



ArcelorMittal

1 firma, 1 spoteczność, 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa grudzień 2011, Nr 13

05

Stan energii zerowej - warsztaty LCE w Warszawie

Jak w praktyce stosować system odłączania źródeł energii tak, aby był on zgodny z wymogami naszego koncernu i sprawnie działał w warunkach różnych zakładów hutniczych

04

COS bardziej elastyczny
Nauczyliśmy się odlewać wytopy w dwóch formatach i w dwóch długościach jednocześnie

Wiesław Nowak
wieslaw.nowak@arcelormittal.com

04

W nowej walcowni – nowa walcownia
Produkcja prętów ze stali jakościowej (SBQ) na walcowni P20 ruszyła w październiku

Janusz Grzybek
janusz.grzybek@arcelormittal.com

06

Komunikacja wewnętrzna
Czy jesteśmy dobrze informowani przez naszych szefów i współpracowników?

Ewa Karpińska
ewa.karpińska@arcelormittal.com

07

1. urodziny Mediateki
Najnowocześniejsza w Europie Środkowo-Wschodniej biblioteka multimedialna

Ewa Karpińska
ewa.karpińska@arcelormittal.com

W odpowiedzi na zmiany rynkowe

Mimo osłabienia koniunktury nasza Spółka odnotowała wzrost wysyłki w stosunku do ubiegłego roku. Wzrosła też produkcja rudy żelaza. Oczekujemy, że wskaźnik EBITDA w drugim półroczu bieżącego roku będzie wyższy niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Niemniej jednak „wiele różnych czynników oddziałuje obecnie na światową gospodarkę, a wiele krajów odnotowuje słaby lub zerowy wzrost” – napisał 3 listopada 2011 r. Lakshmi Mittal w liście adresowanym do pracowników. Jakie są zatem nasze priorytety, na czym powinniśmy się skupić, wkraczając w 2012 rok?



Podczas ogłoszenia wyników za III kwartał Lakshmi Mittal podkreślił potrzebę zwiększenia wydajności, ograniczenia kosztów stałych, opracowania nowych wyrobów i ścisłej współpracy z odbiorcami

Charlotte Rodaway
charlotte.rodaway@arcelormittal.com

Opublikowany wskaźnik EBITDA mieści się w wartościach prognozo-

wanych, jednak bliżej niższej granicy szacunków. Słabnąca gospodarka wpłynęła na nasze wyniki finansowe za trzeci kwartał.

„Podstawowe globalne wskaźniki

ekonomiczne pogorszyły się w trzecim kwartale, co wskazuje, że zmierzamy do okresu osłabienia gospodarczego. Jest to najbardziej widoczne w Europie” – powiedział Lakshmi Mittal dziennikarzom 3 listopada 2011 roku podczas konferencji po ogłoszeniu wyników.

Wszystko wskazuje na to, że wysyłka stali w czwartym kwartale 2011 roku będzie niższa niż w trzecim kwartale tego roku i że będzie odzwierciedlała obecną postawę naszych klientów, którzy wstrzymują się z uzupełnianiem zapasów i uważnie obserwują rozwój sytuacji.

„W odpowiedzi na aktualną sytuację gospodarczą Europy podjęliśmy decyzję o wdrożeniu planu optymalizacji linii produkcyjnych. Oznacza to, że wstrzymamy produkcję w niektórych naszych lokalizacjach, podczas gdy inne będą wykorzystywały moce produkcyjne w pełni, aby nie stracić udziału w rynku” – tłumaczył Lakshmi Mittal w liście do pracowników.

Plan optymalizacji kosztów oraz praca nad zwiększeniem zysków zarządczych są częścią strategii, która pozwoli utrzymać konkurencyjność kosztową na kluczowych dla nas rynkach. Aby osiągnąć zyski zarządcze w wysokości 4,8 mld dolarów do końca przyszłego roku, musimy przyspieszyć postępowanie

w dziedzinie. „W podobny sposób powinniśmy pracować nad poprawą zarządzania kapitałem obrotowym” – dodał Lakshmi Mittal.

Skupić się na obszarach rozwoju

Podczas kwartalnej telekonferencji z 500 najważniejszymi menedżerami naszej Spółki Lakshmi Mittal zwrócił się do nich o poprawienie wskaźników EBITDA, co będzie prawdopodobnie – jak powiedział: „największym wyzwaniem biznes planów na 2012 rok.” Działania idące w tym kierunku obejmują poprawę wydajności, ograniczenie kosztów stałych, poprawę „górnicy” naszego biznesu poprzez rozwój nowych wyrobów, obsługę klienta i coraz bliższą współpracę z odbiorcami.

Planujemy skupić uwagę na rynkach, produktach i lokalizacjach, w których będziemy mogli zapewnić sobie trwałą przewagę konkurencyjną. „Dlatego strategia wydatków inwestycyjnych będzie się koncentrowała na tych właśnie obszarach,” wyjaśnił Lakshmi Mittal w liście do pracowników. Segment wydobywczy jest nadal ważnym obszarem naszej działalności, a rozwój zakładów wydobywających rudę żelaza i węgiel pozostaje naszym priorytetem. Jesteśmy na dobrej drodze,

by zwiększyć produkcję w tych obszarach, odpowiednio o 10% i 20% do końca bieżącego roku. W segmencie stalowym inwestycje w badania i rozwój pomogą nam sprostać oczekiwaniom klientów względem jakości i ilości. „Powinniśmy w sposób szczególny skupić się na potrzebach klientów, odwiedzając ich, dostarczać wyroby dobrej jakości na czas i oferować im coraz lepsze rozwiązania.”

Większy wysiłek, by poprawić zdrowie i bezpieczeństwo

Naszą największą wartością pozostają zdrowie i bezpieczeństwo. W tym roku odnotowaliśmy 23 wypadki śmiertelne. „To zasmuca nas wszystkich” – powiedział liderom Lakshmi Mittal. Wyniki niektórych oddziałów są gorsze niż w 2010 roku. Zakłady te muszą dołożyć wszelkich starań „by umożliwić Grupie osiągnięcie wskaźnika częstotliwości wypadków z przerwą w pracy (LTIFR) poniżej 1 w 2013 roku”. Lakshmi Mittal zwrócił uwagę na to, że ciągle popełniamy te same błędy. Przygniecenia, praca na wysokości, prace załadunkowe, to nadal trzy główne przyczyny wypadków śmiertelnych w całej Grupie. „Przed nami długa droga i wiele pracy.”

Skąd wiemy, że cel jest możliwy do osiągnięcia? „Aperam, [nasz

dawny segment produkcji stali nierdzewnej] osiągnął w tym roku wskaźnik częstotliwości wypadków poniżej 1, podczas gdy w roku ubiegłym był on na znacznie wyższym poziomie. Niektóre zakłady ArcelorMittal też wykonały dobrą robotę, jak koksownia Gent w Belgii, w której od 5 lat nie wydarzył się wypadek z przerwą w pracy. Z kolei ArcelorMittal Temirtau w Kazachstanie przeszedł do rundy finałowej konkursu DuPont Safety Awards” – podkreślił Lakshmi Mittal.

Badanie benchmarkingowe przeprowadzone niedawno wobec globalnej firmy energetycznej i petrochemicznej potwierdziło, że nasza Grupa jest wyposażona we wszystkie odpowiednie narzędzia BHP, lecz nie są one stosowane tak dobrze i tak szybko, jak powinny. „Przed nami wiele wyzwań” – napisał Lakshmi Mittal do pracowników – „ale dzięki naszym ludziom jesteśmy organizacją klasy światowej. Jestem przekonany, że będziemy kontynuować wspólną pracę, by osiągnąć wszystkie cele, które sobie postawiliśmy”.

Pełna informacja na temat wyników finansowych za III kwartał jest dostępna na www.mycarcelormittal.com

> Środowisko

Środowisko – zachować licencję na działalność

Zwracając się do ponad 65 specjalistów ds. środowiska z całej Spółki, Lou Schorsch, członek Zarządu Grupy odpowiedzialny za projekty, segment wyrobów płaskich w Ameryce, strategię oraz badania i rozwój – mówił o pozycji, jaką zajmuje ochrona środowiska wśród priorytetów naszej Grupy. „Utrata licencji (zezwoleń) na działalność przez niedostosowanie się do wymogów środowiskowych czy brak skutecznej reakcji na zastrzeżenia lokalnych społeczności, mogłaby doprowadzić do katastrofy”.

Charlotte Rodaway
charlotte.rodaway@arcelormittal.com

„Środowisko jest kluczowe dla wszystkiego, co robimy” – powiedział Lou na wstępie wypowiedzi nagranej na wideo, do uczestników Luksemburskiego spotkania, które odbyło się w październiku w ramach Programu Zarządzania Wiedzą (KMP) o środowisku. Spełnienie wszystkich lokalnych i ogólnokrajowych wymogów prawnych jest „obowiązkiem, ale w rzeczywistości stanowi tylko punkt wyjścia.”

Naszym nadrzędnym celem jest przewidywanie, jakie mogą być wymogi prawne za pięć lub dziesięć lat – stwierdził Lou. Wyjaśnił, że wyposażenie urządzeń w narzędzia, które pozwalają osiągać wyniki lepsze od obecnych wymagań prawnych, daje na dłuższą metę możliwość oszczędności. Pozwala to również przyczynić się do zrównoważonego rozwoju naszej Grupy.

