



ArcelorMittal

1 firma 1 społeczność 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa, marzec 2024 Nr 60



06

Kobiety w stalowym świecie

O tym, jak postrzegają swoją pracę w ArcelorMittal Warszawa i ArcelorMittal Recykling Polska opowiadają nam koleżanki pracujące w różnych obszarach zakładu



04

Nowa członkini zarządu

Rozmowa z Agnieszka Gałka-Woźniak



05

Badanie satysfakcji pracowników

Optymistyczne wyniki 12. edycji



07

46 lat pracy w Hucie

Wspomina Zbigniew Perlejewski



08

Kobiety Huty Warszawa

Kolejna odsłona cyklu „Hutnicza Fototeka”

List Dyrektora Generalnego

Szanowni Państwo,

W 2024 rok weszliśmy z dużym zaangażowaniem w najważniejszym obszarze – czyli obszarze bezpieczeństwa. W czwartym kwartale ubiegłego roku zaczęliśmy realizować program Coachingu przy wsparciu firmy DSS+. Ma on za cel budowanie coraz solidniejszej kultury bezpiecznej pracy. Obecnie program realizowany jest w Wydziale Stalowni. Bierze w nim udział 31 uczestników, od najwyższego kierownictwa wydziału, po liderów odcinkowych poszczególnych obszarów produkcyjnych. Doskonali oni swoje umiejętności i posiadane kompetencje. Program zakłada także szkolenie trenera wewnętrznego. Jak już informowaliśmy jest to Rafał Obszański, którego tekst, informujący szczegółowo o założeniach i postępach programu, znajdziecie w tym wydaniu „Jedynki”. To dodatkowa inicjatywa, po powołaniu w końcu 2022 roku 72 liderów liniowych, mająca na celu wzmacnianie kultury bezpieczeństwa w naszym zakładzie. Na szczególną uwagę zasługują proaktywne działania w zakresie BHP, zrealizowane w roku 2023. Pracownicy huty, w rekordowej ilości wzięli udział w programie zgłoszeń zdarzeń potencjalnie wypadkowych, kierownictwo oraz dozór huty przeprowadzili największą w historii ilość 5052 interakcji pracowniczych (tzw. Audytów bezpieczeństwa). Wszystkie te działania potwierdzają tylko, że jesteśmy na dobrej drodze do przejścia z poziomu „zgodności z przepisami” do „pasji” w zakresie kultury bezpieczeństwa. Szczególnie należy zwrócić uwagę na ilość oraz jakość analiz PSIF. W roku 2023 zarportowano, przeanalizowano i, co najważniejsze, zaproponowano działania do 21 sytuacji, które nie rozwiązane, prowadzić by mogły do potencjalnych wypadków. Jednym z przykładów jest eliminacja ryzyka popełnienia błędu przy sterowaniu suwnicami poprzez zastosowanie systemów radiowych z autoryzacją i technicznymi zabezpieczeniami, uniemożliwiającymi przypadkowe załączenie. Wyposażenie wszystkich suwnic sterowanych radiowo w te urządzenia to spory wydatek, ale to obrazuje naszą determinację w dążeniu do celu zero wypadków.

Należy podkreślić, że ze względu na powtarzające się w Europejskich zakładach ArcelorMittal wypadki śmiertelne, spowodowane upadkiem z wysokości, w naszym segmencie został ogłoszony alert bezpieczeństwa, poświęcony procedurom prac na wysokości.

Przechodząc do wyników produkcyjnych trzeba jasno powiedzieć, że zaczęliśmy kolejny niełatwy rok. W naszej branży sytuacja rynkowa jest trudna od wielu miesięcy. Dane za 2023 pokazują, że zużycie jawnie stali w Polsce spadło o 13%, a wyrobów długich aż o 24%. Siłą rzeczy odczuwamy to także w warszawskiej Hucie. Niestety przekłada się to także na nasze wyniki finansowe.

Mimo tego – jak już informowaliśmy – realizujemy konsekwentnie nasz plan inwestycyjny. Obejmuje on działania, które wpisują się w naszą strategię rozwijania produkcji wyrobów ze stali jakościowej oraz działania, które mają za



Artur Gierwatowski – Dyrektor generalny ArcelorMittal Warszawa

cel ograniczenie naszego wpływu na środowisko naturalne. Tu dobrym przykładem jest rozpoczęta w ubiegłym roku modernizacja systemu odpylania na Stalowni, która czeka na dokończenie po otrzymaniu pozwoleń formalnych urzędu Miasta St. Warszawy. To jedno z przedsięwzięć, które realizujemy od lat w ramach przyjętej strategii zrównoważonego rozwoju naszego zakładu.

Postanowiliśmy te działania – a jest ich sporo – zebrać i zaprezentować naszym interesariuszom w formie pierwszego Raportu Zrównoważonego Rozwoju ArcelorMittal Warszawa. Prace nad raportem są w toku i będziemy go mogli przedstawić pod koniec marca, udostępniając go na naszej stronie internetowej. Będzie on stanowił kolejne źródło informacji o naszej działalności. Jak wiecie, od lat prowadzimy dialog społeczny, odpowiadając na wszelkie pytania i wątpliwości ze strony społeczności lokalnych zgłaszanych telefonicznie, mailowo lub podczas spotkań, które organizujemy. W 2023 roku nasz zakład odwiedziło ponad 1000 osób – sąsiadów, uczniów, studentów, emerytowanych pracowników, pasjonatów przemysłu, artystów fotografików i wszelkich osób zainteresowanych naszą działalnością i historią.

Warto też wspomnieć, że w 2023 roku wsparliśmy realizację 31 projektów społecznych, w tym szereg wydarzeń, zrealizowanych we współpracy z Biblioteką Publiczną na Bielanych w ramach projektu „Huta – bliska nieznajoma”.

Minął już rok od uzyskania przez naszą Hutę certyfikatu na zgodność ze standardem ResponsibleSteel™ (Odpowiedzialna Produkcja Stali). Przypominam, że jest to nowa norma dla branży stalowej, skupiająca się na kwestiach środowiskowych i społecznych. Wiele szczegółowych kryte-

riów standardu znacznie wykracza poza wymogi określone w przepisach prawa czy wewnętrznych dokumentach ArcelorMittal. Otrzymanie certyfikatu było wielkim sukcesem i wyróżnieniem dla ArcelorMittal Warszawa, ale również zobowiązaniem względem interesariuszy. W tym roku czeka nas kolejny egzamin. Audytorzy w marcu i kwietniu będą sprawdzali, czy nadal spełniamy wszystkie wymogi standardu.

Część z nich dotyczy także relacji z pracownikami. Optymistycznym sygnałem w tym obszarze są wyniki kolejnej – dwunastej już – edycji Badania satysfakcji pracowników, przeprowadzonego pod koniec 2023 roku. Cieszy nas rekordowa frekwencja w tym badaniu. Aż 86% pracowników, którzy otrzymali ankietę, zwróciło je wypełnione. To najlepszy wynik frekwencyjny od pierwszej edycji badania przeprowadzonej 20 lat temu – w 2003 roku. Cieszy też fakt, że badanie pokazało ogólny wzrost zadowolenia pracowników z pracy w naszej Hucie. Jest on szczególnie widoczny wśród osób pracujących na stanowiskach robotniczych, co może być efektem poprawy warunków pracy i podwyżek płac. Wyniki badania pokazują, że pracownicy czują się też bardziej docenieni przez zarząd i kolegów z pracy. Wzrósł poziom zadowolenia z dochodów w odniesieniu do wykształcenia, stanowiska i wkładu pracy.

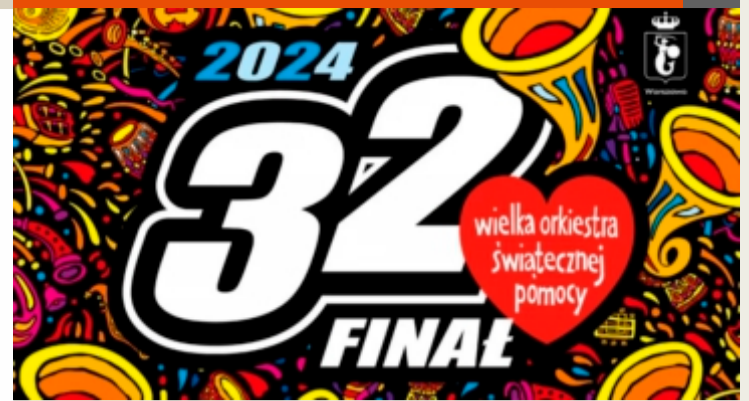
Pozostając w obszarze relacji z pracownikami warto wspomnieć, że w styczniu 2024 roku w ArcelorMittal Warszawa uruchomiliśmy praktykę otwartych drzwi, którą nazwaliśmy „Bezpieczna rozmowa”. Chodzi o praktykę swobodnych spotkań pracowników z przełożonymi, które dają możliwość zadawania pytań, dzielenia się pomysłami, wyrażenia opinii, wątpliwości, sugestii. Jest to inicjatywa promująca dostępność i gotowość przełożonych

do uważnego słuchania głosu pracowników. Każdy kierownik został zobowiązany do wyznaczenia i zakomunikowania współpracownikom swojej dostępności w wymiarze przynajmniej 4 godzin w miesiącu. Oczywiście rozmowy kierowników z pracownikami odbywały się zawsze. Ale dzięki wprowadzeniu takiego jasnego harmonogramu pracownicy zyskują pewność, że ten czas jest dla nich i mogą bardziej swobodnie z niego korzystać. Praktyka otwartych drzwi skierowana jest do wszystkich pracowników ArcelorMittal Warszawa i ArcelorMittal Recykling Polska.

