



ArcelorMittal

1 firma, 1 społeczność, 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa czerwiec 2016, Nr 30



04

Nowe rekordy na Walcowni i Stalowni



04

Tydzień Nauki 2016
Zachęta do stałego zdobywania wiedzy i „pigulka edukacyjna” dla pracowników

Alina Bielecka
alina.bielecka@arcelormittal.com



05

Warszawa z naszej stali
Co łączy Centrum Praskie Koneser, kompleks biurowy West Station i obwodnicę Marek?

Mirosław Czub
miroslaw.czub@arcelormittal.com



06

Bezpieczeństwo to MY
Nowe szkolenia dla pracowników produkcji

Jarosław Szabłowski
jaroslaw.szblowski@arcelormittal.com



08

Dzień Otwarty w Hucie
Warszawiacy zobaczyli na własne oczy, jak produkujemy stal

ArcelorMittal ogłasza wyniki finansowe za pierwszy kwartał 2016

ginette.dematteis@arcelormittal.com

6 maja nasza firma ogłosiła wyniki za pierwszy kwartał 2016 roku. Na wyniki pierwszych trzech miesięcy miały wpływ trudne warunki drugiego półrocza ubiegłego roku, kiedy różnica pomiędzy cenami surowców a cenami stali osiągnęła najniższy poziom. Zgodnie z naszymi oczekiwaniami, od tego czasu marża na kluczowych rynkach poprawiła się, co widać w wynikach za ten kwartał.

Priorytety na rok 2016

W dalszym ciągu musimy się skupić na:

- poprawie naszych wyników BHP, zwłaszcza na zapobieganiu wypadkom śmiertelnym;
- zrealizowaniu naszych celów finansowych i utrzymaniu dodatnich przepływów pieniężnych;
- wdrożeniu naszego planu strategicznego.

W liście do pracowników Lakshmi Mittal pochwalił postęp w poprawie wskaźnika wypadków z przerwą w pracy, ale podkreślił, że należy zrobić więcej, by zmniejszyć liczbę wypadków śmiertelnych. - W tym roku odnotowaliśmy już cztery wypadki

śmiertelne, o cztery mniej niż w tym samym okresie w roku 2015. To jednak o cztery za dużo – powiedział¹.

W nagraniu wideo z Nicolą Davidson, wiceprezes odpowiedzialną za komunikację i odpowiedzialność biznesu, Lakshmi Mittal powtórzył, że nie możemy być zadowoleni, dopóki nie osiągniemy zerowej liczby wypadków. Wyraził swoje zaniepokojenie rosnącą liczbą zanotowanych zdarzeń, które mogły zakończyć się wypadkiem. - To wypadki, które mogły zakończyć się poważnym urazem lub śmiercią. To sygnał, że może być więcej wypadków w przyszłości - ostrzegł, mówiąc, że w nadchodzących miesiącach trzeba będzie się skoncentrować na tym obszarze.

Zgodnie z naszymi oczekiwaniami, wskaźnik EBITDA za ten kwartał wyniósł 0,9 mld dolarów, co oznacza spadek o 15,9 proc. w porównaniu z czwartym kwartałem ubiegłego roku. W momencie ogłaszania wyników za cały rok Lakshmi Mittal powiedział, że mimo trudnych okoliczności są pozytywne sygnały - ceny stali osiągnęły już najniższy poziom.

Od tamtego czasu zanotowaliśmy wyższy od oczekiwanego popyt ze strony Chin, który spowodował, że marże osiągnęły najwyższy poziom od dłuższego czasu. Według naszego dyrektora generalnego,

- Wskaźnik częstotliwości wypadków z przerwą w pracy wyniósł 0,72 w porównaniu do 0,83 w czwartym kwartale roku 2015;
- Wskaźnik EBITDA wyniósł 0,9 mld dolarów, mniej o 15,9 proc. w porównaniu z czwartym kwartałem 2015 roku;
- Wysyłka stali na poziomie 21,5 mln ton - wzrost o 8,8 proc. w porównaniu z czwartym kwartałem 2015 roku;
- Wysyłka rudy na poziomie 13,1 mln ton, z czego 7,8 mln ton wysłano po cenach rynkowych;
- Prognozowane zadłużenie netto na poziomie 13,3 mld.

„kiedy widzimy poprawę na rynkach, musimy wykorzystać każdą możliwość, by zwiększyć wartość sprzedaży”. Podkreślił również, że marże mogą zmaleć ponownie, a rynek będzie niestabilny; Nie wiemy, kiedy rząd Chin zrealizuje zapowiadaną redukcję zdolności produkcyjnych od 100 do 150 mln ton.

W segmencie wydobywczym przez ostatnie cztery miesiące ceny rudy wzrosły o prawie 50 procent. Wpłynęło na to szereg czynników: lepsza dostępność kredytów, wzrost cen stali w Chinach, zmniejszenie produkcji w kopalniach, wobec wzrostu dostaw z Australii i Brazylii. Pozytywny efekt wyższych cen został ograniczony przez niższe poziomy wysy-

łek rudy (niższe o 21,1 proc. kwartał do kwartału) – w wyniku niższych sezonowych wysytek w Kanadzie oraz mniejszej produkcji w Liberii i Meksyku, ponieważ skupiamy się na najbardziej konkurencyjnych cenowo zakładach. Lakshmi Mittal pochwalił segment wydobywczy za „niesamowite wyniki” w ograniczeniu kosztów o 20 proc. w 2015 względem założonych 15 proc.; wskaźnik EBITDA utrzymuje się na stabilnym poziomie 98 mln dolarów kwartał do kwartału, dołtariliśmy do do progu rentowności przy cenie 40 dolarów za rudę. Celem jest dalsza redukcja kosztów o około 10 proc. w 2016 roku.

W drugiej połowie roku realizowanie naszych celów finansowych

i utrzymanie pozytywnych przepływów pieniężnych (przychody wyższe niż wydatki) będzie zależało od tego, jak będziemy realizować założenia strategicznego Planu działań 2020.

Lakshmi Mittal podziękował pracownikom, którzy realizują strategiczne cele: „Generują nowe pomysły, tworzą nowe zespoły i mówią nam, że jest jeszcze wiele do zrobienia...”. Ludzie rozumieją, że niestabilność na rynku stalowym będzie trwać, - „musimy dokonać pewnych zmian, które zapewnią zrównoważony rozwój firmy i przyniosą wartość dodaną naszym akcjonariuszom”. Lakshmi Mittal podkreślił postęp we wdrażaniu Planu działań 2020 w różnych seg-

mentach, w tym rozwój Calvert w Stanach Zjednoczonych, plan transformacji i tworzenie klastrow w europejskich zakładach, optymalizację produktów wysoko przetworzonych w Brazylii, poprawę konkurencyjności w Afryce i w krajach WNP.

W tym roku obchodzimy 10. rocznicę utworzenia ArcelorMittal. Lakshmi Mittal powiedział: - Przez te 10 lat udało nam się wiele osiągnąć, dostosowując się do bardzo trudnych warunków rynkowych. Pokazaliśmy, że umiemy działać w wymagającym środowisku (np. podczas wojny na Ukrainie czy epidemii eboli we wschodniej Afryce), rozwijając jednocześnie nowoczesne produkty stalowe dla naszych klientów, czy też umacniając naszą pozycję wiodącego dostawcy na głównych rynkach i w ważnych segmentach, takich jak np. przemysł motoryzacyjny.

Teraz powinniśmy się skupić na kolejnych dziesięciu latach i utrzymaniu w sposób zrównoważony naszej pozycji lidera. Pragniemy przenieść firmę na kolejny poziom doskonałości.

Więcej o wynikach na myarcelormittal.com, gdzie znajdziecie list i wideo Lakshmiego Mittala.

¹ Liczba wypadków śmiertelnych zwiększyła się do 8 w czerwcu 2016r.

> Nauka - droga do realizacji celów strategicznych

Nauka i rozwój tworzą wartość dodaną

W tym miesiącu pracownicy ArcelorMittal na całym świecie obchodzili po raz czwarty Tydzień Nauki.

Tegoroczne obchody, przypadające na tydzień od 13 do 17 czerwca, były zorganizowane wokół tematu „Czy jesteście gotowi na Action 2020?”, a celem było doskonalenie umiejętności, których potrzebują pracownicy, by sprawnie wdrażać pięcioletni plan strategiczny firmy.

Sukces planu Action 2020, którego celem jest rzeczywista, strukturalna poprawa biznesu ArcelorMittal, zależy od tego w jakim stopniu poszczególne segmenty naszej Grupy będą osiągać cele strategiczne. Ponieważ to pracownicy są prawdziwą siłą napędową Action 2020, tegoroczny Tydzień Nauki koncentrował się na umiejętnościach, których potrzebują, by efektywnie realizować plany strategiczne.

Inicjatywy lokalne były dostosowane do miejscowych potrzeb i priorytetów, i były „tak różnicowane i kreatywne jak w poprzednich latach” - mówi Brian Callaghan, wiceprezes Przywództwa i Rozwoju. Był to szeroki wachlarz wydarzeń - od sesji „lunch and learn” do maratonu programowania oraz szkoleń online w zakresie finansowych aspektów Action 2020. Kilka zakładów zorganizowało równoległe sesje szkoleniowe, dające możliwość poszerzenia oferty i przyciągnięcia maksymalnej liczby pracowników, dzieci i studentów. Wszystkie sesje koncentrowały się na pracownikach i ich umiejętnościach w zakresie przywództwa i rozwoju, potrzebnych do odegrania aktywnej roli na kolejnym etapie rozwoju naszej firmy.

