



ArcelorMittal

1 firma 1 społeczność 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa październik 2023 Nr 58

04

15 lat ciągłego rozwoju

Walcownia została uroczystie otwarta we wrześniu 2008 roku. Od tej pory wyprodukowała ponad 5,5 milionów ton wyrobów.

04

Gospodarka wodna w hucie ArcelorMittal Warszawa

05

Dzień XCarb

28 września odbyło się w Hucie ArcelorMittal Warszawa spotkanie z klientami, podczas którego zaprezentowaliśmy markę XCarb®.

06

Budowanie świadomości bezpiecznej pracy

Rozmowa z Arturem Herlą, kierownikiem działu BHP

07

Edward Koźmik opowiada o swojej 50-letniej pracy w Hucie

Henri Reding z wizytą w ArcelorMittal Warszawa

Henri Reding, od 1 stycznia 2023 szef BHP ArcelorMittal Europe – Long Products, w dniach 4-5 lipca brał udział w seminarium CEO zorganizowanym w Warszawie. Po wizycie w naszym zakładzie zgodził się podzielić z nami swymi przemyśleniami na temat budowania i wzmacniania kultury bezpieczeństwa.

Henri Reding: Jestem przekonany, że w ArcelorMittal mamy bardzo bogate zasoby pomysłów, inicjatyw i polityk, począwszy od Polityki BHP. Jeśli dokładnie je przeanalizujemy, znajdziemy tam wszystkie treści niezbędne w obszarze BHP. Moim zdaniem nie potrzebujemy nowych inicjatyw, powinniśmy raczej wdrażać te, które już mamy.

Odkąd objąłem stanowisko szefa BHP w ArcelorMittal Europe – Long Products, wyznaczam sobie główne priorytety, na których chcę się skupić. Nie jestem ekspertem ds. BHP, ale w oparciu o moje wieloletnie doświadczenie zawodowe w branży stalowej także na stanowisku dyrektora generalnego zakładu jestem przekonany, że mogę wnieść znaczący wkład w rozwój BHP.

Przed wszystkim powinniśmy skupić się na powodach i celu przedsięwzięcia, które już prowadzimy. Kiedy pojawiają się nowe przedsięwzięcia, ludzie skupiają się na nich ponieważ czują presję, aby to zrobić – niekoniecznie z przekonania, że te inicjatywy są właściwe. Czasami presja może sprawić, że ludzie zapominają o tym jaki jest prawdziwy sens i cel tego co robimy. Działanie bez zrozumiałego dla wszystkich sensu – to prosto sensu nie ma i oznacza, że tracimy czas. Pierwszym krokiem jest więc zrozumienie znaczenia i celu naszych działań. Następnie powinniśmy sprawdzić, czy ten cel został osiągnięty – jeśli nie, musimy się cofnąć i go osiągnąć. Następnie musimy go solidnie utrwalić. To jest jak historia z toczeniem kamienia pod górę – jeśli na szczyt nie zakotwiczymy – kamień stoczy się i stracimy wszystko, nad czym pracowaliśmy.

Jestem przekonany, że naprawdę powinniśmy skupić się na utrwaleniu tego, co mamy. Spójrzmy na nasze hasła BHP. Znamy je, umiemy je powtórzyć, ale ich nie stosujemy. Nie wybieramy najbezpieczniejszej drogi – najczęściej wybieramy drogę najkrótszą. Kto tak naprawdę na co dzień spełnia zasadę "zatrzymaj się, pomyśl, działaj"? W rzeczywistości ta zasada to nic innego jak mała ocena ryzyka (HIRA light), wykonywana we wszystkich naszych lokalizacjach. Ale czy naprawdę jeste-

my pewni, że wypełniamy check listę w ramach małej oceny ryzyka w wyniku starannej identyfikacji zagrożeń? Czy raczej zaznaczamy wymagane pola automatycznie, lub kopiujemy z poprzedniej listy, żeby było łatwiej i szybciej?

W codziennej pracy zawsze powinniśmy zadać sobie pytanie nie rozpoczynając daną czynność: czy jestem w dobrej kondycji, by ją wykonać? Jakie zagrożenia tu występują? Co mogę zrobić, aby je ograniczyć? Potem przeanalizować pozostałe ryzyka, aby zdecydować, czy są one wystarczająco małe, by kontynuować. Jeśli pracownik nie jest tego pewien, powinien zapytać swojego bezpośrednio przełożonego. Te 5 kroków może początkowo zająć 5 minut, ale kiedy staną się rutyną, zajmą tylko 30 sekund.

Jestem przekonany, że zachęcanie ludzi do samodzielnego myślenia i brania odpowiedzialności jest niezbędne w budowaniu kultury bezpieczeństwa. Zasady i przepisy nie wystarczą i nie powinny być rozumiane jako usprawiedliwienie do braku samodzielnego myślenia. Z drugiej strony, przy analizie wypadków, widzimy bardzo często, że były one spowodowane nieprzebraniem obowiązków przepisów. I że to naruszanie zasad prawdopodobnie zdarzyło się 100 lub 1000 razy wcześniej i nikt na to nie zareagował.

Aby odnieść sukces w budowaniu kultury bezpieczeństwa, musimy postawić wyzwanie naszej ludzkiej naturze. Wszyscy mamy tendencję do nadmiernego optymizmu – unikamy myślenia o najgorszej możliwości, często przekonani, że złe rzeczy przytrafiają się tylko innym. To jeden z powodów, dla których wykazujemy wysoką tolerancję ryzyka.

Kultura bezpieczeństwa musi opierać się na zwiększaniu świadomości ryzyka, zmniejszaniu jego tolerancji, uzgodnieniu niezwykłych wartości i zasad oraz zerowej tolerancji dla ich naruszania.

Jak wiecie, aby wesprzeć proces zmiany kultury bezpieczeństwa, od zeszłego roku współpracujemy z firmą DuPont Sustainable Solutions (DSS). Przygotowaliśmy program coachingowy prowadzony przez



Henri Reding na Stalowni ArcelorMittal Warszawa

ekspertów DSS. Po 6 miesiącach wdrażania w zakładach pilotażowych program przyniósł wymierną poprawę świadomości bezpieczeństwa, zwłaszcza w odniesieniu do przeszkolonych liderów oraz zwiększył odpowiedzialność za bezpieczeństwo i podejście do bezpieczeństwa kierowanych przez nich zespołów.

W październiku br. również na Stalowni ArcelorMittal Warszawa rozpocznie się 6-miesięczny program coachingowy DSS. O szczegółach tej inicjatywy będą informować Biuro Personalne i dział BHP ArcelorMittal Warszawa.

Podczas mojego krótkiego pobytu w Warszawie mogłem odwiedzić hutę i poznać osoby odpowiedzialne za BHP. Wizyta służyła wymianie pomysłów i uzgodnieniu ich między byłym i nowym szefem BHP Warszawa a mną. Myślę, że pojawienie się nowego zaangażowanego szefa BHP, Artura, liczącego na wsparcie wprowadzające Jarka, znajdującego zakład i pracowników od wielu lat, przemawia za naszym zamiarem dokonania skokowej zmiany w podejściu do bezpieczeństwa osobistego i kultury bezpieczeństwa zespołu.

Na halach produkcyjnych w Warszawie wciąż możemy obserwować trudne do rozwiązania dylematy dotyczące BHP. Warszawski zespół, skupiony na bezpieczeństwie, zadba o wyeliminowanie lub ograniczenie pozostałych zagrożeń. Będzie to widocznym dowodem postępu kultury bezpieczeństwa podczas kolejnych wizyt moich lub kolegów z zespołu BHP segmentu.

Nowy dyrektor operacyjny ArcelorMittal Europe Long Products

Nico Dewachtere, dyrektor operacyjny Europe Long Products od 1 września, odwiedził ArcelorMittal Warszawa z okazji XCarb Day. Podczas krótkiego spotkania z kadrą zarządzającą ArcelorMittal Warszawa podzielił się informacjami i wrażeniami z pierwszej wizyty w Warszawie.

Nico Dewachtere: Chciałbym zacząć od przedstawienia się: jestem inżynierem chemicznym, mam doktorat z inżynierii chemicznej uzyskany na Uniwersytecie w Gandawie w Belgii. Moje dotychczasowe doświadczenie zawodowe było związane z branżą wyrobów płaskich. Dołączyłem do Grupy w 1998 roku jako specjalista ds. modeli procesów w ArcelorMittal Gent. W 2003 roku zostałem kierownikiem ds. wsparcia procesu, a następnie awansowałem na kierownika produkcji w walcowni gorącej taśm w Gandawie. W 2008 roku dołączyłem do Akademii Postępu, aby przygotować projekt transformacji utrzymania ruchu wydziału. W 2009 roku objąłem stanowisko kierownika walcowni taśm gorących w Gandawie, a następnie kierownika walcowni zimnej. Następnie przeprowadziłem się do Niemiec i od 2017 do 2019 roku pełniłem funkcję dyrektora operacyjnego wykańczalni ArcelorMittal Bremen. Zostałem mianowany dyrektorem operacyjnym wykańczalni, a w maju 2019 roku dyrektorem klastra Eisenhüttenstadt. Od lutego 2021 roku pracowałem jako dyrektor operacyjny obszaru wykańczalni w ArcelorMittal Europe Flat Products klastru Gent-Liège.

W ciągu 25 lat piastowałem 11 stanowisk. To dużo. Uważam to za pozytyw, ponieważ dało mi możliwość pracy w różnych obszarach i poznania wielu ludzi. Ta wiedza przynosi mnóstwo możliwości kontaktów zawodowych. Jestem przekonany, że mobilność daje silny impuls do rozwoju. Nie bójcie się mobilności i zachęcajcie do niej młodych pracowników. Moje obecne stanowisko to kolejne wyzwanie. Sektor wyrobów długich jest dla mnie zupełnie nowy – muszę się wszystkiego nauczyć. Od początku września intensywnie podróżuję. Odwiedziłem już zakłady Rodange w Luksemburgu, Gandrange we Francji, Hamburg i Duisburg w Niemczech oraz w Polsce Dąbrowę Górniczą i Sosnowiec oraz hutę Królewska. W przyszłym tygodniu jadę do Sonasid w Maroku.

W Warszawie i w Hucie ArcelorMittal Warszawa jestem po raz pierwszy. Pierwsze wrażenie można odnieść tylko raz i w obu przypadkach zaskoczyły mnie bardzo pozytywnie. Zwiedziłem hutę zgodnie z cyklem produkcyjnym, zaczynając od stalowni, następnie przechodząc do walcowni i wykończeni. Możecie być dumni z porządku, jaki panuje w halach. Wszystkie obszary produkcyjne są utrzymywane w czystości. Jest to bardzo ważne, ponieważ brud przyciąga dalszy brud i może negatywnie wpływać na sposób pracy. Stwierdziłem też, że wszystkie prowadzone inwestycje są dobre przemyślane i dążą do poprawy jakości i wyróżnienia się na tle konkurencji. Mają one na celu zwiększenie mocy produkcyjnych dla produktów o wysokiej wartości dodanej, co jest bardzo ważne, szczególnie w trudnym otoczeniu gospodarczym. Projekt modernizacji suwnic na wykańczalni jest dowodem na zrównoważony rozwój. Przeżywamy niełatwy okres. Dla hutnictwa to już szósty trudny kwartał z rzędu i obawiam się, że sytuacja szybko się nie zmieni. Musimy zachować spokój i kontrolować koszty. Bardzo ważne jest również utrzymanie motywacji pracowników. Urządzenia są ważne, ale ostatecznie to ludzie robią różnicę. Musimy pracować nad wysokim poziomem obsługi klientów, jakością naszych produktów i bezpieczeństwem. Jest to szczególnie ważne w trudnych czasach, kiedy ludzie są zdenerwowani i zapominają o zasadach bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo jest priorytetem, ale musimy mieć świadomość, że to



Nico Dewachtere - dyrektor operacyjny ArcelorMittal Europe Long Products

nie jest łatwa droga, przestrzegania zasad bezpieczeństwa nie jest naturalnym odruchem człowieka. Bezpieczna praca wymaga dodatkowego wysiłku, skupienia i dużej świadomości. Jako kadra zarządzająca jesteśmy odpowiedzialni za budowanie kultury bezpieczeństwa naszych zespołów.