Dokonania żeńskiej części naszego zespołu staramy się prezentować przez cały rok, ale szczególnie w marcowym wydaniu „Jedynki” tradycyjnie – ze względu na międzynarodowy dzień kobiet – oddajemy w jeszcze większej mierze głos naszym koleżankom, które opowiadają o swojej pracy w przemyśle stalowym. W tym numerze przeważają teksty, których autorkami i bohaterkami są kobiety. Wśród nich jest także rozmowa z Agnieszką Gałką – Woźniak, nową członkinią zarządu i dyrektorką działu personalnego, która dołączyła do naszego zespołu w styczniu 2024.

Przed nami kolejny trudny i z pewnością pracowity rok. Mamy nadzieję, że przyniesie on – zgodnie z aktualnymi prognozami ekonomistów – pewne ożywienie gospodarcze zarówno w Polsce, jak w całej Europie, co przełoży się na poprawę sytuacji rynkowej w hutnictwie. Pracujemy więc spokojnie, skupiając się na bezpieczeństwie, zrównoważonym rozwoju, niezawodności urządzeń i kolejnych projektach, które usprawnią naszą działalność.

Artur Gierwatowski
Dyrektor generalny
ArcelorMittal Warszawa



WOŚP – zwiedzanie Huty na wagę złota

Podobnie jak w latach ubiegłych w tym roku także graliśmy w Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy. Nasz voucher na rodzinne zwiedzanie Huty ArcelorMittal Warszawa w sztabie WOŚP na Młocinach (Szkoły Podstawowej nr 77) został wylicy-

towany za rekordową kwotę ponad pięciu tysięcy złotych! Czekamy na zwycięzców licytacji, żeby oprowadzić ich po Hucie.

Cieszymy się, że wylicytowana kwota wesprze 32. zbiórkę WOŚP i pomoże osobom potrzebującym leczenia.

Zimowe bieganie na Bielanych

Za nami 41. Bieg Chomiczówki i 17. Bieg o Puchar Bielanych. W deszczowy poranek na starcie Biegu o Puchar Bielanych stanęło 762 zawodniczek i zawodników. Na dobrze znanej trasie zwyciężył Andrzej Starzyński, a wśród kobiet Svitlana Sanko. Na głównym dystansie 15 kilometrów, który pokonały 1283 osoby zwycięzcą okazał się po raz drugi z rzędu Kamil Jastrzębski, natomiast wśród kobiet zwyciężyła Natalia Semenowych.

W drużynie Huty ArcelorMittal Warszawa pobiegli w tym roku: Adam Nowak, Maciej Pośpiech, Ewa Szewczyk, Tomasz Szewczyk, Daniel Kurzep i Grzegorz Michalak. Jako pierwszy z drużyny, z czasem 1:21 przybiegł Adam Nowak. – Brzydka pogoda mnie nie pokonała i cieszę się, że dałam radę. Świetne uczucie biec wśród tylu pasjonatów, walczyć ze sobą szczególnie już na końcu. Jestem zadowolona i zapraszam innych do dołączenia do naszej małej drużyny biegowej Huty Warszawy – mówiła Ewa.

Bieg Chomiczówki to jeden z najstarszych biegów zimowych w Polsce. Biegaczkę i biegacze startują w kategoriach wiekowych od 20 do 70+. Zawodnicy mają do pokonania dwie pętle po 7,5 km. Wśród biegaczy z Bielanych i Warszawy pojawił się także minister finansów – Andrzej Domański.

Huta ArcelorMittal Warszawa jest od wielu lat sponsorem Biegu. W imprezie uczestniczyli lokalni radni, członkowie Zarządu Dzielnicy wraz z przedstawicielami sponsorów i partnerów biegu, w tym z ArcelorMittal Warszawa Agnieszka Gałka-Woźniak, dyrektor personalna.

– Jestem tu po raz pierwszy i muszę przyznać, że panuje bardzo miła atmosfera, dużo dopingujących osób, wszyscy zawodnicy uśmiechnięci. Cieszę się, że ArcelorMittal Warszawa uczestniczy w tym wydarzeniu jako sponsor oraz wystawiając swoją drużynę. Postaram się w przyszłym roku dołączyć was. – podsumowała Agnieszka Gałka-Woźniak.



Rozmowa z Agnieszką Gałką-Woźniak, nową członkinią zarządu i dyrektorką personalną ArcelorMittal Warszawa

Ewa Karpińska: 11 stycznia 2024 roku weszła Pani w skład zarządu naszej spółki a od 1 lutego objęła Pani także stanowisko dyrektora personalnej. Czy może nam Pani opowiedzieć o swoich wcześniejszych doświadczeniach zawodowych?

Agnieszka Gałka-Woźniak: Oczywiście. Pracę w Grupie ArcelorMittal rozpoczęłam za rekomendacją koleżanki, która była zachwycona międzynarodowym i dynamicznym środowiskiem pracy. Pomyślałam, że też spróbuję, ponieważ zawsze pociągła mnie praca z ludźmi, a międzynarodowe i różnorodne kulturowo środowisko wydawało mi się bardzo interesujące. Pracę w dziale HR ArcelorMittal Poland zaczynałam od stanowiska asystentki dyrektora personalnego, ale szybko zaczęłam angażować się w prowadzone projekty w obszarze HR, między innymi projekty związane z badaniem zaangażowania pracowników, rozwojem i szkoleniami pracowników, ale także „twardym” projektem mającym na celu redukcję absencji. Razem z działem BHP oraz Fundacją Droga budowałam program edukacyjny oraz wspierania pracowników w trudnych sytuacjach, a razem z Forum Odpowiedzialnego Biznesu współpracowałam w zakresie wspie-

rania różnorodności w naszej organizacji. Po kilku latach realizowania projektów powierzono mi prowadzenie zespołu, zajmującego się szkoleniami i rozwojem pracowników. Wraz z zespołem ujednoliliśmy system rozwoju pracowników w spółce, między innymi wprowadziliśmy cykliczne spotkania, tzw. Komitety Karier, na których omawiane są szczegółowo wraz z kadrą zarządzającą rozwój i sukcesy pracowników. Spotkania te na stałe wpisały się w roczny kalendarz wydarzeń ArcelorMittal Poland i są bardzo ważnym elementem życia organizacji. Od roku 2017 roku zaczęłam budować zespół rekrutacji, oraz dostosowywać ten proces do zmieniających się wymagań. Zaczęliśmy od ustalenia strategii EB (Employer Branding), czyli jak będziemy przyciągać kandydatów do organizacji, jednocześnie ujednoliliśmy, zdigitalizowaliśmy i cały czas usprawnialiśmy proces rekrutacji. Aktualnie zespół rekrutuje średnio 600 pracowników rocznie do wszystkich zakładów produkcyjnych ArcelorMittal Poland.

W jaki sposób można stwierdzić, że programy rozwoju pracowników i rekrutacja są skuteczne?

Cyklicznie obserwujemy kilka wskaźników, które pomagają nam mierzyć postęp – np. % awansów zgodnych z planem

sukcesji. Skuteczność rekrutacji mierzymy tempem (ilością dni) rekrutacji, oraz sprawdzamy rotację wśród pracowników z krótkim stażem. Mierzmy też wskaźniki związane z różnorodnością i włączeniem – np. ile % awansów czy rekrutacji to procesy kończące się wyborem kobiety.

Jakie były inne ważne projekty, w których brała Pani udział?

Jednym z największych osiągnięć jest z pewnością otwarcie Kampusu ArcelorMittal University. Kampus działa od 2019 roku i przeszkolił w różnych obszarach tysiące pracowników, w tym także pracowników z ArcelorMittal Warszawa. Z ciekawostek, w 2023 roku Kampus reaktywował niezwykle popularny program rozwoju liderów – Akademia Menadżera.

Kolejnym ważnym projektem była praca nad digitalizacją obszaru HR, między innymi wdrażanie kolejnych modułów Oracle, np. do rekrutacji, szkoleń czy onboardingu pracowników. W ślad za badaniem SpeakUp+, wdrożyliśmy na tej samej platformie badanie dla pracowników umysłowych – Słuchamy Was, a w kolejnym kroku zespół w Dąbrowie będzie się mierzył z wdrożeniami badania online dla pracowników produkcyjnych.

Bardzo ważnym projektem było uruchomienie i rozpoczęcie działania Forum Kobiet, które

powstało w celu zwiększenia rozpoznawalności kobiet w przemyśle ciężkim i wsparcie ich rozwoju w naszej Grupie. Członkami FK są przedstawicielki różnych zawodów, zarówno z biur jak i z linii produkcyjnych.

Te wszystkie doświadczenia pokazują, że szkolenia i rozwój pracowników są dla Pani niezwykle ważne.