Brian, który przyczynił się do tego, że Tydzień Nauki zagościł na stałe w kalendarzu Grupy, opowiada jak wyglądały początki tej popularnej inicjatywy: „Pierwszy Tydzień Nauki odbył się w ArcelorMittal Dofasco i zakończył się dużym sukcesem. Dzięki temu doświadczeniu Rada Nauki wprowadziła inicjatywę w szerszym zakresie



w roku 2013. W pierwszym Tygodniu Nauki udział wzięło ponad 11 tysięcy pracowników; stąd wiedzieliśmy, że można zrobić z tego coroczne wydarzenie”.

Tydzień Nauki to okazja do promowania oferty szkoleniowej, włącznie z ArcelorMittal University, akademiami tematycznymi i lokalnymi ośrodkami szkoleniowymi. To także okazja, by zachęcić pracowników do zastanowienia się nad tym, jak uczenie się nowych umiejętności może im pomóc w rozwoju kariery. Pozwala on także podkreślić, jak ważny jest w naszej organizacji proces uczenia się i rozwoju pracowników.

Według Briana Callaghana „W ArcelorMittal można często usłyszeć o modelu 70-20-10. 70% naszej wiedzy i umiejętności pochodzi z praktyki, np. poprzez szkolenie w miejscu pracy, 20% wzdłuż relacji z innymi, a 10% - tradycyjnym szkoleniem. Uczenie się to stały proces, który rozkłada i staje się bardziej efektywny w interaktywnym i wspierającym środowisku. Takie właśnie środowisko chcemy rozwijać w ArcelorMittal. Każdy powinien codziennie sam się uczyć oraz uczyć kogoś”.

ArcelorMittal University został stworzony w oparciu o te zasady,

krótko po fuzji spółki. W krótkim czasie rozwinął się, oferując bogatą gamę szkoleń tradycyjnych, online i mieszanych. Odegrały one kluczową rolę w połączeniu dwóch spółek i budowie kultury ArcelorMittal.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat Uniwersytet rozwijał się, oferując pracownikom sieć regionalnych kampusów (w Luksemburgu, RPA, Ostrawie w Czechach, Hiszpanii, Kanadzie, na Ukrainie i w Kazachstanie), oraz akademie tematyczne. Obecnie każdy pracownik ma bezpośredni dostęp do szerokiej gamy szkoleń internetowych oraz bogatego katalogu szkoleń tradycyjnych,

organizowanych lokalnie i centralnie.

Szczególnie rozwój Online Campus był „nieprawdopodobnym wydarzeniem” - mówi Brian. „Początki były bardzo skromne. Nasza obecna oferta szkoleń internetowych zapewnia bezpłatny dostęp do szerokiej gamy ścieżek szkoleniowych, które mogą rzeczywiście pomóc w indywidualnym rozwoju w wielu obszarach. Wystarczy tylko połączyć się z MyOnlineCampus i poszukać odpowiednich rozwiązań”.

Mimo wielu wyzwań, z którymi Grupa musiała się zmierzyć, zarząd zawsze wspierał Uniwersytet oraz naukę i rozwój. „Spółka przywiązuje

dużą wagę do inwestowania w ludzi, którzy stanowią integralną część biznesu i decydują o przyszłości firmy. Dzięki takiemu wsparciu wdrożyliśmy inicjatywy, które pozwoliły poprawić efektywność kosztową szkoleń ich zakres czasowy oraz bezpośrednio powiązanie z naszym biznesem”.

To zaangażowanie oznacza, że możemy oczekiwać dalszej ewolucji programów szkoleniowych. „Stale uaktualniamy istniejące programy, biorąc pod uwagę strategię biznesową” - wyjaśnia Brian. „Nowe inicjatywy obejmują aplikację dla nowo zatrudnionych osób, przewodnik dla pracowników po awansie lub zmianie stanowiska. Chcemy, aby nauka sprawnie integrowała się z codziennymi wyzwaniami pracowników. Dlatego nasze kursy internetowe wkrótce będą dostępne za pośrednictwem jednego dotknięcia ikony na smartfonie/tablecie”.

Czy nauka i rozwój mogą rzeczywiście pomóc w realizacji planu Action 2020? „Tak” - mówi Brian. „Poprawa wyników spółki w sposób stały i trwały wymaga poprawy wyników indywidualnych. Robimy to poprzez stały rozwój naszych umiejętności, co z kolei umożliwia rozwój organizacji i lepsze wyniki. Jeżeli każdy pracownik na każdym poziomie skupi się na rozwoju jednej umiejętności, która umożliwi mu bardziej efektywną pracę, z pewnością pomoże nam zrealizować plan Action 2020”.

Dodaje: „Uniwersytet jest właściwie umocowany, by wspierać umiejętności niezbędne do realizacji Action 2020 i nie tylko. Będziemy jednak musieli zwiększyć umiejętności w zakresie korzystania ze szkoleń online oraz skupić się na lokalnych szkoleniach - w lokalnych językach - tam, gdzie to możliwe. Naszym celem jest zapewnienie, aby Uniwersytet nadal pełnił kluczową rolę partnera strategicznego dla całego biznesu”.

List prezesa zarządu

Szanowni Państwo,

Bezpieczeństwo to My – tak nazywa się nowy program szkoleniowy, realizowany w ArcelorMittal Europe. W czerwcu ruszył także w Warszawie. To ważny program, w którym do końca roku weźmie udział większość pracowników operacyjnych naszej Huty, a także pracownicy głównych firm podwykonawczych. Został on pomyślany jako cykl warsztatów, podczas których uczestnicy nie tylko słuchają wykładowców, ale dzielą się swoimi doświadczeniami, dyskutują na temat bezpieczeństwa w pracy, proponują nowe rozwiązania. Cieszę się, że pierwsze komentarze osób, które już wzięły udział w szkoleniu są pozytywne. Chwalą jego formułę i rozumieją cel, który jest zawarty w nazwie programu: *Bezpieczeństwo to MY*. MY – bo któż inny może decydować o tym, czy praca, którą codziennie wykonujemy, jest bezpieczna dla nas i naszych współpracowników.

ArcelorMittal ogłosił strategiczny Plan działań 2020 (Action 2020). To nowa nazwa, ale nie nowa inicjatywa. Action2020 nie zawiera nowych celów, lecz obejmuje plany strategiczne i zadania dla poszczególnych segmentów, regionów i krajów. Każdy zakład ma w nim swoją rolę do odegrania. Plan zakłada, że do roku 2020 jako Grupa zwiększymy wskaźnik Ebitda o 3 mld USD, a w przeliczeniu na tonę wzrośnie on do 85 USD. Celem jest także osiągnięcie 2 mld USD przepływów pieniężnych do 2020 roku. Mówiąc w największym skrócie: aby to wykonać – trzeba dążyć do maksymalnego wykorzystania mocy produkcyjnych, rozwijać produkcję wyrobów o największej wartości dodanej (w naszym przypadku – prętów jakościowych) i zwiększać wydajność produkcji.

W ArcelorMittal Warszawa wszystkie powyższe zadania są



dobrze znane – pracujemy nad nimi każdego dnia. Mamy też wyraźne osiągnięcia: w maju rekordową miesięczną produkcję wykonała Walcownia, przekraczając zazwyczaj dotąd granicę 42 tysięcy ton. W początku czerwca Stalownia wyprodukowała rekordową ilość 30 wytopów podczas doby. Gratuluję załogom obu wydziałów. Dobrze wiem, że bez ich determinacji i prawdziwego zaangażowania w pracę te wyniki nie byłyby możliwe. Wiem także, że takie sukcesy osiąga się tylko dzięki dobrej pracy zespołowej. Dlatego rekordy cieszą mnie nie tylko ze względu na wy-

produkowane ilości, które zwiększają naszą wydajność, lecz także dlatego, że dowodzą one jak dobry i umiemy współpracować ze sobą zespół pracuje w naszej Hucie.

W najbliższych miesiącach część tego zespołu czekają spore zmiany – przeprowadzka z budynku TJ do nowej siedziby w biurcu. W trakcie przenosin są już Biuro Techniczne i Biuro Ochrony Środowiska. Największa operacja czeka Dział Jakości i Technologii, który musi przenieść do nowej siedziby swoje laboratoria. Przeprowadzki zawsze są kłopotliwe, ale nowa siedziba

z pewnością zapewni wszystkim wyższy komfort pracy. W przypadku laboratoriów zyskają one także kilka nowych urządzeń, które tę pracę ułatwią i przyspieszą.

Ale nie tylko pracą człowiek żyje, więc cieszę się, że mieliśmy okazję do dobrej zabawy na naszym rocznym pikniku rodzinnym. Zbliżają się wakacje i życzę wszystkim pracownikom Huty, by mogli je wykorzystać na relaks i odpoczynek, nabrać energii do dalszych dokonań. Bezpiecznych i udanych urlopów!