Brałem dziś udział w spotkaniu z klientami poświęconemu dekarbonizacji i znakowi towarowemu XCarb. ArcelorMittal Warszawa dysponując ścieżką produkcji opartą o elektryczny piec łukowy (EAF) może oferować produkty „XCarb® recycling i zasoby odnawialne”, co z pewnością jest ważnym atutem dla dalszego rozwoju tego zakładu.

Grupa ArcelorMittal jest wiodącym światowym koncernem stalowym, a dzięki różnorodności i liczbie naszych aktywów równoległe do ścieżki produkcji EAF mamy możliwość testowania nowych technologii, mających na celu produkcję stali z mniejszą emisją CO2. Ta umiejętność testowania i pilotażu jest prawdziwą siłą naszej grupy. Mamy instalację bezpośredniej redukcji żelaza (DRI) w Hamburgu, a inne projekty DRI są aktualnie przygotowywane i omawiane. W pierwszym etapie te instalacje będą zasilane gazem ziemnym, ale będą mogły przejść na zasilanie wodorem, gdy tylko jego dostępność i koszt będą opłacalne. Zatem ArcelorMittal już dzisiaj bierze na siebie część odpowiedzialności za globalny proces dekarbonizacji – wprowadzamy w czyn to, co założyliśmy.

nie jest łatwa droga, przestrzegania zasad bezpieczeństwa nie jest naturalnym odruchem człowieka. Bezpieczna praca wymaga dodatkowego wysiłku, skupienia i dużej świadomości. Jako kadra zarządzająca jesteśmy odpowiedzialni za budowanie kultury bezpieczeństwa naszych zespołów.

Brałem dziś udział w spotkaniu z klientami poświęconemu dekarbonizacji i znakowi towarowemu XCarb. ArcelorMittal Warszawa dysponując ścieżką produkcji opartą o elektryczny piec łukowy (EAF) może oferować produkty „XCarb® recycling i zasoby odnawialne”, co z pewnością jest ważnym atutem dla dalszego rozwoju tego zakładu.

Grupa ArcelorMittal jest wiodącym światowym koncernem stalowym, a dzięki różnorodności i liczbie naszych aktywów równoległe do ścieżki produkcji EAF mamy możliwość testowania nowych technologii, mających na celu produkcję stali z mniejszą emisją CO2. Ta umiejętność testowania i pilotażu jest prawdziwą siłą naszej grupy. Mamy instalację bezpośredniej redukcji żelaza (DRI) w Hamburgu, a inne projekty DRI są aktualnie przygotowywane i omawiane. W pierwszym etapie te instalacje będą zasilane gazem ziemnym, ale będą mogły przejść na zasilanie wodorem, gdy tylko jego dostępność i koszt będą opłacalne. Zatem ArcelorMittal już dzisiaj bierze na siebie część odpowiedzialności za globalny proces dekarbonizacji – wprowadzamy w czyn to, co założyliśmy.

> Uroczystość patriotyczna

Warszawskie Termopile

21 września o godz. 12.00, na skwerze przy Hucie ArcelorMittal Warszawa odbyła się uroczystość patriotyczna, upamiętniająca 84. rocznicę bohaterskiej walki polskich żołnierzy z I Batalionu 30. Pułku Strzelców Kaniowskich pod dowództwem majora Bronisława Kamińskiego. Bitwa, która później została nazwana „Warszawskie Termopile”, toczyła się przez trzy dni 19, 20 i 21 września 1939 roku na wzgórzach pomiędzy Placówką a Młocinami. Podczas tej bohaterskiej obrony Warszawy poległo ponad 500 żołnierzy wraz ze swym dowódcą.

W swoim wystąpieniu marszałek Sejmu IX kadencji Małgorzata Gosiewska przywołała pamięć o ludności cywilnej, mieszkańcach Wawrzyszewa,

Placówki, Wólki Węglowej i Młocin rozstrzelanych przez Niemców za pomoc walczącym żołnierzom. Poseł na Sejm Joanna Fabisiak zwróciła się do młodzieży bielańskich szkół z apelem o wsluchanie się w bolesną historię narodu i ziemi, na której została przelana krew 500 żołnierzy i cywilów dzielnie broniących dostępu do stolicy. - Należy być dumnym z tych, którzy ukończyli ojczyznę jak matkę i oddali za nią życie. Niech Polska będzie dumna także z waszych, przyszłych czynów - powiedziała.

W podobnym duchu przemawiał Burmistrz Dzielnicy Bielany Grzegorz Pietruczuk apelując o pamięć poległych. - Pamiętajmy, iż umiera ten naród, który zapomina o swoich bohaterach.

Dzięki nim tu jesteśmy, spotykamy się, mówimy po polsku, świętujemy, żyjemy.

Grzegorz Pietruczuk podziękował Hucie ArcelorMittal Warszawa za dbałość o pomnik i gościnność dla kombatantów. Przemawiali również Urszula Przymus, Prezes Grupy Kombatantów Zgrupowania AK Kampinos oraz Józef Kassyk, przewodniczący Bielańskiego Koła Kombatanta.

Podczas uroczystości zaprezentowano monetę kolekcjonerską Narodowego Banku Polskiego z cyklu Polskie Termopile „Warszawskie Termopile” wprowadzoną do obiegu 7.08.2023 z wizerunkiem majora Bronisława Kamińskiego. Monety zostały wręczone zasłużonemu członkowi społeczności Bielany w tym

przedstawicielom kierownictwa Huty.

Wieniec w imieniu zarządu i pracowników Huty ArcelorMittal Warszawa złożyli Ewa Szewczyk i Ewa Karpińska wraz z przedstawicielami organizacji związkowych: Lechem Walickim i Łu-

kaszem Drygałą. W uroczystości udział wzięli kombatanci, licznie przybyli uczniowie kilkunastu szkół bielańskich a także pracownicy Huty ArcelorMittal Warszawa.

Pomnik, przy którym co roku odbywa się uroczystość, został

odsłonięty 29 września 1979 roku. Wykonano go w Hucie Warszawy, według projektu artysty plastyka Zbigniewa Kowalskiego. Huta opiekuje się pomnikiem i co roku współorganizuje uroczystości patriotyczne.



List Dyrektora Generalnego

Bezpieczna praca pozostaje niezmiennie naszym priorytetem. Tak było i nadal będzie, ponieważ całkowite wyeliminowanie wypadków przy pracy będzie możliwe tylko wtedy, gdy zbudujemy u każdego pracownika świadomość pełnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo własne i współpracowników.

W obszarze BHP mamy szereg nowych inicjatyw. Rozpoczyna się program coachingu dss+. Opiera się on na przeprowadzonej w I półroczu 2022 ocenie postrzegania przepisów BHP we wszystkich segmentach ArcelorMittal Europe. Coaching dss+ to program szkoleniowy, który będzie trwał 6 miesięcy. W ramach programu zostanie wyszkolony trener wewnętrzny. U nas na tę funkcję został wybrany Rafał Obszanski. Jednocześnie wytypowani pracownicy, pod okiem konsultantów z firmy dss+, będą doskonalić umiejętności oceny ryzyka, komunikacji i przywództwa.

Trwa realizacja programu dla Liderów Liniowych. Po pół roku naszedł czas na pierwsze podsumowanie. Ocena dopasowania danej osoby do funkcji lidera liniowego – mocne i słabe strony, zaangażowanie, dawanie przykładu etc., została przeprowadzona za pomocą ankiety do oceny 360 stopni. Oprócz samego lidera liniowego i jego przełożonego biorą w niej udział także jego podwładni, współpracownicy, koledzy z równorzędnych stanowisk oraz kadra zarządzająca. Ocena dała nam sporo danych, dzięki którym będzie można wesprzeć liderów liniowych tam, gdzie takiego wsparcia potrzebują. Wiemy już, że kilka zagadnień wymaga dalszej pracy. Będzie ją koordynował, podobnie jak inne zadania, mające na celu budowanie świadomej kultury bezpiecznej pracy, nowy kierownik BHP Artur Herla. Kierownictwo ArcelorMittal Warszawa zapewni mu pełne wsparcie.

Kolejne miesiące 2023 roku przyniosą spore wyzwania w gospodarce, co ma niestety duże odbicie w sektorze hutniczym. Popyt na rynku wyrobów stalowych jest nadal niski. Odzwierciedla to nasz plan produkcji, który układamy maksymalnie elastycznie, tak, aby obniżyć koszty produkcji przy jednocześnie najniższym negatywnym efekcie dla pracowników.

Ten trudniejszy rynkowy okres nie zatrzymuje naszych inwestycji. Od ubiegłego roku realizujemy najbardziej ambitny plan inwestycyjny od 15 lat – czyli od uruchomienia Walcowni P20. Inwestycje obejmują zarówno Stalownię jak Walcownię. Na Stalowni modernizujemy łukowy piec elektryczny (EAF) i urządzenie Ciągłego Odlewania Stali (COS). Podczas wrześniowego remontu wykonaliśmy też część projektu przebudowy systemu odpylania pieca EAF. Zostały wymienione wszystkie worki filtracyjne systemu.



Artur Gierwatowski – Dyrektor generalny ArcelorMittal Warszawa

W sumie jest ich 3840 szt. Pozostałe prace, zostaną wykonane po uzyskaniu pozwoleń ze strony Biura Ochrony Środowiska Prezydenta m. st. Warszawy – czekamy na nie od wielu miesięcy. Po ich otrzymaniu będziemy w stanie w krótkim czasie dokończyć przebudowę systemu odpylania, ważną szczególnie z punktu widzenia warunków pracy na Stalowni oraz ochrony środowiska. Jest to zgodne z naszą strategią stałego ograniczania wpływu produkcji na środowisko mimo, iż nasz zakład już teraz spełnia wszystkie normy.

Jeśli chodzi o Walcownię, która została uruchomiona 15 lat temu, działania modernizacyjne prowadzimy tam praktycznie w sposób ciągły. W tym roku realizujemy projekt, który pozwoli nam zwiększyć asortyment wymiarowy prętów ze stali jakościowej do średnicy 105 mm, a zarazem poprawić ich jakość. Inwestycja jest przygotowywana od kilku lat i pochłonie ponad 40 milionów PLN.

Globalnym wyzwaniem stojącym przed przemysłem hutniczym jest dekarbonizacja. W miarę wzrostu musimy dążyć do zeroemisyjności. W odpowiedzi na rosnący popyt na niskoemisyjne produkty stalowe Grupa ArcelorMittal stworzyła markę XCarb®. Termin „XCarb® recykling i zasoby odnawialne” („XCarb® recycled and renewably produced”) dotyczy stali produkowanej w elektrycznym piecu

łukowym (EAF) z wykorzystaniem złomu, przy użyciu wyłącznie energii elektrycznej, pochodzącej ze źródeł odnawialnych.