Nasza Spółka angażuje znaczne środki na rzecz środowiska naturalnego. W 2010 roku łączna kwota wyniosła 347 milionów dolarów.

Ze względu na obecne ograniczenia kapitałowe, Lou poprosił specjalistów ds. środowiska, aby „działali kreatywnie i znajdowali sposoby, dzięki którym będzie można osiągać wyniki bez konieczności

inwestowania kapitału. Zarówno w ochronie środowiska, jak w innych obszarach, wydawanie wielkich pieniędzy jest często pojęciem na łatwiznę”.

Środowisko i reputacja

Jesteśmy Spółką znajdującą się w centrum uwagi opinii publicznej; nasze zachowanie w zakresie ochrony środowiska bezpośrednio wpływa na sposób, w jaki jesteśmy postrzegani jako Grupa oraz jako podmiot gospodarczy. „Środowisko ma decydujące znaczenie dla naszej reputacji” – powiedział Lou. „Jako lider naszego sektora musimy mieć świadomość, że jesteśmy na celowniku”. „Nasze podejście powinno polegać na robieniu rzeczy właściwych i ochronie swej reputacji właśnie poprzez właściwe działania”.

Celem spotkania „Zarządzania Wiedzą o Środowisku” była wymiana najlepszych praktyk, skupienie się na osiąganiu „więcej mniejszymi środkami” oraz wykorzystanie wiedzy ekspertów pracujących w naszej Grupie.

Nasze Prezes ds. Technicznych Marc Verecke podkreślił, że „żadna inna spółka w branży hutniczej nie posiada tak wielu dobrych praktyk z zakresu ochrony środowiska, lecz musimy szybciej o nich informować i szybciej je wdrażać. Dobre zarządzanie ochroną środowiska zaczyna

się od monitorowania i uzyskiwania poprawnych danych. Są to obszary, na które będziemy musieli położyć szczególny nacisk.”

W sumie przedstawiono 37 dobrych praktyk. Wiele z nich można wdrożyć w innych zakładach, spotykających się z podobnymi wyzwaniami. Uczestnicy zostali zaproszeni do głosowania w trzech kategoriach na najlepsze projekty, w ramach pierwszego w historii naszej Spółki Konkursu Environment Excellence Awards. Oto dziewięć zwycięskich projektów:

- Redukcja emisji NOx w piecu pokrocznym, ArcelorMittal Eisenhüttenstadt, Niemcy;
- Nadzór nad ochroną środowiska w kopalniach węgla, ArcelorMittal Tubarão, Brazylia;
- Eksploatacja elektrostatycznego odpylacza spiekalni (ESP), ArcelorMittal Gent, Belgia;
- Recykling zużytych opon w elektrycznym piecu łukowym, ArcelorMittal Esch-Belval, Luksemburg;
- Inicjatywa zapobiegania zanieczyszczeniu wody burzowej, ArcelorMittal Shelby, USA;
- Monitorowanie i nadzór nad hałasem, Aperam in Genk, Belgia;
- Granulowany odpad tlenkowy zawracany do spiekalni (WOP), ArcelorMittal Asturias, Hiszpania;
- Rekułtywacja tamy, ArcelorMittal



W tym roku i w roku ubiegłym trzy projekty na rzecz środowiska zostały wdrożone w koksowni ArcelorMittal Zenica (Bośnia i Hercegowina) w celu znacznego ograniczenia emisji.

Vanderbijlpark, Afryka Południowa;

- Recykling żużla wielkopieczowego (BOF) w spiekalni, ArcelorMittal Bremen, Niemcy.

Nasze troski dotyczące środowiska w dużej mierze zależą od regionu lub zakładów w których działamy – wyjaśnił Lou, Porównać

postęp w dziedzinie ochrony środowiska do podróży podobnej jak ta, na którą powołujemy się w dziedzinie BHP.

„Są zakłady, które znajdują się na światowym poziomie w dziedzinie ekologii; są i takie, które mają jeszcze długą drogę do przebycia, ale to nie znaczy, że nie wszyscy odby-

wamy podróż w tym samym kierunku i nie stosujemy tych samych zasad”.

Więcej informacji na temat Programu Zarządzania Wiedzą o Środowisku oraz nagród Environmental Excellence Awards na stronie www.mycarcelormittal.com

List prezesa zarządu

Szanowni Państwo,

Tradycyjnie już zaczynam od spraw, dotyczących bezpieczeństwa pracy. W listopadzie na wydziale Stalowni doszło do silnej eksplozji wewnątrz pieca EAF. Na szczęście, nikt nie odniósł obrażeń. Stało się to po nasadzeniu drugiej porcji złomu. Po dwóch minutach topienia, wewnątrz pieca nastąpiła eksplozja.

Stwierdzono, że przyczyną był najprawdopodobniej wybuch zamkniętego zbiornika pod ciśnieniem lub materiału wybuchowego, który znalazł się w złomie nasadzonym do pieca.

To zdarzenie pokazuje po raz kolejny, jak ważna jest czystość złomu. Nie tylko wpływa ona na jakość naszych wyrobów, ale także na bezpieczeństwo pracowników i urzędników. Co możemy zrobić, żeby zapobiegać takim sytuacjom? Nasielić kontrolę złomu w trakcie rozładunku i zwiększyć ilość audytów u dostawców złomu. Ciągłe trudno mi jednak uwierzyć, że ktoś wzięł na siebie taką odpowiedzialność i przyjął zbiornik lub materiał wybuchowy w skupie złomu, a następnie przekazał go wśród wielotonowych partii złomu, które trafiają do huty, nie zastanawiając się nad zagrożeniem jakie z tego wynika.

Pozostając przy tematyce BHP cieszę się, że mogę także napisać o pozytywach. Warsztaty Long Carbon Europe na temat zasad odłączania źródeł energii (izolacja) i stosowania stanu energii zerowej, które odbyły się w u nas w listopadzie, okazały się strzałem w dziesiątkę. Przyjechało na nie 23 kolegów z 7 europejskich krajów. Dyskutowali na temat nowoczesnego systemu odłączania i oznakowania źródeł energii LOTO. Mieliliśmy satysfakcję z tego, że właśnie u nas w Warszawie możemy w praktyce zademonstrować jego działanie na Walcowni P20. Przyjemnie było usłyszeć słowa uznania ze strony kolegów z innych zakładów, należących do naszej dywizji Long Carbon Europe, na temat dobrej organizacji samych warsztatów, ale też na temat no-



woczesności i czystości panujących w naszej Hucie.

Teraz kilka słów o sprawach produkcyjnych. Od października zaczęliśmy regularną produkcję prętów ze stali jakościowej (SBQ) na walcowni P20. Na tym nie poprzestajemy. Testujemy nieustannie możliwość rozszerzenia asortymentu walcowni o nowe wyroby, których potrzebują nasi klienci. W przyszłym roku będziemy kontynuowali inwestycje, które umożliwią produkcję prętów ze stali jakościowej w pełnej gamie wymiarowej.

Kończący się rok 2011 był dla nas pozytywny. Nie zabrakło wyzwań i wyjątkowej pracy, ale i satysfakcji z kolejnych osiągnięć i ulepszeń. Myślę, że przez kolejne miesiące mijającego roku mieliśmy wszyscy poczucie, że Huta idzie do przodu, że się rozwija. W obecnych czasach nie jest to sytuacja powszechna, tym bardziej możemy się z niej cieszyć.

Jakie mamy perspektywy na nadchodzący rok? To, niestety, bardzo trudno przewidzieć. Musimy „robić swoje” i wykorzystywać wszystkie

nadarzające się okazje, by potwierdzić, że jesteśmy konkurencyjnym dostawcą wyrobów stalowych bardzo dobrej jakości.

Koleżanki i koledzy,

W imieniu zarządu Huty ArcelorMittal Warszawa życzę Wam oraz Waszym bliskim szczęśliwych Świąt Bożego Narodzenia, a w nadchodzącym 2012 roku sukcesów, zadowolenia i spełnienia marzeń.

Henryk Hulin

> Inspekcja pracy

Nowy opiekun Huty

Huta ArcelorMittal Warszawa jest traktowana przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) jako zakład strategiczny. Dlatego PIP wyznacza zawsze przedstawiciela, który nadzoruje konkretnie nasz zakład. Przez ostatnie 11 lat tę funkcję pełnił nadinspektor Józef Fijołek. Teraz „opiekunem” warszawskiej huty został Leszek Nowak.

Ma on duże doświadczenie, pracował na różnych stanowiskach

w Państwowej Inspekcji Pracy. Myślę, że jest to osoba, która pomoże ArcelorMittal Warszawa dalej podnosić standardy dotyczące bezpieczeństwa pracy, które już teraz są w naszej firmie bardzo wysokie – podkreśli Tomasz Adamski, zastępca Okręgowego Inspektora PIP, który przybył do huty, by przedstawić nowego inspektora.