Marek Kempa

> Dzień Hutnika

Hutnicze Święto na Bielanach

10 maja b.r. z okazji Dnia Hutnika (przypadającego kilka dni wcześniej, bo w dniu św. Floriana, czyli 4 maja) grupa ponad 80 byłych i obecnych hutników spotkała się na Rondzie Hutników Warszawskich, przy stacji metra Wawrzyszew. Wśród nich członkowie Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa, byli i obecni pracownicy Huty, przedstawiciele hutniczych organizacji związkowych. Władze Dzielnicy reprezentowali: wiceprzewodnicząca Rady Dzielnicy Bielany Anna Czarnecka,

burmistrz Tomasz Mencina i zastępca burmistrza Włodzisław Piątkowski. To oni, wraz z prezesem Huty ArcelorMittal Warszawa Markiem Kempą i przewodniczącym Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa Jerzym Trześniewskim, złożyli na rondzie wiązanek kwiatów z okazji hutniczego święta. Towarzystwo im pracownicy Huty w galowych strojach. Przypomnijmy: nazwa Rondo Hutników Warszawskich została nadana w listopadzie 2014 roku, aby w sposób symbo-

liczny oddać cześć pokoleniom byłych i obecnych pracowników Huty Warszawa.

Potem hutnicy uformowali pochód, który przemaszerował do stacji Metra Młociny. Tu rozdano ulotki, postulujące zmianę nazwy metra na „Młociny – Huta”, o co społeczność hutników zabiega od lat. Następnie złożono kwiaty pod pomnikiem – walcarką przy bramie Huty.

– Przeszliśmy dziś drogę, którą prawie 60 lat temu pokonywały codziennie pieszo pierwsze poko-

lenia pracowników Huty Warszawa. Wtedy jeszcze autobusy nie docierały pod bramę zakładu; końcowy przystanek znajdował się właśnie tam, gdzie dziś mamy swoje hutnicze rondo. Naszym zadaniem, przy pomocy władz dzielnicy Bielany i Miasta, jest zapewnić, by warszawska Huta nadal się rozwijała i dawała pracę kolejnym pokoleniom hutników warszawskich – powiedział prezes Marek Kempa, dziękując wszystkim obecnym za udział w uroczystości.



Sztandar poświęcony 35 lat temu

26 kwietnia br. minęła 35. rocznica poświęcenia Sztandaru NSZZ „Solidarność” Huty Warszawa.

W 1981 roku uroczystość ta zgromadziła w kościele pod wezwaniem św. Stanisława Kostki na Żoliborzu ponad 20 tysięcy osób. Mszę Świętą koncelebrowali: ksiądz biskup Zbigniew Kraszewski i ksiądz Jerzy Popiełuszko.

Ten ważny dla hutników moment został przywołany 23 kwietnia br. podczas Mszy świętej w kościele św. Stanisława Kostki. Ks. proboszcz Marcin Brzeziński złożył z tej okazji gratulacje

warszawskim hutnikom. Przewodniczący Stowarzyszenia Historycznego Solidarność Huty Warszawa Karol Szadurski przypomniał słowa listu nadesłanego

35 lat temu przez kardynała Stefana Wyszyńskiego. Życzył on związkowcom, by byli zawsze wierni ideałom życia chrześcijańskiego. – Tak czynimy od 35 lat – podkreślał Karol Szadurski.

Po mszy delegacja hutników złożyła kwiaty na grobie kapelana Solidarności, błogosławionego księdza Jerzego Popiełuszki.

> wiadomości lokalne

Wspieramy młodych bielańskich sportowców



17 maja w siedzibie Urzędu Dzielnicy Bielany po raz drugi wręczono stypendia najzdolniejszym młodym sportowcom, którzy trenują w bielańskich klubach sportowych. Pomysł na utworzenie systemu stypendialnego dla najmłodszych zrodził się w ubiegłym roku w Urzędzie Dzielnicy Bielany. Środki pochodzą z nadwyżki, pozostałej z wpisowego na styczniowy Bieg Chomiczowski. Fundusz stypendialny wsparła już po raz drugi Huta ArcelorMittal Warszawa. Do akcji przyłączyły się firmy: Veolia i Byś Wojciech Byśkiniewicz. W tym roku liczba stypendystów wzrosła do 30. Warto przypomnieć, że w ubiegłym roku przyznano osiem nagród finansowych.

Wśród nagrodzonych stypendystów znaleźli się pływcy, zawodnicy taekwondo olimpijskiego, biathloniści i triathloniści, w tym między innymi Kacper Stokowski – pływak z UKS G-8 Bielany, wciąż walczący o kwalifikację do IO w Rio de Janeiro.

– Bardzo się cieszę, że program się rozwija. Rośnie zainteresowanie sportowców, rodziców i klubów, a co najważniejsze – idzie to w parze z zaangażowaniem sponsorów. Stowarzyszenie Razem dla Bielany wraz z Urzędem Dzielnicy Bielany bardzo mocno wsparły tegoroczną akcję. Przyniosło to wymierne efekty, o czym świadczy zarówno kwota przeznaczona na stypendia, liczba laureatów oraz pełna sala podczas dzisiejszego wręczenia nagród – podsumował zastępca burmistrza dzielnicy Bielany oraz Prezes Stowarzyszenia Razem dla Bielany, Grzegorz Pietruczuk.

– Gratuluję Wam sukcesów i życzę, abyście zawsze mieli wiarę w siebie; nie tylko, kiedy zwyciężacie, ale także gdy trzeba będzie ciężko pracować i toczyć trudną walkę o wyniki. Te stypendia powinny wam uświadomić, że stoją za Wami osoby i firmy, które Was wspierają i wierzą w Wasz sukces – powiedział prezes Marek Kempa zwracając się do młodych sportowców.

Pierwsza wizyta w ArcelorMittal Warszawa

1 maja 2016 roku Tapas Rajderkar objął stanowisko dyrektora generalnego Dywizji Wyrobów Długich na Europie Wschodnią (CEO ArcelorMittal Europe Long Products Business Division East). Zaczął objazd zakładów należących do podległego mu obszaru od wizyty w ArcelorMittal Warszawa. Przy tej okazji udzielił nam krótkiego wywiadu.

Czy to Pana pierwsza wizyta w Warszawie?

Tak, co prawda wielokrotnie byłem już w Polsce, przede wszystkim w Dąbrowie Górniczej, ale nie miałem dotąd okazji przyjechać do Warszawy. Chciałbym zacząć od przedstawienia się pracownikom Huty. Urodziłem się we wschodniej części Indii, ale pracę podjąłem w zachodniej części kraju, która jest całkiem odmienna kulturowo. Mam na imię Tapas i wiem, że wiele osób w Europie kojarzy je z nazwą przekąsek podawanych w Hiszpanii. Ale źródłosłów hinduski jest inny – Tapas pochodzi od słowa „słońce”, a także słowa „tapasya”, które oznacza medytację. A nawiązując do słońca miło mi, że przywiozłem tak piękną pogodę do Warszawy.

Czy mógłby pan powiedzieć parę słów o swoich doświadczeniach zawodowych?

Tapas Rajderkar rozpoczął pracę w naszej Grupie w 2002 roku na stanowisku kontrolera finansowego w rumuńskiej hucie Mittal Steel Galati. W styczniu 2006 roku został szefem marketingu i sprzedaży rumuńskich oddziałów produkujących rury i wyroby długie, a we wrześniu tego samego roku objął stanowisko dyrektora marketingu i sprzedaży ArcelorMittal Tubular Products (AM Wyroby rurowe). W 2011 roku został dyrektorem wykonawczym (CEO) dywizji Mechanical and Automotive Europe. W ostatnim czasie był prezesem i dyrektorem wykonawczym (CEO) ArcelorMittal Ostrava. Zanim rozpoczął współpracę z Grupą, przez 13 lat pracował w Indiach w obszarze finansów. Ukończył studia handlowe oraz MBA na Uniwersytecie w Kalkucie.

Pracuję w naszej Grupie od 15 lat w Europie. W związku z wykonywaną pracą bardzo dużo podróżowałem. Odwiedziłem ok. 60 krajów na 6 z siedmiu kontynentów. Moje doświadczenia zawodowe dały mi możliwość pracy w bardzo różnych środowiskach o bardzo różnych zabarwieniach kulturowych. To jest dla mnie źródłem osobistej satysfakcji. Zanim rozpocząłem pracę w Grupie, pracowałem dla firmy zajmującej się produkcją aluminium w Indiach, która była filią ALCAN (obecnie Rio Tinto).

Jakie są pierwsze Pana wrażenia po obejrzeniu Huty ArcelorMittal Warszawa?

Bardzo zdziwiło mnie to, że zakład położony jest tak blisko miasta,

właściwie wewnątrz aglomeracji stołecznej. Nigdy wcześniej nie widziałem zakładu hutniczego położonego tak blisko centrum miasta.

Huta robi bardzo dobre wrażenie, jest nowoczesna i uporządkowana. Porządek jest szczególnie widoczny na Stalowni i Walcowni. Obszar Wykafczalni ma jeszcze trochę do zrobienia, by dorównać pozostałym wydziałom. Wiem, że Wykafczalnia mieści się w starej hali, ale uważam, że porządek jest szczególnie cenny w starym, a nie w nowoczesnym otoczeniu.

