bezpieczeństwo. I że są za nie odpowiedzialni.

Uczestnicy szkolenia będą przechodzili trening pomagający im podjąć takie działania, które mogą zmienić zachowanie kolegów.

Dzielimy się doświadczeniami

Nasz wysłannik w Kazachstanie

Grzegorz Bratek, kierownik Walcowni Drobnej, pod koniec stycznia spędził kilka dni w Kazachstanie. Zaproszono go w roli eksperta. Doradzał kolegom z Huty ArcelorMittal Temirtau.

Ewa Karpieńska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

- Koledzy z Temirtau walczą pręty żebrowane z podziałem pasma na 3 (u nas dzielimy pasmo na 4). Od dłuższego czasu mają problemy z wybiciami. Zostałem poproszony o przyjazd do nich i podzielić się naszymi doświadczeniami, w nadziei, że pomogą rozwiązać ich problemy. – opowiada Grzegorz Bratek.

Z Warszawy do Astany – stolicy Kazachstanu – jest ponad 4000 km. Podróż trwała w sumie 14 godzin. Różnica czasu – 5 godzin. Samolot wylądował w Astanie o 1. w nocy, potem był jeszcze trzygodzinny dojazd samochodem do Temirtau.

- Klimat w Kazachstanie jest dużo ostrzejszy niż u nas. Prawie przez cały mój pobyt był siarczysty mróz, nawet poniżej 30 st. – opowiada Grzegorz Bratek. – Do hotelu dotarłem o 4 rano. Okazało się, że drzwi są zamknięte i nikogo nie ma w recepcji. Dobijałem się pół godziny – i nic. Bałem się, że zamrznę – śmieje się Grzegorz. – Pomógł dopiero telefon do kolegi z tamtejszej walcowni, z którym byłem umówiony.

Zaznacza, że Walcownia w Temirtau trochę się różni od naszej. Jest tam mniejszy, bo 80-tonowy piec, do którego wsad stanowią kęsy 130x130mm. Ciąg walcowniczy ma 16 klatek produkcji Vai Pomini. Pro-



blem w wybiciami występuje przede wszystkim przy walcowaniu prętów żebrowanych fi 10.

- Podzieliłem się z kazachskimi kolegami naszymi doświadczeniami zebranymi w ciągu 8 lat pracy naszej Walcowni P20. Zostawiłem im też sporo dokumentacji. Po wielu rozmowach – prowadzonych częściowo po angielsku, częściowo po rosyjsku – doszliśmy do tego, że koledzy w Temirtau nie wymieniają łożysk w skrzynkach jeżeli uznają, że nie są one jeszcze całkowicie zużyte. My zawsze wymieniamy łożyska, jak schodzi skrzynka, bo doszliśmy do wniosku, że dużo większym problemem są awarie i wybicia w czasie produkcji. Powodują przestoje, spadek produkcji i co za tym idzie – wydajności. To generuje większe koszty niż okresowa wymiana łożysk na nowe.

- mówi Grzegorz Bratek.

ArcelorMittal Temirtau to ogromny kombinat hutniczy, który zatrudnia 16 tysięcy osób. Całe miasto jest związane z zakładem.

- Zobaczyłem tylko mały wycinek tego kolosa. Walcownia jest dobrze utrzymana, panuje w niej porządek, widać – podobnie jak u nas – wdrażanie metody 5S. Ale warunki pracy w tej hali starego typu są dużo trudniejsze niż u nas, w nowej hali Walcowni P20. Dodatkowym wyzwaniem jest klimat. Jednego dnia na walcowni było -34 st.C, a klatki, chłodzone wodą, były dosłownie schowane we mgłę, widoczność dla operatora na mostku – prawie żadna.

Kierownik warszawskiej walcowni opowiada także, że w kazachskiej walcowni stosowane są inne rozwiązania, jeśli chodzi o transport wyrobów gotowych. Na odbiorach suwnice przenoszą 12-metrowe wiązki na 4 wtkach. To zdecydowanie mniej bezpieczna metoda niż transport przy pomocy suwnic, wyposażonych w elektromagnesy.

- W Temirtau spotkałem bardzo miłych, otwartych ludzi. Załoga jest bardzo fachowa i zdyscyplinowana. Polecenia przełożonych nie podlegają dyskusji. Jest dobra organizacja pracy, porządek. Są też większe niż u nas obsady. Mam nadzieję, że moje sugestie i opinie im pomogły – podsumowuje Grzegorz Bratek.



Co myślimy o swojej pracy w Hucie?