Prezes Henryk Hulin, obaj przewodniczący związków zawodo-

wych: Lesław Korzeniewicz i Grzegorz Stańczyk oraz dyrektor Alina Bielecka podziękowali nadinspektorowi Józefowi Fijołkowi za lata owocnej i solidnej współpracy. On też zrewanżował się podziękowaniami podkreślając, że ze strony kierownictwa i służb BHP w Janem Wolińskim na czele spotykał się zawsze z otwartością i ogromnym profesjonalizmem.

– W naszej firmie ciągle się dużo

dziaje, robimy nowe inwestycje, nieustannie się modernizujemy, na pewno będzie dużo do zrobienia, więc obiecujemy dobrą współpracę – mówili obaj przewodniczący związków, witając nowego inspektora Leszka Nowaka.

– Je ze swej strony też obiecuję pomoc. Muszę się wiele nauczyć, zapoznać z funkcjonowaniem huty, ale mam już pewne doświadczenie w tej branży – podkreśla Leszek Nowak.



od lewej Leszek Nowak, Lesław Korzeniewicz, Jarosław Szablowski, Tomasz Adamski, Alina Bielecka, Józef Fijołek, Henryk Hulin, Jan Woliński, Grzegorz Stańczyk.



> Aktualności

Zostać doktorem Housem

Jak zmniejszyć ryzyko choroby nowotworowej? Jak wcześniej wykryć nowotwory uro-onkologiczne? Na te pytania odpowiadali dr. Roman Sosnowski, onkolog oraz mgr Mariola Kosowicz, psychoonkolog, którzy przyjechali do ArcelorMittal Warszawa z warszawskiego Centrum Onkologii aby spotkać się z pracownikami.

– Nie mamy doktora House'a, który prześwietli nas wzrokiem i znajdzie prawidłową diagnozę. Ale mamy wiedzę o swoim cielem. Jeśli zauważamy niepokojące objawy, nie udawajmy, że nic się nie dzieje. To my musimy być własnym doktorem Housem – podkreślał doktor Roman Sosnowski.

Psychoonkolog Mariola Kosowicz tłumaczyła, że kiedy coś zaczyna nas niepokoić, próbujemy od tego uciekać, pomniejszając swoje obawy.

– Tak jest zaprogramowany nasz mózg. Powinniśmy mu się przeciwstawić. Wziąć siebie samego za łeb i iść na badania. Jeśli w samochodzie zapali nam się kontro-

lka, sygnalizująca że coś się psuje, pędzimy do warsztatu. Niestety kiedy zaczyna się świecić kontrolka ostrzegawcza w naszym organizmie, często udajemy, że tego nie widzimy.

W spotkaniu, które odbyło się 6 grudnia 2011 roku uczestniczyło ponad 50 osób. Sala konferencyjna była pełna. Stał się także w komplecie zarząd Huty ArcelorMittal Warszawa.

To jedno z pierwszych spotkań edukacyjnych, skierowanych przede wszystkim do mężczyzn powyżej 45. roku życia, które będą się odbywały w całej Polsce w ramach projektu prowadzonego przez Ministerstwo Zdrowia i Centrum Onkologii im. Marii Curie Skłodowskiej w Warszawie. Projekt polega na opracowaniu programu profilaktycznego w zakresie wczesnego wykrywania nowotworów układu moczowo-płciowego u mężczyzn w wieku od 45. roku życia i jest współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

> Konkurs „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”

Zgoda nie musi oznaczać uległości



Od lewej: Henryk Hulin, Henryk Augustyn, Andrzej Rewko, Bronisław Komorowski, Lesław Korzeniewicz

18 października 2011 r. w czwartej edycji konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” statuetkę przyznawaną przez NSZZ „Solidarność” dla ArcelorMittal Warszawa z rąk Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej – Bronisława Komorowskiego odebrał prezes AMW Henryk Hulin.

W czwartej edycji nagrodzono 12 pracodawców. ArcelorMittal Warszawa była jedyną firmą z Mazowsza. Do konkursu mogły być zgłoszone firmy, których codzienne praktyki zbieżne są z wartościami propagowanymi przez NSZZ „Solidarność”. Wśród kryteriów branych pod uwagę było m.in. preferowanie stałego zatrudnienia i przestrzeganie bez-

pieczeństwa i standardów pracy, nieskrępowana możliwość tworzenia związków zawodowych w zakładzie. Patronat nad konkursem objął Bronisław Komorowski. Podczas uroczystości w Belwederze prezydent podkreślił znaczenie poszukiwania porozumienia pracodawców i pracowników.

– Zgoda nie musi oznaczać uległości. Zgoda to szukanie porozumienia i współdziałania oraz dostrzeganie tego, że warto budować szczególne relacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami – mówił prezydent RP.

Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda zaznaczył, że jest to jedyna nagroda, przyznawana pracodawcom przez pracowników.



COS bardziej elastyczny

„W dniu dzisiejszym na COS odlany został wytop w dwóch formatach i w dwóch długościach jednocześnie” – taką informację otrzymali pracownicy Huty 7 października b.r. Co to oznacza?

Wiesław Nowak

wieslaw.nowak@arcelormittal.com

Nasze urządzenie do Ciąglego Odlewania Stali (COS) ma 4 linie. Można na nich odlewać trzy formaty kęsów o przekroju 140 x 140 mm, 160 x 160 mm lub 220 x 220 mm. Większość kęsów w wymiarze 140 trafia dalej na Walcownię Średnią. Są to kęsy ze stali jakościowej, z których walcuje się pręty SBQ przeznaczone głównie dla przemysłu samochodowego. Wymiar 160 trafia przede wszystkim na Nową Walcownię P20, gdzie przetwarzany jest na pręty żebrowane dla budownictwa. Od września Walcownia P20 zaczęła produkować także pręty SBQ, dlatego wymiar 160 jest odlewany także ze stali jakościowej. Wymiar 220 jest odlewany rzadziej. Kęsy o przekroju 220 mm nie są dalej przetwarzane w naszej hucie. Sprzedajemy je jako półprodukt.

Do tej pory COS odlewał jednocześnie na swoich 4 liniach jeden wymiar kęsów w jednej długości. Cały wytop danego gatunku stali był odlewany jako kęsy o przekroju 140 albo 160, albo 220.

Oznacza to, że powstaje 90 ton takich samych kęsów. Często Huta ArcelorMittal Warszawa ma zamówienie tylko na część tej partii, reszta czeka na odbiórce powiększając zapasy magazynowe. Odkąd nowa Walcownia P20 zaczęła produkować także pręty SBQ, pojawia



się potrzeba odlewania kęsów ze stali jakościowej zarówno w wymiarze 140, jak 160 mm.

Postanowiliśmy sprawdzić, czy możemy to zrobić na COS jednocześnie, tak aby dwie linie odlewały na przykład wymiar 140, a dwie pozostałe 160. Zyskując taką zróżnicowaną produkcję na COS, nie musimy tworzyć dużych zapasów magazynowych. Pozwala to obniżyć koszty i lepiej – bardziej elastycznie – planować produkcję.

Do produkcji danego formatu kęsów przeznaczone są odpowiednie krystalizatory, w których zastęga stal. Jest też odrębny zestaw

rolek prowadzących i odpowiednia końcówka drąga prowadzącego. Jednak nie wystarczy po prostu zamontować te części na każdej z czterech linii COS, aby uzyskać jednocześnie różne wymiary kęsów. To dużo bardziej skomplikowane. Aby zagwarantować taką możliwość, trzeba dostosować całe oprogramowanie COS.

Każda wielkość i gatunek odlewanej kęsa ma inną prędkość odlewania, a co za tym idzie – wymaga innej siły chłodzenia. Szybkość chłodzenia musi być precyzyjnie określona, bo decyduje o jakości metalurgicznej odlewanej stali.

Mamy więc „grupy odlewania” czyli zestawy parametrów potrzebnych do chłodzenia, dostosowane zarówno do danego gatunku stali, jak do formatu odlewanej kęsa. Takich „grup odlewania” jest kilkanaście, musieliśmy je pozmieniać. Do tego dochodzi ustawienie różnych długości cięcia: 6 lub 12 metrów. Kolejną komplikacją jest sposób zbierania suwnic kęsów o różnych wymiarach i długościach na chłodni.

W rozwiązaniu tych wszystkich „łamigłówek” zaangażował się cały zespół COS i UR Stalowni. **Leszek Stróziak** – specjalista technolog – przeprowadził najpierw analizę

tęgo co należy zmienić, jak to zrobić i kto to wykona, a następnie skoordynował poszczególne odcinki. W pracę włączył się cały zespół automatyków stalowni z **Adamem Sołtysiakiem** na czele.

Dużą pomoc uzyskaliśmy też ze strony operatorów COS, którzy podpowiadali swoje rozwiązania na podstawie doświadczeń, wynikających z codziennej pracy na COS. **Waldemar Zięba i Waldemar Manowski** zgłosili najwięcej trafnych spostrzeżeń i praktycznych podpowiedzi. Wszystkie te działania nie mogłyby się odbyć także bez sprawniej organizacji pracy urzą-

dzeń, za którą odpowiadał podczas próby **Jan Małek**, lider zmiany.

Wymieniam zaledwie kilka nazwisk, ale właściwie cały zespół COS i UR na stalowni ma swój wkład w pomyślne przeprowadzenie próby. Suwnicowy **Andrzej Gołąb** przy pomocy operatorów pulpitu COS tak sprytnie pokierował rozładunkiem chłodni, że mimo „bałaganu” spowodowanego różnymi wymiarami i długościami kęsów na ruszcie, udało mu się sprawnie zebrać wyroby.