Produkcja ArcelorMittal Warszawa wpisuje się zatem w tę definicję. W Warszawie wytwarzamy stal w oparciu o recykling złomu w łukowym piecu elektrycznym. Kupujemy coraz większe ilości energii, która produkowana jest w oparciu o źródła odnawialne, jak wiatr, woda czy słońce, a jej wytwarzanie nie powoduje emisji CO2. Dzięki temu możemy oferować naszym klientom wyroby pod marką „XCarb® recykling i zasoby odnawialne”.

Aby przedstawić te możliwości naszym klientom 28 września zorganizowaliśmy w Hucie ArcelorMittal Warszawa Dzień XCarb®. Zainteresowanie było bardzo duże. Nasze zaproszenie przyjęli przedstawiciele aż 47 firm z Polski, Niemiec, Wielkiej Brytanii, Włoch, Francji, Rumunii, Słowenii, Hiszpanii, Litwy. Zaprezentowaliśmy im nasze możliwości produkcji wyrobów z marką „XCarb® recykling i zasoby odnawialne”. Nasz zakład może je wytwarzać praktycznie we wszystkich gatunkach stali. Po prezentacjach zaprosiliśmy gości na zwiedzanie wydziałów produkcyjnych.

Cieszy mnie, że także w drugiej połowie roku realizujemy bogaty program spotkań i wydarzeń angażujących społeczność lokalną. Współ-

organizujemy uroczystości patriotyczne – 21 września spotkaliśmy się przy pomniku Strzelców Kaniowskich w 84. rocznicę bitwy „Warszawskie Termopile”. 11 października na starych Bielanych, przy skwerze im. Maryny Falskiej odsłaniamy ufundowaną przez ArcelorMittal Warszawa tablicę upamiętniającą Majora Adolfa Pilcha, Cichociemnego, Dowódcę Zgrupowania Stołpecko-Nalibockiego Armii Krajowej, który podczas Powstania Warszawskiego walczył również na terenie dzielnicy Bielany. 21 października otwieramy bramy Huty i zapraszamy mieszkańców Warszawy na zwiedzanie naszych hal produkcyjnych. We współpracy z Biblioteką publiczną na Bielanych organizujemy w październiku i listopadzie szereg spacerów historycznych po naszym terenie i wystawę archiwalnych zdjęć Huty w ramach Projektu „Huta Warszawa. Bliska nieznajoma”. Współpracujemy ze szkołami i uczelniami wyższymi, zapoznając ich z naszą produkcją. Pomagamy też artystom, udostępniając teren Huty fotografikom, filmowcom i muzykom. W najbliższych miesiącach czeka nas wiele pracy i kolejnych wyzwań. Jestem przekonany, że krok po kroku poradzimy sobie z nimi, pamiętając, że najważniejsze z nich dotyczy bezpiecznej pracy, bez jakichkolwiek wypadków.

Artur Gierwatowski
Dyrektor generalny
ArcelorMittal Warszawa



Hutnicza historia

Bartłomiej Frymus

Bieleńska Fototeka i Huta ArcelorMittal Warszawa kontynuują współpracę przy popularyzowaniu historii bieleńskiego zakładu. Na jesieni realizowany będzie projekt „Huta Warszawa. Bliska nieznajoma” ze środków Funduszu Edukacji Kulturalnej m.st. Warszawy oraz Huty ArcelorMittal Warszawa.

Warszawska huta od momentu powstania budzi różne emocje wśród mieszkańców. Huta to również wspomnienia. Ciężka praca na wydziałach, nauka w przykładowej szkole, wyjazdy na kolonie i do ośrodków wczasowych, sekcje sportowe, koła zainteresowań, festyny, strajki, pierwsze mieszkanie na hutniczych osiedlach, nowe przyjaźnie, zakładanie rodzin, prace społeczne. Na Bielanych wiele osób ma jakieś wspomnienie z hutą. Warto je zachować, szczególnie, że żyje coraz mniej hutników pamiętających zakład sprzed kilkudziesięciu lat. Pomocą w tym projekt „Huta Warszawa. Bliska nieznajoma”. Grant na działania – z Funduszu Edukacji Kulturalnej – Bieleńska Fototeka pozyskała wspólnie z Biblioteką Publiczną.

W ramach projektu planowane jest zwiedzanie Huty, sąsiedzki spacer integracyjny po osiedlu Wrzeciono, spotkania z byłymi

hutnikami, warsztaty fotokolażu z użyciem archiwalnych fotografii Huty, sadzenie tulipanów w hutniczych barwach w Parku Olszyna, wywiady „Hutnicze opowieści”, podwieczorek sąsiedzki z potańcówką oraz wystawa zdjęć huty z lat 70. i 80. ubiegłego wieku. Wspomniana wystawa zdjęć powstanie dzięki wsparciu finansowemu Huty ArcelorMittal Warszawa.

To będzie druga wystawa realizowana wspólnie z bieleńskim zakładem. Na początku roku, blisko tysiąc osób obejrzało wystawę „Z sąsiedzkich albumów. Fotohistoria Wrzeciona i Wawrzyszewa”, na której znalazło się wiele archiwalnych zdjęć Huty „Warszawa”, budowy osiedla Wrzeciono i klubu piłkarskiego Hutnik Warszawa. Wystawa zaważyła o Warszawską Nagrodę Edukacji Kulturalnej w kategorii „dziedzictwo kulturowe i tożsamość”. Wyniki prac Kapituły Konkursowej zostaną ogłoszone 23 października na uroczystej gali w TR Warszawa (dawny Teatr Rozmaitości). Ponadto w czerwcu tego roku Bieleńska Fototeka prezentowała miniwystawę o osiedlu Wrzeciono na pikniku sąsiedzkim przy ul. Marymonckiej 155. Z kolei w Miejscu Aktywności Lokalnej Samogłoska na Młocinach odbył się seans filmu z końca lat 70. „Rok w Hucie Warszawa”.

Odwiedziny starszych koleżanek i kolegów

6 lipca odwiedziła nas liczna grupa byłych pracowników. Prośbę o organizację zwiedzania Huty ArcelorMittal Warszawa zgłosiły oba stowarzyszenia emerytowanych hutników: Stowarzyszenie Przyjaciół Huty Warszawa i koło emerytów zrzeszonych w NSZZ Solidarność. Ponad dwudziesto-osobowa grupa zwiedziła Stalownię i Walcownię. Wśród nich byli koledzy pamiętający początki Huty Warszawa i dawne wydziały produkcyjne. Jerzy Staszkievicz był jednym z budowniczych Stalowni Huty Warszawa, która została uruchomiona w 1958 roku. Mimo swoich 92 lat wziął czynny udział w wyścigu. Jestem pod wrażeniem. Nareszcie zobaczyłem prawdziwą nowoczesną Hutę. Byłem już na zwiedzaniu parę lat temu, ale tym razem udało nam się wszystko obejrzeć z bliska.

Paweł Prokopczuk zaczął pracę w Hucie Warszawa w 1959 roku jako trzeci wytapiacz. Po-

tem został pierwszym wytapiaczem, w końcu liderem zmiany na Stalowni. Teraz ma 88 lat. – Dawna Huta i obecna to są dwa różne światy. Podczas wycieczki mogłem porozmawiać z dzisiejszymi wytapiaczami pieca elektrycznego. Pytałem o to, jak wyciągają elektrody w razie pęknięcia. Opowiadał mi, że my musieliśmy zakładać łańcuchy i trzeba było się spieszyć, bo one się topiły pod wpływem temperatury w piecu. Teraz podobno są specjalne kleszcze.

– W dzisiejszej hucie na halach widać mało ludzi, kiedyś zarówno w Stalowni jak w Walcowniach było dużo ręcznej fizycznej pracy. Obecnie jest zautomatyzowana – to zupełnie inna rzeczywistość – podkreślali byli pracownicy. – Co nie zmienia faktu, że jest to nadal bardzo ciężka i odpowiedzialna praca. Bardzo dziękujemy za zorganizowanie tej wycieczki. Wrażenia niesamowite i zapamiętamy je na długo!



15 lat ciągłego rozwoju

Walcownia P20 została uroczysto otwarta 15 lat temu – we wrześniu 2008 roku. Od tej pory wyprodukowała ponad 5,5 milionów ton wyrobów.

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

Budowa Walcowni P20 zaczęła się w 2006 roku. Pieczęć nad projektem miał **Jan Nowicki**. **Ireneusz Kędziński** przy współpracy **Macieja Orłowskiego** organizował Utrzymanie Ruchu.

– Ja byłem odpowiedzialny za technologię, a **Ryszard Kołtun** za sprawy techniczne – opowiada **Janusz Grzybek** – Kierownik Walcowni w latach 2008 – 2022. – Dołączyły do nas kolejne osoby – **Grzegorz Bratek**, niejący już **Mirosław Głowała** i **Andrzej Kowalczyk** wraz z grupą walcowników z dawnej Walcowni Średnio-drobnej. Równoległe **Tomasz Loranty** zajęli się organizacją tokarni walców. Kilkanaście miesięcy przed rozruchem stworzyliśmy brygadę ludzi, którzy obserwowali budowę pieca i montaż klatek walcowniczych. Potem grupa kolegów pojechała na szkolenie do Luksemburga, do huty w Rodange.

– Docenić należy duże tempo realizacji. Rozruch Walcowni rozpoczął się 2 lata od momentu podpisania głównego kontraktu na dostawę urządzeń – dodaje **Ryszard Kołtun** z Biura Technicznego.

Pierwsze próby gorące zostały przeprowadzone 19 lutego 2008 roku. Początkowo Walcownia pracowała na jedną zmianę. Potem sukcesywnie uruchamiano kolejne. Ostateczny odbiór Walcowni odbył się w maju 2008 roku.

– Gdy wspominam początki Walcowni, przychodzi mi na myśl dni, tygodnie i miesiące bardzo wyjątkowej pracy i spore zmagania – mówi **Janusz Grzybek**. – Najwięcej czasu, energii, złości i radości przeżyliśmy przy – całym dla nas nowym – walcowaniu prętów fi 10 z podziałem wzdłużnym na 4 pasma – czyli tzw. slittingu. Mieliśmy z tym początkowo problemy zarówno na walcach jak na chłodni. Ale w końcu się udało. To, co kiedyś było wyzwaniem – dziś jest rutyną.

– Po 15 latach pamiętamy i doceniamy solidną pracę przy

uruchomieniu i rozruchu Walcowni – byłych i obecnych pracowników – zarówno technologów, jak pracowników Utrzymania Ruchu – podkreśla **Grzegorz Bratek**, który kieruje wydziałem od maja 2022 roku.

– Pamiętam, że w latach 2008 i 2009 bardzo trudno było o operatorów, mieliśmy do czynienia z rynkiem pracownika – wspomina **Alina Bielecka**, dyrektor biura personalnego.

– Trudno było pozyskać kandydatów z zewnątrz, z rynku pracy. Ruszały projekty budowlane do Euro 2012 (Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej, organizowane wspólnie przez Polskę i Ukrainę) i młodzi ludzie woleli wyjazdową pracę od świtu do nocy za wysokie pieniądze przy budowie obiektów sportowych i dróg. Działała jeszcze Walcownia średnia, nie mogliśmy przenieść wszystkich jej pracowników, z resztą i tak tylko część deklarowała, że jest zainteresowana przejściem na nową walcownię po zamknięciu starej. Biuro personalne było w osobistym kontakcie ze wszystkimi urzędami pracy w okolicy. **Anna Malczewska** i **Jarosław Szablowski** odwiedzili te jednostki w Grójcu, Pruszkowie, Wołominie, Błoniu a nawet dalsze.