Powinniśmy zawsze pamiętać, że priorytetem we wszystkich zakładach ArcelorMittal jest bezpieczeństwo. Wiem, że ArcelorMittal Warszawa ma dobre wyniki BHP, ale podczas zwiedzania hal produk-

cyjnych zauważyłem pewne obszary, które wymagają poprawy. Moim zdaniem bezpieczeństwo pracy zależy przede wszystkim od tego, jak zachowują się ludzie. Zaczynając pracę trzeba zawsze zadać sobie pytanie: „co może się nie udać?”. W przypadku bezpieczeństwa trzeba pamiętać o doświadczeniu zawodowym. Tak jest lepiej, bo czasem nasze doświadczenie powoduje, że stajemy się zbyt pewni siebie i chcemy iść na skróty, zapadamy na „operacyjną ślepotę”. Trzeba zawsze w pracy uwzględnić wszystkie czynniki. Jestem zdania, że jeśli pracownik nie przestrzega zasad bezpiecznej pracy, należy za to winić nie tyle jego samego, ile jego lidera. W sprawach bezpieczeństwa żaden kompromis nie wchodzi w grę.

Co jeszcze doradzałby Pan w pierwszej kolejności hucie ArcelorMittal Warszawa?

Myślę że pierwszym zadaniem jest zwiększenie produkcji. To najlepszy sposób, by ograniczyć koszty. Wszystkie części zakładu powinny wykorzystywać moce produkcyjne, starając się „odkorkować” wąskie gardła. Obecnie sytuacja na rynku trochę się poprawiła – import wyrobów stalowych z Chin i krajów CIS spada. Musimy zrobić wszystko co w naszej mocy, by wykorzystać w pełni ten lepszy moment. Branża

hutnicza charakteryzuje się znaczną zmiennością. Przeważnie w ciągu roku mamy 3 miesiące dobrej koniunktury i 9 złej. Musimy zatem tak pracować, by zarabiać w lepszych okresach na tyle dobrze, by potem przetrwać okresy gorsze. Trzeba pamiętać, że pracujemy dla naszych udziałowców i musimy zarabiać dla nich pieniądze. Przekonamy ich do kolejnych inwestycji tylko wtedy, gdy będziemy w stanie przedstawić im dobry biznesplan z krótkim okresem zwrotu poniesionych nakładów.

Powiedziano mi, że Huta ArcelorMittal Warszawa ma dobry zespół i zamierzam ten zespół

wspierać, jak tylko będę mógł. Liczę też na Wasze wsparcie.

A teraz pytanie nie związane z pracą. Czy może nam Pan powiedzieć, co Pan robi w wolnych chwilach, gdy chce się Pan zrelaksować?

Lubię oglądać mecze piłki nożnej. Jestem wielkim kibicem Barcelony, głównie ze względu na Messiego. To fantastyczny zawodnik. Muszę powiedzieć, że także Robert Lewandowski jest bardzo dobry. Chętnie oglądam także mecze tenisowe.

Dziękujemy za rozmowę



> Sukcesy Walcowni i Stalowni

Nowe rekordy produkcyjne

Rekord Walcowni

2016 rok zaczął się dla Walcowni bardzo dobrze. W marcu wydział przekroczył barierę 40 000 ton

ponieważ już w maju Walcownia wyprodukowała 42 035 ton. Dzięki determinacji i zaangażowaniu całej załogi przekroczyliśmy kolejną barierę wielkości produkcji, która

Mam nadzieję, że nie jest to ostatnie słowo wspaniałej załogi Walcowni i następne bariery zostaną wspólnie przełamane – podsumowuje Janusz Grzybek.



produkcji surowej – do tej pory nieosiągalną. – Dokładnie było to 41 108 ton w rozbiću na 29 104 ton prętów zbrojeniowych i 12 931 ton prętów jakościowych – mówi Janusz Grzybek, któremu podlega Walcownia P20. Podkreśla, że cała załoga Walcowni ciężko pracowała nad tym, by przekroczyć następną granicę – czyli 42 000 ton produkcji surowej.

– Długo nie trzeba było czekać,

do tej pory wydawała się poza naszym zasięgiem. Dziękuję wszystkim pracownikom Walcowni, bez których ten sukces byłby niemożliwy. Chcę podkreślić, że chodzi tu o naprawdę duży sukces. Jeszcze niedawno przekroczenie granicy 40 000 ton wydawało się czystą mrzonką. Trzy lata temu, kiedy po raz pierwszy powiedział o tym prezes Marek Kempa – nie wierzyliśmy, że to się uda. A jednak się udało.

Rekord Stalowni

7 czerwca b.r. Stalownia osiągnęła historyczny wynik produkcyjny realizując 30 wytopów podczas doby.

– Co prawda już wcześniej poszczególne brygady uzyskiwały jednostkowy wynik 10 wytopów na zmianę, ale dziś po raz pierwszy udało się to osiągnąć na 3 zmianach z rzędu – powiedział Rafał Skowronek, Kierownik wydziału Stalowni.

– Gratuluję tego wyniku. Potwierdziłście po raz kolejny, że dzięki pracy zespołowej i zaangażowaniu wszystkich pracowników zarówno obszaru produkcji jak utrzymania ruchu, przy użyciu odpowiedniego wsadu, można uzyskać znakomite wyniki. Jestem przekonany, że z tym zespołem na Stalowni osiągnięcia takie jak dziś będą pojawiały się częściej. Dziękuję jeszcze raz wszystkim pracownikom Stalowni, którzy przyczynili się do tego wspaniałego wyniku. Tak trzymać! – mówi Rafał Skowronek.



> Uczymy się całe życie

Tydzień Nauki

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

Od kilku lat w czerwcu we wszystkich zakładach grupy ArcelorMittal organizowany jest Tydzień Nauki. Adresowany jest do wszystkich pracowników. Służy poszerzaniu wiedzy i zachęcaniu osób

ment edukacji szkolnej. Chcemy zachęcić pracowników do uczenia się przez całe życie. Problemy, które nabywanie nowych umiejętności pozwala rozwiązywać, zdarzają się każdego dnia. Warto poświęcić swój czas, aby zobaczyć postęp dokonujący się w różnych dyscyplinach nauki.

Nie tylko podczas Tygodnia Nauki staramy się w atrakcyjnej, czasem zabawnej formie, zachęcać pracowników ArcelorMittal Warszawa do aktywności poznawczej. Namawiamy do czytania sobie i dzieciom – od wielu miesięcy prowadzimy w Hucie akcję „podziel się książką”. Odbyło się szkolenie, podczas którego uczyliśmy się, jak rozpoznawać niewybuchy. Były prezentacje angielskich zwyczajów i tradycji, podczas których promowaliśmy naukę angielskiego.

W tym roku podczas Tygodnia Nauki Straż Miejska zaprezentowała nam pokaz technik obrony. Specjalnie dla pań pracujących w naszym zakładzie Straż Miejska zorganizowała też w swojej siedzibie kilkutygodniowy kurs samoobrony.

Tydzień Nauki to także sposób na integrację pracowników. Na zainteresowanie pracą kolegów z innych działów/wydziałów, z którymi nie



interesujących się nauką, a także kulturą, sztuką, ciekawymi zjawiskami otaczającego nas świata – do zdobywania kolejnych doświadczeń, w tym zawodowych. W zamierzeniach Tydzień Nauki ma być inspiracją, zachętą do dalszego stałego zdobywania wiedzy, ale też „pigułką edukacyjną” – w czasie jego trwania można wysłuchać wykładów, zapoznać się z ofertą szkoleniową firmy.

Chcielibyśmy, aby uczenie się nie było postrzegane tylko jako ele-



stykamy się na co dzień. Dlatego w tym roku zaprosiliśmy dodatkowo pracowników do zwiedzania zazwyczaj niedostępnych laboratoriów i warsztatów Huty.

W ramach Akademii Umiejętności Interpersonalnych odbyły się także szkolenia dla młodych pracowników/inżynierów. Uczestnicy – w sumie 20 osób – zdobywali dodatkowe umiejętności z zakresu prezentacji, asertywności, wpływanie na innych, komunikacji, pracy zespołowej, współpracy.

Najlepsza innowacja 2015

Wniosek zgłoszony przez Grzegorza Swatowskiego, lidera zmiany na Walcowni P20, został uznany za najlepszy projekt innowacyjny 2015 roku.

Pomógł on rozwiązać problem formowania paczek prętów o tej samej długości. Niestety, nie udawało się to przy walcowaniu prętów w wymiarach $\phi 10$ oraz $\phi 12$. Problem od pewnego czasu zgłaszali pracownicy chłodni. Okazało się, że w miejscu formowania i pakowania paczek część prętów dostawała się pod płytę na pierwszej rolce przed zderzakiem. Tych prętów nie można było wyróżnić na zderzaku, co powodowało, że uformowane paczki zawierały nie tylko pręty ułożone równo lecz także takie, które wystawały na długość kilkudziesięciu



centymetrów. Takie niewyrównane paczki trudniej jest załadować; coraz częściej zdarzały się z tego powodu reklamacje klientów.

- Aby te cienkie i stosunkowo plastyczne pręty nie dostawały się pod płytę stałą samotoku postanowiliśmy ją przedłużyć. W praktyce polegało to na skróceniu zbieraka i doposażeniu dłuższej płyty – opowiada Grzegorz Swatowski.