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

Pod koniec roku mieli Państwo możliwość wypełnienia ankiety w ramach okresowego badania satysfakcji wszystkich pracowników ArcelorMittal Warszawa. Wytrwali pracownicy wzięli w nim udział już po raz ósmy.

Badania zostało przeprowadzone własnymi siłami. Kilkanaście wizyt Pani Małgorzaty Węclawek na wydziałach pozwoliło osiągnąć frekwencję na poziomie 71%. Ankiety wypełniły 332 osoby. Serdecznie za to dziękujemy. Wyniki badania opracowała firma zewnętrzna.

Pierwszy **ogólny wskaźnik zadowolenia** jest na dobrym, w miarę wysokim poziomie – „Czy jest Pan (i) zadowolony(a) z pracy w naszej firmie?” – 65% respondentów odpowiedziało, że tak:

Jakość

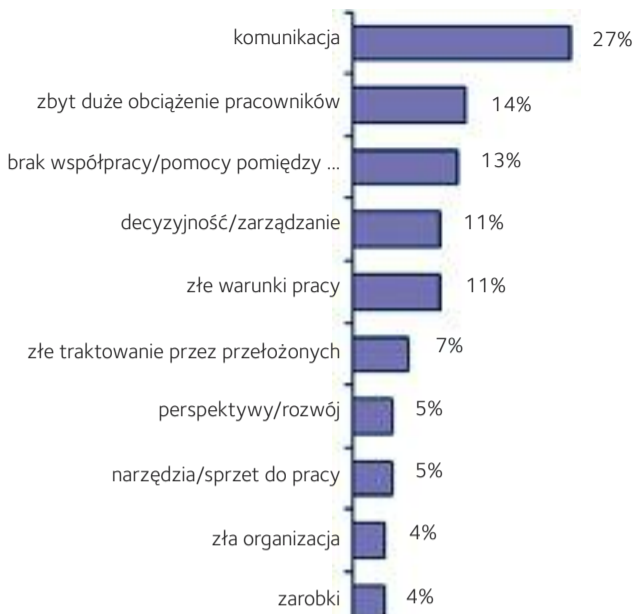
Z punktu widzenia norm jakościowych istotne jest monitorowanie świadomości wpływu pracy poszczególnych pracowników na jakość produkowanego wyrobu.

Podczas ostatniego audytu jakościowego (8-10 lutego) audytor Damian Popielarz z TÜV Rheinland, odpowiedzialny za obszar zarządzania zasobami ludzkimi, pochwalił to, że aż 82% pracowników ma świadomość wpływu swojej pracy na jakość wyrobów i usług. Za pozytywny fakt uznał także bardzo wysoką – jego zdaniem – frekwencję w badaniu. Przypomnę, że wyniosła ona 71%.

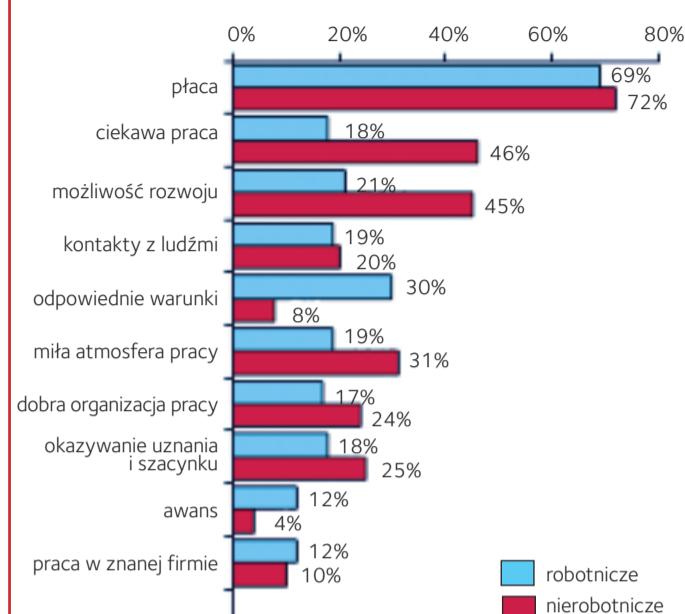
Komunikacja

We wszelkich działaniach związanych z zarządzaniem i kierowaniem

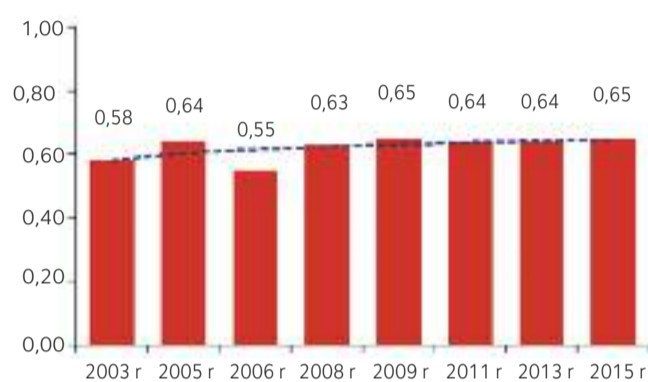
Barьеры в повседневной работе по показателям:



Co jest najważniejsze w pracy ?