– Była taka potrzeba to jechaliśmy – dodaje **Anna Malczewska** – Organizowaliśmy spotkania w Powiatowych Urzędach Pracy w Białymstoku i w Lublinie. Udało się nam zrekrutować wielu pracowników. – Od początku dobrze się czułem na Nowej Walcowni – nowoczesne urządzania, jasno, kolorowo. W starych walcowniach było ciemno i ponuro. A tu – jakbyśmy zaczęli nowe życie – wspomina lider zmiany **Sławomir Sutkowski**. – To był trudny, ale ciekawy czas. Nie mogliśmy się doczekać pierwszego wygrzanego kęsa. Prowadzenie nowego pieca wymagało skupienia, ale można to porównać do przesiadki ze starego do nowoczesnego samochodu. Człowiek musi się przyzwyczaić, ale to ciągle samochód. Więcej wyzwań stawał ciąg walcowniczy – wystarczy przypomnieć, że na starych wydziałach szybkość walcowania wynosiła 2 metry na

sekundę – a na nowym – 15 metrów na sekundę, czyli 7 razy więcej.

Sławomir Bloch – pierwszy walcownik, podkreśla, że początki pracy na Walcowni P20 nie były łatwe. – Mieliśmy nieustannie jakieś problemy, a co gorsza one się nie powtarzały – były ciągle inne i trzeba było szukać kolejnych rozwiązań. Około dwóch lat zajęło nam dołębne poznanie szczegółów, zanim poczuliśmy się pewniej.

W pierwszym roku działania nowa Walcownia wyprodukowała 222,489 tysięcy ton – w tym pręty żebrowane od fi 10 do fi 40, pręty gładkie (fi 20 – fi 50) oraz kształtowniki. Z tych ostatnich zrezygnowano dość szybko z powodów rynkowych.

– Równie szybko doszliśmy do wniosku, że musimy przerobić naszą świeżo uruchomioną walcownię, zaprojektowaną na produkcję prętów żebrowanych tak, żeby mogła walcować także pręty ze stali jakościowej (SBQ) i przejąć produkcję dawnej Walcowni Średnio-drobnej. Ten projekt opracowaliśmy w dużej mierze sami. – wspomina **Janusz Grzybek**. Potrzebne były dodatkowe inwestycje. Zainstalowano pięt tarczową, do cięcia prętów SBQ i głowicę do ciągłego pomiaru średnicy walcowanego pręta. Stopniowo rozszerzał się asortyment wymiarowy SBQ: najpierw do fi 65, potem do fi 80.

Klatki walcownicze przeszły wiele wyzwań – w styczniu 2010 roku podczas rekordowych mrozów stanęły, pokryte grubą warstwą lodu.

W 2014 roku Walcownia rozszerzyła asortyment o nowe wyroby – specjalistyczne pręty żebrowane Krybar®. Skład chemiczny oraz odpowiedni proces walcowania nadają im wysoką plastyczność nawet w bardzo niskich temperaturach, dochodzących do -165°C, co pozwala wykorzystywać je do budowy zbiorników gazowych (LNG i LPG) oraz zbiorników etylenowych.

– Od kilku lat stawiamy na rozwój produkcji prętów jakościowych SBQ – mówi **Grzegorz Bratek**, który kieruje wydziałem od maja 2022 roku. – W ubiegłym roku wyposażyliśmy naszą

Walcownię w drugą pięt. Dzięki temu staraliśmy się osiągnąć wydajność 64 ton/godzinę. Na niektórych wymiarach już osiągamy a nawet przekraczamy ten cel, na innych jeszcze ciągle nad tym pracujemy przy dużym udziale Utrzymania Ruchu.

Przez 15 lat Walcownia P20 przeszła daleką drogę także pod względem wskaźników produkcyjnych. W pierwszym roku działania zużyto 42,12 m³ gazu na tonę produkcji. Po 10 latach zużycie gazu spadło o 35%.

– Od 2022 roku dodatkowo zwiększyliśmy wykorzystanie gorącego wsadu przy walcowaniu prętów żebrowanych z 30% na 70%. To daje nam zużycie gazu na poziomie 16 m³/tonę stali zbrojeniowej przy wydajności produkcji 80 ton/godzinę – podkreśla **Grzegorz Bratek** i dodaje, że porównując dane dzisiejsze z tymi sprzed 15 lat widzimy także ponad 20% redukcję zużycia energii elektrycznej.

– Jesteśmy unikatową walcownią w Europie, bo umiemy produkować na tej samej linii dwa skrajnie różne produkty: pręty żebrowane, czyli najprostszymi wyrób masowy i pręty ze stali jakościowych, czyli wyrób z najwyższej półki – mówi **Grzegorz Bratek**. – Jako jedyni w Europie produkujemy pręty żebrowane o średnicy 50mm – dodaje kierownik Walcowni. Podkreśla, że produkcja tych wyrobów została uruchomiona w oparciu o własne doświadczenia i wiedzę zespołu technologów, Utrzymania Ruchu i Biura Technicznego ArcelorMittal Warszawa. – Zakupiliśmy tylko od firmy **Danieli** odpowiednie chłodnice wodne.

Grzegorz Pastuszka poznał Walcownię P20 gdy już pracowała pełną parą – w 2011 roku. Przyjechał do Warszawy z Ostrowca Świętokrzyskiego. Zaczynał jako mechanik osprzętu. W tym okresie uruchamiano czwartą zmianę i powierzono mu stanowisko jej lidera. W 2017 roku postanowił poszukać nowych wyzwań i rozwijać karierę w innych firmach. Przyznaje jednak, że Huta zawsze była mu bliska, czuł się związany z tutejszym zespołem. – Przez 5 lat



Klatki walcownicze podczas uruchomienia ciągu w 2008 roku



Zamrożone klatki walcownicze w styczniu 2010 roku

pracowałem dla trzech różnych firm – od branży samochodowej po naprawę samolotów dla jednostki wojskowej Orlik. Pracowałem też przy projekcie nowej linii produkcyjnej w duńskiej firmie Danfoss. Ale gdy w zeszłym roku zadzwonił do mnie **Grzegorz Bratek** z propozycją powrotu do Walcowni P20 na stanowisko kierownika produkcji – decyzję podjąłem w ciągu 10 minut – opowiada **Grzegorz Pastuszka**. – Była ona czysto emocjonalna. Okazało się, że w innych firmach, mimo, że wszystko było OK, brakowało mi tego poczucia, że pracuję w zespole oddanych ludzi, na których zawsze mogę liczyć. Rozwiązywanie problemów, praca przy awariach, to wszystko powoduje, że ludzie się bardzo zżyją. Po prostu czuję, że mam tutaj przynależność.

Grzegorz Pastuszka podkreśla, że niezwykle ważnym elementem w jego codziennej pracy jest dbałość o bezpieczeństwo. – Po moim powrocie do Walcowni P20 zauważyłem sporo młodych twarzy, trwa zmiana pokoleniowa, trzeba młodych pracowników rozwijać i zachęcać. Huta daje stabilną pracę,

ci młodzi to przyszłość zakładu. Pozytywnie mnie zaskoczyło, że jest teraz taki dynamizm, są inwestycje, rozwój. Doceniam też obecny łatwy kontakt z innymi Hutaми ArcelorMittal – jak chcemy się skonsultować – nie ma problemu, żeby zadzwonić do Francji czy nawet do Kostaryki.

Po 15 latach produkcji Walcownia P20 ma przed sobą kolejny duży projekt i wyzwanie. W najbliższych miesiącach ruszą prace, które umożliwią walcowanie wsadu ze stali jakościowej o wymiarach kwadrat 220 mm. Do tej pory jako wsad wykorzystywano kwadrat 160 mm. Inwestycja jest przygotowywana od kilku lat i pochłonie ponad 40 milionów PLN.

– Dzięki niej będziemy mogli walcować pręty SBQ do średnicy 105 mm – obecnie jest to maksymalnie 80 mm. Zwiększymy stopień przerobu, co jest niezwykle ważnym elementem dla naszych odbiorców jak kuźnie – tłumaczy **Grzegorz Bratek**. – Dzięki tej inwestycji zyskamy dominującą pozycję na rynku stali jakościowych. Obecnie w naszej Grupie żadna walcownia nie produkuje prętów ze wsadu kwadrat 220.

> Oszczędzamy zasoby naturalne

Gospodarka wodna w hucie ArcelorMittal Warszawa

Błażej Soćko

blazej.socko@arcelormittal.com

Zmiany klimatu są rosnącym wyzwaniem dla człowieka. Powtarzając się ekstremalne zjawiska meteorologiczne jak susze i ulewne deszcze, mają negatywny wpływ na ilość dostępnej wody.

Woda staje się coraz bardziej cenna. W Hucie ArcelorMittal Warszawa jesteśmy tego w pełni świadomi i stale staraliśmy się ograniczać jej zużycie. Wodę wykorzystujemy na potrzeby procesów technologicznych, utrzymania porządku i czystości w zakładzie, a także jako wodę pitną dla pracowników zakładu.

W Hucie zaopatrzenie w wodę pochodzi z trzech źródeł: – z własnego ujęcia wody podziemnej z utworów czwartorzędowych oligoceńskich dla celów pitnych lub do innych celów

w przypadku awarii sieci miejskiej, – z miejskiej sieci wodociągowej na potrzeby socjalno-bytowe, – z własnego ujęcia wody powierzchniowej z Wisły do celów produkcyjnych.

Woda używana w procesach produkcyjnych, w głównej mierze wykorzystywana jest do chłodzenia urządzeń produkcyjnych stalowni, wykańczalni oraz walcowni. Krąży ona w zamkniętych obiegach chłodzenia. Ubytek wody w obiegach chłodzenia występuje w skutek parowania na chłodniach wentylatorowych. Po schłodzeniu woda jest zwracana do ponownego użycia w procesach technologicznych. Ponieważ woda chłodnicza poprzez stałe odparowanie ulega zatażeniu, konieczne jest jej stałe odświeżanie poprzez zrzut części wody z obiegu i uzupełnienie jej wodą świeżą. Zatażo-

na woda chłodnicza, woda opadowa i roztopowa, wraz ze ściekami przemysłowymi i komunalnymi z zakładu, jest odprowadzana do kanalizacji miejskiej MPWiK kolektorem zbiorczym. Ścieki z lewobrzeżnej części Warszawy układem przesyłowym pod Wisłą kierowane są do oczyszczalni ścieków „Czajka”, a po oczyszczeniu do Wisły. Obieg wody w układach zamkniętych, skutecznie ogranicza zużycie wody przez zakład i pozwala na racjonalną gospodarkę wodną.

W najbliższych latach w Hucie ArcelorMittal Warszawa planowanych jest szereg działań remontowych, polegających na wymianie starych i wysłużonych elementów sieci wody pitnej oraz sieci przemysłowej. Prace te przyczynią się do dalszego ograniczenia strat wody, przez ograniczenie wycieków wody i zmniejszenie awaryjności sieci.

Wybrane parametry jakościowe wody pobranej z rzeki Wisły wykonane w czerwcu br.

pH	Przewodność elektryczna μS/cm	Twardość ogólna Mg/l CaCO ₃	Zawiesina mg/l	Żelazo całkowite mg/l
7,90	575,00	197,40	13,00	1,15

Stacja uzdatniania i chłodzenia wody



Dzień XCarb

28 września odbyło się w Hucie ArcelorMittal Warszawa spotkanie z klientami, podczas którego zaprezentowaliśmy markę XCarb®.

