



Technologie przodkowe XXI w.

KOMBAJN w komórce

Największą wartością są pracownicy

„Fair Play to wyrażenie, które charakteryzuje sposób prowadzenia interesów w Grupie Sandvik.”

P. Masztafiak – HR manager

STRONA 5

Jesteśmy zainteresowani poprawą efektywności

„Dążymy do tego, aby mniejszą ilością maszyn można było realizować te same zadania produkcyjne.”

T. Jankowski – KGHM Polska Miedź S.A.

STRONA 6

Nauczam, jak uczyć innych

„Naszym celem jest przekazanie wiedzy związanej z opracowaniem struktury szkoleniowej i systemu szkolenia trenerów. I właśnie po to przyjechałem do Polski.”

B. Allen – trener NHL

STRONA 18



Szanowni Przyjaciele!

To był kolejny ważny kwartał w życiu naszej firmy. Gorący okres letni poświęciliśmy na przygotowania do XXI Światowego Kongresu Górniczego oraz do towarzyszącej mu Wystawy World Mining EXPO 2008 w Sosnowcu, gdzie prezentowaliśmy się jako jeden z największych wystawców. Zapraszamy na strony 16-17, gdzie krótko przedstawiamy nasze wrażenia.

Bardzo ciekawy materiał o możliwościach współczesnej technologii przedstawia na stronach 13-15 Marcin Glodny, który jako wizjoner w naszej firmie łączy doświadczenie firmy Sandvik z technologią XXI w.

Wrzesień był miesiącem bardzo intensywnym w naszej firmie. Odwiedził nas nasz kolega z Sandvik Kanada, Bob Allen, który jednocześnie jest licencjonowanym przez NHL trenerem hokejowym młodzieży. Przyleciał do Polski na zaproszenie naszej firmy, aby podzielić się swoimi doświadczeniami ze szkoleniowcami z polskiej ligi hokeja na lodzie.

Zapraszam do lektury.

Przemysław Grzywa

Redaktor naczelny



Fot.: Nowa Energia

InterAction

Wydawca

Sandvik Mining and Construction Sp. z o.o.
ul. Strefowa 10, 43-100 Tychy

Kontakt

Inter Action, ul. Strefowa 10, 43-100 Tychy
tel. +48 32 788 74 00
fax: +48 32 788 74 01
e-mail: przemyslaw.grzywa@sandvik.com

Redaktor naczelny

Przemysław Grzywa

Redakcja

Nowa Energia – D. Kubek i M. Marchwiak s.c.

Zdjęcia

Nowa Energia – D. Kubek i M. Marchwiak s.c.,
Jacek Filipiak

Skład

Margomedia Sp. z o.o.

Druk

LCL S.A.

W numerze:

5 Największą wartością firmy są pracownicy

6 Jesteśmy zainteresowani poprawą efektywności

8 Kodeks postępowania firmy SANDVIK

13 Sprzęt pod kontrolą –
– MONITORING on-line

16 Mining Expo 2008
Światowa Wystawa Górnicza

18 Nauczam, jak uczyć innych

19 Lód można pokochać

W dniu imienin św. Barbary,

patronki górników, życzę całej Braci Górniczej zdrowia, godnego życia, bezpiecznych powrotów do swoich rodzin.

Życzę Wam, aby ratownicy górniczy swoją sprawność musieli wykazywać jedynie podczas ćwiczeń.

Całemu stanowi górnictwu satysfakcji i dumy z wykonywanej pracy w imieniu Sandvik Mining and Construction w Tychach.

mgr inż. Andrzej Jagiełło

Prezes Zarządu Sandvik Mining and Construction Sp. z o.o.

Szczęść Wam Boże



Fot. Jacek Filipiak

Paulina Masztafiak

Wykształcenie wyższe:
Uniwersytet Śląski – Wydział Prawa
i Administracji, Kolegium Języka
Biznesu – Filologia Angielska.

Hobby: języki obce, jazda konna,
muzyka – ukończona szkoła muzyczna
I stopnia

– Moją największą pasją – mówi
Paulina – jest moja rodzina.
Mąż, siedmioletnia córka Daria
i sześcioletni syn Benjamin. Zarówno
mąż jak i ja dużo czasu poświęcamy
pracy zawodowej, dlatego każdą
wolną chwilę poświęcamy sobie
i naszym dzieciom.

Największą wartością firmy są

PRACOWNICY

Dział Human Resource odpowiedzialny jest za wykonywanie przepisów prawa pracy oraz wykorzystanie zasad postępowania Grupy Sandvik. Przyjęty przez Sandvik Kodeks stanowi część zasad występujących pod nazwą Power of Sandvik. Jest to wspólna platforma firmy obejmująca sposoby działania związane z prowadzeniem interesów. Power of Sandvik obowiązuje wszystkich członków Grupy i dotyczy szczegółowych zasad polityki, wytycznych i instrukcji, którymi pracownicy Grupy Sandvik mają się kierować w codziennej pracy.

Nasze kluczowe zasady: otwarty umysł, uczciwa gra i współpraca to wartości, które zostały zebrane w formułę Fair Play. Fair Play to wyrażenie, które charakteryzuje sposób prowadzenia interesów w Grupie Sandvik.