Wykonana na COS próba potwierdziła, że w Stalowni ArcelorMittal Warszawa można jednocześnie odlewać kilka formatów kęsów. Tęgo rodzaju próby były testowane w wielu różnych stalowniach na świecie – udało się nielicznym.

To było dla nas wszystkich wyzwaniem; coś nowego, z czym trzeba się zmierzyć. My jako dozór rzuciliśmy hasło i zwróciliśmy się do całego zespołu z prośbą o przemyślenie, jak to wykonać. Wszyscy się zaangażowali. Pracownicy przychodzili przed lub po pracy zgłaszać swoje pomysły, często bardzo cenne. Huta zyskała większą elastyczność produkcyjną a my wiemy, że jako zespół potrafimy wspólnie wymyślić dobre rozwiązania. Dlatego mamy z tej udanej próby taką satysfakcję.

> Nie tylko SBQ

W nowej walcowni – nowa walcownia

Janusz Grzybek

janusz.grzybek@arcelormittal.com

SBQ

Produkcja prętów ze stali jakościowej (SBQ) na walcowni P20 ruszyła w październiku.

To kolejny etap. Oprócz prętów żebrowanych zaczęliśmy na P20 produkować wyroby trudniejsze, czyli pręty ze stali jakościowej, przeznaczone głównie dla przemysłu samochodowego. Mamy wieloletnie doświadczenia w produkcji SBQ, ale do tej pory były one walcowane na starej Walcowni Średnio-Drobnej. Grzegorz Bratek, specjalista do spraw walcowania, podkreśla, że zespół czuje się, jak na początku, kiedy Walcownia P20 zaczynała produkcję prętów żebrowanych i trzeba było się wszystkiego nauczyć.

– To trochę jakbyśmy znowu uruchamiali nową walcownię. Musimy rozwiązywać inne, nowe problemy. Przeniesienie tego zakresu produkcji na Walcownię P20, niestety, nie polega na tym, że wciśniemy klawisz „enter” i wydział automatycznie przełączy się na walcowanie SBQ. Nieźle nam idzie, ale musimy

przetestować i dostosować wszystkie etapy procesu: od pieca grzewczego, po kolejne urządzenia ciągu walcowniczego – mówi Grzegorz Bratek.

Walcownia P20 została doposażona w nowe urządzenia: piętę, głowicę pomiarową, która mierzy z ogromną dokładnością średnicę walcowanego pasma.

Z ich obsługą coraz lepiej sobie radzą zarówno operatorzy, jak pracownicy Utrzymania Ruchu.

Do tej pory na Walcowni P20 przetestowano walcowanie ok. 50% wyrobów do średnicy 55 mm. W każdej kampanii dochodzą nowe wymiary. Produkcja prętów o większych średnicach zostanie uruchomiona po przeprowadzeniu kolejnych inwestycji, zaplanowanych na pierwsze półrocze 2012 roku.

Szkolenia

W każdej wolnej chwili pracownicy Walcowni Średnio-Drobnej przechodzą szkolenia na Walcowni P20. Docelowo mają oni utworzyć dodatkową zmianę. Wtedy wydział znacznie produkcję w systemie czteryprzegadowym.

Klient nasz pan – czyli nowości także w prętach żebrowanych

Nasi klienci z krajów skandynawskich odbierają pręty żebrowane w paczkach 1-tonowych, podczas gdy my dotychczas produkowaliśmy przeważnie paczki ważące ok. 2,5 tony.

– Trzeba się było dostosować. Zaczęliśmy pakować pręty w paczki 1-tonowe, choć to było dodatkowe wyzwanie organizacyjne dla wydziału. Staramy się zaspokoić wszystkie wymagania klientów – wzdycha Grzegorz Bratek – Ale dzięki naszym staraniom możemy eksportować pręty żebrowane do Skandynawii.

To nie koniec nowości. Walcownia P20 przygotowuje się do produkcji tak zwanych krybar, czyli prętów żebrowanych odpornych na bardzo niskie temperatury.

– To wyrób niszowy, stosowany przy budowie zbiorników wysokociśnieniowych – tłumaczy Grzegorz Bratek. – Pręty krybar wykonywane są z innego gatunku stali niż zwykłe pręty żebrowane. Mają też inne żebrowanie, które właśnie testujemy.

Założa Walcowni P20 jest zgodna co do jednego: o monotoni na tym wydziale nie ma mowy....

> Ochrona środowiska

Film edukacyjny

O ochronie przyrody dzieci w szkołach nauczą się z filmu, w którym występuje ArcelorMittal Warszawa.



Marian Elias

marian.elias@arcelormittal.com

Redaktor Maciej Broła z operatorem spędzili u nas całe przedpołudnie, kręcąc ujęcia do filmu, który pokazuje, jak w praktyce można ograniczyć emisję zanieczyszczeń do powietrza.

Opowiedzieliśmy im, w jaki sposób zostało to zrealizowane w naszym zakładzie: „W ciągu ostatnich 15 lat Huta ArcelorMittal Warszawa ograniczyła emisję pyłu na tonę produkowanej stali o 90%, a emisję gazów o ponad 60%. Było to możliwe dzięki wyposażeniu Huty w nowoczesne urządzenia. Piec elektryczny, który przetapia żelazo na płynną stal, jest w pełni skomputeryzowany i zsynchronizowany z systemem odpylania. Dodatkowo piec został zamknięty w ogromnej betonowej obudowie, która nazywa

się „dog house”. Taka obudowa zatrzymuje pył i hałas. Cały system działa jak wielki odkurzacz: z wnętrza pieca i wnętrza dog-housu zasyssa pył i transportuje go do worków filtracyjnych. Worki są bardzo skuteczne – zatrzymują ponad 99% pyłu. Pył jest wywożony do zakładu recyklingu, w którym odzyskuje się z niego cynk. Trzeba podkreślić, że cała Huta ArcelorMittal Warszawa działa jak wielki zakład recyklingu, bo surowcem z którego produkujemy stal, jest wyłącznie odpadowy żelazo. Ponadto, większość naszych odpadów produkcyjnych jest poddawana recyklingowi: z żużla produkowane jest kruszywo do budowy dróg, z żelazny przeciwwagi do sprzętów AGD, np. pralek, a gruz ogniotrwały jest odzyskiwany i wykorzystywany powtórnie”.

– Nie mogliśmy przestać filmować. Jest tu tak ciekawie, że spę-

dzieliśmy u was dużo więcej czasu niż planowaliśmy – podkreśla operator. – Szkoda, że film będzie trwał tylko 10 minut i nie wszystko da się wykorzystać”.

Film należy do cyklu „Bioróżnorodność a zagrożenia środowiskowe”. Jest on częścią ogólnopolskiego projektu edukacyjnego „Edukacja Środowiskowa w społeczeństwie wiedzy”, który został objęty honorowym patronatem Centrum Badań nad Środowiskiem Przyrodniczym Uniwersytetu Warszawskiego. Projekt jest współfinansowany ze środków Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Nadzór merytoryczny nad realizacją projektu sprawują: dr Witold Lenart i prof. Jerzy Solon. W filmie wypowiadają się także eksperci z Ministerstwa Środowiska i Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska.



Stan energii zerowej - warsztaty LCE w Warszawie

Jarosław Szabłowski

jaroslaw.szabłowski@arcelormittal.com

22 i 23 listopada w Hucie ArcelorMittal Warszawa odbyły się warsztaty Long Carbon Europe na temat zasad odłączania źródeł energii (izolacja) i stosowania stanu energii zerowej. Wprowadzenie tych zasad ma zagwarantować, że pracownicy i podwykonawcy biorący udział w pracach remontowych i serwisowych na danym obszarze będą wiedzieli, jak bezpiecznie izolować urządzenia od zasilania wszelkimi rodzajami energii w trakcie remontu.

- Celem tego warsztatu jest przedyskutowanie, jak w praktyce stosować system odłączania źródeł energii tak, aby był on zgodny z wymogami naszego koncernu i żeby sprawnie działał w warunkach zakładów hutniczych, które różnią się wyposażeniem, wielkością, stopniem nowoczesności - mówi Klaus Niemeyer, menadżer BHP w segmencie Long Carbon Europe i pomysłodawca spotkania.

W dwudniowych zajęciach udział wzięli specjaliści BHP oraz inżynierowie, zajmujący się utrzymaniem ruchu w zakładach ArcelorMittal: Zenica (Bośnia i Hercegowina) Ostrava (Czechy), Olaberria, Zumarraga, Zaragoza i Madryt (Hiszpania), Hamburg i Duisburg (Niemcy), Hunedoara (Rumunia), Gandrange (Francja). Obecni byli



także przedstawiciele BHP z Korporacji i Long Carbon Europe. Wszystkich gości powitał w Warszawie prezes zarządu Henryk Hulin.

Złota zasada 3: Będę przestrzegał procedury izolacji podczas pracy z urządzeniami

Niedopełnienie obowiązku odłączenia urządzeń i maszyn doprowadziło w przemyśle hutniczym do wypadków śmiertelnych, poważnych obrażeń ciała i wielu sytuacji niebezpiecznych. Dlatego „Izolacja” jest jednym z obowiązkowych stan-

dardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym w ArcelorMittal.