Ewa Szewczyk

ewa.szewczyk@arcelormittal.com

Globalnym wyzwaniem, stojącym przed przemysłem hutniczym, jest dekarbonizacja. Światowy przemysł odpowiada za ok 31% emisji dwutlenku węgla, w tym hutnictwo – za 6%. Odbiorcy wyrobów hutniczych już teraz muszą uwzględniać emisję CO₂, powstającą nie tylko w czasie ich własnego procesu produkcyjnego, lecz także podczas wytwarzania materiałów, z których korzystają – w tym stali. Ta świadomość jest coraz powszechniejsza. W odpowiedzi na rosnący popyt na niskoemisyjne produkty stalowe Grupa ArcelorMittal stworzyła markę XCarb®. Termin „XCarb® recykling i zasoby odnawialne” („XCarb® recycled and renewably produced”) dotyczy stali, produkowanej w elektrycznym piecu łukowym (EAF) z wykorzystaniem złomu, przy użyciu energii elektrycznej, pochodzącej ze źródeł odnawialnych.

Produkcja ArcelorMittal Warszawa wpisuje się w tę definicję. Wszystkie nasze wyroby powstają w procesie recyklingu złomu w łukowym piecu elektrycznym. Kupujemy coraz większe ilości energii elektrycznej, produkowanej w oparciu o źródła odnawialne, jak wiatr, woda czy słońce, czyli bez emisji CO₂. Dzięki temu warszawska huta może oferować swym klientom wyroby pod marką „XCarb® recykling i zasoby odnawialne”.

Aby przedstawić te możliwości naszym klientom zorganizowaliśmy w Hucie ArcelorMittal Warszawa Dzień XCarb®. Za zainteresowanie było bardzo duże. Nasze zaproszenie przyjęli przedstawiciele aż 47 firm z Polski, Niemiec, Wielkiej Brytanii, Włoch, Holandii, Francji, Rumunii, Słowenii, Hiszpanii, Litwy.

Na wstępie Artur Gierwatowski, dyrektor generalny ArcelorMittal Warszawa przedstawił pokrótce historię warszawskiej Huty, jej cykl produkcyjny i ofertę.

Marie-Therese Perrot-Simonetta, która przyjechała do nas z centralnego biura marketingu ArcelorMittal Europe Long Products w Luksemburgu, przedstawiła zebranych informacje na temat procesu dekarbonizacji i marki XCarb®. Podkreśliła na wstępie, że stal odgrywa zasadniczą rolę w procesie dążenia do neutralnej ze względu na ślad węglowy gospodarki obiegu zamkniętego.

– Bez stali nie mogłyby powstać instalacje produkujące energię ze źródeł odnawialnych jak choćby farmy fotowoltaiczne czy elektrownie wiatrowe. Stal potrzebna jest, by wyprodukować samochody elektryczne, czy wybudować nowoczesne budynki energooszczędne. Stal jest też najbardziej cyklicznym materiałem na świecie – aż 85% światowej stali poddawana jest recyklingowi – mówiła Marie-Therese.

Następnie przedstawiła plan ArcelorMittal Europe ograniczenia o 30% emisji CO₂ do 2030 roku. Obejmuje on przejście z produkcji stali w Wielkiej Pie-

cach na produkcję w oparciu o nową technologię bezpośredniej redukcji żelaza (DRI). Początkowo będzie ona zasilana gazem ziemnym, docelowo – wodorem. Kolejnym działaniem jest zwiększenie produkcji stali w oparciu o recykling złomu w elektrycznych piecach łukowych. Ważnym elementem jest pozyskiwanie coraz większych ilości energii ze źródeł odnawialnych. Prelegentka podkreśliła, że wszystkie gatunki stali produkowane w Warszawie dostępne są w standardowej produkcji EAF pod marką „XCarb® recykling i zasoby odnawialne”.

– Zastosowanie XCarb® w porównaniu z tradycyjnymi metodami produkcji stali pozwala na oszczędność CO₂ wynoszącą od 50% do 85%, co przekłada się na ograniczenie emisji dwutlenku węgla w ilości od 10 do 50 ton na jedną ciężarówkę wyrobów stalowych – podsumowała Marie-Therese Perrot-Simonetta.

Marek Zuber, ekonomista i analityk finansowy omówił następnie aktualną sytuację makroekonomiczną w kontekście procesu dekarbonizacji.

Po prezentacjach zaprosiliśmy gości na zwiedzanie wydziałów produkcyjnych.

– XCarb Day okazał się dużym sukcesem. Nadspodziewana frekwencja oraz pierwszy feedback, który otrzymujemy od klientów napawają optymizmem.

Dziękuję całemu zespołowi, który zaangażował się w organizację tego ważnego wydarzenia – podkreśla Artur Gierwatowski.



➤ Bezpieczna praca

Program coachingu* prowadzony przez szwajcarską firmę konsultingową dss+ poprawi bezpieczeństwo

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

W ArcelorMittal Warszawa program rusza w październiku 2023 roku.

Opiera się on na przeprowadzonej w I półroczu 2022 ocenie postrzegania przepisów BHP we wszystkich segmentach ArcelorMittal Europe. Ocena koncentrowała się na poprawie bezpieczeństwa w kontekście wypadków śmiertelnych i zdarzeń poważnych. Pracownicy i podwykonawcy zakładów należących do ArcelorMittal Long Europe (również w Warszawie) wypełniali ankietę szwajcarskiej firmy dss+ na temat postrzegania bezpieczeństwa (dss+ Safety Perception Survey™).

Po przeanalizowaniu wyników ankiety zespół ekspertów dss+ stwierdził, że główną szansą na poprawę bezpieczeństwa w zakładach ArcelorMittal Europe jest właściwe wdrażanie i przestrzeganie istniejących procedur. Dlatego program nie wprowadza nowych narzędzi. Stosuje te, które są już dostępne, kładąc nacisk na ich maksymalne wykorzystanie w codziennej pracy.

Czym jest program coachingu dss+? Jest to trwający 6 miesięcy program szkoleniowy, obejmujący szkolenie trenera wew-

nętrznego. U nas na tę funkcję został wybrany Rafał Obszański. Rafał pracuje w ArcelorMittal Warszawa od 12 lat na stanowisku Koordynatora ds. procesów WTP. Od dwóch lat dodatkowo pełni funkcję Koordynatora BHP w obszarze Utrzymania Ruchu. Jest absolwentem Politechniki Warszawskiej, Wydziału Inżynierii Produkcji, specjalność Maszyny Technologiczne. Od października rozpocznie poddyplomowe studia w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Jako trener/coach Rafał Obszański będzie całkowicie oddelegowany do pełnienia tej funkcji. Nie będzie w tym czasie kierował pracą w obszarze Procesów WTP.

Równocześnie w ramach programu będzie się odbywało szkolenie pierwszej grupy pracowników. Będą w niej kierownicy, specjaliści, liderzy zmiany oraz liderzy liniowi – łącznie 30 osób ze Stalowni i Utrzymania Ruchu. W kolejnym etapie, przez dalsze 6 miesięcy odbędzie się szkolenie drugiej grupy pracowników z innych obszarów.

Wytypowani pracownicy, pod okiem konsultantów z firmy dss+, będą doskonalili umiejętności:

- przeprowadzania audytów wielopoziomowej
- wykonywania HIRA i Lekka HIRA
- wydawania pozwoleń na prace
- przeprowadzania oceny

Na czym będzie koncentrował się coaching dss+ Wpływaj na bezpieczeństwo dzięki kompetencjom i nawykom



wielopoziomowej przeprowadzania odpraw z uwzględnieniem tematyki BHP

- przeprowadzania audytów incydentów
- oraz inne, dostosowane do potrzeb uczestników programu

Coaching dss+ będzie kon-

centrował na skutecznym wdrażaniu standardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym (FPS) i zasad bezpieczeństwa na hali produkcyjnej oraz rozwoju kompetencji przywódczych kierownictwa i dozoru. Zgodnie z założeniami firmy dss+ szkolenie obejmie wdrażanie podejścia zarządzania opartego na ryzy-

ku. Podczas sesji coachingowych każdy uczestnik programu będzie doskonalił wskazane przez konsultanta dss+ umiejętności. Aby wyrobić pożądane nawyki każdy z nich będzie oceniany według określonych wskaźników.

Celem programu jest wypracowanie **niezależnej kultury**

bezpieczeństwa poprzez wzmocnienie pozytywnych zachowań i redukcję niebezpiecznych działań i warunków.

*Coaching (z ang. coaching – korepetycja, trenowanie) – z definicji coaching to towarzyszenie danej osobie w procesie skłaniającym do myślenia i inspirowanym do maksymalizacji zawodowego i osobistego potencjału. Jest to pewnego rodzaju interaktywny proces rozwoju, którego celem jest odkrywanie umiejętności danej osoby lub grupy osób.

Budowanie świadomości bezpiecznej pracy

Rozmowa z Arturem Herlą, kierownikiem działu BHP.



Ewa Karpińska: *Objął Pan stanowisko kierownika BHP w ArcelorMittal Warszawa 3 miesiące temu. Z jakim bagażem doświadczeń zaczął Pan pracę w naszej Hucie?*

Artur Herla: Zajmuję się bezpieczeństwem pracy od 15 lat – od początku swojej działalności zawodowej. Po maturze ukończyłem kurs dla techników BHP, który pozwalał wówczas na podjęcie pracy w zawodzie – zatrudniłem mnie w swojej firmie jeden z wykładawców który mnie wcześniej uczył. Po zmianie przepisów uzupełniłem wykształcenie i ukończyłem studia podyplomowe, stając się specjalistą ds. BHP. Potem pracowałem przy projektach zagranicznych z firmą Mostostal Kielce. W Bułgarii i Niemczech przy budowie elektrowni węglowej, w Szwecji, gdzie trafiłem aż na koło podbiegunowe na terenie kopalni żelaza. To było bardzo ciekawe doświadczenie. Potem znowu trafiłem do Bułgarii, do Burgas, tym razem z włoską firmą Sices, która budowała tam rafinerię. Między tymi projektami pracowałem w Polsce w firmie Nomi, prowadzącej sieć sklepów budowlanych. Kilka lat spędziłem w Poznaniu, w firmie farmaceutycznej GSK. Tam urodziła się nasza pierwsza córka Iga. Przed narodzinami drugiej córki postanowiliśmy się przenieść do Warszawy gdzie zatrudniła mnie firma Honeywell w dziale automatyki budynkowej. Po 6 latach postanowiłem poszukać nowych wyzwań i gdy pojawiła się perspektywa przejścia do Huty ArcelorMittal Warszawa postanowiłem z niej skorzystać.

EK: Jakie wrażenia po tych pierwszych trzech miesiącach?

AH: Mogę powiedzieć, że poznałem teren Huty, który wydawał mi się początkowo mniejszy, niż faktycznie jest. Poznałem wiele sympatycznych osób, które są otwarte, chętne do współpracy i bardzo wspierające a to szczególnie na starcie jest bardzo istotne. Oczywiście spotkałem też kilka osób, które myślą w inny sposób, ale jednym z moich celów, będzie zmiana podejścia do BHP, więc wszyscy ko przed nami. Kilka osób od pierwszego dnia mojej pracy oczekiwało, że zmienię pewne rzeczy jak za dotknięciem magicznej różdżki. Tak to nie działa, na pewne rzeczy zakorzenione mocno w Hucie potrzeba więcej czasu i będziemy nad nimi sy-

stematycznie pracować, ale dziękuję za takie postrzeganie mojej osoby. Współpracuję z bardzo fajnym, młodym zespołem BHP, w którym widać duży potencjał i zaangażowanie. Wierzę w to, że rozwiną się jeszcze bardziej. Więc w sumie wrażenia dobre i obiecujące. Wiem też, że mogę liczyć na wsparcie najwyższego kierownictwa zakładu z dyrektorem generalnym Arturem Gierwotowskim na czele.