Pomysł został zrealizowany w marcu b.r., podczas przebudowy klatek walcowniczych. Okazał się w pełni skuteczny; od tej pory paczki zawierają wyłącznie wyrównane pręty. Grzegorz Swatowski podkreśla znaczący wkład pracowników chłodni, którzy zgłosili problem i przeanalizowali jego przyczynę.

> Warszawskie budowy z naszą stalą

Warszawa z naszej stali

Co łączy tak różne warszawskie obiekty, jak Centrum Praskie Koneser, kompleks biurowy West Station przy Dworcu Zachodnim i obwodnicę Marek? Wszystkie trzy inwestycje realizowane są przy użyciu stali żebrowanej, wyprodukowanej w Hucie ArcelorMittal Warszawa. W sumie prawie 10 tysięcy ton.

Mirosław Czub
miroslaw.czub@arcelormittal.com

Centrum Koneser

Zacznijmy od Pragi, gdzie trwają prace przy budowie Centrum Koneser. To niezwykle miejsce położone w kwartale ulic Żąbkowskiej, Markowskiej, Białostockiej

wstaje polska wódka, która ma ponad 600-letnią tradycję. W Centrum Praskim Koneser będzie także ponad dwadzieścia restauracji, kawiarni i barów. Duże przestrzenie publiczne pomiędzy budynkami, wyłączone z ruchu kołowego, stworzą przestrzeń dla spacerowiczów. Dzięki restauracyjnym ogródkom, strefom odp-

Jerozolimskie. W grudniu 2015 roku otwarto tu po gruntownej przebudowie nowy Dworzec Zachodni. Obok, na terenach należących do PKP, powstaje nowoczesny kompleks biurowy West Station. Dwa 14-piętrowe budynki biurowe zaoferują najemcom łącznie blisko 68,5 tysięcy metrów powierzchni. Pierwszy biurowiec jest już prawie



Centrum Koneser

i Nieporęckiej na terenie Warszawskiej Wytwórni Wódek. Projekt polega na rewitalizacji i adaptacji starych budynków fabrycznych i budowie nowych, wkomponowanych w przestrzeń postindustrialną. Autentyczne elementy fabryki, która powstała w 1897 roku, poddawane są renowacji i przeznaczane na cele mieszkaniowe, handlowe, biznesowe i kulturalne. Kompleks będzie posiadać własny parking podziemny i system monitoringu.

Na terenie Centrum Praskiego Koneser, w zabytkowym budynku Rektyfikacji powstanie nowoczesne, multimedialne Muzeum Wódki. Odwiedzający będą mogli zobaczyć, jak przebiegają poszczególne etapy produkcji i z jakich surowców po-

czynku oraz wydarzeniem kulturalnym odbywającym się na publicznych placach, powstanie tu jeden z najbardziej atrakcyjnych obiektów w Warszawie.

Przy budowie fundamentów oraz infrastruktury podziemnej dla zaplanowanych loftów mieszkalnych i biur znajdzie zastosowanie około 2,8 tysięcy ton prętów żebrowanych naszej produkcji.

Zakończenie inwestycji planowane jest na pierwszy kwartał 2017 roku, a jej koszt szacuje się wstępnie na 460 mln zł.

West Station

Teraz przenosimy się na lewy brzeg Wisły, na Ochotę, w Aleje

gotowy. Drugi – który zostanie otwarty w początku 2018 roku – będzie zawierał około 4 tysięcy ton prętów żebrowanych wyprodukowanych w ArcelorMittal Warszawa.

Obwodnica Marek

I znowu przeskakujemy na prawy brzeg Wisły. Na wschodnich obrzeżach Warszawy trwa budowa inwestycji długo oczekiwanej przez mieszkańców wiecznie zakorkowanych Marek: obwodnicy.

Obwodnica Marek będzie drogą ekspresową. Kierowcy będą mieli do dyspozycji 2 jezdnie po 3 pasy ruchu. Planowane są także m.in. ekrany akustyczne, zbiorniki retencyjne oraz przejścia i przepusty dla zwierząt. Zakończenie prac na pierwszym, około 8-kilometrowym odcinku od Marek do Kobyłki, przewidziane jest na koniec wakacji 2017 r. Wykonawca drugiej części inwestycji – od Kobyłki do Radzymina, ponad 7 km długości – na swoje prace ma 32 miesiące od dnia rozpoczęcia kontraktu, czyli 28 listopada 2014 roku. Trasa odblokuje wyjazd ze stolicy w stronę Białogostoku, Mazur i Suwalszczyzny.

Cała obwodnica Marek o długości 15,4 km będzie kosztować ok. 737,5 mln zł. Na jej budowie wykorzystanych zostanie około 3 tysięcy ton prętów żebrowanych z naszej Huty.



West Station

> Specjalność Huty

Stal jakościowa

Produkcja stali jakościowych była zawsze specjalnością naszego zakładu. I tak jest nadal. Stal jakościowa wyprodukowana w Hucie ArcelorMittal Warszawa znajduje się w częściach samochodów osobowych i ciężarowych krążących po Europie, na placach zabaw w UE a nawet w lokomotywach produkowanych w USA.



Konferencja w siedzibie koncernu Fiat w Turynie.

Ewa Karpińska
ewa.karpinska@arcelormittal.com

Przemysł samochodowy

Huta ArcelorMittal Warszawa dostarcza kilkaset ton stali jakościowej miesięcznie na potrzeby przemysłu samochodowego. - Dobrym przykładem jest firma Fiat. Stal trafia najpierw do Kuźni Polskiej i kuźni Neumaer Tekfor w Niemczech, które wykonują piasty do mocowania kół i czopy ze stali w gatunku 41Cr4, produkowanej w Warszawie. Następnie są one montowane w różnych modelach samochodów marki Fiat – mówi Mikołaj Wroński, dyrektor produktu w ArcelorMittal Commercial Long. To on odpowiada za sprzedaż naszych wyrobów ze stali jakościowych.

- Położona we Włoszech kuźnia Amtek Tekfor to nasz największy odbiorca eksportowy, jeśli chodzi o stal jakościową. – podkreśla Artur Dobosz, menadżer Działu Jakości i Technologii ArcelorMittal Warszawa. - Nasza sprzedaż dla tego klienta ciągle rośnie. Z naszej stali powstają tam głównie elementy skrzyni biegów dla Fiata.

Z kolei niemiecka kuźnia Mahle wytwarza ze stali jakościowej wyprodukowanej w warszawskiej hucie części zawieszenia dla Volkswagena. – To stabilny, duży klient. W ubiegłym roku otrzymaliśmy od niego homologację – mówi Artur Dobosz. Nasza stal trafia także do kuźni PZW

(Niemcy), która kuje z niej elementy skrzyni biegów oraz elementy sprzęgła dla samochodów Audi i Volkswagena.

Aby utrzymać dobre relacje z klientami branży motoryzacyjnej, organizowane są liczne spotkania techniczne. – Czasami mamy okazję uczestniczyć w konferencjach organizowanych przez naszych kolegów z dywizji wyrobów płaskich, którzy dostarczają duże ilości stali na elementy karoserii – mówi Artur Dobosz.

W tym miesiącu taka konferencja odbyła się w siedzibie głównej koncernu Fiat w Turynie. – Zostaliśmy zaproszeni jako przedstawiciele sektora wyrobów długich do zaprezentowania na tym spotkaniu swoich możliwości rozwojowych i produkcyjnych – mówi Artur Dobosz, który reprezentował naszą Hutę na konferencji. Oprócz niego w spotkaniu uczestniczyli inżynierowie zakładu badawczo-rozwojowego (R&D Long Europe) oraz koledzy z huty w Duisburgu. – Była to okazja żeby zobaczyć, jak wyglądają relacje i struktura obsługi klienta w sektorze wyrobów płaskich. Na spotkaniu prezentowane były najnowsze osiągnięcia i kierunki rozwoju naszego koncernu w celu zacieśnienia współpracy, w tym przypadku, z koncernem Fiat. Pierwszy raz mogliśmy zaprezentować się na takim spotkaniu jako dywizja wyrobów długich. – podkreśla Artur Dobosz.

Łożyska

Stal łożyskowa była od zawsze wizytówką warszawskiej Huty.

- Jesteśmy stałym dostawcą Fabryki Łożysk Toczących Kraśnik (FŁT Kraśnik). Dostarczamy też stal łożyskową do firmy NSK Bearings Polska. Służy ona do produkcji łożysk w klasie C. Ubiegamy się także o możliwość dostarczania stali na łożyska klasy S. Mamy nadzieję, że ten zamiar się powiedzie – obecnie czekamy na specyfikację techniczną – mówi Mikołaj Wroński.

Potencjalnym odbiorcą naszej stali jest także firma SKF. Od dłuższego czasu prowadzimy proces, mający zakończyć się uzyskaniem homologacji. – Jesteśmy na dobrej drodze – w tym roku zostały wysłane do laboratorium SKF ostateczne próbki naszej stali. Po przejściu ostatecznej kontroli uzyskamy homologację. Staramy się także o uzyskanie zamówień z Timken Polska w Sosnowcu. – podkreśla Mikołaj Wroński.