Uważam, że tak zwany „mięki HR” w firmie to nie jest miły dodatek, który przyjemnie jest mieć w firmie, ale bardzo ważny i obowiązkowy element jej funkcjonowania. Trzeba jednak pamiętać, że efekty pracy w tym obszarze pojawiają się wraz z upływem czasu, który należy dobrze wykorzystać także po stronie pracownika. Bardzo ważne jest dobre planowanie działań rozwojowych z przełożonym, wyznaczanie sobie celów rozwojowych, oraz konsekwentna ich realizacja poprzez udział w projektach trwających w organizacji, mentoring przez doświadczonych kolegów czy udział w proponowanych szkoleniach.

Pracuje Pani w Warszawie dopiero od kilku tygodni, czy może już się Pani z nami podzielić pierwszymi wrażeniami?

Od pierwszego dnia czuję się tu jak w domu. Ludzie, których tu spotkałam są zaangażowani,

zmotywowani, otwarci na zmiany, chcą się uczyć i rozwijać. Zauważyłam też, że w warszawskiej hucie bardzo się stawia na dobre relacje. To jest ważny element, który powoduje, że lu-

dźmi w takiej atmosferze to przyjemność. W tych pierwszych tygodniach udało mi się odwiedzić Stalownię i Wykafalnię, ale moją obecność na wydziałach produkcyjnych uważam za proces ciągły. Chcę jak najczęściej spotykać się z pracownikami. W ramach praktyki otwartych drzwi „Bezpieczna rozmowa” zapraszam do spotkań ze mną.

Czy przeprowadzka do Warszawy dużo zmieniła w Pani życiu?

Urodziłam się w miejscowości położonej w Jurze Krakowsko-Częstochowskiej, ale od lat pracuję i mieszkam w Warszawie. Przez ostatnie lata dojeżdżałam do Dąbrowy Górniczej kilka razy w tygodniu, więc zmiana pracy znacząco skróciła czas na dojazd. Warszawę znam bardzo dobrze i świetnie się tu czuję, lubię duże miasta, ich atmosferę. Na Bielanach też się zadomowiam. Byłam już na Biegu Chomiczówki, w tym roku tylko na ceremonii wręczenia nagród, ale w przyszłym roku może już dołączę do drużyny biegowej Huty Warszawa.



A jak Pani spędza wolny czas?

Moją pasją jest żeglarsstwo. Mam uprawnienia do prowadzenia jachtu i staram się odbyć rejs choć raz do roku. Lubię też rower, mam szosówkę. Bardzo relaksują mnie wszelkie prace manualne. Robię świece, w czasie pandemii kupiłam sobie nawet maszynę do szycia i nauczyłam się szyć, chociaż nie kontynuuję tego hobby.

A generalnie lubię uśmiech na co dzień i uśmiechniętych ludzi. I takich bardzo wielu spotkałam w Hucie ArcelorMittal Warszawa.

Dziękuję za rozmowę.

> Cel: zero wypadków

Coaching DSS+ pomaga rozwijać kulturę bezpiecznej pracy

Rafał Obszański
rafal.obszanski@arcelormittal.com

Program Coachingu realizowany jest w naszej firmie przy wsparciu firmy DSS+. Całe przedsięwzięcie zaczęło się od przeprowadzonych w 2022 roku wizyt konsultantów DSS+ w kilku zakładach ArcelorMittal Europe. Podczas nich stwierdzono, jakie są mocne strony w obszarze zarządzania bezpieczeństwem, a jakie wymagają wzmocnienia, szczególnie w kontekście występowania ciężkich i śmiertelnych wypadków.

W wyniku tej oceny zespół ekspertów DSS+ wraz z przedstawicielami ArcelorMittal stwierdzili, że priorytetem powinien być rozwój umiejętności kierownictwa i szeroko pojętego nadzoru oraz właściwe wdrażanie i przestrzeganie istniejących procedur zapobiegania wypadkom śmiertelnym (FPS) oraz Żółtych Zasad. Program DSS+ nie wprowadza nowych elementów zarządzania bezpieczeństwem oraz na wsparciu i zaangażowaniu trenerów. Wymaga interaktywnego przebiegu oraz wzajemnej nauki od wszystkich uczestników.

Solidna kultura bezpieczeństwa wpływa bezpośrednio na zmniejszenie liczby incydentów i pomaga chronić zdrowie i życie. Jej ulepszenie w organizacji to coś więcej, niż usuwanie zagrożeń i egzekwowanie przestrzegania zasad i procedur bezpieczeństwa – to interakcja i rozmowa z pracownikami o zmianie świadomości i zachowania podczas codziennej pracy. Niejednokrotnie przekłada się to również na nasze zachowania w życiu prywatnym.

Obecnie w zakładach ArcelorMittal program realizowany jest w 17 różnych obszarach zwanymi AoT (Area of Transformation) na terenie Europy, w tym w czterech

w Polsce. Zakłada on wyszkolenie wewnętrznych trenerów, którzy następnie będą go wprowadzać w kolejnych obszarach AoT oraz wspierać dalsze działanie w obecnych.

W Hucie ArcelorMittal Warszawa realizacja programu rozpoczęła się z początkiem października 2023 roku w Wydziale Stalowni. Ten etap, realizowany jest pod okiem Rafała Lusawy, konsultanta DSS+, i trwać będzie 24 tygodnie.

W programie udział bierze 31 uczestników, od najwyższego kierownictwa Wydziału po liderów odcinkowych poszczególnych obszarów produkcyjnych. Doskonali oni swoje umiejętności i posiadane kompetencje. Funkcję trenera wewnętrznego powierzono mnie. Jestem związany z naszą firmą od 12 lat. W ostatnim czasie nadzorowałem pracę obu stacji uzdatniania wody WTP w strukturze Utrzymania Ruchu. Dodatkowo od dwóch lat jestem wydziałowym koordynatorem BHP w UR.

Realizacja programu została podzielona na dwie części tj. wprowadzenie (3 tygodnie) oraz część treningową, trwającą 21 tygodni.

Przez pierwsze 3 tygodnie z każdym z uczestników odbyły się trzy spotkania.

Pierwsze wyjaśniało, czym będziemy się zajmować, służyło do lepszego poznania się i przedstawienia oczekiwań względem programu. Na tej podstawie, program został dostosowany do istniejących zagrożeń i procedur w obszarze Stalowni. Spotkania zakończone zostały samooceną posiadanych kompetencji uczestników, które są następnie rozwijane w części treningowej. Drugie spotkanie dotyczyło wyznaczenia tzw. Szarych Stref, czyli prac lub obszarów gdzie bezpieczne funkcjonowanie, pomimo przyjętych zasad, nie jest w pełni realizowane. Na tym etapie uczestnicy zostali zaangażowani w identyfikację kluczowych

zagrożeń oraz zaproponowanie działań zapobiegawczych. Szare Strefy zostały przedstawione najwyższemu kierownictwu zakładu podczas tzw. warsztatów akceleratora wartości i podjęte zostały decyzje o wprowadzeniu w życie działań korekcyjnych, eliminujących każdą z nich. Ostatnie spotkanie podsumowało wyniki samooceny, przedstawiono schemat realizacji części treningowej oraz wybrane działania, które powinny stanowić codzienną rutynę (w skrócie nazywamy je „rutynami”).

Należą do nich:

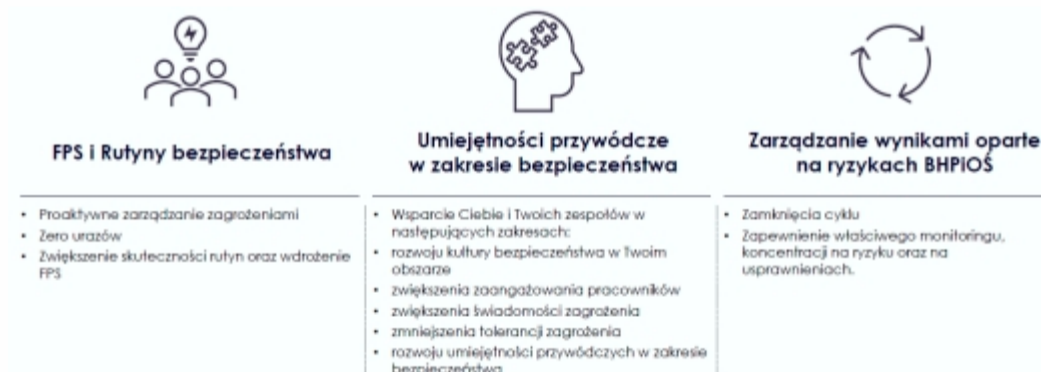
1. systematyczne omawianie tematów BHP na codziennych odprawach zmianowych,
2. realizacja audytów bezpieczeństwa oraz wielopoziomowych,
3. zrozumienie zagrożeń i ich eliminacja poprzez przygotowanie Oceny Ryzyka oraz małej oceny ryzyka Hira,
4. przygotowanie dokumentów zezwalających na dopuszczenie do prac szczególnie niebezpiecznych,
5. analiza wypadków i Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych.

W drugiej połowie listopada 2023 na Stalowni rozpoczęła się druga część treningowa.