Przyjęta w tym roku polityka odpowiedzialności społecznej SA 8000 Sandvik Mining and Construction Sp. z o.o. w Tychach jest efektem przyjętych zasad Fair-Play firmy w stosunku do pracowników i innych społeczności, z którymi współpracujemy. Naszym celem jest osiągnięcie przez naszych pracowników, dostawców i klientów absolutnego przekonania i pewności, że odpowiedzialność społeczna w działaniu jest dla nas podstawową wartością dla osiągnięcia sukcesu i wysokiej pozycji w organizacji Sandvik.

Wiemy, że wartość firmy tworzą ludzie w niej zatrudnieni, dlatego staramy się stworzyć im bardzo dobre warunki pracy i możliwości rozwoju zawodowego. Jednym z celów Sandvik Mining and Construction Sp. z o.o.

jest zapewnienie możliwości ciągłego doskonalenia pracowników. Realizujemy to poprzez planowanie potrzeb szkoleniowych, tworzenie planu szkoleń, szkolenia dodatkowe oraz badanie skuteczności tych działań.

Swoje kwalifikacje podnosimy w ramach:

- Sandvik Mining Academy in Tychy,
- ISO, cykl szkoleń związanych z wdrożeniem Zintegrowanego Systemu Zarządzania,
- BCT, zrozumienie klientów i komunikacja,
- Groth Academy, one of the most important business development project in North and Central European Region,
- Finance for non-finance,
- warsztaty dla nowo przyjętych pracowników,
- „Sandvik” English summer course,
- indywidualne podnoszenie kwalifikacji zawodowych: studia magisterskie, podyplomowe, szkolenia językowe.

Jednym z celów przyjętych do zrealizowania w 2008 r. jest wdrożenie systemu – Competence Management System, realizowane wspólnie z firmą Walton Consulting. Dzięki niemu nasza organizacja odniesie następujące korzyści:

- Sandvik dołączy do nowoczesnie zarządzanych firm, posiadających najnowsze rozwiązania z zakresu HR,
- wzrośnie lojalność pracowników oraz ich motywacja do pracy, bo będą wiedzieli „gdzie są i dokąd zmierzają”;

- stworzone zostaną jasne i przejrzyste wymagania kompetencyjne na poszczególnych stanowiskach, przygotowane przez samych pracowników,
- firma opisana będzie kompetencyjnie, a każdy opis stanowiska będzie zawierał informacje o kluczowych kompetencjach wraz z ich optymalnym poziomem.

Dodatkowo system stanowił będzie bazę do przygotowania:

- systemu ocen,
- systemu rozwoju pracowników – po przeprowadzeniu audytu kompetencyjnego wyłonione zostaną luki kompetencyjne, które mogą być korygowane poprzez system szkoleń lub system zarządzania talentami,
- systemu motywacyjnego powiązanego z systemem ocen,
- systemu szkoleń opartego na planie rozwoju pracowników i eliminowaniu luk kompetencyjnych,
- rekrutacji – opis stanowiska zawierający kluczowe kompetencje wraz z ich poziomem i szczegółowym opisem pozwala na szukanie odpowiednich ludzi z odpowiednimi kompetencjami. Eliminuje przypadkowość w rekrutacji lub rekrutację opartą na innych przesłankach niż kompetencje.

Paulina Masztafiak
HR manager

Jesteśmy zainteresowani POPRAWĄ EFEKTYWNOŚCI

Rozmowa z **Tadeuszem Jankowskim**
– dyrektorem Departamentu Maszyn Dołowych
w KGHM Polska Miedź S.A.

Jaka jest historia departamentu, którym Pan kieruje?

Departament Maszyn Dołowych w KGHM Polska Miedź SA powołany został 1 września 2007 r. Naszym zadaniem jest możliwie maksymalne skoordynowanie zarządzania gospodarką maszynami górniczymi w trzech Oddziałach Górniczych. Celem jest optymalizacja efektywności maszyn górniczych. Dążymy do tego, aby mniejszą ilością maszyn można było realizować te same zadania produkcyjne. Dlatego maszyny muszą być wydajniejsze, operatorzy lepiej wyszkoleni, efektywniejszy musi być serwis własny i zewnętrzny, a wszystko to musi funkcjonować w skuteczniejszej strukturze.

Doskonale zdajemy sobie sprawę z tego, że jest to długi proces, bo zmiany wiążą się również z ujednoczeniem stosowanych rozwiązań w Oddziałach Górniczych do najefektywniejszych dla całej organizacji.

Przy dużym parku maszynowym eksploatacja tych urządzeń zapewne nie jest sprawą łatwą?

Obecnie eksploatujemy ok. 1300 maszyn górniczych w trzech kopalniach. Proces utrzymywania takiej ilości maszyn w sprawności nie jest łatwy. W naszej firmie nie ma tzw. zmian remontowych, co jest charakterystyczne m.in.

dla kopalni węglowych, gdzie jedna ze zmian jest tam zmianą remontową i podczas niej wykonuje się prace naprawcze oraz wszelkie konserwacje.

W naszej firmie prace te wykonuje się na zmianach produkcyjnych. Musimy wykonywać planowe przeglądy maszyn i usuwać awarie wynikłe w trakcie pracy, a jednocześnie zabezpieczyć obłożenie maszyn dla realizacji zadań produkcyjnych. Wymagana obecnie dyspozycyjność, czyli sprawność maszyn, nie może być niższa niż 75%. Oczywiście dla maszyn nowych, w okresie gwarancyjnym, oczekujemy, że sprawność będzie na poziomie bliskim 90%. Dyspozycyjność maszyny wraz z wiekiem ma prawo być o kilka procent niższa. Maszyny produkcji Sandvik są bliskie naszych oczekiwań. Dużo zależy od skuteczności organizacji utrzymywania maszyn w sprawności. Obecnie funkcjonujemy w systemie tzw. mieszanym, gdzie w 2/3 sprawność maszyn zapewniają mechanicy pracujący w oddziałach utrzymania ruchu poszczególnych kopalń, natomiast w 1/3 to mechanicy z serwisów produkcyjnych i specjalistycznych.