Ogólny wskaźnik zadowolenia



dziej obniżających Państwa motywację do pracy.

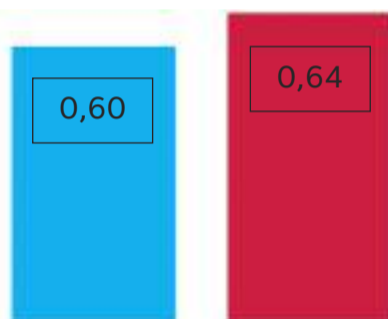
Pomimo wielu kanałów informacyjnych (spotkania, magazyn

„Jedynka”, nowe ekrany telewizyjne na wydziałach) właśnie komunikację wskazali Państwo jako obszar, wymagający poprawy.

Większość informacji w naszej firmie płynie z góry struktury na sam dół – do pracowników. Badania satysfakcji pokazują, że obecne działania są niewystarczające.

Ale nie jedyny. Okazuje się, że pracownicy Huty w coraz większym stopniu motywują: ciekawa praca i możliwości rozwoju. Poza tym pracownicy coraz większą uwagę przywiązują do okazywanego im szacunku.

Średni wskaźnik optymizmu wzrósł nieznacznie w obydwu grupach i był nieznacznie wyższy wśród pracujących na stanowiskach nierobotniczych



Co jest najważniejsze w pracy ?

Innym obszarem, ocenianym jako niewystarczający, są zarobki (dla 52% respondentów jest to przyczyna niezadowolenia). Część pracowników uważa, że wynagrodzenie nie jest wystarczające w relacji do doświadczenia i zajmowanego stanowiska.

Statystyczny hutnik jest poważnym mężczyzną po czterdzieste, z ponad 11-letnim stażem pracy, posiadającym dzieci. Potrzebuje on środków na utrzymanie rodziny – zatem zrozumiałe jest, że płaca jest wskazywana jako element bardzo ważny w życiu zawodowym.

Szacunek i dobra atmosfera w pracy, dobre relacje z kolegami (deklaruje je ponad 80%) i z przełożonymi (ponad 70%) oraz poczucie stabilności (55%) dopełniają koszyka potrzeb pracowników.

Reasumując, wskaźnik optymizmu w dniu badania był na tyle wysoki, że 79% osób, które wzięły udział w badaniu, zamierza przez najbliższe 3 lata pracować w naszym zakładzie.

Jeszcze raz serdecznie wszystkim dziękuję za udział w ankiecie, a także gratuluję szczerych wypowiedzi.

Bezpieczeństwo i zdrowie

Pracownicy dostrzegają i doceniają ogromny wysiłek, wkładany przez pracodawcę w zapewnienie bezpieczeństwa pracy. Oceniają wysoko przełożonych i kolegów, a także siebie pod względem przestrzegania przepisów i zasad BHP.

fundamentalne znaczenie ma komunikacja wewnątrz firmy.

Stworzenie pracownikom możliwości komunikowania problemów i potrzeb ma kluczowe znaczenie dla zaangażowania, które przekłada się na jakość pracy. Wyniki badań satysfakcji pracowników pozwalają nam na zlokalizowanie czynników najbar-

Goście w Hucie

Młodzi związkowcy z Turcji



23 lutego gościliśmy grupę ok. 60 młodych przedstawicieli europejskich i tureckich związków zawodowych. Najliczniejszą grupę stanowili związkowcy z Turcji, lecz byli także działacze z Francji, Hiszpanii, Niemiec i Danii. Wszyscy przyjechali do Polski na szkolenie organizowane przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych przy współpracy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

pt. „Dialog między organizacjami związkowymi Turcji i Unii Europejskiej”.

Projekt jest realizowany po to, by ułatwić prowadzenie dialogu oraz rozwinąć współpracę między organizacjami związkowymi Turcji i UE, ze szczególnym nastawieniem na rozwiązywanie problemów młodych pracowników.

Jednym z punktów szkolenia było spotkanie z członkami związków

zawodowych na terenie zakładu, w którym działają. Według organizatorów komisja zakładowa NSZZ Solidarność ArcelorMittal Warszawa jest jedną z najprężniej działających na Mazowszu. Dlatego wybrano naszą Hute.