Każdy dzień sesji treningowej kończy podsumowaniem, na podstawie którego przygotowywany jest zbiorczy raport ze wskaźnikami i trendami realizacji programu. W raporcie można znaleźć informacje o frekwencji uczestników, ilości wykonanych rutyn oraz obserwacji bezpiecznych i niebezpiecznych.

Raport omawiany jest na cotygodniowych spotkaniach z dyrektorem generalnym oraz kierownikiem działu BHP.

Cele Programu



Rozwój kompetencji przywódczych poprzez uczenie się nawzajem, odbywanie sesji w terenie. Rozwijanie umiejętności poprzez działanie.

Rozwijanie kompetencji przywódczych	AUDYTY Interakcje w terenie SFI	AUDYTY WIELOPOZIOMOWE ewaluacje bezpieczeństwa SLE	OR (HIRA) i Lekka HIRA	ODPRawy 5 min. kontakt	Analiza incydentów	POZWOLENIA / ZEZWOLENIA na pracę
Koncentracja na ryzyku	▲	▲	▲	▲		▲
Interwencja/ Potrzeba pilnego działania	▲				▲	
Zachęcanie	▲	▲		▲		
Rozwój świadomości	▲	▲	▲	▲		▲
Obserwacja	▲	▲	▲	▲		▲
Wzmocnienie zasad	▲	▲	▲	▲		▲
Wspieranie	▲	▲	▲	▲		▲

▲ Główna umiejętność ▲ Umiejętność, która może mieć zastosowanie w niektórych sytuacjach

Na obecnym etapie obserwujemy zwiększone zaangażowanie uczestników oraz aktywną „burzę mózgów” podczas prowadzonych ćwiczeń. Widoczny jest wzrost kompetencji i jakości przeprowadzanych rutyn. Systematyczne omawianie tematów BHP na odprawach technologicznych oraz w utrzymaniu ruchu staje się rutyną. Rozwój kompetencji mena-

żerskich w obszarze bezpieczeństwa pozwala zastosować je również w codziennym zarządzaniu podległym obszarem oraz pracownikami. Uczy zrozumienia problemu i podejmowania odpowiednich działań, a nie wyłącznie reagowania na skutki jego wystąpienia.

Podsumowując: Coaching nie jest transakcją, ale relacją, która wymaga zaangażowania i ciąg-

łego doskonalenia swoich umiejętności.

Korzystając z tej okazji, chciałbym podziękować za dotychczasową wspólną drogę osobom, z którymi realizujemy program. Jestem przekonany, że gdy doprowadzimy go do końca, będę mógł pogratulować nam wszystkim istotnego postępu.

Badanie satysfakcji pracowników – mamy wyniki 12. edycji

Po raz 12 rozdaliśmy ankiety, prosząc, by wypowiedzieli się Państwo na temat warunków pracy i satysfakcji z pracy w naszej firmie.

Małgorzata Węclawek

malgorzata.wecławek@arcelormittal.com

Badania satysfakcji pracowników prowadzimy już od dwudziestu lat. 12. edycja została przeprowadzona pod koniec 2023 roku. Odwiedziliśmy wielokrotnie wydziały produkcyjne, by dotrzeć do pracowników z ankietami. Pomagali nam też Kierownicy i Liderzy Zmiany. Ankietę do wypełnienia otrzymało 420 pracowników, wypełniło ją 362 osób, co oznacza, że osiągnęliśmy frekwencję 86% – czyli najwyższą po 2003 roku. Dziękujemy!

Wyniki opracowała firma zewnętrzna. Oto wybrane zagadnienia z 12. edycji badania:

W badaniu wzięło udział 271 pracujących na stanowiskach robotniczych, 78 na stanowiskach nierobotniczych, 12 osób nie podało stanowiska.

Kolejny raz odnotowaliśmy procentowy wzrost liczby zwrotów wypełnionych ankiet w stosunku do poprzednich lat.

Ogólnie obserwujemy wzrost zadowolenia pracowników z pracy w firmie. Wzrost zadowolenia jest szczególnie widoczny wśród osób pracujących na stanowiskach robotniczych, co może być efektem poprawy warunków pracy i podwyżek płac. Co bardzo ważne, pracownicy czują się też bardziej docenieni przez zarząd i kolegów z pracy. Wzrósł poziom zadowolenia z dochodów w odniesieniu do wykształcenia, stanowiska i wkładu pracy.

Co nas najbardziej motywuje do pracy? Pracownicy nadal deklarują, że wysokość płacy ma dla nich podstawowe znaczenie. Wyniki badania pokazują jednak wzrost znaczenia takich elementów jak: atmosfera, ciekawa praca, warunki pracy, uznanie i szacunek.

Dwa główne powody niezadowolonych pracowników, to niewystarczająca wysokość zarobków oraz trudne warunki pracy. Jednak obserwujemy znaczący spadek liczby osób niezadowolonych z osiągniętych dochodów. Jeśli chodzi o niezadowolenie z warunków pracy stoją za

nim przede wszystkim uwagi odnośnie ilości pracy, brak czasu na przerwy, warunki w części produkcyjnej, elastyczność względem pracy zdalnej.

Przykłady spontanicznych wypowiedzi na temat elementów, które sprawiają, że nie od czujemy satysfakcji w codziennej pracy:

- chciałbym więcej zarabiać, bo uważam że płace są niskie
- duża odpowiedzialność, małe wynagrodzenie
- pensja jest ciut za mała wobec inflacji
- powolny wzrost płac, nierozwinięty system premiowy, niewystarczający budżet na sprawy socjalne
- brak przerw na posiłek brak automatów ze słodyczkami
- hipokryzja osób funkcyjnych bhp
- dym papierosów w wc
- mało elastyczna praca zdalna
- hałas
- natłok pracy, brak wsparcia komórek pomocniczych
- problem z organizacją przerw (w biegu bo produkcja)
- warunki panujące na stalowni, zapylenie

Ogólny poziom zadowolenia z pracy w firmie

Po spadku ogólnego zadowolenia w 2021 odnotowano wzrost ocen pracowników. Obecnie ponad 70% badanych jest zdecydowanie lub raczej zadowolonych z pracy w Hucie.

Nieznaczna przewaga wyższych ocen widoczna jest wśród pracujących na stanowiskach nierobotniczych aczkolwiek w grupie pracujących na stanowiskach robotniczych widoczny jest wzrost pozytywnych ocen.

Jeśli chodzi o ocenę bezpieczeństwa nie odnotowano znaczącej zmiany w stosunku do badania z 2021 roku – jest ono oceniane pozytywnie przez 80% respondentów. Utrzymuje się bardzo wysoka samoocena przestrzegania przepisów BHP przez pracowników oraz przez przełożonych.

Poczucie docenienia w pracy

Blisko połowa badanych pracowników czuje się doceniona w pracy, w porównaniu z 2021 r. odnotowano wzrost o 7 punktów procentowych.

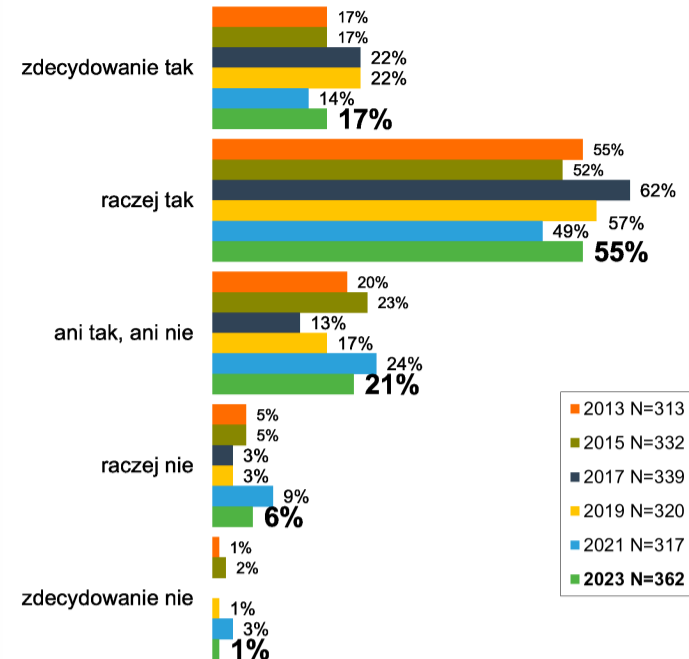
Podobnie jak w poprzednich badaniach pracownicy uważają, że ich praca ma istotny wpływ na osiągnięcie przez nasz zakład celów jakościowych (jakość wyrobów). W tym roku odnotowaliśmy nieznaczny wzrost liczby pracowników na stanowiskach robotniczych, którzy są o tym przekonani.

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania zdecydowana większość badanych pracowników (78%) jest świadoma wpływu swojej pracy na osiągnięcie celów środowiskowych i energetycznych.