Johan Remmery, specjalista zajmujący się w Korporacji tematem odłączania źródeł energii i stosowania systemu energii zerowej podkreślił, że temat jest skomplikowany i budzi często wiele wątpliwości. - W niektórych częściach świata taki system był wprowadzany już od lat Tak działo się w USA, w Brazylii, w RPA. W Europie nie ma takiej tradycji. To sprawia, że niektóre zakłady dopiero zaczynają nad tym pracować. Nie jest to łatwe i czasem

wywołuje opory. W gruncie rzeczy chodzi o zmianę całej organizacji pracy Utrzymania Ruchu. Pierwszy krok to wykonanie spisu, czyli inwentaryzacji wszystkich miejsc włączania i odłączania zasilania różnymi rodzajami energii. Potem należy stworzyć bardzo dokładną procedurę i nauczyć wszystkich, co i w jakiej kolejności należy wykonać.

- Ludzie często powołują się na wzajemne zaufanie: „zaczynam remont maszyny, bo ufam, że kolega odłączył od niej źródło energii i nic mi się nie stanie” - mówił Johan.

- Ja uważam, że dużo bezpieczniej pracujemy, gdy poziom zaufania jest bardzo niski, za to procedury bardzo jasne i bezwzględnie stosowane. Pokazał szereg dobrych rozwiązań i najczęściej popełnianych błędów. Jose Ignacio Sanchez Valero - z ArcelorMittal Zaragoza i Juan Cruz Agirre z ArcelorMittal Zumarraga przedstawili przykłady wdrożenia systemu energii zerowej we własnych zakładach.

Procedura krok po kroku

Drugiego dnia cała 23-osobowa grupa gości wraz ze specjalistami

BHP i utrzymania ruchu ArcelorMittal Warszawa wzięła udział w praktycznym pokazie odłączania energii na Walcowni P20. Koordynator Michał Gościński przeprowadził krok po kroku procedurę odłączania energii nożycy. Kolejni pracownicy wykonywali zadania na swoim odcinku, demonstrując nowoczesny system LOTO (Lock - Out - Tag - Out czyli wyłącz i oznakuj), w który wyposażone są urządzenia Walcowni P20.

- To było ciekawe doświadczenie. Zobaczyliśmy nowoczesny system, który sprawnie obsługuje - podkreślali uczestnicy warsztatu - Przy okazji zobaczyliśmy bardzo nowoczesną i bardzo czystą walcownię. Gratulacje!

Dyskusja, która wywiązała się na zakończenie, pokazała, że taki praktyczny sposób wymiany doświadczeń jest bardzo skuteczny.

- To zdaje egzamin. Każda Huta jest inna, każda ma inne problemy do rozwiązania. Na pewno trudniej jest zastosować system LOTO w starych zakładach, Ale praktyczna dyskusja i wymiana doświadczeń na pewno ułatwi nam zadanie, bo od problemu nie uciekniemy. Wszyscy jesteśmy zobowiązani w ArcelorMittal do wdrożenia systemu energii zerowej - mówili uczestnicy warsztatu, podkreślając potrzebę dalszych spotkań warsztatowych.



> Mówi ekspert

Izolacja - co to znaczy?

Odpowiada Michał Gościński koordynator odłączania źródeł energii

Co oznacza hasło „Izolacja”? Po prostu **odizolowanie od źródeł energii** maszyny, w której będzie przeprowadzany remont.

Pracownik utrzymania ruchu, który zaczyna pracę, musi mieć absolutną pewność, że nikt (nawet przez przypadek) nie włączy urządzenia, na którym prowadzi naprawę czy serwis. Mówimy tu celowo o wprowadzeniu **energii zerowej**, ponieważ chodzi nie tylko o odłączenie maszyny od zasilania elektrycznego, ale także o pewność, że urządzenie lub maszyna nie mogą być wprawione w ruch na skutek nagromadzonej energii. Musimy zagwarantować zero energii hydraulicznej, mechanicznej, kinetycznej oraz skutków działania pary, gazu czy reakcji chemicznych.

Służy do tego system LOTO (lock-out-tag-out), czyli „wyłącz i oznakuj”. Składa się on z blokad, kluczyków które je otwierają i zamykają oraz tabliczek informacyjnych.

LOTO ma do spełnienia dwa zadania: po pierwsze założenie fizycznej blokady na dany zawór lub wyłącznik, aby uniemożliwić jakkolwiek przypadkowe włączenie zasilania. Po drugie - funkcję informacyjną. Osoba zakładająca blokadę zawiesza na niej kartę, na której podane jest jej imię, nazwisko i numer telefonu. Każdy widzi zatem, że urządzenie jest zablokowane i kto tę blokadę założył. Oczywiście, osoby,



które to robią - czyli operatorzy izolacji - to fachowcy, którzy wiedzą gdzie założyć daną blokadę. Kiedy to robią, wkładają przypisaną do niej klucz do skrzynki, którą przechowuje koordynator. Od tej chwili tylko on ma dostęp do blokady i tylko on, jako osoba koordynująca cały zakres remontu, może podjąć decyzję o jej zdjęciu.

System LOTO mamy na Walcowni P20 od 1,5 roku, lecz używaliśmy tych zabezpieczeń jedynie w jednej rozdzielni bez pełnej procedury. Przy ostatnim remoncie zaczęliśmy

używać systemu LOTO na całej Walcowni. Zespół Sławka Tupaczewskiego wraz z Klausem Niemeyerem opracował procedurę LOTO. Starano się, by była prosta i maksymalnie skracała czas poszczególnych działań. Teraz pracujemy nad wdrożeniem tej procedury.

Moim zdaniem LOTO to dobry system, jeśli będzie się go sprawnie używać. Najważniejszym i najtrudniejszym zadaniem będzie przekazanie o tym całej załogi. Jak wiemy, początkowo każda nowość budzi opór.

> BHP

Podwykonawcy muszą pracować bezpiecznie

1 grudnia zaprosiliśmy przedstawicieli firm podwykonawczych pracujących w ArcelorMittal Warszawa na spotkanie, dotyczące BHP. Prezes Henryk Hulin powitał przedstawicieli następujących firm: Norwag, Partner, Harsco Metals, Jaromed, Linde Gaz Polska, Silscrap, Torstal, Dalkia, Sodoxo, Kah-Stal, Zarmen, Spektra.

Jan Woliński, kierownik działu BHP, przedstawił okoliczności ciężkich i śmiertelnych wypadków, które od początku roku zdarzyły się w firmach podwykonawczych pracujących w innych zakładach naszego koncernu.

- Uważamy, że powinniście o tym wiedzieć. Zastanowienie się nad okolicznościami tych zdarzeń może ustrzec was i waszych pracowników przed niebezpieczeństwem. Powinniśmy się uczyć na cudzych błędach, bo stawką jest tu ludzkie

zdrowie i życie - powiedział Jan Woliński.

Podwykonawcy pracujący na terenie ArcelorMittal Warszawa mają dobre wyniki BHP. Od 2009 roku nie odnotowano u nich wypadku przy pracy. Cieszymy się z tego, ale naszym obowiązkiem jest pokazanie kwestii, które można i należy poprawić.

Jan Woliński przedstawił, czego one dotyczą:

- Podwykonawcy nie mają dostatecznej znajomości naszych wymagań odnośnie BHP, które zapisane są w dokumencie pt. „Warunki ogólne wykonywania usług w AMW”,
- Firmy wykonujące prace w ArcelorMittal Warszawa nie zawsze wyposażają swoich pracowników w ubrania robocze z nazwą firmy, nie zawsze też oznakowują teren, na którym prowadzą pracę. Trzeba uwidocznnić, że dana ekipa,

z danej firmy wykonuje pracę na określonym odcinku,

- Zdarzają się braki wymaganych przez hutę dokumentów. Zamierzamy zapisać w dokumencie pt. „Warunki ogólne wykonywania usług w AMW”, że wymagamy specjalistycznego szkolenia do pracy na wysokości, wraz z zaświadczeniem,
- Firmy podwykonawcze nie zawsze pilnują, by ich pracownicy nosili odpowiednie ubranie i obuwie robocze, obowiązkowe kamizelki ostrzegawcze i stosowali ochrony zbiorowe i indywidualne,
- Problem dotyczący podwykonawcy - podwykonawców. Trzeba pamiętać o tym, że obowiązują ich takie same wymagania, jak wszystkich podwykonawców.

Prezes Henryk Hulin zakończył spotkanie życzeniami dalszej bezpiecznej pracy.



Wyniki badania na temat komunikacji wewnętrznej w ArcelorMittal Warszawa

Czy jesteśmy dobrze informowani przez naszych szefów i współpracowników i czy sami umiemy te informacje skutecznie przekazywać? Aby poznać odpowiedź, w zakładach ArcelorMittal przeprowadzono w lutym 2011 roku badanie na temat jakości i skuteczności komunikacji wewnętrznej.

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

Ankieta globalna

Pytania zawarte w cztero-stronicowej anonimowej ankiecie skierowano do 126 500 pracowników 143 zakładów położonych w 20 krajach. Przyjęto, że wynik jest reprezentatywny, jeśli na pytania odpowie przynajmniej 30% pracowników. W ankiecie wzięło udział 44 250 osób, co stanowi 35%.