Jak przebiega współpraca z firmą Sandvik?

W tej chwili mamy na stanie 74 maszyny firmy Sandvik. Zdecydowana większość

z nich to ładowarki łyżkowe – dziewięć i piętnastotonowe. Pozostałe maszyny, to po 2 wozy odstawcze, wierzące i kotwiące. Ładowarki stanowią ponad 30% ładowarek przodkowych, przy użyciu których realizujemy zadania produkcyjne. Jak z tego wynika, firma Sandvik ma znaczny udział w dostawie maszyn ładująco-odstawczych. Współpracujemy od 17 lat. Początek współpracy dotyczył jeszcze firmy Tamrock. W latach 90. KGHM przeprowadzał proces modernizacji wozów wierzących, z napędu pneumatycznego na napęd hydrauliczny. Zmiany dotyczyły układów roboczych, a w szczególności wiertarek hydraulicznych na tych maszynach. W połowie lat 90. rozpoczął się proces wprowadzania ładowarek do odstawy. Miały one w założeniu zastąpić wozy odstawcze. Wcześniej korzystaliśmy wyłącznie z ładowarek 6 tonowych, które łądowały 20 tonowe wozy odstawcze. Potem pojawiły się ładowarki 9 i 15 tonowe, realizujące samodzielnie proces odstawy, z tym że te mniejsze pracują w wyrobiskach niskich. Obecnie proces odstawy realizowany jest w ten sposób, że ładowarki pracują w odstawie na krótszych drogach do ok. 500 metrów. Na dłuższych drogach odstawę urobku na wyspy realizują wozy odstawcze, które są napełniane przez ładowarki o mniejszej ładowności.

Rozumiem, że zabezpieczenie sprawności maszyn jest dla KGHM sprawą kluczową...

Tak, już podczas negocjowania warunków zakupu maszyn z oferentami, a więc jeszcze przed wyborem dostawców, stawiamy warunek zabezpieczenia serwisu producenta. Serwis dotyczy zarówno zabezpieczenia części zamiennych jak i robocizny. W regionach świata o wieloletnich doświadczeniach w świadczeniu usług serwisy producenckie, wspomagają się serwisami specjalistycznymi, np. silników wysoko- prężnych, mostów napędowych czy wiertarek. Taki model staramy się w praktyce realizować. W naszych warunkach nie widzę możliwości praktycznego i efektywnego zastąpienia własnych mechaników utrzymania ruchu maszyn przez serwisy zewnętrzne. Natomiast jesteśmy zainteresowani tym, aby serwisy zewnętrzne wzięły odpowiedzialność za ściśle określone zakresy serwisowania maszyny, np. planowe, cykliczne przeglądy – obsługi techniczne oraz szczególnie określone zakresy naprawcze po okresie gwarancyjnym. Chcemy jednoznacznie i efektywnie rozdzielić ścieżki zabezpieczenia określonego asortymentu części zamiennych poprzez magazyny własne oraz części zamien- nych w składach depozytowych firm serwiso- wych. Jednocześnie mogą zapewnić, że każda poważna oferta producenta maszyn eksploato- wanych, dotycząca przejścia pełnej odpowie- dzialności za utrzymywanie swoich maszyn w sprawności z wymaganą dyspozycyjnością, będzie wnikliwie rozpatrzona.

Czy są określone kryteria związane z obsługą Waszej firmy?

Prowadzimy długoletnią ocenę pracy serwisów maszyn górniczych. Stosujemy cztery konkretne kryteria związane z: jakością usług serwisowych, terminowością, fachowością mechaników serwisowych i zabezpieczeniem części zamiennych. Mamy ocenę porównawczą, obserwujemy trendy. Firma BH Ruda, jako autoryzowany przedstawiciel Sandvika, reali- zowała wcześniej obsługę produkcji maszyn tej firmy. KGHM Polska Miedź S.A. przyjął stra- tegię bezpośredniej współpracy ze znaczącymi partnerami. Po reorganizacji, od 1 stycznia br. obsługę realizuje Sandvik bezpośrednio. Oba- wialiśmy się tej zmiany. Poświeciliśmy dużo



Tadeusz Jankowski

W KGHM Polska Miedź SA pracuje już 25 lat, w tym ponad 10 lat jako główny inżynier mechanik maszyn dołowych w kopalni „Polkowice- -Sieroszowice”. Trzy lata pełnił funkcję pełnomocnika dyrektora ds. zarządzania bezpieczeństwem pracy. Od trzech lat pracuje w Biurze Zarządu KGHM Polska Miedź S.A.

Absolwent Akademii Górniczo- -Hutniczej w Krakowie.

Hobby: wędkarstwo i wędrowki górskie.

Fot. Nowa Energia

czasu temu, aby przygotowywana blisko rok zmiana nie spowodowała pogorszenia dobrej oceny użytkowników dotychczasowego serwi- su. Muszę przyznać, że w okresie kilku pierw- szych miesięcy po zmianie, wystąpiły pewne problemy organizacyjno-techniczne i w oc- nie użytkowników nastąpiło pogorszenie usług serwisowych. Wspólne wysiłki obydwu stron spowodowały, że te negatywne skutki są elimi- nowane. Mam nadzieję, że już niedługo firma Sandvik powróci do poziomu usług serwi- sowych poprzedniego wykonawcy.