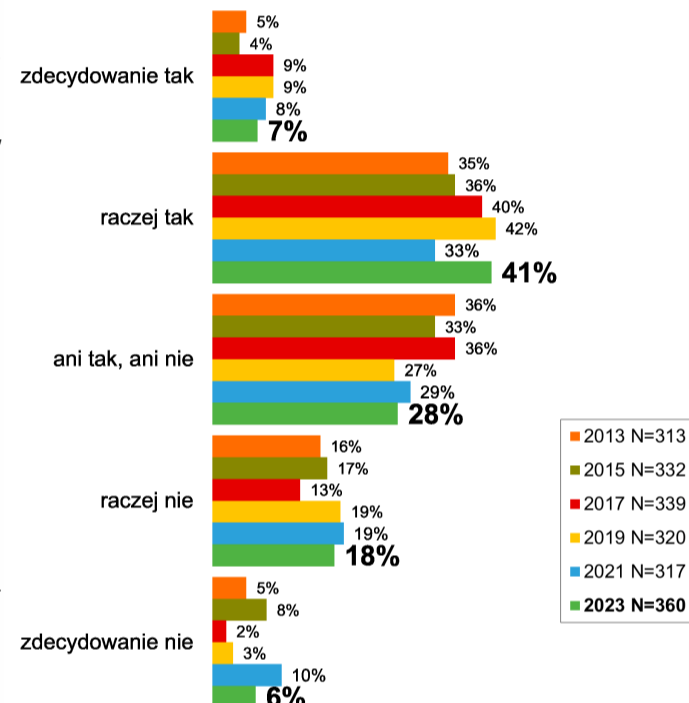
Ocena współpracy z przełożonymi utrzymuje się na wysokim poziomie. Pozytywnie ocenia je 77% osób pracujących na stanowiskach robotniczych i 91% osób pracujących na stanowiskach nierobotniczych. Także na wysokim poziomie utrzymuje się ocena relacji ze współpracownikami jednak od 2017 widać lekką tendencję spadkową.

Po trendzie spadkowym, w 2023 odnotowano nieznaczny wzrost liczby osób wiążących z Hutą swoją przyszłość zawodową. Dalszą pracę w naszym zakładzie planuje 74% respondentów (70% w poprzednim badaniu w 2021 roku). Przyszłość z Hutą nieznacznie bardziej

Ogólny poziom zadowolenia z pracy w firmie



Ogólne poczucie docenienia w pracy



wiążą osoby pracujące na stanowiskach nierobotniczych, aczkolwiek różnica między stanowiskami zmalała w ostatnich latach.

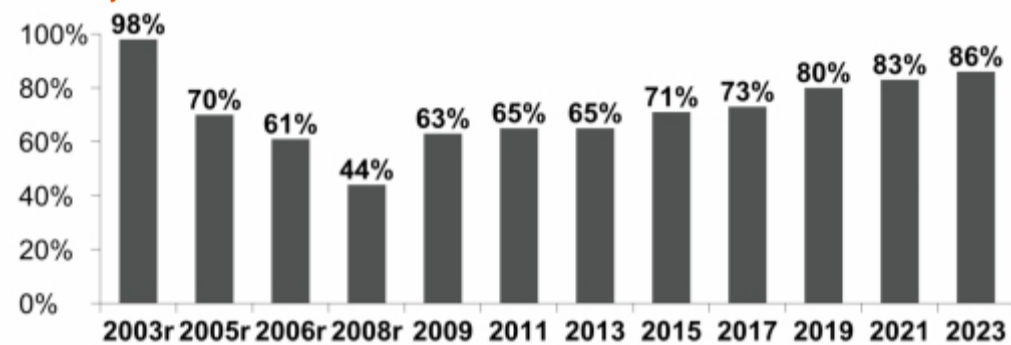
Poziom optymizmu pracowników

Bardzo pozytywnym sygnałem jest istotny wzrost poziomu

optymizmu wśród badanych pracowników. W 2023 średni wynik wyniósł 68% w skali od 0 do 100. Największy wzrost optymizmu nastąpił w grupie pracujących na stanowiskach robotniczych.

Bardzo dziękujemy wszystkim osobom, które pomogły przeprowadzić 12. edycję naszego badania i wzięły w nim udział.

Frekwencja



Porównując wskaźnik ogólnej satysfakcji pracowników z pracy w Hucie na przestrzeni lat widzimy, że jest on na podobnym poziomie. Historycznie najwyższy wynik osiągnęliśmy cztery lata temu w 9. badaniu, w roku 2017. W 2023 roku wskaźnik satysfakcji wzrósł w stosunku do 2021 o 4 punkty procentowe.

Wskaźnik satysfakcji z pracy pracowników hut



> Spotkania z przełożonymi

Bezpieczna rozmowa, czyli praktyka otwartych drzwi

W styczniu 2024 roku wprowadziliśmy w ArcelorMittal Warszawa praktykę otwartych drzwi, którą nazwaliśmy „Bezpieczna rozmowa”. Chodzi o praktykę swobodnych spotkań pracowników z przełożonymi, które dają możliwość zadawania pytań, dzielenia się pomysłami, wyrażenia opinii, wątpliwości, sugestii. Jest to inicjatywa promująca dostępność i gotowość przełożonych do uważnego słuchania głosu pracowników.

Praktyka otwartych drzwi skierowana jest do wszystkich pracowników ArcelorMittal Warszawa i ArcelorMittal Recykling Polska.

Wprowadziliśmy ją w przekonaniu, że obecność i dostępność przełożonych, którzy znajdują czas i są otwarci na rozmowę z pracownikiem, jest jednym z kluczowych aspektów, budujących zadowolenie z pracy. Wysłuchanie i docenienie pracownika prowadzi do większego zaangażowania, a to z kolei przekłada się na tworzenie przyjaznego,

bezpiecznego i produktywnego środowiska pracy. Możliwość otwartej rozmowy jest więc korzystna zarówno dla pracowników jak dla menedżerów.

Aby wspierać ideę otwartych drzwi, przełożeni zobowiązali się do wyznaczenia i zakomunikowania współpracownikom swojej dostępności w wymiarze przynajmniej 4 godzin w miesiącu według dogodnego dla nich harmonogramu.

Przełożeni i pracownicy obowiązkani są ponadto do:

- aktywnego uczestnictwa w spotkaniach, podnoszenia problemów oraz dzielenia się swoimi pomysłami, sugestiami i innowacyjnymi rozwiązaniami,
- poszanowania różnorodności poglądów, zdolności do wysłuchania innych punktów widzenia unikając oceniania czy odrzucania ze względu na odmienność zdań.
- otwartej komunikacji na wszystkich szczeblach hierarchii, dzielenia się perspektywą, informacjami oraz współpracy

w zakresie osiągnięcia celów organizacji.

- korzystania ze szkoleń w zakresie komunikacji, konstruktywnej informacji zwrotnej czy radzenia sobie z konfliktami, udzielania szczerzej informacji zwrotnej na temat tego, jak działa ta praktyka oraz proponowania ulepszeń.

„Prawdziwy przywódca musi prowadzić prawdziwą politykę otwartych drzwi, aby jego ludzie nie bali się zwracać do niego z jakiegokolwiek powodu”.

– Harold Geneen*
(* Harold „Hal” Sydney Geneen (22.01.1910 – 21.11.1997) był amerykańskim biznesmenem najbardziej znanym z pełnienia funkcji prezesa ITT Corporation

Wszystkie działania podejmowane w ArcelorMittal Warszawa i ArcelorMittal Recykling Polska zmierzające do zapewnienia równowagi i dobrostanu mają zapewnić wsparcie i poparcie Zarządu.



Kobiecyym okiem

W marcowym wydaniu Jedynki oddajemy głos żeńskiej części naszego zespołu. O tym, jak postrzegają swoją pracę w ArcelorMittal Warszawa i ArcelorMittal Recykling Polska opowiadają nam koleżanki z różnych obszarów.

Kobiety w świecie złomu

W warszawskiej centrali ArcelorMittal Recykling Polska kobiety stanowią 20% zatrudnionych. To nie jest wcale takie oczywiste, biorąc pod uwagę fakt, że skup i przerób złomu to działalność, która kojarzona jest raczej z mężczyznami.

- To się bardzo zmienia, nie tylko u nas, ale w całej Polsce. Dwadzieścia lat temu, kiedy ja zaczynałam pracę na placu w Warszawie, kobiety w branży złomowej były rzadkością. Teraz - co widać nawet w serialach dokumentalnych emitowanych w telewizji - jest ich coraz więcej. Na rozładunek przyjeżdżają już ciężarówki prowadzone przez kobiety. Coraz więcej kobiet jest też na kierowniczych stanowiskach w firmach złomowych - mówi Julita Krawczyk. Dodaje, że bardzo dobrze wspomina okres pracy na placu. - Świetnie dogadywałam się z kolegami, dużo się nauczyłam o samym złomie, to doświadczenie mi się przydaje teraz, kiedy pracuję przy biurku w dziale handlowym.

Kamila Iglą podkreśla, że stereotypy dotyczące kobiet i obszaru ich działalności zawodowej, powielane były w większym stopniu przez same kobiety niż przez mężczyzn.