W spotkaniu uczestniczyli: prezes zarządu ArcelorMittal Warszawa Marek Kempa, rzecznik prasowy Ewa Karpińska oraz prezydium Komisji Międzyzakładowej NSZZ

„Solidarność” ArcelorMittal Warszawa. Gości przywitał przewodniczący NSZZ „Solidarność” Lesław Korzeniewicz. Potem obejrzelni oni prezentację o historii i obecnej sytuacji Huty oraz film o procesie wytworzenia stali w naszym zakładzie.

Następnie prezes Marek Kempa, Lesław Korzeniewicz oraz członkowie Prezydium odpowiedzieli na pytania zadawane przez gości. Interesowały ich przede wszystkim

kwestie ochrony zdrowia i stosowanych u nas rozwiązań dotyczących bezpieczeństwa w pracy. Młodzi związkowcy pytali także o szkolnictwo zawodowe, o rekrutację nowych pracowników, o rynek pracy w Warszawie, o płace i zapisy zawarte w Porozumieniu Zakładowym.

- Dyskusja była bardzo ciekawa. Szkoda, że nie mieliśmy na nią więcej czasu. Dziękujemy bardzo za miłe

przyjęcie i za waszą otwartość – powiedział na zakończenie Patrick Itschert, Sekretarz Generalny EKZZ. Mateusz Szymański z Biura Ekspertki Dialogu Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” podkreślił, że odbiór spotkania wśród młodych z UE i Turcji był bardzo pozytywny. - Mam nadzieję, że kiedyś jeszcze będzie okazja, żeby nie tylko się spotkać, ale również zobaczyć z bliska kulisy produkcji – powiedział.

Jeden pracownik - wiele umiejętności

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

Szkolenia stanowią jeden ze sposobów rozwoju firmy. Pracownicy, którzy zyskują dodatkowe umiejętności, stają się bardziej kreatywni – stać ich na innowacyjne projekty. Szkoląc pracowników dajemy im sygnał, że przychylamy się do nowych rozwiązań, a wręcz ich oczekujemy. Szkolenia mają jeszcze jedną ważną zaletę: podczas wspólnej nauki pracownicy lepiej się poznają i integrują. To zmniejsza ryzyko powstawania niepotrzebnych konfliktów na terenie firmy i poprawia komunikację między współpracownikami.

Plan szkoleń na 2016 rok

W grudniu – jak co roku – zostały zebrane zapotrzebowania na szkolenia z poszczególnych wydziałów/działów. Na tej podstawie powstał plan szkoleń na 2016 rok. Oprócz obowiązkowych szkoleń zawodowych i BHP obejmuje on również liczne kursy, podnoszące kwalifikacje czy pozwalające na uzyskanie dodatkowych uprawnień.

Dofinansowanie

Rozszerzanie kwalifikacji jest uznawane powszechnie za ważny czynnik rozwoju nowoczesnej gos-

podarki. Dlatego firmom zainteresowanym szkoleniem pracowników oferowane są różne udogodnienia. Aby umożliwić coraz szerszą ofertę szkoleniową, staramy się z nich korzystać. ArcelorMittal Warszawa oraz Silscrap starają się obecnie o wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). KFS to część Funduszu Pracy, przeznaczona na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Odpowiedni wniosek, obejmujący szkolenia zawodowe jest w trakcie przygotowywania i zostanie złożony do Urzędu Pracy. Daje on szansę na uzyskanie dofinansowania w wysokości 80 proc. kosztów szkolenia.

Dofinansowanie szkoleń oferuje także Unia Europejska. Korzystamy z takich możliwości od dawna. W latach 2005 i 2006 w ramach otwartego projektu realizowanego przez firmę Altkom Akademia S.A. pt. „Program wspierania wykorzystania narzędzi i metod informatycznych w przedsiębiorstwach”, ponad 100 osób odbyło szkolenia z obsługi programu MS Excel na różnych poziomach, co pozwoliło jednym nabyć – a innym ugruntować i pogłębić umiejętności w tym zakresie.

W 2007 roku zdobyliśmy 5 miejsc na finansowane przez UE studia podyplomowe Marketing i Zarządzanie w prestiżowej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości

i Zarządzania im. L. Koźmińskiego w Warszawie.

W roku 2010 wraz z funduszami z UE pozyskanymi przez firmę HOMO CREATORE – został zrealizowany program szkoleń „miękkich” dla około 30 osób oraz specjalny program nabywania umiejętności menedżerskich dla liderów zmiany.