EK: Jaka jest Pana wizja bezpieczeństwa pracy w takiej firmie jak Huta?

AH: Mam podobną wizję, jak Henri Reding, szef BHP ArcelorMittal Europe – Long Products. Można to streścić tak: przez wiele lat w BHP królowało podejście: „dajemy ludziom procedury – będą ich przestrzegać i będą bezpieczni”. Teraz podejście się zmienia. Ja sam jestem w pełni przekonany, że naszym zadaniem nie tyle jest pilnowanie procedur, ile zrozumienie tego, co ludziom jest potrzebne, by pracowali bezpiecznie. Chciałbym zbudować taką świadomość u pracownika, żeby nawet jeśli nie mamy mu żadnych procedur, gdy wejdzie na halę produkcyjną – sam się zastanowi i powie, czego potrzebuje, żeby pracować bezpiecznie. To wymaga czasu, ale jest możliwe.

EK: Jakie narzędzia będą potrzebne do zbudowania takiej świadomości?

AH: Mamy w tej chwili w Hucie inicjatywy, które są bardzo pomocne. Po pierwsze Projekt DSS+ i koordynator BHP. Ponadto projekt „foreman”, który u nas nazwaliśmy liderami liniowymi. Będzie on systematycznie angażować pracowników produkcji w działania BHP. Chcę się systematycznie spotykać z liderami liniowymi. To spora grupa, bo ponad siedemdziesięcioosobowa, ale zrobimy plan takich spotkań. Ocena 360 stopni, jaką przeszli, dała nam sporo danych do analizy. Pozwala rozpoznać mocne i słabsze strony liderów liniowych i zastanowić się, jakiego potrzebują rozwoju. Niektórzy z nich mogą się nawzajem uzupełniać. Trzeba to zrobić z głową.

EK: Czy są jakieś kwestie, które budzą pana niepokój?

AH: Pracujemy w trudnym prze-

myśle, bardzo wymagającym i angażującym wszystkich. Nie możemy tworzyć takich sytuacji, w których pracownicy mogliby pomyśleć o ukrywaniu niektórych wypadków czy niebezpiecznych sytuacji. Ukrywanie takich zdarzeń powoduje, że nie możemy przeanalizować ich przyczyn i wyciągnąć odpowiedzialnych wniosków, które w przyszłości mogą zabezpieczyć innych lub uratować czyjeś życie. Dla mnie sukcesem będzie zbudowanie takiej świadomości, że żaden pracownik nie dopuści do wypadku swojego lub kolegi, bo będzie się za to czuł odpowiedzialny.

EK: Czy miał Pan już okazję odwiedzić inne zakłady ArcelorMittal?

W ciągu tych pierwszych trzech miesięcy byłem w Hamburgu, gdzie wprowadzany jest system SAP/HSE, nad którym u nas w Warszawie pracowali mój poprzednik Jarek Szablowski i Natan Woźniak. Odwiedziłem też Dąbrowę Górniczą, gdzie zapoznawałem się z wdrożeniami tam standardami. Na zaproszenie Henriego Redinga byłem w Luksemburgu, gdzie wprowadzany jest nowy system szkoleń dla osób zajmujących stanowiska kierownicze i wyższe. Moja odpowiedniczka z Luksemburga Julie Malherbe podzieliła się ze mną swoimi wieloletnimi doświadczeniami. Okazuje się, że w Luksemburgu dział już to, co ja podczas rozmowy kwalifikacyjnej proponowałem do wdrożenia w Warszawie, czyli Akademia Bezpieczeństwa. Nowi pracownicy spędzają tam 4 dni poznając w praktyce ryzyka, które występują na ich stanowiskach i to, jak się przed nimi zabezpieczać w przyszłej codziennej pracy, zanim zostaną skierowani na produkcję. Chciałbym podobną akademię zbudować u nas.

EK: To może teraz parę słów o tym, co lubi robić Artur Herla po pracy?

Mam żonę i dwie córki: Iga ma 8 lat, Olga 6. Bardzo lubię spędzać czas z rodziną. Uwielbiam wycieczki górskie, jazdę na rowerze i karate. Jak tylko mamy czas staramy się podróżować, odkrywać nowe miejsca i poznawać nowych ludzi.

EK: Dziękuję za rozmowę i życząc sukcesów w ArcelorMittal Warszawa.

Ocena liderów liniowych metodą 360 stopni

Alina Bielecka
alina.bielecka@arcelormittal.com

Pod koniec ubiegłego roku w europejskiej dywizji Wyrobów Długich wdrożony został „Foreman Program”, który w Warszawie nazwaliśmy: **Program dla Liderów Liniowych**. 72 kolegów, pracujących głównie jako liderzy gniazd/odcinków (np. mechanik lider, lider odlewania stali, operator urządzeń wykańczających lider), zostało powołanych do pełnienia nowej funkcji na dotychczas zajmowanym stanowisku. Część naszych liderów liniowych to operatorzy lub mechanicy, którzy nie mają w nazwie stanowiska członu „lider”.

Główna myśl, która przyświeca programowi, dotyczy bliskiego, niemal codziennego kontaktu liderów liniowych z kolegami na stanowisku pracy. Obok spraw technologicznych i produkcyjnych, to zagadnienia BHP mają kluczowe znaczenie w codziennej pracy lidera liniowego. **Bezpieczeństwo kolegów oraz dawanie przykładu w przestrzeganiu zasad BHP, to priorytet dla lidera liniowego, który właściwie pełni swoją rolę.**

W ramach przygotowania do tej funkcji mianowani pracownicy, mieli spotkanie z Dyrektorem Generalnym i Dyrektorem Personalnym, wypełnili ankietę na temat własnej postawy BHP, zrobili test dotyczący ich stylu kierowania pracownikami, otrzymali książkę o relacjach międzyludzkich, odbyli już dwa szkolenia (Przywództwo w BHP i rozwijanie kompetencji miękkich). Trzecie szkolenie jest w przygotowaniu. Jakże? O tym dalej w tekście.

Po pół roku naszedł czas na pierwsze podsumowanie. Ocena dopasowania danej osoby do funkcji lidera liniowego – mocne i słabe strony, zaangażowanie, dawanie przykładu etc., została przeprowadzona za pomocą **ankiety do oceny 360 stopni**.

Metoda 360 obejmuje nie tylko pracownika i przełożonego. Biorą w niej udział podwładni pracownika, jego współpracownicy, koledzy z równorzędnych stanowisk oraz kadra za-

ządzająca. W biurze personalnym została przygotowana specjalna ankieta, oceniająca kompetencje pracownika. Mowa w niej jest zarówno o kwalifikacjach, o tym co świetnie wychodzi, jak i o aspektach, które oceniani powinni poprawić. Warto dodać, że ankietę wypełniali i swoje kompetencje oceniali również oceniani pracownik. Może on zatem skonfrontować zdanie na swój temat ze zdaniem współpracowników. To także pomoże mu spojrzeć na swoją pracę z nowej perspektywy, a także wyłapać różnice w ocenie i zastanowić się, dlaczego się pojawiły.

Po przeprowadzeniu ankiet, zliczyliśmy wyniki. Przy tej okazji, na posiedzeniach specjalnego komitetu ds. rozwoju (skład: dyrektor generalny, biuro personalne, BHP, kierownik danego działu), wskazaliśmy drogi rozwoju pracowników, kierunek, w którym powinni podążać. Najistotniejsze są indywidualne oceny, dotyczące konkretnych osób. Jednak omówieniu na forum mogą podlegać tylko dane ogólne, statystyczne.

Średnia ocen dla wszystkich liderów liniowych jest wysoka: w skali 5- stopniowej, wynosi 4,12. W małych działach, gdzie mamy po paru liderów, nie ma zmiany nocnej i jest mniejsza rotacja pracowników (np. Jakość, Magazyny Centralne, Kolejowy, AM Recykling), wyniki wynoszą 4 i więcej. W największych wydziałach, skąd mamy większość liderów liniowych, a warunki są najtrudniejsze: Stalownia, Walcownia i Wykańczania – średnia jest niższa, do tego identyczna: 3,90. Najwyższe oceny uzyskali liderzy liniowi z Wydziału Kolejowego, WTP i Utrzymania Ruchu Stalowni – 4,5. Lider z UR Stalowni indywidualnie uzyskał najwyższą średnią ze wszystkim liderów liniowych: 4,79. Najniższą średnią to 3,66 – Utrzymanie Ruchu Walcowni. Osoby oceniane jak i inni oceniający z UR Walcowni, surowo podeszli do znajomości zagadnień i przygotowania do nowej funkcji, dlatego rezultat oceny jest niski. Komitet ds. rozwoju część z nich ocenił znacznie wyżej.

Kilka zagadnień – z 33 podlegających ocenie – wymaga

dalszej pracy. Dwa z nich uzyskało najniższe noty: „Organizowanie spotkań/narad poświęconych BHP dla zespołu” – 3,70 (w jednym zespole to nawet 2,90) „Organizowanie i zapewnianie szkoleń dla nowych pracowników w zespole” – 3,79 „Rozpoznawanie potrzeb i motywatorów zarządzającego grupą podległych osób (motywowanie, rozmowy), organizowanie spotkań, szczególnie poświęconych BHP – sprawa trudności. U części osób, w niektórych zespołach, pojawiła się niska ocena punktu: „Dawanie przykładu przestrzegania przepisów BHP”, co więcej, w kilku przypadkach także samoocena była niska.

Sami liderzy liniowi i oceniający ich koledzy wskazali na niedostatki w wyżej wymienionych punktach. Występowanie w roli przełożonego zarządzającego grupą podległych osób (motywowanie, rozmowy), organizowanie spotkań, szczególnie poświęconych BHP – sprawa trudności. U części osób, w niektórych zespołach, pojawiła się niska ocena punktu: „Dawanie przykładu przestrzegania przepisów BHP”, co więcej, w kilku przypadkach także samoocena była niska.

W związku z tym w procesie dalszego kształcenia liderów liniowych **koljne szkolenia będą poświęcone następującym zagadnieniom: jak prowadzić spotkania, jak motywować podległych pracowników, jak szkolić, jak swoją postawą dawać przykład w zakresie BHP.** Najwyższą średnią uzyskały zagadnienia: „Jakość pracy (staranność, znajomość obszaru)” – 4,42 „Dbałość o materiały i urządzenia” 4,41 „Troska o bezpieczeństwo własne oraz kolegów” – 4,39 – to bardzo ważne! „Kontakty z przełożonymi (uwagi, wysłuchiwanie i wykonywanie poleceń, informowanie o problemach)” – 4,34

Podczas podsumowania wyników komitet ds. rozwoju dla każdego lidera liniowego określił potencjał do awansu. Tam, gdzie to było możliwe wskazano także następców, a gdzie było to uzasadnione – zapotrzebowanie na niestandardowe szkolenia.

Wnioski z oceny przełożeni przedstawią swoim liderom liniowym na indywidualnych spotkaniach do końca bieżącego roku.

Tworząc szkolenia dla Liderów Liniowych



Edward Koźmik opowiada o swojej pracy na tle przemian Huty w ciągu 50 lat

W 1973 r. ukończyłem Wydział Elektrotechniki na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. W okresie studiów otrzymałem stypendium państwowe, które starczyło na opłacenie akademika, wyżywienie w stołówce studenckiej i drobne wydatki. Po trzech latach otrzymywania stypendium państwowego, na kolejne lata studiów należało podpisać umowę z zakładem produkcyjnym na tzw. stypendium fundowane. Zobowiązaniem z tego tytułu było podjęcie na okres co najmniej 2 lat pracy w zakładzie fundującym. Podpisałem taką umowę z Huta Warszawa i w efekcie pod koniec roku 1973 zgłosiłem się do pracy w Hucie.