- Pisałam o tym pracę magisterską i sama byłam tym zdziwiona. Warto też zauważyć, że mężczyźni mają szacunek do kobiet, które podejmują się pracy w branży, uważanej tradycyjnie za męską. W ArcelorMittal Recykling Polska my jako kobiety nie czujemy się wyobcowane - koledzy są mili i pomocni, ale również liczą się z naszym zdaniem czy specjalistyczną opinią. Traktujemy się na równi i zawsze możemy na siebie liczyć, co jest bardzo ważne nawet dla komfortu pracy. Nam też odpowiada praca w mieszanym zespole - jest konkretnie, na temat i bez owijania w bawełnę, dzięki czemu sprawy załatwane są szybko i sprawnie. Taki system pracy mi najbardziej odpowiada - dodaje Kamila.

- Ja uważam, że generalnie tworzymy zgrany zespół, niezależnie od płci, doświadczenia zawodowego, czy stażu pracy - mówi Izabela. - Ja zaczęłam tu pracę zaledwie kilka miesięcy temu i nie czułam stresu ze względu na to, że jestem nowa. Zasadniczo w nowym miejscu każdy się trochę boi, a tu przyjęcie było życzliwe, wszyscy chętnie służą pomocą, odpowiadają na pytania. - Każda

nowa osoba daje świeże spojrzenie na naszą codzienną pracę. - dodaje Edyta Wróblewska.

Weronika Pietrzykowska pracuje w księgowości ArcelorMittal Recykling Polska już ponad 14 lat. - W naszej pracy największym wyzwaniem nie są stosunki z innymi pracownikami, tylko ciągle zmieniające się przepisy. Nie wiem, czy decydenci w Polsce sobie zdają sprawę z tego, jak dalece to utrudnia pracę ogromnej rzeszy księgowych w Polsce. A tak się składa, że w tym obszarze pracują głównie kobiety.

- Przejście na narzędzia elektroniczne wprowadzamy powoli, małymi krokami, ale wprowadzamy. - Pomaga fakt, że od kilku lat jesteśmy włączani w systemy cyfrowe, wprowadzane w Hucie. Kiedyś obszar prowadzący skup i przerób złomu był traktowany jak firma zewnętrzna - teraz już tak nie jest - mówi Kamila.

- Wiedza o tym, że złom to cenny surowiec, z którego w Hucie powstaje stal jakościowa, wcale nie jest taka powszechna. Ja sama dopóki nie zaczęłam tu pracować nie wiedziałam, że złom jest tyle wart. W tym przypadku pieniądze leżą na ziemi. - dodaje Julita. - Cały proces

pokazujący co z tym złomem dzieje się dalej - sadzenie pieca, wytapianie i odlewanie stali zrobiły na mnie ogromne wrażenie - na żywo jest to zupełnie inne doświadczenie niż gdy się to ogląda w telewizji.

Edyta mówi, że bardzo ciekawe było zwiedzanie hal produkcyjnych Huty, które zostało zorganizowane w zeszłym roku z okazji Dnia Kobiet. - Organoleptycznie mogłam się wtedy przekonać, jak ciężka jest praca hutników i jak ważne jest skrupulatne przestrzeganie zasad bezpieczeństwa.

Nacisk na zachowanie bezpieczeństwa w pracy wchodzi tak bardzo w krew, że nawet obserwując przypadkowe prace remontowe czy budowlane z okna autobusu, każda z nich od razu patrzy, czy pracownicy mają odpowiednie zabezpieczenia. - Okazuje się, że nie zawsze mają. A my już odruchowo zwracamy na to uwagę - podkreśla Kamila.

Zas po pracy każda z koleżanek z ArcelorMittal Recykling Polska poświęca na coś innego. - Ja mam dwoje dzieci, jestem w ciągłym biegu. Kiedyś trenowałam siatkówkę, teraz nie mam na to czasu. Ale lubię pływać i chodzić z dziećmi na basen.



Relaksują się na działce - mówi Julita. Iza stwierdza, że dla niej wolny czas to przede wszystkim kanapa, książka, kino, teatr. - Przy dwojce dzieci po pracy gonię własny ogon - śmieje się Weronika. Mówi, że w rzadkich wolnych chwilach lubi czytać kryminały i zajmować się działalnością. No i ma dwa jamniki. Kamila opowiada, że jej córka trenuje

piłkę nożną w klubie „Hutnik Warszawa”, więc cztery razy w tygodniu spędza czas towarzysząc jej na treningach i meczach. Edyta lubi podróże, także takie pod kątem kulinarnym. Nie wyobraża sobie dnia bez kawy. Lubi zwierzęta, szczególnie psy. Bardzo sobie ceni spotkania z przyjaciółmi, dobre kino i „grzebanie w ziemi” na działce.

Renata Lasocka

Zmian się nie boję

Z Hutą ArcelorMittal Warszawa związałam się dziesięć lat temu - w 2013 roku. Wcześniej pracowałam w różnych firmach. Zaczynałam w Fabryce Podzespołów Radiowych Elwa - która dziś już nie istnieje. Potem zdobywałam doświadczenie w firmie farmaceutycznej, hotelarskiej, deweloperskiej. Bezpośrednio przed zatrudnieniem w Hucie pracowałam w oddziale poczty na Bielanach. Tam dowiedziałam się, że poszukiwany jest do firmy KalPap pracownik obsługujący kancelarię Huty. Zgłosiłam się i zostałam przyjęta. Po trzech latach KalPap zakończył współpracę z Hutą, ale ja postanowiłam tu zostać. Złożyłam CV do biura personalnego i zostałam przyjęta na Walcownię P20, gdzie był akurat wakat na stanowisku ekonomistki. Do moich obowiązków należało od tej pory przygotowanie raportów dziennych, rozliczeń miesięcznych, robienie zestawień dla kierownictwa walcowni, kwitowanie kart walcowania. W sumie papierkowa praca przy komputerze, ale jednak wymagająca kontaktu z pracownikami produkcji na Walcowni.

W tym okresie zapisałam się do MNZZ Pracowników ArcelorMittal Warszawa. Lech Walicki, ówczesny przewodniczący, poprosił mnie o pomoc w sprawach biurowych, przygotowaniu pism, prezentacji itp. Zgodziłam się. Z biegiem czasu tych spraw związkowych było coraz więcej.

Po nagłym odejściu św. pamięci Lecha Walickiego w grudniu 2023 roku, trzeba było wybrać nowego przewodniczącego. Koledzy związkowcy zaproponowali mi, że bym kandydowała. Namawiali mnie. Wydaje mi się, że mężczyźni, którzy stanowią większość w naszym związku, przeraża „papierologia”, która, oprócz kontaktów z ludźmi, jednak to-



warzysz tej funkcji. Zdawałam sobie sprawę, że to będzie zupełnie inna praca niż dotąd, inna działalność, inne obowiązki, zupełnie nowy temat. Jakis czas się zastanawiałam - a potem pomyślałam: dlaczego nie? Głosowanie walnego zgromadzenia zostało przeprowadzone 10 stycznia. Zostałam wybrana na przewodniczącą Międzyzakładowego Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników ArcelorMittal Warszawa do końca kadencji, czyli do 2027 roku. Jestem na tym stanowisku pierwszą kobietą. Zdaję sobie sprawę z odpowiedzialności, jaka na mnie spoczywa. Wśród moich zadań są oczywiście kontakty z członkami związku, których jest 70. Dochodzą spotka-

nia z Zarządkiem Huty, zebrania Komisji Socjalnej, Komisji BHP no i oczywiście prowadzenie negocjacji płacowych. Czego muszę się nauczyć pełnić tę nową funkcję? Przede wszystkim panowania nad emocjami i stosowania dyplomacji w kontaktach z ludźmi. To bardzo ważne, żeby ich dobrze zrozumieć, a każdy ma inne oczekiwania. Na szczęście mam wsparcie członków Związku oraz Grzegorza Antkiewicza, który mi pomaga w tym pierwszym okresie mojej działalności. Jestem zdecydowana, by szybko sobie wdrożyć do nowych obowiązków i nie zawieść zaufania koleżanek i kolegów, którzy na mnie głosowali.

Małgorzata Piec

Jestem długodystansowcem

Zaczęłam pracę w Hucie ArcelorMittal Warszawa 3 lata temu, na stanowisku księgowej. Od listopada 2023 jestem starszą księgową - chociaż staro się nie czuję. Przedtem pracowałam przez 21 lat w dużej firmie handlowej, także w księgowości, gdzie przesłam przez różne obszary. Jak widać, jestem długodystansowcem. Gdy okazało się, że Dział Księgowości zostanie przesunięty do outsourcingu, zaczęłam szukać nowej pracy. Już od jakiegoś czasu myślałam o tej zmianie, ponieważ znudziła mnie rutyna i powtarzalność zadań. Rozpoczynając poszukiwania nowego zajęcia wiedziałam, że nie odnajdę się już w małej firmie. Więc Huta spełniała moje kryteria. Trzeba jednak przyznać, że branża produkcyjna była dla mnie czymś nowym. Musiałam poznać nowe procesy i obszary. Na początku było mi trudno zapamiętać wszystkie nazwiska i stanowiska osób, które weryfikują i akceptują faktury. Przyswoić nowe nazwy jak „kęsy, kadzie, wlewki, zendra”. Sama szukałam i czytałam artykuły np. na temat - na jakiej zasadzie działa piec elektryczny. Tak na marginesie moje nazwisko dobrze pasuje do tego miejsca i kiedy przedstawiam się telefonicznie moim rozmówcom i mówię, że nazywam się Piec - tak jak piec hutniczy - czyli właściwy człowiek, na właściwym miejscu, wszyscy są już uśmiechnięci i rozmowa przebiega bezproblemowo. Ale mówiąc już poważnie, potrzebowałam ok. 8 miesięcy, żeby wdrożyć się w nowość i ułożyć te wszystkie nowe elementy w całość. Od tej chwili pracowałam mi się już coraz lepiej. Bardzo lubiłam i lubię swoją pracę księgową. „Grzebanie” w cyferkach daje mi dużo satysfakcji.