Badania nie przeprowadzono w Canada Mines, ArcelorMittal Dofasco oraz Industeel Belgique ze względu na podobne ankiety zrealizowane niedawno. Z kolei w ArcelorMittal Poland, na Ukrainie i w Kazachstanie z różnych powodów podjęto decyzję o skierowaniu ankiety tylko do wybranej grupy pracowników. Także w ArcelorMittal Tebessa (Algieria) ankieta nie została przeprowadzona.

Frekwencja i wyniki

Wyniki ankiety zostały opracowane przez Korpora-

cyjny zespół Komunikacji Wewnętrznej.

W Hucie ArcelorMittal Warszawa ankietę wypełniły 394 osoby, co stanowi aż 69% zatrudnionych. To świetny rezultat frekwencyjny! Podczas opracowania wyników ankiety do każdej udzielonej odpowiedzi przyporządkowano pewną określoną punktację. Po podliczeniu średnia ocena skuteczności i jakości przepływu informacji w naszej firmie zyskała 61 punktów. W całym badaniu największa liczba punktów wyniosła 70, a najniższa 56. Średni wynik uzyskany

w całym koncernie to 65 punktów, przy czym w 12 krajach lub lokalizacjach wynik był mało reprezentatywny, ponieważ na pytania odpowiedziało mniej niż 30% pracowników.

Jak odpowiadaliśmy?

„Jak często i w jaki sposób komunikujesz się z bezpośrednim przełożonym i przełożonym twojego szefa?”

– Odpowiedzi pokazały, że w ArcelorMittal Warszawa 78% pracowników rozmawia codziennie z własnym szefem. Na kontakty telefoniczne wskazało dużo mniej osób – tylko 40%. Droga mailową porozumiewa się tylko 29% zatrudnionych, co jest zrozumiałe wzię-

a więc przed uruchomieniem naszego intranetu na myarcelormittal.com.

77% uważa za przydatne tablice informacyjne. Inne elektroniczne kanały informacyjne zyskały mniejsze uznanie, jako że większość respondentów nie może z nich korzystać.

Im dalej – tym gorzej

Informacja dociera do pracowników ArcelorMittal Warszawa najskuteczniej z poziomu naszego przedsiębiorstwa – potwierdza to 59% respondentów. Z informacji na poziomie kraju zadowolonych jest 47% respondentów. Tylko 35% ocenia jako skuteczną informację dotyczącą naszego segmentu, a jeśli

znaczą pracę wykonywaną przez podwładnych i stawiać zadania na podstawie tej wiedzy. Były też postulaty o większą kulturę ze strony kierowników.

Odnosnie narzędzi komunikacji, kilka osób postulowało zwiększenie dostępu do kanałów elektronicznych (dostęp do Internetu, poczta elektroniczna). Były też postulaty dotyczące zainstalowania ekranów, na których można by wyświetlać informacje przydatne dla pracowników linii produkcyjnych.

Według pracowników skuteczność komunikacji może się poprawić, jeśli zwiększymy ilość informacji tłumaczonych na język polski. Pracownicy domagają się też większej wiedzy na

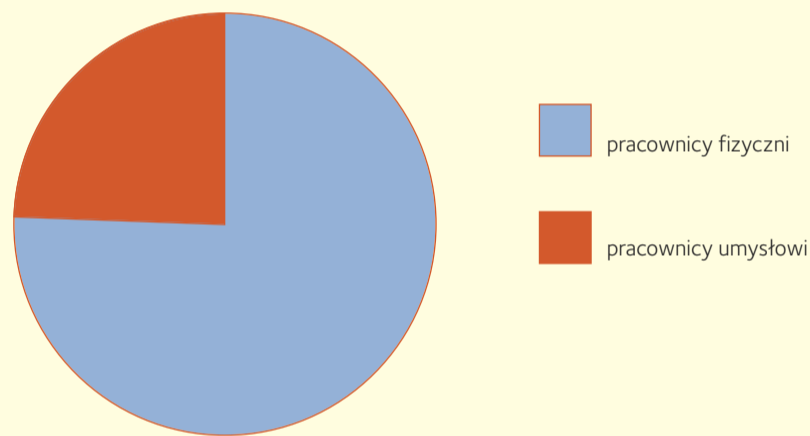
Tabela 1. Klasyfikacja według uzyskanych punktów

	Kraj/zakład	Punkty	Liczba respondentów/grupa docelowa*	Ilość zatrudnionych	Procent respondentów
1	Indie	70	91 / 100	100	91%
2	Brazylia	69	6 574 / 15 830	15 830	42%
3	Kostaryka	69	185 / 296	296	63%
4	Liberia	69	50 / 452	452	11%
5	Argentyna	68	1 190 / 2 987	2 987	40%
6	Kazachstan	66	1 930 / 1 930	42 000 (5%)	100%
7	Rumunia	65	7 165 / 11 700	11 700	61%
8	RPA	64	2 609 / 8 034	8 034	33%
9	Czechy	63	2 093 / 7 734	7 734	27%
10	Polska - ArcelorMittal Poland	63	753 / 753	12 000 (6%)	100%
11	USA	62	1 444 / 17 850	17 850	8%
12	Hiszpania	62	3 034 / 10 253	12 000	30%
13	Włochy	62	181 / 934	934	19%
14	Algieria - Annaba	62	915 / 5 570	6 360	16%
15	Trynidad - Tobago	62	165 / 746	746	22%
16	Kanada - Hamilton East	61	75 / 108	108	69%
17	Polska - ArcelorMittal Warszawa	61**	394 / 575	575	69%
18	Ukraina	61	1 020 / 1020	37 000 (3%)	100%
19	Niemcy	60	1 810 / 7 630	7 630	24%
20	Wielka Brytania (DS.)	60	100 / 386	665	26%
21	Macedonia	60	162 / 570	570	28%
22	Belgia (Gent, Genk, Gees)	59	1 971 / 4 750	4 750	42%
23	Luksemburg	59	1 125 / 3 940	3 940	29%
24	Francja	58	2 539 / 10 970	11 985	23%
25	Belgia (Liege)	57	1 129 / 2 850	2 850	40%
26	Bosnia (Kopalnia Prijedor)	56	367 / 650	650	57%
27	Bośnia - Zenica	56	1 793 / 3 050	3 050	59%
28	Meksyk	75	359 / 6 450	6 450	6%

* grupa docelowa to osoby, którym umożliwiono wypełnienie ankiety

** ważna jest nie tylko punktacja, lecz także liczebność grupy docelowej i odsetek osób, które wzięły udział w ankiecie. Jeżeli jest ich co najmniej 30%, można uznać wynik za reprezentatywny. Na przykład Meksyk uzyskał 75 punktów, ale w ankiecie wzięło udział tylko 6% zatrudnionych, a więc wynik nie jest reprezentatywny. ArcelorMittal Warszawa uzyskała 61 punktów przy udziale 69% zatrudnionych, czyli znakomitej frekwencji.

W ArcelorMittal Warszawa 76% respondentów to pracownicy fizyczni a 24% pracownicy umysłowi



szy pod uwagę fakt, że w halach produkcyjnych większość osób nie ma dostępu do poczty elektronicznej.

Kontakty z kierownikami wyższego szczebla są rzadsze: tylko 41% respondentów kontaktuje się z nimi codziennie lub co najmniej raz w tygodniu. 8% pracowników stwierdziło w ankiecie, że nigdy nie spotkało się z przełożonym swego szefa.

„Jestem zadowolony z poziomu komunikacji ze swoim przełożonym”

– twierdzi 77% pracowników. Niezadowolonych jest 12%, a 11% nie ma zdania.

„Mój szef słucha moich opinii”

– tak uważa 68% osób. 15% sądzi, że jest wręcz odwrotnie, a 17% nie ma zdania.

„Jestem dobrze poinformowany o wynikach finansowych ArcelorMittal”

– twierdzi 42% respondentów. 27% jest zdania przeciwnego, 31% nie ma opinii w tej sprawie.

„Jestem dobrze poinformowany o celach i priorytetach ArcelorMittal”

– twierdzi większość pracowników (55%). Jednak 17% nie czuje się dobrze poinformowanych, a 28% nie ma w tej sprawie zdania.

Magazyn 1 najskuteczniejszy

Jeśli chodzi o najlepiej oceniane narzędzie informacji – wygrywa (z czego się bardzo cieszymy) Magazyn 1, który został oceniony jako przydatny lub bardzo przydatny przez 88% respondentów. Na drugim miejscu użyteczności respondenci postawili bezpośrednie spotkania, dobrze oceniane przez 79%. 41% dobrze ocenia skuteczność intranetu, ale 50% respondentów nie ma do niego dostępu. Trzeba tu zaznaczyć, że ankieta była przeprowadzona w lutym,

chodzi o informacje docierające z korporacji – jest z nich zadowolonych 40% pracowników. Ważnym czynnikiem utrudniającym przepływ informacji jest język, bo nie wszystkie wiadomości są tłumaczone na polski.