Sprężyny

Nasza stal jakościowa w gatunkach 51CRV4 i 52CRMov4 dostarczana jest do firmy Axtone – producenta sprężyn ze Stalowej Woli. Produkowane z niej sprężyny wykorzystywane są do bardzo różnych celów; od huśtających zabawek na placach zabaw po lokomotywy produkowane w USA.

Bezpieczeństwo to MY



8 czerwca zaczęliśmy cykl szkoleń w ramach programu Bezpieczeństwo to MY (TAKE CARE). W tym roku w ArcelorMittal Warszawa dla każdego pracownika operacyjnego zaplanowany jest 1 dzień szkoleniowy. Program będzie kontynuowany w kolejnych latach.

Jarosław Szablowski

jaroslaw.szablowski@arcelormittal.com

Program Bezpieczeństwo to MY zakłada przeszkolenie w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracy wszystkich pracowników operacyjnych – własnych oraz stałych podwykonawców – na początek we wszystkich zakładach ArcelorMittal w Europie

W ArcelorMittal Warszawa w pierwszych dwóch grupach szkoleniowych znaleźli się pracownicy Stalowni. Każda grupa utworzona była z jednej brygady i liczyła 20 uczestników. Szkolenia będą prowadzone w kolejnych tygodniach w podobnym rytmie: dwie grupy tygodniowo. W sumie do końca 2016 roku weźmie w nich udział 540 osób, w tym pracownicy operacyjni i firm podwykonawczych (Partner, Silscrap, Kachstal, Jaromed).

Szkolenie prowadzone jest w formie interaktywnych warsztatów. Nie mówimy o zakazach, nakazach, procedurach. Zamiast tego rozmawiamy o doświadczeniach pracowników, emocjach związanych z bezpieczeństwem czy wpływie wypadku na osoby bliskie i współpracowników.

Na początku każdy uczestnik opowiada o sobie, swojej pracy, swoich ulubionych zajęciach po pracy. Potem dyskutujemy o tym, czym jest kultura bezpieczeństwa i o tym, co trzeba robić, by wrócić zdrowo po pracy do domu, do uprawiania ulubionego sportu, do swego hobby, do rodziny. Większość z nas opiekuje się innymi członkami rodziny. Co by zrobili, gdyby coś nam się stało?

Uczestnicy warsztatów dostają też szereg zadań do wykonania w grupach. Część dotyczy tego, jak każdy z nas rozpoznaje i ocenia ryzyko – okazuje się, że często różnimy się w tym od siebie i nasze oceny są inne. To pokazuje, jak ważne jest stworzenie jednej wspólnej zasady bezpiecznej pracy dla całego zespołu.

Inne zadania polegają na ocenie zachowań pracowników w niebezpiecznych sytuacjach lub oszacowaniu prawdopodobieństwa wypadku w danej sytuacji. Rozmawiamy o złotych zasadach i o tym, skąd się wzięły. Dyskutujemy o tym, w którym miejscu krzywej Bradleya znajduje się nasz zakład – krzywa ta ilustruje nam fazy poziomu kultury bezpiecznej pracy w organizacji. W oparciu o „metodę szwajcarskiego sera” zastanawiamy się wspólnie, jaki jest mechanizm powstawania wypadków, na który bardzo często składa się wiele przyczyn.

Podczas warsztatów wykorzystywane są filmy wideo, plansze z rysunkami, puzzle, zdjęcia pokazujące sytuacje zaobserwowane w naszym zakładzie.

W realizacji programu Bezpieczeństwo to MY zaangażowało się najwyższe kierownictwo Huty. Prezes Marek Kempa spotkał się pierwszego dnia z uczestnikami szkolenia. Bierze w nim udział także za pośrednictwem 3 krótkich filmów, w których rozmawia z młodymi pracownikami o kulturze

bezpieczeństwa, odpowiedzialności za bezpieczną pracę i świadomości ryzyka.

– Uważam, że to było ciekawe, miękkie szkolenie BHP. Po raz pierwszy brałem w takim udziałzie. Nie trzeba było się skupiać nad cyframi, procedurami. Wydaje mi się, że takie szkolenie raczej jest po to, żeby nas obudzić, uaktywnić. Podobała mi się jego formuła, praca w niewielkich grupach – mówi Grzegorz Matusiewicz, pracownik Utrzymania Ruchu na Stalowni. – Pozwalała ona na większą kreatywność i rywalizację między grupami. Ludzie chętniej biorą udział w takich szkoleniach, na których nie muszą wyłącznie słuchać, ale mogą coś powiedzieć od siebie. Dla mnie to była dodatkowo okazja do lepszego poznania kolegów z innych obszarów Stalowni.

Pan Grzegorz dodaje, że podobają mu się pokazywane podczas szkolenia filmy i to, że wziął w nich udział prezes Marek Kempa. – To dla nas sygnał, że szkolenie Bezpieczeństwo to My, jest dla niego ważne.

Myślę, że po zakończeniu tego cyklu warto by było przekazać pracownikom jakieś podsumowanie, żebyśmy wiedzieli co wymyśliły

inne grupy. My zgłaszaliśmy pewne pomysły – warto poznać pomysły kolegów z innych grup na temat bezpieczeństwa.



> BHP

Bliskie spotkania z zagrożeniem, czyli Zdarzenia o Potencjalnie Poważnych Konsekwencjach

Jarosław Szablowski

jaroslaw.szablowski@arcelormittal.com

Od wielu lat nakłaniamy pracowników i współpracowników Huty do zgłaszania sytuacji lub zdarzeń, które zauważyli w pracy, a które co prawda nie doprowadziły do wypadku, ale potencjalnie mogłyby go spowodować. Ilość niebezpiecznych sytuacji/zachowań, zdarzeń potencjalnie wypadkowych zgłoszonych z danego obszaru pokazywana jest na piramidach umieszczonych w tym rejonie. Pracownicy są nagradzani za takie zgłoszenia. Dzięki ich spostrzegawczości, można te niebezpieczeństwa eliminować.

Teraz chcemy prosić, byście zwrócili szczególną uwagę na takie okoliczności, które mogą doprowadzić do **potężnego wypadku czyli na Zdarzenia o Potencjalnie Poważnych Konsekwencjach (Potential Serious Injury Fatality – PSIF)**.

Są to zdarzenia lub sytuacje, które potencjalnie mogą spowodować znaczące zagrożenie życia lub prowadzić do trwałego kalectwa.

Jak je rozpoznać? Wystarczy zadać sobie kilka pytań: czy to, co nas zaniepokoiło, związane było z problemem izolacji (LOTO) lub przestrzeni zamkniętej? A może z ryzykiem kolizji pojazdów, z niewystarczającym zabezpieczeniem/osłoną maszyn, upadkiem przedmiotów, upadkiem z wysokości, z przyniesieniem? Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „TAK” – zauważoną sytuację trzeba traktować jako **Zdarzenie o Potencjalnie Poważnych Konsekwencjach**. Dlaczego? Bo nieprawdopodobieństwo, które wystąpiły w powyższych okolicznościach, nawet jeśli na szczęście nie doprowadziły do wypadku, niosą w sobie potencjalne zagrożenia tak poważne, że jeżeli by do niego doszło, mogłyby zagrozić życiu ofiary.

Co robić, gdy zauważymy taką sytuację lub zachowanie? Reagować natychmiast, zgłaszać to co zobaczyliśmy; sprawdzać dlaczego do tego doszło i od razu zabezpieczać siebie i kolegów przed powtórzeniem takich okoliczności.

Dla ułatwienia warto podać kilka przykładów Zdarzeń o Potencjalnie Poważnych Konsekwencjach z życia wziętych.

Przykład 1: Bardzo ciężki przedmiot spada w rejon wykonywanej pracy. Nikomu nic się nie stało, ale strach pomyśleć, co by się zdarzyło, gdyby spadł kilkadziesiąt centymetrów dalej.

Przykład 2: Na jednym z podestów zauważamy przerdzewiałą kratkę WEMA. Na razie się trzyma, ale jeśli w końcu ustąpi pod ciężarem przechodzącego, grozi mu upadkiem na niższy poziom.

Przykład 3: Podwykonawca pracuje na wysokości bez zabezpieczenia. Z napływających z całego świata raportów wiemy, że grozi to wypadkiem śmiertelnym. I że wiele takich wypadków już się zdarzyło.

Przykład 4: Widzimy wyciek wody na instalację elektryczną. Reagujemy? Tak, od razu, bo to poważne zagrożenie. Podobnie jak w pozostałych wymienionych sytuacjach trzeba natychmiast zgłosić potencjalne zagrożenie; zastanowić się – dlaczego do niego doszło i co zrobić, żeby je wyeliminować. A potem to wykonać.

Projekt organizowany jest przez Stowarzyszenie 16 Wersów – opowiada Mateusz Telega, członek Stowarzyszenia. To on spędził w Hucie ArcelorMittal Warszawa wiele godzin, krążąc z mikrofonem po wydziałach produkcyjnych.

> Artysta w hucie

Muzyka Huty

16 maja ogłoszony został niezwykły konkurs muzyczny. Jego organizatorzy zaprosili twórców do wykorzystania dźwięków nagranych na terenie Huty ArcelorMittal Warszawa, by stworzyć własny utwór muzyczny.



Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

Dźwięki towarzyszące produkcji Stalowni, Walcowni i Wykańczalni zostały zarejestrowane na profesjonalnej aparaturze jako część projektu Miasto Pełne Dźwięków.

– Projekt organizowany jest przez Stowarzyszenie 16 Wersów – opowiada Mateusz Telega, członek Stowarzyszenia. To on

spędził w Hucie ArcelorMittal Warszawa wiele godzin, krążąc z mikrofonem po wydziałach produkcyjnych.

– W ramach projektu raz w roku tworzymy zestaw zarejestrowanych i przetworzonych dźwięków. Nagrywamy je w nietypowych, trudno dostępnych warszawskich przestrzeniach. 16 maja wszystkie pliki zostały nieodpłatnie udostępnione w Internecie. Może je wykorzysta każdy i stworzyć z nich utwór muzyczny. Zgłoszenia przy-

mowaliśmy do 12.06.2016. Najlepsze z nich zostaną nagrodzone w konkursie, który będzie rozstrzygnięty w końcu czerwca – mówi Mateusz Telega.

Wszystkie informacje o konkursie i pliki do pobrania dostępne są na stronie www.akademiazdzwieku.pl.

Projekt organizowany jest od 3 lat. W tym roku współfinansują go: Biuro Kultury m.st. Warszawy i firma Audiostacja. W ramach MPD

2016 odbędzie się łącznie 10 otwartych spotkań dla twórców muzyki nowoczesnej. W czasie spotkań organizowane są warsztaty, pokazy edukacyjne itp.

– Chciałbym bardzo podziękować Hucie ArcelorMittal Warszawa za umożliwienie wykonania nagrań dźwiękowych. Mam nadzieję, że zainspirują twórców muzyki nowoczesnej i że powstanie z nich unikalny utwór muzyczny – mówi Mateusz Telega.

Bieganie jest super

Coraz więcej koleżanek i kolegów zakłada buty do biegania i rusza w trasę. Dla przyjemności, dla zdrowia, dla relaksu, dla towarzystwa. Powody nie są ważne. Ale wszyscy zgodnie twierdzą: bieganie jest super.

Ewa Karpieńska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

Urszula Rondomańska z Działu Zakupów mówi, że jej życie zmieniło się we wrześniu 2015 roku. Od wielu lat borykała się z bólami kręgosłupa. Badania wykazały poważne zmiany.

– Czasem ból był tak dotkliwy, że nie mogłam wstać z łóżka – opowiada pani Ula. Przez ostatnie lata urlopy wykorzystywała w całości na pobyty w sanatoriach i intensywnej rehabilitacji. Rehabilitowała się także podczas weekendów. Szukając pomocy odwiedziła wielu lekarzy. Stosowała się do zaleceń specjalistów: codzienna gimnastyka, basen kilka razy w tygodniu. Mimo tego ból się nasilał. Żeby normalnie funkcjonować, trzeba było stosować coraz silniejsze środki przeciwbólowe. Niestety, pomagały tylko na chwilę.

– Bałam się, że za chwilę stanę się niepełnosprawna i niesamodzielną. We wrześniu zeszłego roku postanowiłam zacząć biegać. Na początek byłem w stanie pokonać 50 metrów. Potem musiałam złapać oddech, odpocząć. Stopniowo zaczęłam wydłużać dystans do 100 metrów, dwustu. Starłam się biegać regularnie przynajmniej co drugi dzień, w ogródku jordanowskim koło domu – opowiada pani Ula. Po trzech tygodniach zaczęła czuć się lepiej. Ustało mrowienie w rękach, przestała dokuczać rwa kulszowa.

– Od pewnego czasu biegam 2–3 km co drugi dzień. W weekendy 5 km. Teraz to sama przyjemność – mówi pani Ula. – Wszystkie moje dolegliwości zniknęły. Nic mnie nie boli. Bieg mnie uzdrowił. Myślę, że gdybym zaczęła biegać wcześniej, nie musiałabym przez tyle lat spędzać urlopów w sanatoriach, mogłabym pojechać na normalne wakacje. Zrobię to wreszcie w tym roku!



Mariusz Puchała

Mariusz Puchała pracuje w Hucie od 15 lat. Od 2008 roku jest operatorem odlewania COS na Stalowni. Ma także uprawnienia suwnicowego.

– Biegam regularnie od 2,5 roku. Na codzień staram się biegać co najmniej trzy razy w tygodniu przez godzinę. Mieszkam na Bielanych, więc w ciągu dnia trenuję w Łasku Bielańskim lub Młocińskim. Kiedy jest ciemno, wybieram Kępę Potocką, bo jest tam oświetlenie.

Opowiada, że często biega z sąsiadami. – Mamy taką osiedlową grupę biegaczy. Nazwaliśmy ją „Biegowa Szajka”. Zrobiliśmy sobie koszulki z takim logo. Przyjemnie jest trenować w towarzystwie.

W tym roku wziął już udział w kilku biegach ulicznych. W biegu na 10 km zorganizowanym w ramach Warsaw Orlen Maraton 24 kwietnia miał czas 47:54. W maju przebiegł 15 km po Kampinosie jako uczestnik „IV Biegu Łosia” z czasem 1h:17:25. W czerwcu znowu na dystansie 10 km uczestniczył

w biegu ulicznym zorganizowanym na 100-lecie Legii Warszawa. Kolejne wyzwanie to półmaraton (21 km) zorganizowany 19 czerwca w Radomiu.

– Na biegi uliczne trzeba się zapisać z dużym wyprzedzeniem, więc nie zawsze człowiek jest w formie. Ponieważ pracuję w systemie zmianowym, mogę wybierać tylko takie biegi, które nie kolidują z moim grafikiem – mówi pan Mariusz. Podkreśla, że jedynie regularny trening pozwala budować formę. – Tylko biegać regularnie można pilnować, żeby nie uciekła –.

Grzegorz Baran z działu Wysyłki na Walcowni P20 biega 7 km dziennie. W tym roku brał udział w kilku biegach ulicznych między innymi w Biegu Żołnierzy Wykłętych. Ostatnio w Sztafecie Maratońskiej Ekiden, zorganizowanej w Parku Szczęśliwickim w maju.

– Zawodnicy każdej drużyny, składającej się z 6 osób, mają do pokonania łącznie dystans równy

długości maratonu. Pierwszy zawodnik pokonuje odcinek 7,195 km, dwaj następni po 10 km, a trzej kolejni – po 5 km. W sumie 42 195 km. W sztafecie wzięło udział 870 drużyn. My zajęliśmy 115 miejsce – mówi Grzegorz Baran.

Piotr Szwarczyński z Utrzymania Ruchu Stalowni ma już na koncie dwa maratony. W kwietniu b.r. po raz drugi pokonał dystans 42,195 km jako uczestnik Warsaw Orlen Maraton.

– Niestety, czas miałem o 3 minuty gorszy niż za pierwszym razem. Może dlatego, że był silny wiatr? – Podkreśla jednak, że tym razem zakończył maraton w dużo lepszej formie. Pomogło doświadczenie z ubiegłego roku, lepsze przygotowanie a także odżywki żelowe, które dostarczają biegaczowi ok. 100 szybko przyswajalnych kalorii. Dają energię na ok. 30 – 40 minut. Wodę i napoje izotoniczne dostarczają organizatorzy biegu. Na trasie dostępne są także banany i kostki czekolady. Ale według pana Piotra odżywki sprawdzają się lepiej. Mówi, że po maratonie organizm regeneruje się około 2 tygodni.

Pan Piotr trenuje regularnie. – Do maratonu trzeba się przygotowy-



W niebieskiej koszulce Piotr Szwarczyński



Grzegorz Baran (trzeci z lewej)

wał wiele miesięcy. W tym roku zacząłem pokonywać biegiem drogę do pracy. To odległość ok. 12 km. Mieszkam na Pradze Północ, trasa jest przyjemna – prowadzi wzdłuż Wisły, częściowo po terenie nie utwardzonym, co jest zdrowsze dla stawów – opowiada. Według niego ważne są także względy praktyczne; drogę do pracy i z powrotem i tak trzeba odbyć, zajmuje to trochę czasu. Łączenie tej części dnia z treningiem pozwala zaoszczędzić kilkadziesiąt minut.

Może zgłosić się do nas inni amatorzy biegów i uda nam się stworzyć hutniczą drużynę? Zainteresowanych prosimy o kontakt z biurem personalnym.

> Podróż w czasie

Noc Muzeów w schronie

Ewa Karpieńska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

W tym roku program nocnego zwiedzania w Warszawie przygotowała rekordowa liczba, bo aż 250 instytucji, w tym aż 40 debiutantów. Wśród tych ostatnich Huta Arcelor-Mittal Warszawa, która 14 maja zaprosiła warszawiaków do zwiedzania schronu, a właściwie „Stanowiska Dowodzenia Obrony Cywilnej”, mieszczącego się w podziemiach biurowca. Liczba chętnych przerosła nasze oczekiwania. W sumie od godziny

15:30 do 22:00 schron obejrzało ponad 180 osób. Tyle byliśmy w stanie przyjąć, uwzględniając pojemność podziemnych pomieszczeń. Wielu chętnych nie zdołało się zarejestrować na zwiedzanie, bo miejsca na stronie www.schron-hw.pl wyczerpały się jednego dnia. Część z nich przyszła mimo to, licząc, że w ostatniej chwili ktoś zrezygnuje, ale okazało się, że stawili się prawie wszyscy. Rozczarowanych pocieszaliśmy obietnicą, że umożliwimy zwiedzanie schronu ponownie, już poza Nocą Muzeów.