W Hucie cały czas coś się dzieje, mam poczucie, że każdego dnia zbieram nowe do-



świadczenia. Bardzo duże znaczenie ma zespół, z którym pracuję i w którym panuje świetna atmosfera. Gdy któraś z nas ma jakiś problem, możemy go wspólnie przedyskutować i znaleźć właściwe rozwiązanie. Obszary produkcyjne obejrzałam podczas jednej z wycieczek zorganizowanych dla pracowników, ale planujemy kolejną, dedykowaną już tylko dla naszego działu. Mam już przygotowanych szereg konkretnych pytań, z obszaru którym się zajmuję. Zobaczenie na własne oczy procesu produkcyjnego bardzo pomaga.

Gdy pojawiłam się po raz pierwszy w biurcu Huty 3 lata temu, miałam trochę wrażeń, że weszłam do wehikułu czasu. Architektura i wystrój, przypominający otoczenie sprzed lat, tablice pokazujące historię zakładu - to mnie trochę zasko-

czyło. Byłam przyzwyczajona do pracy w bardzo nowoczesnych wnętrzach i na początku oceniałam to negatywnie, ale z biegiem czasu zaczęłam poznawać historię Huty i przekonałam się, że warto ją kultywować. To nie jest tuzinkowy zakład - dużo się tu działo na przestrzeni lat i warto o tym pamiętać.

Czas po pracy spędzam z rodziną. Mam syna, który chyba idzie w ślady mamy i studiuje ekonomię na Uniwersytecie Warszawskim i córkę, która jest w pierwszej klasie liceum. Jeżdżę na rowerze i wrotkach, lubię czytać powieści z pogranicza fantasty. Z mężem, który jest z wykształcenia i zamiłowania historykiem, organizujemy wycieczki podczas których widzimy zabytki, pałace, zamki itp. co pomaga odciągnąć naszą młodzież od telefonów i laptopów.

Odpowiedzialna produkcja stali

Kolejny egzamin przed nami

W styczniu 2023 roku informowaliśmy o uzyskaniu certyfikatu na zgodność ze standardem ResponsibleSteel™ (Odpowiedzialna Produkcja Stali). W tym roku mamy już zaplanowany kolejny audyt, który ma sprawdzić, czy nadal spełniamy wszystkie wymagania standardu.

Dorota Pietrzyk
dorota.pietrzyk@arcelormittal.com

Tegoroczny audyt, podobnie jak poprzednio, będzie przebiegał w dwóch etapach.

Etap 1 planowany jest na 22 marca. Jego celem będzie omówienie działań podjętych wobec niezgodności i obszarów do poprawy po audycie certyfikacyjnym, aktualizacja listy interesariuszy oraz uzgodnienie zakresu wywiadów z pracownikami i interesariuszami podczas głównego audytu.

Etap 2, czyli audyt główny, odbędzie się 25 i 26 kwietnia. Sprawdzając nas będzie ten sam

zespół audytorów co w roku ubiegłym.

Podczas ostatniego audytu stwierdzono łącznie 14 niezgodności oraz 5 obszarów do poprawy. Osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary, oraz ujawnione niezgodności i sprostowania, zaplanowały działania naprawcze.

Jednym z nich była identyfikacja obiektów dziedzictwa kulturowego i stworzenie procedury postępowania z tymi obiektami. W ramach nadzoru nad systemem na rok 2023/2024 zaplanowano również audyty wewnętrzne. Przeprowadzono między innymi audyt obiektów dziedzictwa kulturowego zidentyfikowanego przez ArcelorMittal

Warszawa. To, jakie obiekty zostały przez nas zidentyfikowane, możecie sprawdzić na naszej stronie internetowej: <https://www.arcelormittal-warszawa.com/odpowiedzialna-firma/dziedzictwo-kulturowe>

Wśród podjętych przez nas działań, mających wyeliminować odnotowane niezgodności, jest również przygotowanie Raportu Zrównoważonego Rozwoju. Będzie on zawierał między innymi dane dotyczące emisji oraz gospodarki wodnej naszego zakładu, których upublicznienie zakładają standardy Responsible Steel. Raport będzie dostępny pod koniec marca na naszej stronie internetowej.

Dla przypomnienia zamiesz-

czamy poniżej zasady, jakie wchodzi w skład standardu Responsible Steel. Informacje na ten temat są także dostępne na naszej stronie internetowej (<https://www.arcelormittal-warszawa.com/odpowiedzialna-firma/certyfikat-responsiblesteel>):

1. Ład korporacyjny, czyli nasze wartości, zobowiązanie do przestrzegania prawa i kodeksu etyki, odpowiedzialne pozyskiwanie zasobów.
2. Systemy zarządzania społecznego, środowiskowego i ogólnego, czyli efektywność i przejrzystość naszych działań w tych obszarach.
3. Bezpieczeństwo i higiena pracy, czyli bezpieczne warunki pracy, również w pandemii, oraz

zaangażowanie w kwestie bezpieczeństwa na wszystkich poziomach organizacji.

4. Prawo pracy, czyli przestrzeganie przepisów prawa, zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej, swoboda zrzeszania się i szeroko pojęta troska o dobrostan pracowników.

5. Prawa człowieka, czyli przestrzeganie zasad ujętych w Powszechnej deklaracji praw człowieka zarówno w relacjach z pracownikami, jak i dostawcami.

6. Zaangażowanie w sprawy otoczenia i komunikacja, czyli efektywne budowanie relacji i przekazywanie informacji.

7. Społeczność lokalna, czyli współpraca z sąsiadami, wsparcie społeczności lokalnych i troska o dziedzictwo kulturowe.

8. Zmiany klimatu i emisje gazów cieplarnianych, czyli nasze działania i plany dotyczące redukcji emisji.

9. Hałas, emisje, wycieki i odpady, czyli ograniczanie niekorzystnego wpływu na środowisko naturalne i życie społeczne wokół nas.

10. Gospodarka wodna, czyli odpowiedzialne zarządzanie zasobami wodnymi.

11. Bioróżnorodność, czyli znajomość ekosystemu, w jakim funkcjonujemy i troska o jego zachowanie.

12. Wyłączenie i zamykanie zakładów, czyli minimalizacja krótko- i długoterminowych skutków społecznych i środowiskowych związanych z wyłączeniem i zamykaniem zakładów.

> Dbajmy o środowisko

#Mniej torfu

Czy wiesz, że sadząc kwiaty na balkonie nie zawsze pomagasz środowisku, bo możesz nadwyrężyć jeden z jego ważnych składników?

Katarzyna Chrost
katarzyna.chrost@arcelormittal.com

Żeby zasadzić kwiaty czy zioła w domu czy na balkonie potrzebujemy ziemi. Przeważnie kupujemy ją wraz z sadzonkami w sklepie ogrodniczym. A najbardziej popularne podłoża ogrodnicze dostępne na rynku składają się głównie z torfu różnego rodzaju z dodatkami.

Torf to rodzaj pokładu węgla, powstający ze szczątków roślin, odkładających się przez tysiące lat w środowisku bagiennym. Dzięki temu węgiel nie uwalnia się do atmosfery w postaci dwutlenku węgla, ale pozostaje zmagazynowany w torfie. Jego pokłady przyrastają bardzo wolno – około 1 mm rocznie, podczas gdy jego eksploatacja postępuje w ogromnym tempie. Mokrała to najszybciej ulegająca degradacji i zanikająca grupa ekosystemów.

Torflowiska są bardzo ważnym elementem środowiska, ponieważ przeciwdziałają zmianom klimatycznym.

Oto kilka cech, które pokazują jak ważną rolę pełnią torflowiska na naszej planecie:

- są ostoją bioróżnorodności,
- magazynują dwutlenek węgla,
- mają bardzo duże możliwości zatrzymania i zmagazynowania wody, co zapobiega suszom i powodziom,
- roślinność porastająca torflowiska ma zdolność oczyszczania wody np. z substancji pochodzących z działalności rolniczej.

Tymczasem ważne z punktu widzenia ochrony torflowisk inicjatywy wciąż nie mogą przetrwać się do powszechnego zastosowania.