Czy są jakieś plany na najbliższy okres związane z rozwojem maszyn górniczych?

Niepewna sytuacja związana z kryzysem świa- towych finansów spowodowała niestety spadek popytu na miedź. Mniejszy popyt z kolei po- ciągnął za sobą drastyczny spadek cen miedzi. Z uwagą i nadzieją obserwujemy zmiany cen miedzi na giełdach. Dlatego teraz nie jest to dobry czas, aby jednoznacznie coś powiedzieć o naszych konkretnych planach. Zamierzaliśmy przez kolejne dwa lata realizować program zin- tensyfikowanej wymiany maszyn.

W ramach tego programu zastępujemy ma- szyny wyeksploatowane, awaryjne, kosztowne w utrzymaniu, a więc nieefektywne na maszyny nowe. Jednocześnie prowadzony jest program modernizacji wyposażenia przeciwpożarowe-

go maszyn. Dzięki temu rośnie ich wydajność, zmniejszają się koszty utrzymania ruchu ma- szyn, poprawia się bezpieczeństwo. Generalnie w Oddziałach Górniczych KGHM Polska Miedź S.A. coraz większa jest świadomość wagi i uwa- runkowań utrzymywania maszyn w sprawno- ści. Wiadomo, że tylko pracując na wydajnych i sprawnych maszynach, można uzyskać popra- wę efektywności. Realizujemy obecnie kilka istotnych projektów, których celem jest popra- wa efektywności zarówno w obszarze utrzyma- nia ruchu jak i dostępności materiałów eksplo- atacyjnych. Posiadamy w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. również własnego producenta – DFM Zanam-Legmet Sp. z o.o. który produkuje całą gamę maszyn używanych w procesie technologicznym, zaczynając od łado- warek, poprzez wozy odstawkowe, kotwiące i wier- cące, a na maszynach pomocniczych kończąc. Użytkownicy mają zróżnicowane oceny tych maszyn. Z oczywistych względów będziemy na- dał współpracować nad projektami, które mogą zoptymalizować produkty tej firmy.

Mogę zapewnić, że dostawcy zewnętrzni, w tym Sandvik, występują w normalnej kon- kurencji, która nie foruje żadnego z dostawców. Wygrywa po prostu efektywniejsza maszyna, która się obroni skutecznie w konkretnych warunkach dołowych.

Rozmawiał: Mariusz Marchwiak

KODEKS POSTĘPOWANIA firmy SANDVIK

Przyjęty przez firmę Sandvik Kodeks Postępowania stanowi część zasad występujących pod nazwą Power of Sandvik. Jest to wspólna platforma firmy obejmująca sposoby działania związane z prowadzeniem interesów. Power of Sandvik obowiązuje wszystkich członków Grupy Sandvik (za wyjątkiem Seco Tools AB i jej spółek zależnych) i dotyczy szczegółowych zasad polityki, wytycznych i instrukcji, którymi pracownicy Grupy Sandvik mają kierować się w swojej codziennej pracy. Kodeks Postępowania to zbiór zasad polityki oraz reguł kształtujących podstawy systemu zarządzania firmy Sandvik mających na celu ciągłą poprawę osiągnięć na polu finansowym, środowiskowym i społecznym.

Deklaracja ogólna

Zadaniem firmy Sandvik jest działanie na rzecz wzrostu wartości dla klientów, pracowników, akcjonariuszy i innych udziałowców poprzez dostarczanie rentownych produktów i usług na rynek światowy. Jednocześnie Sandvik utrzymywać będzie wysoki poziom zasad etycznych i będzie dobrym obywatelem na całym świecie.

Firma Sandvik i jego pracownicy będą postępować zgodnie z prawem każdego kraju, w którym firma prowadzi swoją działalność, a także zgodnie z Kodeksem Postępowania firmy Sandvik.

Firma Sandvik będzie prowadzić swoje działania biznesowe przestrzegając Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Obowiązkiem każdego pracownika jest – w razie potrzeby zasięgając porad – być zorientowanym we wszystkich istotnych ustawach, obowiązujących praktykach i w założeniach Kodeksu Postępowania.

Niniejszy Kodeks Postępowania jest bez wyjątku stosowany we wszystkich jednostkach organizacyjnych firmy Sandvik na całym świecie.

Pracownicy firmy Sandvik, zatrudnieni na wszystkich poziomach organizacyjnych, odgrywają ważną rolę w realizacji inicjatyw podejmowanych przez firmę Sandvik w celu poprawy osiągnięć na polu finansowym, środowiskowym i społecznym. Zostaną oni odpowiednio przeszkoleni i będą rozliczani w granicach swojej odpowiedzialności za swój wkład w trwałe osiągnięcia firmy Sandvik.

Odpowiedzialność w przypadku nieprzestrzegania

Skargi dotyczące zachowań nagannych można składać do kierownika, a w razie wątpliwości co do ich skuteczności – do odpowiedniej jednostki organizacyjnej firmy Sandvik, do Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi lub do Rady

Głównej Sandvik. Każda skarga będzie traktowana z należytą powagą i odpowiednio rozpatrywana. Za składanie w dobrej wierze doniesień o wykroczeniach przeciwko Kodeksowi lub za udział w podjętych przez przedsiębiorstwo czynnościach w celu rozpatrzenia skargi nie mogą grozić represje ani szykany.