Wielofunkcyjność – czyli wszechstronne wykształcenie

Stałym elementem naszej polityki szkoleniowej jest rozwijanie wielofunkcyjności pracowników. Bardzo wielu z nich, oprócz kwalifikacji wymaganych na swoim stanowisku, dzięki oferowanym szkoleniom zdobyło dodatkowe umiejętności. Oto przykłady: większość suwnicowców posiada uprawnienia hakowego; wielu ma także uprawnienia przepalacza, wózkowego, nierzadko także uprawnienia energetyczne. Od 2014 roku szkolimy samodzielnie duże grupy konserwatorów suwnic, co pozwala ograniczyć korzystanie z usług firm zewnętrznych. W Utrzymaniu Ruchu staramy się stopniowo przeszkolić wszystkich mechaników i elektryków, dzięki czemu zdobywają oni pełne uprawnienia energetyczne. Bardzo często operatorzy wytopiania i odlewania na Stalowni oraz operatorzy urządzeń na Wykańcalni posiadają także uprawnienia suwnicowego, przepalacza i uprawnienia ener-



tyczne. Wszyscy liderzy zmian zdobyli uprawnienia, pozwalające na pełne zastępstwo podległych pracowników. Większość z nich ma wszystkie z możliwych szkoleń zawodowych, które mogą być potrzebne w naszym zakładzie. Przeciętnie pracownik pro-

dukcyj i utrzymania ruchu ma 5 uprawnień. Wymaga to pewnego nakładu środków z naszej strony, ale także wysiłku i chęci ze strony pracowników. Doceniamy to.

Wszechstronnie wyszkoleni pracownicy mogą lepiej wykorzysta-

tać swoje umiejętności i dokładniej wykonywać pracę. Pozwala to także na elastyczność w organizacji pracy i zarządzaniu pracownikami w razie urlopów, absencji chorobowych czy okresowego spiętrzenia prac.

> Racjonalna gospodarka odpadami

Nic się nie marnuje

W Hucie ArcelorMittal Warszawa ponad 95% odpadów powstających przy produkcji stali trafia do odzysku, w tym 65% do recyklingu. Przydają się zarówno przy budowie dróg, jak przy produkcji urządzeń AGD.



Marian Elias

marian.elias@arcelormittal.com

Ilość surowców naturalnych na Ziemi stopniowo się zmniejsza. Na szczęście, ludzie rozumieją coraz lepiej, że trzeba odchodzić od modelu „produkujemy – zużywamy – wyrzucamy” i zmierzać w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym, w której odpady, jeśli powstają, są surowcem dla dalszej produkcji.

Takie podejście stosujemy w Hucie od wielu lat. Stal ma tę korzystną cechę, że można ją przetwarzać bez końca – recykling w tym przypadku jest stuprocentowy. Ale co się dzieje z produktami ubocznymi i odpadami, które powstają w czasie produkcji stali? W ArcelorMittal Warszawa są one wykorzystywane na różne sposoby.

Żużel z pieca i piecokadzki przekazujemy do współpracującej z nami firmy, gdzie po skruszeniu i odseparowaniu części magnetycznych (głównie tak zwanych skrępepów) produkowane jest kruszywo drogowe różnych wymiarów. Kruszywo wykorzystywane jest później do

budowy dróg i nasypów. Natomiast skrzepy wracają do naszego łukowego pieca elektrycznego (EAF) na Stalowni, gdzie zostają ponownie przetopione na płynną stal.

Pył z pieca elektrycznego przekazujemy do specjalistycznej firmy zewnętrznej, gdzie odzyskiwany jest z niego cynk w procesie przetopienia w piecach Waelz'a.

Materiały ogniotrwałe: część wykorzystujemy samodzielnie do powtórnego murowania wyłożenia pieca EAF na Stalowni. Część przekazujemy producentom materiałów ogniotrwałych magnetytowych do powtórnego wykorzystania. Reszta przerabiana jest na kruszywo drogowe – podobnie jak żużel.

Zgorzelina walcownicza wysyłana jest do ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej jako wsad do wielkiego pieca. Pozostała część trafia do firmy, która po zmieszaniu zgorzeli z betonem produkuje przeciwwagi stosowane głównie w sprzęcie AGD (pralki, suszarki), a także w maszynach budowlanych.

Ziemia z wagonów transportujących żelazną rudy – odzyskujemy z niej żelazo stalowe (na przesiewaczu bębnowym z separacją magnetyczną), który trafia do pieca. Pozostałość przekazujemy firmie zewnętrznej.

Przepracowane oleje maszynowe, smarowe i hydrauliczne przekazywane są głównie do powtórznej rafinacji.

Opakowania z tworzyw sztucznych i drewna – po wyselekcjonowaniu przekazujemy firmie zajmującej się selektywną zbiórką odpadów.