– Bardzo dziękujemy za możliwość obejrzenia tak ciekawego miejsca. Dla nas dorosłych to prawdziwa podróż w czasie. A dla dzieciaków niemal „science fiction” – mówili zwiedzający. Dzieci były bardzo ciekawe, zadawały wiele pytań. Nie tylko o to, jak działają maski przeciwgazowe i dlaczego przenośny telefon ma korbkę i jest taki duży. Zainteresowanie wzbudziło lodowisko dla dzieci z osiedla Wrzeciono i korty tenisowe dla pracowników Huty. Działal w harcerstwie, m.in. jako komendant Hufca ZHP na Żoliborzu. Był współzałożycielem Klubu Motorowego „Marten”, potem jego długoletnim kierownikiem. Działal w Radzie Nadzorczej SBM „Chomi-



> Wspomnienie

Zbigniew Karpiński



Miał 31 lat, gdy w 1963 roku rozpoczął pracę w Hucie „Warszawa” jako starszy planista w Dziale Planowania Produkcji. Potem był kierownikiem ds. osobowych, kierownikiem ośrodka rehabilitacji przemysłowej. Prowadził działalność społeczną w wielu dziedzinach. Dzięki jego inicjatywie powstało lodowisko dla dzieci z osiedla Wrzeciono i korty tenisowe dla pracowników Huty. Działal w harcerstwie, m.in. jako komendant Hufca ZHP na Żoliborzu. Był współzałożycielem Klubu Motorowego „Marten”, potem jego długoletnim kierownikiem. Działal w Radzie Nadzorczej SBM „Chomi-

czówka” Po przejściu na emeryturę w 1991 roku, przez 2 kadencje był prezesem Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa.

Jak zapisał się w pamięci kolegów hutników? Najczęściej powtarzane słowa: był przyjacielski, serdeczny, dusza towarzystwa. „Bardzo dobry organizator; sprawy załatwiał szybko i pomyślnie. Miał cechy przywódcze i twórcze. Umiał się porozumiewać z ludźmi: słuchał propozycji, potem pilnował wykonania. Umiał zabawić każde towarzystwo: starsze i młodsze” – takim pana Zbigniewa pamiętają Maria i Jan Mościcy. „Pamiętam Go jako spokojnego, przychylnego ludziom.

Bardzo zabiegał, by hutnicy mogli się leczyć” – wspomina Kazimierz Bochyński.

W 1962 roku pan Zbigniew poślubił Hannę Nowacką. W 2012 roku para świętowała 50-lecie (patrz zdjęcie). Owocem tego związku jest córka Katarzyna, wnuki: Przemysław i Bartłomiej oraz prawnuk Mikołaj.

Zbigniew Karpiński zmarł 26 kwietnia br., po kilkumiesięcznej chorobie nowotworowej. 4 maja na Cmentarz Północny odprowadziła Go bardzo liczna grupa – rodzina i przyjaciele hutnicy.

Dzień Otwarty w Hucie

Ponad 180 osób w siedmiu grupach odwiedziło Hutę ArcelorMittal Warszawa 11 czerwca b.r. podczas Dnia Otwartego. Pierwsza grupa weszła do Huty o godzinie 9:00. Ostatni goście wyszli o godzinie 18:00. Byli pod wrażeniem Stalowni i Walcowni, uprzejmości i życzliwości przewodników, sprawności organizacyjnej.

– Nie sądziłem, że będziemy mogli tak dużo zobaczyć; proces produkcji w Hucie robi ogromne wrażenie – podkreślał pan Krzysztof, mieszkaniec Bielan. – Widać, że dzisiejsza Huta jest bardzo nowoczesna, to zupełnie inna technologia niż kiedyś – mówił pan Stanisław, który lata temu pracował w Hucie Warszawa.

Kiedy żegnaliśmy kolejne wychodzące po wycieczce grupy – oprócz zdania – „było super” słyszeliśmy najczęściej pytanie: „kiedy zorganizujecie kolejny Dzień Otwarty?”. Zadawano je w imieniu tych, którzy się nie dostali, bo miejsca na stronie www.hutawarszawazaprasza.com wyczerpały się w ciągu 1,5 godziny. Mamy nadzieję, że uda nam się po wakacjach ponownie dać warszawiakom możliwość odwiedzenia naszego zakładu.



Karuzela na Bielanych

Witaj lato

Kilkadziesiąt tysięcy osób bawiło się w sobotę 4 czerwca na pikniku „Witaj Lato Karuzela na Bielanych”. Stoisko Huty ArcelorMittal Warszawa było oblegane.

Mimo upału dorośli i dzieci chętnie przebierali się w stroje wytapiacza, żeby zrobić sobie pamiątkowe, „hutnicze” zdjęcie.

W sumie ponad 300 osób chciało mieć na pamiątkę portret w stroju wytapiacza. Do naszego stoiska przychodzili mieszkańcy Bielan, a wśród nich także emerytowani pracownicy Huty i ich rodziny.



Wspólna zabawa

Piknik hutników

W sobotę 18 czerwca pracownicy ArcelorMittal Warszawa, Partner i Silscrap w rodzinami bawili się na dorocznym pikniku.



Krótko ze świata

Międzynarodowe

Zintegrowany raport roczny 2015 ArcelorMittal

Nasza firma opublikowała ostatnio raport roczny online. Jest to pierwszy krok firmy w kierunku zintegrowanego raportowania, łączącego działania w ramach zrównoważonego rozwoju z wynikami produkcyjnymi i finansowymi w jednym dokumencie. Raport roczny znajduje się na: <http://annualreview2015.arcelormittal.com>. 4.05.2016

Specjalna aplikacja na 10. rocznicę firmy ArcelorMittal

25 czerwca 2016 roku będziemy obchodzić 10. rocznicę porozumienia pomiędzy firmami Arcelor i Mittal Steel, które przyczyniło się do utworzenia ArcelorMittal. Specjalnie na tę okazję firma przygotowała kampanię internetową, by przypomnieć o wydarzeniach, które udało nam się osiągnąć przez ostatnie 10 lat. Więcej informacji na myarcelormittal.com 19.05.2016

Ameryka

ArcelorMittal wzmacnia swoją pozycję jako jedna z najbardziej odpowiedzialnych społecznie firm w Meksyku

Firma ArcelorMittal Mexico została uznana za jedną z najbardziej społecznie odpowiedzialnych firm piąty rok z rzędu przez Meksykańskie Centrum Filantropii (CEMEFI) oraz Stowarzyszenie Odpowiedzialnego Biznesu (AliaRSE). 10.05.2016

Amerkański Instytut Żelaza i Stali docenia Dofasco

Nasi koledzy z ArcelorMittal Dofasco (Kanada) zostali docenieni przez Amerykański Instytut Żelaza i Stali (AISI) za pracę dotyczącą wdrożenia innowacyjnego systemu chłodzenia rolek (HTRC) w walcowni gorącej. Zespół otrzymał medal – najwyższe odznaczenie przyznawane za „wybitne działania w obszarze badań i rozwoju, które rozwijają nasz przemysł i wpływają na jego innowacyjność” – powiedział dyrektor generalny AISI, Thomas Gibson. 17.05.2016

Europa

ArcelorMittal Ostrava uruchamia 13 nowych inwestycji, które obniżą emisję

W ArcelorMittal Ostrava uruchomiono największą inwestycję proekologiczną od pięciu lat, koszt inwestycji 84 mln dolarów (CZK2bn). Nowa technologia pozwoli zatrzymać dodatkowe 520 ton emisji pyłów rocznie, co będzie znacznie poniżej limitów ustanowionych przez UE. 11.05.2016

Więcej informacji na www.myarcelormittal.com

1 | ArcelorMittal Warszawa • czerwiec 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 Szabłowski, Mirosław Czub, Mikołaj Wroński, Artur Dobosz, Małgorzata Węclawek

Zdjęcia:
Royal Caribbean, Grzegorz Kielich, Ewa Karpińska, Tomasz Kaczor, Zenon Chaciński, Małgorzata Węclawek, Janusz Grzybek

Skład i druk:
Agencja Wydawnicza SOWA

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

Na okładce:
Po opuszczeniu francuskiej stoczni Saint-Nazaire statek Harmony of the Seas – zwany także „największym hotelem Europy” – dotarł w końcu maja do portu Southampton w Wielkiej Brytanii. Hiszpańskie i francuskie zakłady ArcelorMittal dostarczyły 100% stali potrzebnej do wybudowania tego pływającego miasta o długości 362 metrów i szerokości 65 metrów – czyli największego statku wycieczkowego jaki dotąd powstał. Harmony of the Seas jest dłuższy od wieży Eiffla. Został skonstruowany przy użyciu ciężkich paneli stalowych wyprodukowanych w naszym zakładzie w Gijón (Hiszpania) i kregów produkowanych w ArcelorMittal Fos-sur-Mer, które zostały następnie przetworzone w naszym ośrodku usługowym w Saint-Nazaire.