Do zakresu odpowiedzialności każdego z dyrektorów firmy Sandvik należy informowanie członków Zarządu lub Rady Głównej Sandvik o wszelkich przypadkach nieuczciwości lub niewłaściwego postępowania. W razie naruszenia postanowień Kodeksu Postępowania firmy Sandvik grozić będą odpowiednie konsekwencje dyscyplinarne, włącznie z wypowiedzeniem.

Dokładność rejestrów i gospodarki finansowej

Firma Sandvik będzie prowadzić akta z należytą starannością i w zgodzie z wszelki-

mi obowiązującymi normami. Odnosi się to do każdej najdrobniejszej czynności biznesowej.

Wszyscy pracownicy odpowiedzialni są za dokładne prowadzenie ksiąg i rejestrów w celu sprawnego zarządzania naszą działalnością.

Działania biznesowe

Produkty i usługi firmy Sandvik muszą być reklamowane i sprzedawane w sposób rzetelny i uczciwy w oparciu o ich jakość, wydajność, cenę, stopień przydatności oraz inne słusznie przypisywane im cechy.

Kurtuazja w biznesie

Pracownicy firmy Sandvik nie mogą dawać/proponować ani przyjmować/akceptować подарunków, korzyści, udziału w rozrywkach ani innych zachęt, chyba że:

- jest to zgodne z powszechnie obowiązującą praktyką handlową,
- nie posiadają one znacznej wartości i nie mogą być uważane za łapówkę lub zapłatę,
- nie stanowi to naruszenia prawa,
- nie wprawia w zakłopotanie firmy lub pracownika w przypadku publicznego ujawnienia łapówki.

Pracownicy firmy Sandvik nie będą – czy to w sposób bezpośredni lub pośredni – proponować, obiecywać, upominać się, żądać ani akceptować łapówek lub innych nieuzasadnionych korzyści w zamian za nawiązanie lub utrzymywanie stosunków biznesowych.

Prawo antymonopolowe

Firma Sandvik będzie w pełnej rozciągłości i w dobrej wierze przestrzegać ustaw i przepisów antytrustowych i zapewniających wolną konkurencję, obowiązujących w krajach, w których prowadzi swoją działalność.

Stosunki z dostawcami/poddostawcami

Firma Sandvik wdroży i będzie stosować odpowiednie procedury w celu oceny i wyboru głównych dostawców i poddostawców w oparciu o posiadaną przez nich zdolność spełniania wymogów ustanowionych w Kodeksie Postępowania firmy Sandvik.

Praca

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Firma Sandvik powinna starać się zapewnić bezpieczne i nieszkodliwe dla zdrowia środowisko pracy oraz podejmować stosowne kroki w celu zapobiegania wypadkom i obrażeniom.

Nie będzie tolerowane używanie przemocy w miejscu pracy, włączając w to stosowanie gróźb i zachowań mających na celu zastraszenie, a także szykanowanie, stosowanie siły i podobnych rodzajów postępowania. W żadnym z obiektów należących do firmy Sandvik nie jest dozwolone posiadanie broni palnej.

Równe możliwości

Firma Sandvik będzie zapewniać równe warunki zatrudnienia wszystkim osobom wykształconym, nie czyniąc żadnych różnic i nie dyskryminując nikogo ze względu na wiek, rasę, kolor skóry, narodowość, religię, płeć, niepełnosprawność lub inne cechy objęte ochroną przez obowiązujące prawo.

Narkotyki i alkohol

W żadnym z obiektów firmy Sandvik pracownikom nie wolno rozprawdzać, posiadać, zażywać lub pracować pod wpływem narkotyków lub alkoholu. Odnosi się to także do czynności związanych z działalnością biznesową firmy Sandvik, o ile nie udzielono specjalnej zgody.

Molestowanie seksualne

Pracownicy powinni odnosić się do siebie z grzecznością, szacunkiem i poważaniem, bez względu na płeć.

Firma Sandvik nie będzie tolerować molestowania seksualnego i innych zabronionych prawem form molestowania, włączając w to nagabywanie seksualnym, występowaniem z propozycjami o zabarwieniu seksualnym lub innymi niepożądanymi formami zachowań, wnoszącymi wulgarność i atmosferę zastraszenia w środowisku pracy.

Dyrektorzy, kierownicy i inni pracownicy pełniący funkcje kierownicze w firmie Sandvik będą bacznie zwracać uwagę na ewentualność występowania zabronionych prawem form molestowania w miejscu pracy. Będą podejmować odpowiednie kroki w celu zapobiegania wszelkim formom takiego zachowania.



Fot. Jacek Filipiak




Fot. Jacek Filipiak



Fot. Jacek Filipiak



Fot. Jacek Filipiak



Filozofią działania naszej firmy jest dostarczanie kompletnych systemów i rozwiązań dla górnictwa. Wychodząc naprzeciw wyzwaniom stawianym przez sztukę górnictwa, postanowiliśmy jako pierwsi zabudować kompletny system chodnikowy na powierzchni i zaprezentować go szerszej publiczności. Specjalnie w tym celu zmontowaliśmy 60 m obudowy lukowej, tak by całość odzwierciedlała warunki panujące na dole kopalni. System chodnikowy, którego głównym elementem jest kombajn chodnikowy MR340, to jeden z 8 systemów dostarczonych w tym roku naszemu czeskiemu partnerowi spółce OKD.