Własny żelazo stalowy technologiczny i poamortyzacyjny, na który składają się odpady powstające w czasie walcowania i obcinania prętów do wymaganej długości, zużyte części maszyn i urządzeń, a także materiały metalowe odzyskiwane w czasie rozbiórki nieużywanych hal produkcyjnych – przetwarzamy w naszym piecu EAF.

> Artysta w hucie

Huta Lighting

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

Kuba Bąkowski – uznany artysta wizualny, autor filmów video, rzeźb, instalacji i projektów fotograficznych pokazywanych przez renomowane polskie i międzynarodowe instytucje sztuki – zrealizował w hucie swój najnowszy projekt pod roboczym tytułem „Huta Lighting”.

Polegał on na sfotografowaniu kaskaderów skaczących z dużej wysokości. Podczas lotu skoczkiowie wyposażeni w silne źródło światła kreśliли w powietrzu rodzaj rysunku. Artysta utrwałił go przy pomocy fotografii, naświetlanej na długiej ekspozycji. Ta fotografia przedstawiająca świetlny rysunek w industrialnym pejzażu – stanowi efekt projektu.

Skoki były wykonywane z nieczynnej wieży ciśnieniowej położonej w sąsiedztwie hali Stalowni. Grupa 6 kaskaderów, specjalizujących się w skokach z dużej wysokości, pod przewodnictwem Andrzeja Paradowskiego, zaczęła pracę od wielogodzinnego montażu osprzętu i zabezpieczeń. Potem przyszedł czas na skoki. Najpierw próbne, w świetle dziennym, potem już te rejestrowane na zdjęciach i wykonywane w ciemności. Skoki odbywały się na linii dynamicznej w stylu free jump. Podczas skoku każdy kaskader miał plecak, w którym Kuba Bąkowski zainstalował wykonaną przez siebie konstrukcję z silną lampą. To ona „rysowała” świetlne linie w powietrzu. Podczas



ostatniej sesji skoczek został dodatkowo wyposażony w lampę błyskową na aluminiowym drążku.

– Wyzwalana radiowo dała efekt zamrożenia skoczka w locie z jednoczesną linią rysowaną moją lampą, jak w poprzednich razach – opowiada Kuba Bąkowski.

W sumie podczas trzydniowej sesji na przełomie stycznia i lutego wykonano kilkadziesiąt skoków i zdjęć. Artysta stworzył z nich ostre, techniczny obraz, który zostanie pokazany na wystawie pt. „Villa Straylight” w Centrum Sztuki Współczesnej (CSW) Zamek Ujazdowski.

– Dziękuję bardzo Hucie ArcelorMittal Warszawa w imieniu swoim i CSW za możliwość zrealizowania tego projektu. Oficjalnie podziękuję Państwu również pod-

czas otwarcia wystawy 22 kwietnia. Wczorajszą sesję dopełniłem swoim pierwszym w życiu skokiem – powiedział Kuba Bąkowski po zakończeniu zdjęć.

Villa Straylight to trylogia wystawowa poświęcona twórczości Michała Frydrycha, Piotra Grabowskiego i Kuby Bąkowskiego. Projekt podzielony jest na trzy rozdziały. Autorem każdego z nich jest jeden z artystów biorących udział w projekcie.

Kuratorem wystawy jest Stach Szabłowski.

Więcej informacji na temat twórczości Kuby Bąkowskiego znajdziesz m.in. w portalu Culture.pl (<http://culture.pl/pl/tworca/kubabakowski>) oraz na autorskiej stronie artysty (<http://www.kubabakowski.net/>).



Przyjaciel zwierząt

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

– Bardzo lubię zwierzęta i uważam, że każdy cywilizowany człowiek powinien im pomagać, opiekować się nimi, kiedy tego potrzebują – mówi Stanisław Karkocha. Od trzech lat pracuje na warsztacie Stalowni. Zajmuje się naprawą i przeglądami krystalizatorów, które schodzą z linii COS.

– W Hucie jest spora gromadka kotów wolno żyjących. Wiem, że cztery lata temu wolontariusze Towarzystwa Opieki nad Zwierzętami (TOZ) prowadzili tu akcję odławiania i sterylizowania kotów. Jednak takie akcje powinno się powtarzać co pewien czas, bo pojawiają się nowe

Sterylicacja i kastracja (pozbawienie możliwości rozmnażania) zwierząt bezdomnych oraz domowych to norma we wszystkich cywilizowanych krajach oraz najskuteczniejsza metoda unikania niekontrolowanej rozrodczości zwierząt. Program opieki nad zwierzętami bezdomnymi oraz zapobieganiu bezdomności Urzędu Miasta m. st. Warszawy zakłada zachęcanie właścicieli zwierząt do ich sterylizacji i kastracji, poprzez prowadzenie działań edukacyjno-informacyjnych oraz akcji dofinansowywania tych zabiegów.