Pracę rozpocząłem jako mistrz elektryk – stażysta w Wydziale Remontowym W-01 w systemie 4-brygadowym. Przez okres 5 m-cy pracy na tym wydziale brałem udział w remontach pieców elektrycznych i suwnic Stalowni oraz w remontach urządzeń i suwnic w walcowniach gorących. Poznałem w tym czasie warunki pracy na najcięższych wydziałach Huty.

W kwietniu 1974 r. zostałem skierowany na Wydział Obróbki Ciepłej i Ciągarni, który w tym czasie był generalnie modernizowany w oparciu o urządzenie z RFN, Anglii, Szwecji i ZSRR. W trakcie tej modernizacji zobaczyłem, jaka jest różnica w poziomie techniki z Zachodu w stosunku do polskiej i z ZSRR. W trakcie pracy w Wydziale Ciągarni byłem świadkiem zmian społecznych, związanych z niezadowolaniem pracowników z sytuacji społeczno-gospodarczej w Polsce. Pod koniec lipca 1980 r. w Wydziale Ciągarni był pierwszy strajk zainspirowany strajkami, które w tym czasie wybuchły w Lublinie i Stalowej Woli. Strajk ten zakończył się porozumieniem na szczelbu Komitet Strajkowy i Dyrekcja Huty. Kolejny strajk pod koniec sierpnia 1980 r. był już strajkiem w całej Hucie, solidarnościowym ze strajkującymi w Stoczni Gdańskiej. Później był stan wojenny, wprowadzony 13 grudnia 1981. Po spacyfikowaniu Huty przez wojsko, rządy w Hucie objęli komisarze wojskowi. Był to bardzo dziwny i nienormalny okres pracy w Hucie.

Pracę w Wydziale Ciągarni zakończyłem na stanowisku kierownika UR w 1986 r. i rozpocząłem pracę na stanowisku Z-cy Głównego Energetyka ds. Elektrycznych. W tym czasie w pionie Głównego Energetyka było w eksploatacji szereg obiektów, które już dzisiaj w zmodyfikowanej i przekształconej Hucie nie istnieją, takie jak: Tlenownia Technologiczna i Techniczna (zastąpione w 1998 r. przez Tlenownię Linde), Kotłownia Węglowa i Gazowa, Stacja Czadnic (zgazyfikowanie węgla dla potrzeb zasilania gazem pieców grzewczych walcowni gorących i Ciągarni), Stacja Neutralizacji Ścieków Potrawieniowych oraz Pompownie i obiegi wody chłodniczej dla potrzeb wydziałów Huty. Był również Wydział Elektryczny, który zajmował się sieciami i podstacjami oraz remontami i przezejeniami maszyn elektrycznych. Huta w tym czasie pracowała normalnie, ale praktycznie nie było znaczących działań inwestycyjnych w kierunku unowocześnienia produkcji.

Przemiany ustrojowe, zapoczątkowane w roku 1989 niestety



Uroczyste pożegnanie Edwarda Koźmika. Od lewej Dariusz Marchewka, Alina Bielecka, Edward Koźmik, Artur Gierwatowski, Piotr Lupiński, Krzysztof Płonka, Marcin Dudek

spowodowały znaczne pogorszenie się sytuacji gospodarczej Huty. Dodatkowo, w ramach programu stowarzyszeniowego z Unią Europejską, została powołana komisja do zbadania potencjału i potrzeb polskiego hutnictwa. W wyniku prac tej komisji pojawiło się zalecenie likwidacji Huty Warszawa.

W tym czasie nawiązano kontakt z włoską Grupą Lucchini, która wyraziła zainteresowanie przejęciem Huty i przeprowadzeniem procesu modernizacyjnego. W roku 1992 powstała Huta L.W. jako spółka Joint Venture Grupy Lucchini i Skarbu Państwa RP. Zobowiązaniem Grupy Lucchini było m.in. zmodernizowanie Stalowni poprzez budowę pieca elektrycznego (EAF), pieca kadziowego (LF), ciągłego odlewania (COS) i próżniowego odgazowywania stali (VD), wraz z instalacją odpylania (FTP) i obiegami wody chłodniczej (WTP). Inwestycje te zostały generalnie zrealizowane do roku 1997. Uczestniczyłem w tych procesach modernizacyjnych, jako osoba odpowiedzialna za stronę elektryczną i energetyczną. W tym czasie nastąpiło również szereg zmian organizacyjnych i szereg szkoleń, mających na celu przygotowanie kadry i Huty do działania w systemie gospodarki wolnorynkowej.

W roku 1996 zostałem kierownikiem Wydziału Energetycznego, a następnie w roku 2000 kierownikiem nowoutworzonego Wydziału Obsługi Technicznej Zakładu. Wydział Obsługi technicznej zajmował się całością spraw UR i remontowych Huty, inwestycjami oraz energetyką.

Praca w Grupie Lucchini zakończyła się w 2005 roku po przejęciu Huty przez europejski koncern Arcelor. Koncern Arcelor zakupił w I etapie tylko ok. 90 ha centralnego terenu Huty, w większości usytuowanego po prawej stronie ul. Kasprowicza, na którym głównym obiektem była Stalownia. Tereny Walcowni Gorących, Ciągarni, Oddziału Przerobu Złomu, Biurowców A i B Huty miały zostać zwrócone Grupie Lucchini po przeprowa-

czeniu reorganizacji produkcji Huty przez Arcelor. Koncepcją Arcelor było przekształcenie huty w kierunku produkcji stali dla budownictwa, głównie prętów zbrojonych w nowej walcowni, która miała być bezpośrednio połączona ze stalownią tak, by gorące kęsy trafiały bezpośrednio z COS do pieca grzewczego walcowni. Taka zmiana oraz planowany zwrot terenów do Grupy Lucchini spowodowała konieczność opracowania nowego układu komunikacyjnego, zmian infrastruktury energetycznej, przeniesienia przerozu złomu na teren w pobliżu stalowni, budowy nowego biurowca Huty oraz budowy nowego wjazdu i parkingu dla pojazdów TIR, które miały zastąpić transport kolejowy wyrobów gotowych. W tym czasie wraz z Panem Ryszardem Kołtunem opracowaliśmy koncepcje wstępne: nowego wjazdu do Huty od ul. AK Kampinos (dzisiejszy parking dla TIR-ów), przeniesienia Oddziału Przerobu Złomu na teren obok Stalowni od strony północnej, koncepcje nowych dróg oraz nowego biurowca Huty w rejonie obecnie czynnego parkingu dla samochodów osobowych przy ul. Kasprowicza. W roku 2006 po połączeniu Arcelor i Mittal Steel, nowy koncern podjął decyzję o wykupieniu terenów, które miały być zwrócone Grupie Lucchini.

Proces budowy nowej walcowni, po uzyskaniu w rekordowym czasie wszystkich pozwoleń, rozpoczął się pod koniec kwietnia 2006 r. i zakończył rozpoczęciem próbnej produkcji w lutym 2008 r. Wcześniej w roku 2005 zostały wyburzone budynki celem uwolnienia terenu pod nową walcownię, takie jak: hala Strippera, hala Kuźni, hale Odlewni Staliwa i Żeliwa, hala Wydziału Elektrycznego i budynek Głównego Mechanika. W procesie budowy walcowni byłem kierownikiem technicznym projektu (kierownikiem całego projektu budowy był dyrektor produkcji (kierownikiem całego projektu budowy był dyrektor produkcji Pan Jan Nowicki), odpowiedzialnym za realizację budżetu inwestycyjnego, organizację robót po stronie elektrycznej i energetycznej i rozliczanie całego zadania. W pracy tej cały

czas byłem wspierany przez Biuro Techniczne (głównie w osobach: Ryszard Kołtun, Krzysztof Płonka, Rajmund Adamczyk). Szczególnie ważne zadanie realizował Pan Ryszard Kołtun, który był odpowiedzialny za przygotowanie założeń, uzyskanie pozwoleń administracyjnych, przygotowywanie materiałów do zapytań ofertowych, uzgadnianie dokumentacji, bezpośredni nadzór nad budową i odbiór wykonanych prac. W końcowej fazie bardzo ważne zadanie wykonał Pan Krzysztof Płonka, który skompletował wszystkie niezbędne dokumentacje i doprowadził do końca proces uzyskania pozwolenia na użytkowanie Nowej Walcowni.

W międzyczasie była stopniowo wygaszana produkcja na Walcowniach Gorących i Ciągarni, za wyjątkiem Walcowni Średnio-Drobnej, która w dalszym ciągu produkowała pręty ze stali jakościowej. Był to okres bardzo intensywnej pracy służb technicznych, ponieważ w tym samym czasie trwała odkrywkowa budowa stacji metra Młociny i torów odstawczych na terenie Huty. Wymagało to przebudowy infrastruktury energetycznej Huty w tym rejonie, budowy nowego wjazdu dla pojazdów TIR, budowy nowego budynku spedycji oraz przebudowy dróg między biurowcem Huty a Nową Walcownią. Wszystko to wymagało uzgodnień rozwiązań i dokumentacji oraz nadzoru prac wykonywanych przez budowniczych Metra.

Po uruchomieniu Nowej Walcowni aż do roku 2016 trwały wyburzenia hal niezycznych już Walcowni Gorących, Walcowni Zimnej Taśm, Ciągarni i budynku Działu Jakości. Organizowałem te prace i osobiście nadzorowałem. W tym czasie również organizowałem remont kapitalny dachu i elewacji Biurowca A oraz jego otoczenia.

W roku 2010 został utworzony Wydział Utrzymania Ruchu Huty, kierowany przez Ireneusza Kędzierskiego, który przejął część ruchową dotychczasowego Wydziału Obsługi Technicznej.

Ja zostałem kierownikiem Działu Obsługi Technicznej, który zajmował się zakupami i rozliczeniami mediów energetycznych, inwestycjami w Hucie, kontynuowaniem prac rozbiórkowych oraz w coraz większym zakresie. Nieruchomościami Huty. Zaangażowanie w Nieruchomości spowodowane zostało powstaniem projektu „Land Project”, którego celem było opracowa-

> Stal inspiruje

Huta w muzyce awangardowej

W czerwcu umożliwiliśmy artystom nagranie wideoklipu na terenie Huty. Teledysk utworu Möbius Strip (Wstęga Möbiusa) promuje nowy album Zajwerta pt. GOLEM.

ZAJWERT jest kompozytorem, muzykiem i producentem muzycznym. Tworzy muzykę elektroniczną i elektroakustyczną inspirowaną IDM, kulturą postklubową, minimal music i estetyką „clicks and cuts”. Łączy awangardę z progresywną muzyką popularną.

Golem to jego trzeci album. W 2019 roku powstał album pt. King Midas Has Donkey's Ears a w 2020 roku Random Roots.

Nakręcony na terenie Huty ArcelorMittal Warszawa teledysk inspirowany jest dwiema płaszczyznami tytułowej Wstęgi Möbiusa.

– Przeplatamy przestrzenie, rzeczywistości bohaterki, kontrastujemy je ze sobą – opowiada reżyser klipu Michał Czerwonka. – Miejsce realizacji ma kluczowe znaczenie, ponieważ Wstęga Möbiusa jest m.in. symbolem recyklingu. Zdjęcia mogły odbyć się na terenie Huty ArcelorMittal Warszawa dzięki

nie nowego przeznaczenia dla terenów, które przestały być wykorzystywane dla celów produkcji stali, rekultywacja tych terenów i przygotowanie pod zagospodarowanie, które nie byłoby w kolizji z produkcją hutniczą.