Długość systemu: 60m

Rodzaj obudowy: K16

Ilość zabudowanych urządzeń: 22

Ilość zabudowanych ringów: 80

Zabudowane urządzenia: kombajn chodnikowy MR340 z wiertnicą, przenośniki taśmowe, transformator, urządzenia wentylacyjne, lutnie

Pokaz systemu został bardzo pozytywnie przyjęty przez przedstawicieli polskich i czeskich kopalni. Zainteresowanie wyraziły również media branżowe obecne podczas prezentacji. Gośćmi specjalnymi była grupa studentów krakowskiej AGH, która z dużym zainteresowaniem przyglądała się rozwiązaniom firmy Sandvik.



Fot. Jacek Filipiak

Wynagrodzenie

Firma Sandvik będzie zapewniać, by:

- płace za standardowy tydzień pracy były zgodne z ustawowymi lub przemysłowymi normami minimalnymi i wystarczały do zaspokajania podstawowych potrzeb naszych pracowników,
- każdy pracownik otrzymywał wyraźne i regularne informacje dotyczące płac i innych wynagrodzeń,
- płace i wynagrodzenia były wypłacane stosownie do obowiązującego prawa,
- umowy dotyczące zatrudnienia pracowników lub praktyki pracowniczej nie były zawierane w celu omijania zobowiązań wobec pracowników wynikających z układów zbiorowych, zgodnie z obowiązującym prawem oraz ustawodawstwem i przepisami dotyczącymi opieki społecznej.

Czas pracy

Firma Sandvik będzie stosować się do odpowiednich ustaw i norm regulujących czas pracy pracowników przemysłu. W żadnym wypadku od pracowników nie będzie wymagany podstawowy czas pracy przekraczający 48 godzin tygodniowo, a na każdy okres siedmiodniowy przypadać będzie przynajmniej jeden dzień wolny.

Firma Sandvik będzie zapewniać, by praca w nadgodzinach (tzn. powyżej 48 godzin tygodniowo) nie przekraczała 12 godzin tygodniowo na pracownika i by była wymagana tylko w wyjątkowych okolicznościach.

Praca przymusowa

Firma Sandvik:

- będzie gwarantować, by czas i warunki pracy były zgodne ze wszelkimi wymaganiami ustawowymi. Wszyscy pracownicy będą traktowani z szacunkiem i nikt nie będzie poddawany karom cielesnym ani żadnym formom przymusu,
- nie będzie zaangażowana w stosowanie pracy przymusowej, ani nie będzie popierać takiej pracy. Od żadnego z pracowników nie będzie wymagane oddanie w depozyt dokumentów tożsamości z chwilą rozpoczęcia zatrudnienia w firmie Sandvik.

Swoboda zrzeszania się

Wszyscy pracownicy firmy Sandvik będą posiadać prawo do swobodnego zrzeszania się. Firma Sandvik będzie honorować prawo wszystkich zrzeszonych pracowników do zbiorowych negocjacji.

W przypadku, gdy prawo do swobodnego zrzeszania się do zbiorowych negocjacji ograniczone jest prawem, firma Sandvik ułatwiać będzie danej kategorii pracowników możliwości niezależnego i swobodnego zrzeszania się oraz negocjowania.

Praca dzieci

Firma Sandvik nie będzie w swojej działalności tolerować ani korzystać z pracy wykonywanej przez dzieci; nie będzie też akceptować produktów pochodzących od dostawców lub poddostawców, którzy w celu realizacji swoich zobowiązań dostawczych, poddostawczych lub wynikających z innych stosunków umownych korzystają z pracy dzieci zatrudnionych w procesie wytwarzania produktów.

Środowisko naturalne

Sprawy dotyczące środowiska naturalnego oraz higieny i bezpieczeństwa pracy stanowią integralną część wszystkich działań firmy Sandvik. W tych dziedzinach osiągnięta jest ciągła poprawa dzięki zarządzaniu przez cele.

Uważamy, że największe efekty osiągnięte są w wyniku działań prewencyjnych.

Jesteśmy zwolennikami podejścia, którego celem jest perspektywiczny, trwały rozwój. W konsekwencji staramy się sprawnie wykorzystywać energię i zasoby naturalne, popieramy systemy odzysku i recyklingu surowców, a także pracujemy nad zapobieganiem lub zmniejszeniem zanieczyszczenia środowiska.

Staramy się zapewnić warunki pracy, które stymulują pracowników do efektywniejszej pracy, podejmowania odpowiedzialności i dalszego rozwoju kwalifikacji zawodowych.

Powinniśmy spełniać lub przekraczać wymagania dotyczące ochrony środowiska ustanowione w obowiązujących ustawach, rozporządzeniach i umowach międzynarodowych. Uważamy, że powszechne, skuteczne dla środowiska wymogi i normy powinny być ustanawiane na poziomie międzynarodowym.

Zaangażowanie na rzecz społeczności

Wkład na rzecz społeczności

Wszędzie tam, gdzie firma Sandvik prowadzi swoją działalność, dobre stosunki uważane będą za podstawy perspektywicznego sukcesu.