Tematy i wartości

Jeśli chodzi o 5 tematów, istotnych dla zwiększenia konkurencyjności naszej globalnej firmy, pracownicy na pierwszym miejscu postawili BHP, następnie Produkcję Klasy Światowej (WCM), Przywództwo i Kulturę, Preferowany Dostawca i Wzrost.

Co rozumiemy najlepiej?

71% respondentów rozumie wartości ArcelorMittal (równowagony rozwój, jakość, przywództwo).

68% uważa, że stawiane im cele są przekazywane jasno i zrozumiale. 10% jest przeciwnego zdania, a 22% nie ma opinii na ten temat.

Ponad trzy czwarte respondentów (82%) uważa że dobrze rozumie, jaki wpływ ma ich praca na sukces firmy. Tylko 4% się z tym twierdzeniem nie zgadza, a 14% nie ma wyrobionego zdania.

68% chciałoby dostawać informacje na temat działań i projektów w innych zakładach ArcelorMittal. 6% sobie tego nie życzy, a jedna czwarta nie ma zdania.

Komentarze

19 osób z ArcelorMittal Warszawa postanowiło wyrazić swoje zdanie, pisząc dodatkowy komentarz do ankiety.

Jeśli chodzi o jakość komunikacji z przełożonymi, domagają się oni częstszych spotkań bezpośrednich poświęconych konkretnym tematom, bez tak zwanej (cytat) „czczej gadaniny”. Zwracano uwagę na to, że przełożony powinien dokładnie

temat wyników finansowych naszego przedsiębiorstwa. Kilka osób skarżyło się na to, że ich przełożeni nie chcą i nie umieją ich słuchać.

Jakie wnioski płyną z tej ankiety?

Fakt, że tylu pracowników ArcelorMittal Warszawa zgodziło się ją wypełnić, świadczy o tym, że są oni otwarci, chętnie i bez obaw wypowiadają własne zdanie. Ankieta pokazała, że pracownicy chcą być informowani, że cenią przełożonych, którzy wiadomości skutecznie przekazują – wtedy czują się traktowani po partnersku.

Jednak mamy jeszcze wiele do zrobienia. Trzeba poprawić przepływ informacji. Musi docierać do wszystkich pracowników na produkcji. W zakładzie takim jak Huta, bardzo trudno jest zagwarantować wszystkim dostęp do komputerów i poczty elektronicznej. Dlatego ważnym elementem jest usprawnienie procesu kaskadowego przekazywania informacji na kolejnych szczeblach – czyli zasada: „przeładaj dalej”. Oczywiście, przy założeniu, że traktujemy to rzetelnie. Inaczej kaskadowe przekazywanie informacji zmienia się w „głuchy telefon”, w którym na każdym etapie wiadomość jest przekraczana... Musimy też popracować nad usprawnieniem przepływu informacji w odwrotnym kierunku, czyli od pracowników do przełożonych.

Na pewno w sprawnym przekazywaniu informacji pomagają prowadzone w tym roku szkolenia z komunikacji. Dwudniowe szkolenia przeszli już kierownicy i liderzy. Dwugodzinne szkolenia skierowane są do pozostałych pracowników. Osoby zatrudnione na liniach produkcyjnych odbywają je w zespołach zmianowych wraz ze swoim liderem zmiany. Cykl szkoleń do końca I kwartału 2012 roku obejmie wszystkich pracowników ArcelorMittal Warszawa.

1. urodziny Mediateki

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

19 listopada Mediateka obchodziła uroczyste swoje pierwsze urodziny. Byli goście, nie zabrakło urodzinowego tortu. Był też bal przebierańców, teatrzyk dla dzieci, koncert zespołu Viva la Musica. Uroczystość bardzo się udała. Jak zwykle, wielkim powodzeniem cieszyły się zdjęcia w stroju wytopiacza. Z tej możliwości skorzystał nawet Rafał Miastowski – burmistrz Dzielnicy Bielany w otoczeniu radnych.

Mediateka START-META na warszawskich Bielanach to najnowocześniejsza w Europie Środkowo-Wschodniej biblioteka multimedialna. W ciągu pierwszego roku działania odwiedziło ją 79 tysięcy osób.

ArcelorMittal od samego początku jest partnerem Mediateki. Z tym miejscem jesteśmy związani „historycznie” – kiedyś w bloku przy

Mediateka to:

Biblioteka

Poza tradycyjnymi książkami, których jest ponad 30 tysięcy, w multimedialnej bibliotece możemy wypożyczyć ponad 5 277 szt. multimedialnych: filmów DVD, muzyki, gier komputerowych czy wreszcie cieszących się ostatnio rosnącą popularnością audiobooków. To wszystko dostępne jest dla każdego użytkownika, który zapisze się do Mediateki. W ciągu roku Mediateka wypożyczyła 57 491 vol. książek, czasopism i multimedialnych.

Dział biblioteczny był organizatorem lekcji bibliotecznych, spotkań i warsztatów, w których uczestniczyło łącznie 1471 dzieci i młodzieży. Prowadzono indywidualną pomoc dla maturzystów. Prężnie działa „Biblioteka Podwórkowa” oraz Dyskusyjny Klub Książki. Mediateka uczestniczy w sztanarowej akcji promującej czytelnictwo pn. „Mediateka czyta Dzieciom”. Dział biblioteczny w pierwszym roku działalności Mediateki odwiedziło 41 471 osób.

Edukacja

Sercem edukacyjnym Mediateki jest dział Multicentrum. W ciągu roku ponad 16 tysięcy dzieci wzięło udział w warsztatach z robotyki, chemii, biologii, fizyki, muzyki, fotografii. Dział MultiCentrum zorganizował też Lokalne Turnieje Warhammer 40000 i Drużynowe Mistrzostwa: m.st. Warszawy i Polski Warhammer 40000.

Kultura

Przez pierwszy rok działalności Mediateki Start-Meta odbyło się w niej ponad 500 imprez kulturalnych, w których uczestniczyło ponad 21 tysięcy osób. Mediateka START-META swoim programem stara się sprostać oczekiwaniom różnych środowisk.

W sumie od 17 listopada 2010 roku Mediatekę START-META odwiedziło 78 369 użytkowników.

ulicy Szegedyńskiej mieścił się hotel robotniczy Huty Warszawa.

- Ten rejon Bielan nie cieszył się dobrą sławą. Policja była tu wzywana kilkaset razy rocznie. I to się zmieniło, odkąd zaczęła działać Mediateka. W ciągu ostatniego roku takich zgłoszeń było zaledwie kilkanaście – podkreśla wiceburmistrz dzielnicy Bielany Grzegorz Pietruczuk.

Huta ArcelorMittal Warszawa może więc z satysfakcją patrzeć na efekty działań edukacyjnych, które rok temu wraz z ArcelorMittal Poland postanowiła wesprzeć. Okazuje się, że nowoczesna i ciekawa propozycja spędzania wolnego czasu bardzo skutecznie odciąga młodych ludzi od „zabaw ulicznych”, powodujących interwencje policji.

W 2012 roku planujemy zrealizować w Mediatece cykl warsztatów i wykładów dla osób, które zbliżają się do wieku emerytalnego lub już przeszły na emeryturę. Więcej informacji na ten temat znajdziecie niebawem w Mediatece i na www.mycelormittal.com



> Krew w Mediatece

Dzień wolontariusza - dzień krwiodawcy

Co roku na przełomie listopada i grudnia we wszystkich zakładach ArcelorMittal obchodzony jest Dzień Wolontariatu. W tym roku postanowiliśmy rozszerzyć jego formułę, organizując 26 listopada wspólnie z Mediateką i Urzędem Dzielnicy Bielany - Dzień Krwiodawcy. W ten sposób angażujemy nie tylko hutników, ale także społeczność lokalną.



Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

W Mediatece zebrała się spora grupa dzieci i młodzieży. Nagle młody chłopak spada ze schodów zalewając się krwią. Jego koleżanka zaczyna krzyczeć i płakać. Wpada w histerię. Na szczęście, na miejscu są ratownicy PCK. Dopiero po chwili przerażona publiczność orientuje się, że jest to pokaz udzielania pierwszej pomocy, prowadzony przez ratowników Polskiego Czerwonego Krzyża, którzy uspokajają, że krew jest sztuczna.

Przed budynkiem przy ulicy Szegedyńskiej stanął ambulans, w którym można było oddawać krew - tę prawdziwą, której nie można wyprodukować. Jako jeden z pierwszych zrobił to burmistrz Bielan Rafał Miastowski. Pokazy udzielania pierwszej pomocy odbywały się co godzinę. Straż miejska pokazywała, jak się zachować podczas wypadku. Był instruktaż dotyczący zachowań bezpiecznych i niebezpiecznych.

Prezes Klubu Honorowych Krwiodawców huty ArcelorMittal Warszawa, Edmund Czesak przed-

stawił dokonania klubu.

- Działamy nieprzerwanie od 43 lat. Mamy 96 członków. Zebraliśmy przez te lata ponad 2 tony krwi. Cieszymy się, że dziś zgłosiło się do ambulansu wiele osób, które oddawały krew po raz pierwszy.

Podczas Dnia Krwiodawcy w Mediatece był obecny Lesław Korzeniewicz, przewodniczący NSZZ Solidarność huty ArcelorMittal Warszawa, a jednocześnie honorowy krwiodawca. 10 członków hutniczego klubu HDK oddało krew.