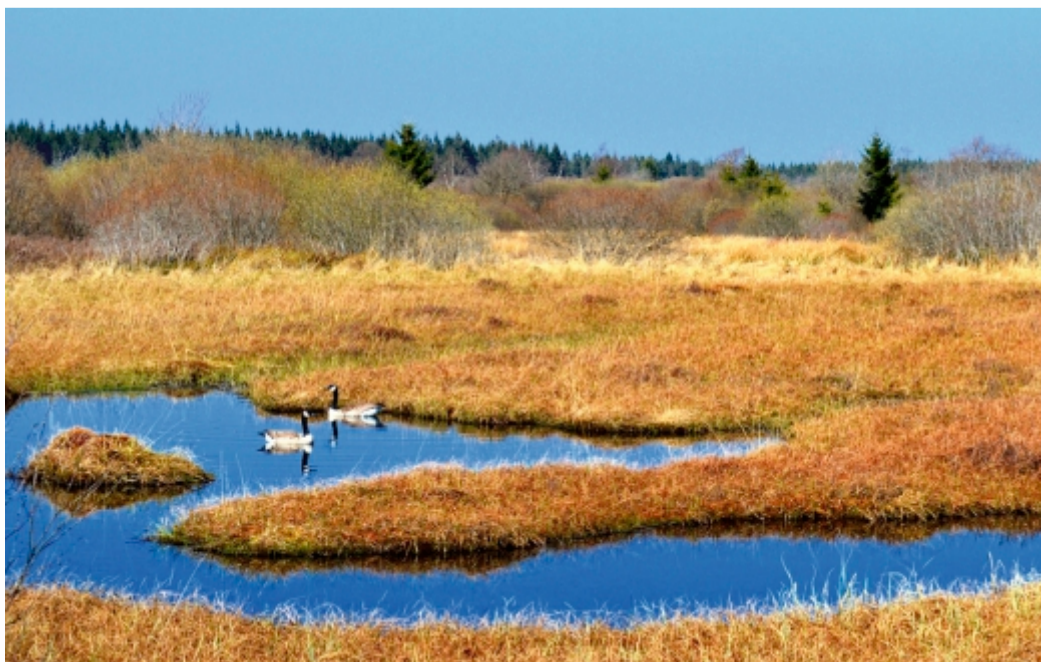
Co może zrobić każdy z nas w tej sprawie?

Zacznijmy od tak prostych spraw, jak zrozumienie wpływu torflowisk na nasze życie oraz ograniczenia popytu na torf np. do celów ogrodniczych poprzez nasze wybory zakupowe.

W Polsce większość podłoży ogrodniczych, czekających na nas na sklepowej półce, jest wypełnionych torfem ze zdegradowanego torflowiska. Takie podłoża z dużym prawdopodobieństwem znajdzie się też na miejskim trawniku. Tymczasem istnieje 100% zamienniki, które możemy stosować bez wpływu na zdrowie i kondycję sadzonych roślin.

W regularnej sprzedaży w supermarketach pojawiły się już podłoża beztorfowe. Co roku powiększa się ilość producentów i oferta tego typu produktów.

Wystarczy świadomie podejść do wyboru podłoża w nadchodzącym sezonie ogrodniczym. Kupując podłoża do sadzenia roślin, szukajmy tych z oznaczeniem „bez torfu”, lub „wolne od torfu”.



> Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy

Zbigniew Perlejewski opowiada o swojej 46-letniej pracy w Hucie

Pracę w Hucie Warszawa zacząłem zaraz po odbyciu służby wojskowej, w 1977 roku. To było moje pierwsze zatrudnienie. Skierowano mnie do wydziału Głównego Automatyka, na obszar Stalowni. Zajmowałem się tam aparaturą kontrolno-pomiarową i automatyką. Pracowałem w tym obszarze przez wiele następnych lat. W wyniku restrukturyzacji zmieniły się struktury organizacyjne, ale moja praca cały czas dotyczyła automatyki i urządzeń kontrolno-pomiarowych na Stalowni.

W 2002 roku dałem się namówić na start w wyborach na Wydziałowego Społecznego Inspektora Pracy. I zostałem wybrany. Po dwóch latach, w ramach kolejnych działań restrukturyzacyjnych, Utrzymanie Ruchu zostało przeniesione do spółki zewnętrznej – musiałem zrezygnować z funkcji Społecznego Inspektora Pracy. Brakowało mi wtedy tych relacji z ludźmi, rozmów, wymiany opinii. Tęskniłem do tego. Ale po pewnym czasie Utrzymanie Ruchu wróciło do struktur Huty. W 2012 roku zostałem liderem elektrykiem. W tym samym roku zostałem wybrany na Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Bardzo mnie ujęło, że ludzie na mnie głosowali, że tak wiele osób miało do mnie zaufanie i najwyraźniej pamiętało moją wcześniejszą działalność SIP. W 2016 roku przeszedłem na emeryturę pomostową, ale nadal pełniłem rolę ZSIP w oparciu o zatrudnienie na umowę zlecenie.

W sumie Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy byłem przez 11 lat. Przez 4 lata byłem łącznie i wydziałowym i zakładowym SIP. Miałem wtedy dużo pracy, czasem trzeba było ją zabierać do domu. Jako SIP przepracowałem łącznie ponad 14 lat.

Porównując czasy moich początków w roli Społecznego Inspektora Pracy i dzisiejsze, trzeba powiedzieć, że bardzo się

poprawiła świadomość ludzi odnośnie zasad bezpiecznej pracy. Kiedy zaczynałem pracę na Stalowni, nikt nie nosił masek przeciwpyłowych. A zapylenie było dużo większe. Kiedyś tych masek wcale nie było, co najlepiej pokazują zdjęcia archiwalne, które można teraz oglądać na wystawie w biurcu. Potem, jak niektórzy zaczęli maski zakładać, inni patrzyli na nich trochę ironicznie. Teraz to nie do pomyślenia. Prowadzone od kilku lat intensywne szkolenia, dotyczące bezpiecznej pracy, zbudowały znacznie lepszą świadomość wśród pracowników. Większość z nich wie, co trzeba, a czego nie należy robić. To, co jest niedobre, to rutyna i pośpiech, które czasem powodują, że ludzie idą na skróty. Ochrony

osobiste są teraz nieporównywalnie lepsze i bardziej dostępne. Ale szkolenia w obszarze BHP trzeba ciągle powtarzać, ciągle przypominać o zasadach, bo ludzie w natłoku codziennych wydarzeń łatwo o nich zapominają, albo przestają się na nich skupiać, a to już wystarczy, by stworzyć niebezpieczną sytuację.

W Hucie przepracowałem 46 lat. Nie żałuję tego, że to było moje jedyne miejsce pracy. Gdybym zmieniał zakład pracy wiele razy – nie sądzę, że byłbym bardziej zadowolony. Spotkałem tu bardzo wiele życzliwych osób, dzięki którym moja praca nie była nigdy ani nudna, ani monotonna, choć czasem bardzo ciężka.



Kobiety w Hucie Warszawa

Bartłomiej Frymus

Kolejna odsłona cyklu „Hutnicza Fototeka”. Tym razem wyszperaliśmy dla Was archiwalne zdjęcia

kobiet, pracujących w Hucie Warszawa. Szacuje się, że na przełomie lat 70. i 80. W bielańskim zakładzie na produkcji pracowało nawet tysiąc kobiet, a do tego trzeba jeszcze doliczyć

pracowniczki administracji, wydziału zieleni, oddziału pocztowego i zakładowych stołówek. Kazimierz Bochyński, były dyrektor ds. personalnych Huty Warszawa wspomina, że swego

czasu dział BHP opracował listę stanowisk na produkcji, które mogą być zajmowane przez kobiety.

– Kobiety do pracy przy produkcji, były kierowane

na tzw. wydziały zimne, gdzie nie ma obróbki gorącego materiału. Najczęściej trafiały na suwnice, oczywiście po uprzednim szkoleniu. Najwięcej kobiet pracowało na ciągarni – opi-

suje były dyrektor Bochyński.

Z okazji Dnia Kobiet przy bramie Huty pojawiła się tablica z życzeniami dla „Ewy”.



> 1 • ArcelorMittal Warszawa • marzec 2024

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa

Wydawca:
ArcelorMittal
Warszawa Sp. z o.o

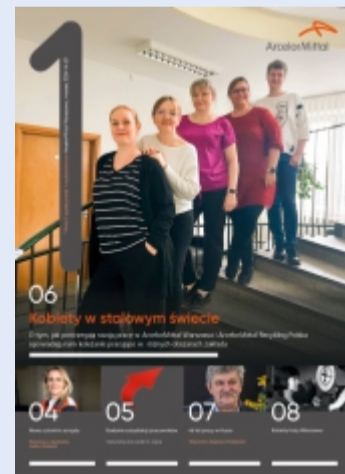
Redakcja:
Ewa Karpińska

Współpraca:
Ewa Szewczyk, Małgorzata Węclawek, Agnieszka Gałka-Woźniak, Małgorzata Piec, Kamila Igła, Julita Krawczyk, Edyta Wróblewska, Renata Lasocka, Dorota Pietrzyk, Katarzyna Chrost, Weronika Pietrzykowska, Rafał Obszański, Zbigniew Perlejewski, Bartłomiej Frymus.

Zdjęcia:
Ewa Karpińska,
Grzegorz Kielich,
Ewa Szewczyk,
Jędrzej Sokółowski,
Freepick.

Skład i druk:
drukarniajastrzebie.pl

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



Na okładce:
W warszawskiej centrali ArcelorMittal Recykling Polska kobiety stanowią 20% zatrudnionych.

European
Newspaper
AWARD