Wiedząc, że społeczności miejscowe różnią się między sobą, polityka firmy Sandvik zakłada, że każde przedsiębiorstwo Sandvik powinno dążyć do zrozumienia miejscowych społeczności, konstruktywnego współdziałania z nimi oraz wspierania ich rozwoju. W celu spełniania tych założeń polityki, firma Sandvik dopinguje swoich pracowników do uczestniczenia w programach społecznych i inicjatywach przynoszących korzyść ludności tych społeczności, w których Sandvik prowadzi swoją działalność.

Udział polityczny

Sandvik nie będzie finansować partii politycznych ani polityków.

Sandvik nie będzie udzielać żadnego poparcia – bezpośrednio lub pośrednio – kandydatom na urzędy publiczne, partiom politycznym lub organizacjom politycznym, za wyjątkiem organizacji branżowych po zatwierdzeniu przez Dyrektora Zarządzającego firmy Sandvik.

Pracownicy nie mogą otrzymywać płatnych zwolnień w celu uczestniczenia w działalności politycznej, natomiast możliwe będzie otrzymywanie zwolnień bezpłatnych, jeżeli okaże się to zgodne z polityką lokalną i prawem.

Sponsorowanie i subwencjonowanie

Firma Sandvik stoi na stanowisku, że najważniejszym wkładem w życie społeczności, w których firma prowadzi swoją działalność jest właśnie podstawowa działalność związana z prowadzeniem interesów, prowadzona możliwie najskuteczniej, w zgodzie z zasadami Kodeksu Postępowania. Inicjatywy firmy Sandvik polegające na sponsorowaniu i dotacjach prowadzone będą za pośrednictwem lokalnych jednostek organizacyjnych skupiających się na programach popierania kultury i sportu oraz na innych pobudzających aktywność programach społecznych i humanitarnych.

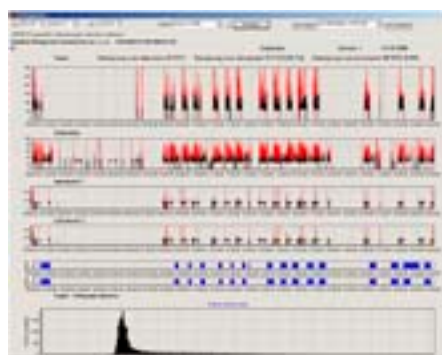
Sprzęt pod kontrolą – – MONITORING on-line

Nadążając za dzisiejszym postępem każdy z nas obwieszony jest multimedialnymi gadżetami. Prędkość życia wymusza na nas taki stan rzeczy. W zaoszczędzeniu czasu pomagają nam np. nawigacja GPS, optymalizując czas dojazdu, sms z najnowszymi wiadomościami czy informacją o stanie konta i wiele innych. W każdej dziedzinie życia znajdujemy systemy elektroniczno-informatyczne wspomagające życie przeciętnego obywatela.

Wszechobecna elektronika od lat zaimplementowana jest w naszych produktach. Kombajn chodnikowy AM75 Ex(S) dziś MR340X Ex(S) poza nowoczesnymi systemami sterowania i bezpieczeństwa wyposażony jest w system rejestracji i transmisji danych (STR). Popularnie system ten nazywany jest przez wielu „czarną skrzynką” i rzeczywiście taką rolę spełnia. Służy do monitorowania stanu maszyny, a jedną z podstawowych cech jest nadzór nad bezpieczeństwem zgodnie z priorytetem firmy Sandvik SAFETY FIRST. STR Pozwala znacznie przyspieszyć diagnozowanie trudnych awarii, a co za tym idzie optymalizować czas, bo przecież „czas to pieniąż”.

Sięgając do historii potrzeba wprowadzenia tego typu systemu pojawiła się wiele lat temu. Już w 1996 r. ze współpracy Panów Andrzeja Jagiełły (Prezes Zarządu) oraz Bronisława Zielenki (Dyrektor ds. Technicznych) zrodził się pierwszy szkic obecnie działającego systemu. W późniejszym czasie we współpracy z firmą Elgór+Hansen z Chorzowa prowadzono prace związane z modernizacją układu elektrycznego kombajnu chodnikowego AM75.

Systemem rejestracji i transmisji danych opracowany został przez firmę SOMAR z Katowic. Pierwszy kombajn wyposażony w ten system wprowadzony został do ruchu w 2005 r. Do dziś pracuje już na dwudziestu ośmiu kom-



Dobowy wykres pracy maszyny

bajnach, z czego dziewięć monitorujemy on-line. Każda remontowana maszyna poddana modernizacji, jak i nowa, automatycznie wyposażona jest w/w system. On-line monitorujemy pięć maszyn z LW Bogdanka, jedną z KWK Staszic oraz cztery maszyny z czeskiego OKD a.s. W OKD a.s. otwarto pro-

jekt POP 2010, w którym uczestniczymy jako dostawca kompleksów przodkowych. Wdrożone zostały już cztery kompleksy a do końca bieżącego roku pracować ma osiem pełnych kompleksów dostarczonych przez firmę Sandvik, wszystkie kontrolowane on-line. Pozostałe pracujące maszyny rejestrują dane w pamięci SM-AR, którą można w dowolnym czasie odczytać i poddać analizie.