Na zakończenie bielański klub HDK „Dar Serca” zaprosił obec-

nych na uroczyste poświęcenie swego sztandaru, które odbyło się w kościele p.w. Matki Bożej Wspomożycielki Wiernych przy ulicy Conrada.



Klub Honorowych Dawców Krwi przy hucie ArcelorMittal Warszawa

- Istnieje od 43 lat
- Ma obecnie 96 członków, z czego 67 aktywnych
- W ciągu 10 miesięcy 2011 roku oddali oni 69 litrów krwi
- Od początku istnienia hutniczego Klubu Honorowych Dawców Krwi jego członkowie oddali ponad 2 tony krwi.
- Siedziba klubu mieści się w pawilonie przy bramie głównej. Klub czynny jest w poniedziałki i piątki w godzinach 9 - 15:00 a we środy od 9 do 17:00.
- Telefon: 22 835 80 11

Ty też możesz zostać honorowym krwiodawcą. Dołącz do Klubu HDK.



Kartki świąteczne

Konkurs na najpiękniejszą kartkę świąteczną w Hucie ArcelorMittal Warszawa w tym roku wygrała **Karolinka Jackowska**, córka Jarosława Jackowskiego, który od 5 lat pracuje na tokarni walców w wydziale osprzętu Walcowni P20.

Karolinka skończy 7 lat w styczniu, ale już chodzi do pierwszej klasy szkoły podstawowej w Łomiankach. Bardzo lubi rysować, chodzi na zajęcia kółka plastycznego w swojej szkole. Jej plastyczne talenty są już znane w Hucie – dwukrotnie wygrała konkurs rysunkowy z okazji Dnia BHP.

Oprócz rysowania lubi zajęcia teatralne w szkolnym teatrzyku „Tygrysek”. Karolinka bardzo lubi zwierzęta, a jej ulubionym przysmakiem są truskawki.

Prace wyróżnione wykonali w tym roku:

- Zuzia Gołębowska lat 6
- Julia Gołębowska lat 11
- Szymon Szewczyk lat 5
- Natalia Ptaszek lat 7

- Bartosz Kamiński lat 6
- Ilona Kamińska lat 9
- Marek Petryka lat 8

Pośród projektów nadesłanych z całej Polski zwyciężyła 10-letnia Zuzanna Krasowska córka Moniki Wróbel, która pracuje jako Doradca Klienta w dziale sprzedaży, ArcelorMittal Distribution Poland – oddział Gdańsk.

Zuzia ma 2 psy, które nazywają się Axel i Blue. Bardzo lubi się nimi zajmować.

Oczywiście lubi też malować, aktualnie interesuje się modą i rysuje projekty ubrań.

– Projekt kartki wysłany z Gdańska wędrował do nas do Bytomia 2 tygodnie, więc zachodziło niebezpieczeństwo, że nie dotrze na czas. Dostałam go dosłownie w ostatniej chwili – mówi Izabela Sobkiewicz z ArcelorMittal Distribution Solutions CEE – Bardzo się cieszę, że się udało!

Wszystkim uczestnikom i laureatom konkursu serdecznie gratulujemy!



Karolinka Jackowska



Zuzanna Krasowska



> Odgłosy huty w Zamku Ujazdowskim

Dźwięki huty czy dźwięki muzyki?

20 listopada w Laboratorium Centrum Sztuki Współczesnej w Zamku Ujazdowskim odbył się koncert amerykańskiej artystki Miya Masaoka. Dwa tygodnie wcześniej poprosiła nas o umożliwienie nagrania odgłosów pracy Stalowni i Walcowni.

Zgodziliśmy się. Przez dwie godziny Miya krążyła po obu halach produkcyjnych z mikrofonem wysuniętym w kierunku pieca EAF, pieca LF, a potem kłatek walcowniczych. Pytana, w jakim celu nagrywa hałas urządzeń, powiedziała:

młodych warszawskich muzyków. W tle przewijały się obrazy maszyn, zarejestrowane przez artystkę podczas odwiedzin w warszawskich fabrykach.

– Teraz nagrywam odgłosy w zakładach przemysłowych. W Warszawie odwiedziłam pięć fabryk. Interesują mnie maszyny, ale nie tylko te, które spotykamy podczas produkcji; także instrumenty muzyczne jako maszyny i ciała pracujących muzyków jako integralna część owej maszyneryi – mówi amerykańska artystka japońskiego pochodzenia.

– W innych kompozycjach wykorzystuję także dźwięki występujące w naturze: śpiew ptaków, głosy zwierząt, szum wiatru. Dziękuję za możliwość nagrania dźwięków Huty. Jestem pod wielkim wrażeniem – mówi Miya Masaoka.

Artystka mieszka i tworzy w Nowym Jorku. Przyjechała do Warszawy na tak zwany pobyt twórczy w Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski w ramach programu Artists In-Residence Laboratory.



– Te dźwięki to nie hałas, to materiał, z którego tworzę. Komponuję z nich utwór dźwiękowy.

Podczas listopadowego koncertu usłyszała go po raz pierwszy warszawska publiczność, która do ostatniego miejsca zapełniła widownię Laboratorium CSW.

Przetworzone dźwięki maszyn zostały połączone z występem

> Krótko ze świata

Międzynarodowe

ArcelorMittal wśród najlepszych firm dla liderów
Nasza Grupa znalazła się w gronie siedmiu „Najlepszych Firm dla Liderów” (Top Companies for Leaders 2011) w najbardziej szczegółowym badaniu przywództwa korporacyjnego na świecie, przeprowadzonym przez firmę Aon Hewitt. 03.11.2011

Europa

ArcelorMittal na międzynarodowych targach budowlanych Batimat
ArcelorMittal, reprezentowany przez Distribution Solutions, segment wyrobów długich (LCE), segment wyrobów płaskich (FCE) oraz badania i rozwój (R&D), zaprezentował kluczowe rozwiązania budowlane podczas światowych targów. 07-12.11.2011

Uruchomiono wielki piec nr 5 w Galati

W ArcelorMittal Galati w Rumuni ponownie uruchomiono wielki piec nr 5. Jego zdolności produkcyjne wynoszą 2 miliony ton surowki rocznie. Dzięki inwestycji, zakład zwiększył swoją konkurencyjność, a nasza Grupa zyska nowe możliwości rozwoju na rynku Europy Południowo-Wschodniej. 30.10.2011

Ameryka

Nagroda AIST dla Dofasco

ArcelorMittal Dofasco Hamilton (Kanada) został uhonorowany nagrodą Energy Achievement Award za projekt optymalizacji pracy pieca grzewczego. Nagroda została przyznana przez Komitet AIST. 08.11.2011

19 lat bez wypadku z przerwą w pracy w kopalni Andrade
Kopalnia rudy żelaza Andrade w Brazylii może się pochwalić światowej klasy osiągnięciem – od 19 lat nie wydarzył się tam wypadek z przerwą w pracy. 11.09.2011

Nowoczesna klinika medyczna w Point Lisas

W ArcelorMittal Point Lisas (Trynidad i Tobago) otwarto nową klinikę medyczną posiadającą w pełni wyposażony oddział ratunkowy, oddział fizjoterapii i karetkę pogotowia. 02.11.2011

Zakład Bezpośredniej Redukcji Rud w Acindar nagrodzony przez Midrex

Oddział Acindar w Argentynie został nagrodzony przez Midrex Technology jako pierwszy zakład, który wyprodukował ponad 20 milionów zredukowanej rudy w technologii Midrex. 10.11.2011

Afryka

Centrum Buchanan ocalone od pożaru

Służby przeciwpożarowe z ArcelorMittal Liberia pomogły ugasić pożar, który wybuchł na ruchliwej ulicy w centrum Buchanan. Na szczęście nikomu nic się nie stało. 11.11.2011

Azja

Pierwsze Dni Interakcji z Klientem Globalnym

Nasz zespół ds. klientów globalnych zorganizował „Dni Interakcji”, podczas których spotkał się z chińską firmą budowlaną China Communication Construction Corporation (CCCC), by zaprezentować produkty i rozwiązania dla przemysłu budowlanego i zacieśnić współpracę z naszymi klientami. 21-22.09.2011

Więcej informacji na www.mylarcelormittal.com

> 1 • Arcelor Mittal Warszawa • grudzień 2011

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa.

Wydawca:
ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o

Redakcja:
Ewa Karpińska

Współpraca:
Alina Bielecka,
Zofia Bieguszevska-Kochan,
Grzegorz Bratek, Marian Elias, Janusz Grzybek, Henryk Hulin, Wiesław Nowak, Jarosław Szabłowski, Jan Woliński.

Zdjęcia:
wideo.lu, Dragan Gačnik, Henryk Augustyn, Robert Baldy, Jarosław Jackowski, Grzegorz Kielich, Ewa Karpińska, Wiesław Nowak, Aleksander Rutkowski, Rafał Skowronek.

Skład i druk:
Agencja Wydawnicza SOWA

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



Na okładce:

Intensyfikujemy pracę nad poprawą zdrowia i bezpieczeństwa. Uważając na siebie nawzajem możemy do 2013 ograniczyć wskaźnik częstotliwości wypadków do docelowej wartości poniżej 1.

European Newspaper Award
NEWSPAPER DESIGN & CONCEPT