Koty wolno żyjące, bytujące głównie w piwnicach budynków mieszkalnych, są elementem ekosystemu miejskiego, a ich obecność zapobiega rozprzestrzenianiu się gryzoni (myszy i szczurów). W celu kontroli populacji kotów wolno żyjących, w tym jej zdrowotności, Urząd m.st. Warszawy finansuje zabiegi sterylizacji i kastracji oraz leczenie. Ponadto, wspiera osoby społecznie opiekujące się zwierzętami (karmicielami) poprzez zapewnienie karmy na dokarmianie kotów.

Owieczki – Mania i Stania – należą do rasy „wrzosówka”. To rzadka już w tej chwili rasa. Są przyjazne i ciekawskie, ale płochliwe.

– Zbudowaliśmy im ocieploną małą owczarnię, ale nie chcą z niej korzystać nawet w czasie mrozu, wolą być na wybiegu – opowiada pan Stanisław. W menażerii na Dewajtis mieszka jeszcze kozioł Mietek. No i koty, którym pan Stanisław z kolegą zbudował „przedział mieszkalny” w ocieplonej stajni Franka, w takim miejscu, żeby nie przeszkadzały starzejącemu się osiołkowi, który – gdy go coś zdenerwuje – potrafi energicznie kopnąć. Kiedy robi się cieplej, przychodzi też jeże. Lubią wyjadać



zwierzęta. Jestem karmicielem kotów, zarejestrowanym w Urzędzie Dzielnicy Bielany. Karmię koty poza godzinami pracy, one mnie znają i lubią; kiedy mnie widzą, przybiegają do mnie, łaszczą się. Czekają na jedzenie i na pogłaskanie. – opowiada pan Stanisław. Podkreśla, że na szczęście w tym co robi nie jest sam. Jest kilka osób w Hucie, które dokarmiają koty za własne pieniądze. Mówi, że niektóre koty wymagają także leczenia. Kiedy udaje mu się je złapać, zanosi je do weterynarza.

– Jeśli znajduję bezdomne kotki, które mają szansę na adopcję, staram się im znaleźć przyjazny dom. Koty chore, pokiereszowane, których już nikt nie weźmie, zostają

u mnie. Opiekujemy się nimi z żoną, nauczyliśmy się robić zastrzyki i kroplówki. W naszym domu mają taki koci ZUS. Dożywością emeryturę – opowiada pan Stanisław. Podkreśla, że od wielu lat w leczeniu kotów bardzo pomagają mu lekarzki weterynarii: pani Alicja Jolanta Glasgall i pani Iwona Wójcik a także przedstawicielka wydziału Ochrony Środowiska Urzędu Dzielnicy Bielany pani Halina Sękas.

Po wyleczeniu niektóre koty trafiają do małego „zwierzyńca”, jaki powstał przy kościele Pokamedulskim w Łasku Bielańskim przy ul. Dewajtis. Pan Stanisław z żoną i drugim małżeństwem opiekują się tam zwierzętami. Najbardziej zna-

nym mieszkańcem przykościelnej stajenki jest osioł Franek.

Od zeszłego roku przykościelny zwierzyńiec wzbogacił się o dwie owieczki. – Ksiądz proboszcz Wojciech Drozdowicz zgodził się początkowo tylko na jedną, ale owce to zwierzęta stadne i są nie-szczęśliwe w samotności. Udało mi się więc księdza namówić na dwie.

Pan Stanisław wynalazł je pod Wyszkowem, w hodowli wskazanej mu przez fryzjera, który okresowo przyjeżdża na Dewajtis, żeby strzyć zwierzęta. Także osła Franka, który po zimie jest porośnięty gęstym, zbitym futrem. – Fryzjer to świetny fachowiec, zna wszystkie hodowle na Mazowszu. Jego zawód powoli ginie, nie widać następców.

karmę dla kotów, bardzo im smakuje, ale potrafią nieźle nabrudzić – Franek ich nie lubi – ocenia pan Karkocha.

– W ramach współpracy w Urzędzie Dzielnicy Bielany, otrzymuję raz na kwartał przydział karmy, ale to starczy tylko na miesiąc. Resztę kupuję sam. Uważam jednak, że warto, bo opieka nad zwierzętami i ich przyjaźń, dają wielką satysfakcję – podkreśla pan Stanisław.