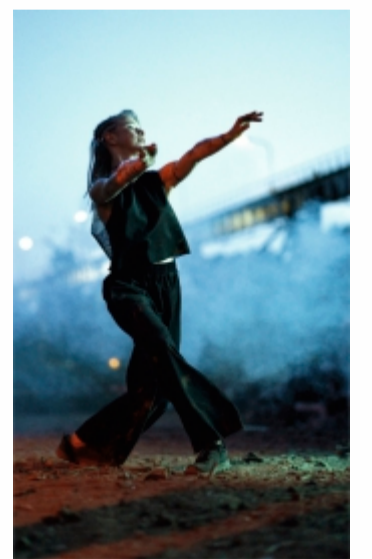
W roku 2012 zostałem kierownikiem Działu Nieruchomości przy jednoczesnym prowadzeniu przez kilka następnych lat inwestycji w Hucie.

W latach 2014 i 2015 część terenów Huty, wyłączonych z działalności produkcyjnej, została przeniesiona do spółki nieruchomościowej Coinvest. Zadaniem tej spółki było przygotowanie projektów urbanistycznych pod inne zagospodarowanie tych terenów, a przede wszystkim przeprowadzenie procesu rekultywacji. W spółce tej pełniłem rolę Dyrektora ds. Nieruchomości przy jednoczesnym prowadzeniu Działu Nieruchomości Huty. Jednym z ważnych zadań była likwidacja składowiska odpadów pohnicznych z czasów Huty Warszawa, na 52 hektarowej działce przy ul. Wóycickiego.

Proces likwidacji składowiska rozpoczął się w 2017 r. i obecnie jest w fazie końcowej.

Pracę w Hucie zakończyłem 31 lipca 2023 r.

Wszystkim Koleżankom i Kolegom, z którymi współpracowałem, serdecznie dziękuję i życzę aby Huta w dalszym ciągu się rozwijała i pozwalała na spełnienie osobistych ambicji zawodowych.



otwartości i pomocy jej kierownictwa i pracowników.

Dziękujemy za wsparcie Grzegorza Kielicha, który towarzyszył nam podczas wszystkich dokumentacji oraz czuwał nad naszym bezpieczeństwem przez całą czerwcową noc!

Wideoklip jest dostępny od 11 sierpnia na kanale youtube (Zajwert-Möbius Strip).

Autorem zdjęć jest Grzegorz Rejniak.

Spotkanie hutników warszawskich w Puszczy Kampinoskiej

6 września 2023 roku członkowie Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa wzięli udział w jesiennym, integracyjnym spotkaniu w miejscowości Krogulec, które odbyło się pod hasłem „Od Huty Warszawa do Huty ArcelorMittal Warszawa”.

– Wrześniowe wyjazdy do Puszczy Kampinoskiej stały się już tradycją w naszym Stowarzyszeniu. Dzięki wsparciu Huty ArcelorMittal Warszawa i Urzędu Dzielnicy Bielany już po raz trzeci 60-osobowe grono członków SPHW mogło się spotkać w Kampinosie – mówi Marek Łuszczynski, przewodniczący zarządu SPHW.

Po drodze byli hutnicy zatrzymali się we wsi Wiersze, która w czasie Powstania Warszawskiego była stolicą Niepodległej Rzeczypospolitej Kampinoskiej, bronionej przed Niemcami przez Zgrupowanie Armii Krajowej „Kampinos”. Emerytowani warszawscy hutnicy, wśród których jest wielu pamiętających tamte straszne czasy, złożyli wieniec pamięci u stóp Pomnika Niepodległej Rzeczypospolitej Kampinoskiej. Odwiedzili też cmentarz wojenny, na którym spoczywają m.in. polegli lub zmarli od ran odniesionych w nocy z 1 a 2 sierpnia 1944 roku żołnierze AK, którzy podjęli próbę zdobycia niemieckiego lotniska wojskowego położonego na Bielanych.

We wsi Krogulec na przybyłych czekała hutnicza grochówka z wkladką mięsna oraz zimny bufet. Marek Łuszczynski powitał wszystkich przybyłych, w tym Burmistrza Dzielnicy Bielany Grzegorza



Pietruczuka i jego Zastępcę Włodzimierza Piątkowskiego, Wiceprzewodniczącą Rady Dzielnicy Bielany Annę Czarnęcką, Rzecznika Prasowego Huty ArcelorMittal Warszawa – Ewę Szewczyk, przewodniczącego Bielańskiego Klubu Kombatanta por. Józefa Kassyka oraz emerytowanego dyrektora Huty ArcelorMittal Warszawa – Jana Nowickiego.

Dyrektor Jan Nowicki wygłosił pogadankę o kolejach losu Huty Warszawa w okresie przemian ustrojowych, w której udowodnił słuszność wybranej drogi restrukturyzacyjnej, a następnie prywatyzacyjnej Huty.

– Huta jest obecnie renowowanym producentem wyrobów długich ze stali węglowych i specjalnych. Huta Warszawa już jako ArcelorMittal Warszawa sp. z o.o. jako jedyna z tak zwanego przemysłu kluczowego przetrwała w Warszawie w warunkach

transformacji ustrojowej, przyjmując zasady funkcjonowania obowiązujące na wolnym rynku i świetnie sobie na tym rynku radzi – podkreślał Jan Nowicki.

Przedstawiciele władz dzielnicy Bielany wręczyli przewodniczącemu SPHW tablicę gratulacyjną, życząc jednocześnie zachowania tej „młodzieżowej werwy”, jaką prezentują członkowie Stowarzyszenia, na wiele, wiele lat. Uczestnicy bawili się potem na grillu przy występie Kapeli Warszawskiej, który przeniósł ich w lata 60. i 70. XX wieku. Były śpiewy i tańce. Podobnie jak w roku ubiegłym 94-letni Dominik Olszewski, zagrał na białej i zaśpiewał „Warszawa da się lubić”.

– Cieszymy się, że i tym razem mogliśmy się spotkać wśród przyjaciół hutników. Do zobaczenia w przyszłym roku! – mówili uczestnicy spotkania ruszając w drogę powrotną.

Hutnicza Fototeka

26 listopada 1980 roku załoga Huty „Warszawa” podjęła jeden z ważniejszych strajków okupacyjnych. Zakład stał się bastionem walki o uwolnienie drukarza Jana Narożniaka.

W cyklu „Hutnicza Fototeka” przypominamy archiwalne zdjęcia z wydarzeń.

Jan Narożniak był drukarzem Niezależnej Oficyny Wydawniczej. Dzięki swoim kontaktom otrzymał z powielarni w prokuraturze dokument Prokuratury Generalnej PRL. Były to wskazówki dla śledczych, którzy mieli ścigać uczestników nielegalnej działalności antysocjalistycznej.

Instrukcja została puszczona w obieg, a Jan Narożniak wraz z drugim pracownikiem zostali aresztowani za wyniesienie tajnego dokumentu. Pod hasłem „dzisiaj Narożniak, jutro Wałęsa, pojutrze Ty”, „Solidarność” ogłosiła gotowość strajkową. Bastionem strajku okazał się zakład przy ul. Kasprowicza 132. Do huty zjechali m.in. Jacek Kuroń, Bronisław Geremek, Tadeusz Mazowiecki, Lech Wałęsa, Karol Modzelewski czy Henryk Wujec. Wezwano nie tylko do uwolnienia Narożniaka. Wśród postulatów było m.in. powołanie komisji śledczej do wyjaśnienia okoliczności całej sprawy, ukaranie odpowiedzialnych za wydanie dokumentu oraz przeprowadzenie śledztwa dotyczącego wydarzeń na Wybrzeżu w 1976 roku oraz w Radomiu i Ursusie w 1976 roku. Władze zgodziły się jedynie na wypuszczenie aresztowanych.



> Wsparcie dla sportowców z niepełnosprawnościami

Szabla Kilińskiego

W lipcu br. odbyły się już po raz 22. rozgrywki Pucharu Świata „Szabla Kilińskiego” dla szermierzy na wózkach. W tym roku impreza została objęta patronatem Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego. Huta ArcelorMittal Warszawa od kilku lat wspiera organizację zawodów.

W tegorocznej edycji wzięło udział 219 zawodników z 32 krajów.

– Dzięki pomocy ze strony ArcelorMittal Warszawa nasza szermierza impreza dla sportowców z niepełnosprawnościami zakończyła się pełnym sukcesem. W imieniu całego naszego Stowarzyszenia oraz szermierzy na wózkach jeszcze raz bardzo dziękuję – mówi Jakub Nowicki z Integracyjnego Klubu Sportowego AWF. Dodaje, że Puchar Świata „Szabla Kilińskiego” jest bardzo ważną imprezą międzynarodową, włączoną w cykl kwalifikacji paraolimpijskich. Zawodnicy zdobywali na nim punkty przybliżające ich do Igrzysk w Paryżu w 2024 roku. W tym roku polscy zawodnicy



z bielańskiego Klubu IKS-AWF zdobyli 3 medale brązowe w turniejach indywidualnych i medal srebrny w turnieju drużynowym.

Puchar Świata w szermierce na wózkach „Szabla Kilińskiego” jest organizowany w Polsce od 2001 roku. Wszystkie szermierze pojedynki odbywają się salach reprezentacyjnych ekskluzywnych warszaw-

skich hoteli, a walki finałowe każdego roku uświetnia uroczysta Gala, na zakończenie której wszystkim zwycięzcom wręczane są trofea – Iśniące szable Kilińskiego. Wszystkie walki niepełnosprawnych szermierzy odbywają się w miejscu ich zakwaterowania, co pozwala uniknąć uciążliwego dla osób niepełnosprawnych transportu i daje możliwość odpoczynku między walkami

turniejowymi. – Takie podejście spotyka się z ogromnym uznaniem szermierzy na wózkach – podkreśla Jakub Nowicki.

Warszawski Puchar Świata „Szabla Kilińskiego” jest co roku największą na świecie oraz najchętniej odwiedzaną imprezą szermierczą dla sportowców z niepełnosprawnościami.

> 1 • ArcelorMittal Warszawa • październik 2023

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa

Wydawca:
ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o.

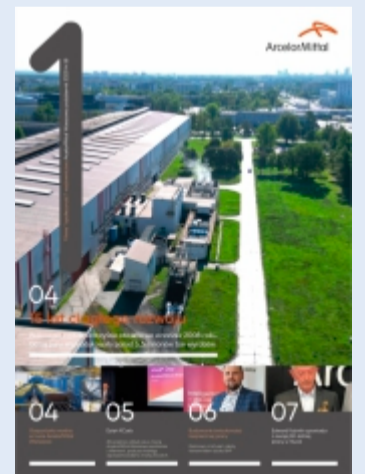
Redakcja:
Ewa Karpińska

Współpraca:
Alina Bielecka,
Ewa Szewczyk,
Artur Herla,
Edward Koźmik,
Błażej Soćko.

Zdjęcia:
Ewa Karpińska,
Jacek Wroński,
Grzegorz Kielich,
Jak Nowicki,
Wojciech Artyniew,
Jarosław Szablowski,
Henryk Wittkowski,
Krzysztof Janicki,
Grzegorz Rejniak.

Skład i druk:
drukarniajastrzebie.pl

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



Na okładce:
Hala Walcowni Huty ArcelorMittal Warszawa

European
Newspaper
AWARD