Chcesz wiedzieć więcej? Chcesz się włączyć w program sterylizacji kotów w twojej okolicy? Chcesz zostać wolontariuszem? Informacje znajdziesz na www.toz.pl i warszawa@toz.pl



> Krótko ze świata

Międzynarodowe

ArcelorMittal doceniony za działania na rzecz zrównoważonego rozwoju w raporcie dotyczącym gospodarki obiegu zamkniętego. ArcelorMittal został uznany za jedną z wiodących firm w nowym raporcie na temat zrównoważonego rozwoju. Holenderskie Stowarzyszenie Inwestorów na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (VBDO) opublikowało raport za 2015 rok – Wzorzec praktyk działalności gospodarki obiegu zamkniętego. To badanie porównawcze 53 spółek notowanych na giełdzie holenderskiej. ArcelorMittal, notowany na giełdzie w Amsterdamie, znalazł się na dziewiątym miejscu w uznaniu za działania firmy w obszarze gospodarki działającej w obiegu zamkniętym. 25.01.2016

Ameryka

ArcelorMittal Cleveland nagrodzony przez General Electric za ochronę środowiska.

ArcelorMittal Cleveland w Stanach Zjednoczonych zdobył uznanie dostawcy General Electric (GE) za postępowanie w gospodarce ściekami. Zakład uzdatniania wody w walcowni gorącej ArcelorMittal Cleveland zdobył nagrodę przyznaną przez GE Power & Water za szereg udoskonaleń w procesie oczyszczania wody. 02.02.2016

„Stalowi giganci” obchodzą swoje święto w Meksyku.

ArcelorMittal Mexico uhonorował swoich najdłuższych pracujących pracowników podczas uroczystości dla pracowników z ponad 40-letnim stażem i ich rodzin. Podczas grudniowej uroczystości uhonorowano 81 członków załogi za wiele lat ciężkiej pracy i zaangażowanie. Razem, 81 pracowników ma w sumie 4000 lat doświadczenia w hutnictwie. 01.02.2016

Europa

ArcelorMittal Krzywy Róg na liście największych eksporterów Forbesa.

ArcelorMittal Krzywy Róg, największy producent węgla i stali na Ukrainie, został uznany przez ukraiński magazyn Forbes za wiodącego eksportera w 2015 r. Analizę przeprowadzono w oparciu o wyniki największych firm na Ukrainie w pierwszej połowie zeszłego roku. 17.02.2016

Marsz w Brukseli – europejscy hutnicy domagają się równych szans

15 lutego tysiące przedstawicieli ponad 30 branż europejskiego przemysłu – łącznie z naszą – wzięły udział w marszu w Brukseli, aby nakłonić UE do utrzymania instrumentów chroniących przed tanim, chińskim importem i nienadawania Chinom statusu gospodarki rynkowej (MES). 15.02.2016

Azja

Przełomowe 10 milionów ton w Temirtau

Firma ArcelorMittal Temirtau wyprodukowała 10 milionów ton stali ocynkowanej od otwarcia ocynkowni w 1998 roku. Ta pierwsza ocynkownia w Kazachstanie oraz Azji Środkowej, przyczyniła się do otwarcia nowych rynków. Wyroby ocynkowane eksportowane są z zakładu do 80 krajów na całym świecie. 16.02.2016

Więcej informacji na www.mylarcelormittal.com

> 1 • Arcelor Mittal Warszawa • marzec 2016

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa.

Wydawca:
ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o

Redakcja:
Ewa Karpińska

Współpraca:
Alina Bielecka, Zofia Bieguszevska-Kochan, Jarosław Szablowski, Grzegorz Bratek, Marian Eliaz, Stanisław Karkocha, Lesław Korzeniewicz, Małgorzata Węclawek

Zdjęcia:
Donna Mandelbaum, KC Streetcar Authority, Globe Trade Centre, Grażyna Adamska, Jakub Bąkowski, Grzegorz Kielich, Ewa Karpińska, Monika Karkocha

Skład i druk:
Agencja Wydawnicza SOWA

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



Na okładce:
Szyny produkowane przez ArcelorMittal są coraz częściej wykorzystywane w USA. Zastosowano je przy rozbudowie infrastruktury transportowej w Kansas City (Missouri). W latach 2014 – 2015 zakład ArcelorMittal Steelton (Pensylwania) dostarczył 765 ton kształowników szynowych TRAM112 (Tram Rail ArcelorMittal) i 74 tony długich szyn w gatunku 115RE 80' Nowoczesny tramwaj Kansas City Streetcar przechodzi obecnie testy i zostanie udostępniony pasażerom na wiosnę 2016 roku.

European Newspaper AWARD
NEWSPAPER DESIGN & CONCEPT