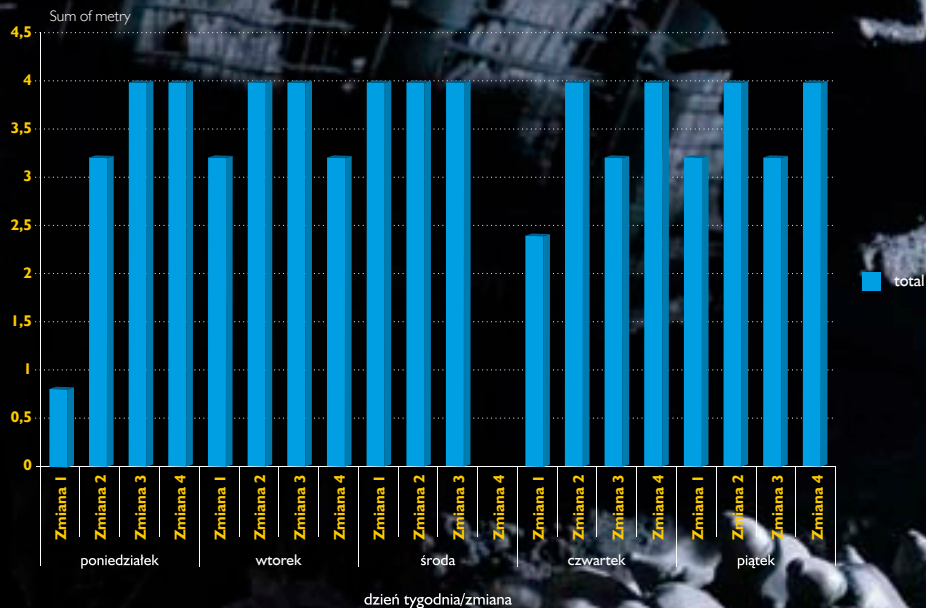
Z technicznego punktu widzenia monitorujemy wartości prądów sześciu odpływów skrzyni aparatury elektrycznej, którymi są: silnik organu, silnik napędu agregatu hydraulicznego, silniki ładowarki, pompy wysokiego ciśnienia i opcjonalnie podajnik. Ponadto 48 sygnałów dwustanowych, głównie są to zabezpieczenia, a jednostką centralną jest koncentrator SM-AK. Aktualnie wdrażany jest drugi etap monitoringu, którego celem było zwiększenie punktów pomiarowych i tak monitorowane jest ponad 350 sygnałów, a całość jest oparta na sterownikach PLC (Programmable Logic Controller) i innych mikroprocesorowych rozwiązaniach.

Oczywistym jest fakt, że rejestracja danych

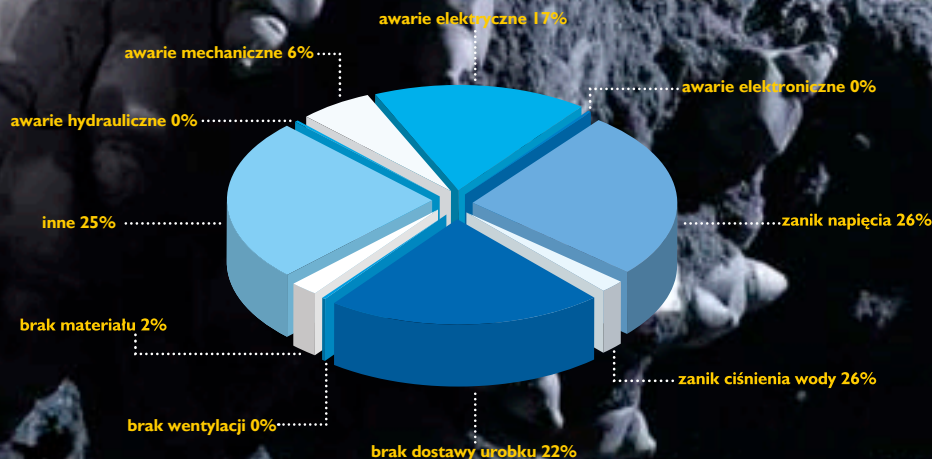
Postęp zmianowy wyrażony w metrach [m] w kolejnych dniach tygodnia

Fot. Nowa Energia

rok: 2008 | miesiąc: wrzesień | dzień: All



Procentowy rozkład postojów



bez analizowania ich nie ma większego sensu, dlatego kolejnym etapem jest odpowiednia obróbka danych i opracowanie raportów. Prace te przynoszą korzyści zarówno producentowi jak i klientowi. Podstawą działania będzie system ekspertowy lub inaczej system automatycznego wnioskowania. Automatyczne wnioskowanie pozwala na szybką diagnozę. Tworząc bazę wniosków, otrzymuje się w zestawieniu ze statystyką awaryjności doskonałe narzędzie do prognozowania wymian podzespołów, do określania interwału czasowego życia zespołu.

Jedną z funkcji systemu jest sygnalizowanie zadeklarowanych stanów alarmowych oraz rejestracja określonych zależności zdarzeń występujących na maszynie.

Obok danych technicznych monitorowanych przez system bardzo ważna jest pełna wiedza o warunkach geologiczno-górnich danego wyrobiska. Wiedza ta połączona z danymi z maszyny pozwala na korelację tych dwóch dziedzin i określenie potencjalnego zużycia maszyny w zależności właśnie od tych warunków, dlatego bardzo ważna jest współpraca z działami górniczymi, elektrycznymi oraz maszynowymi kopalń.

Podstawowym parametrem świadczącym o przydatności maszyny jest suma wydrążonych metrów wyrobiska w danym okresie czasu. Nie należy jednak zapominać, że postęp jest silnie związany z warunkami geologicznymi. Głównym czynnikiem jest oczywiście wytrzymałość skał na jednoosiowe ścisnienie wyrażone w [MPa] oraz zwięzłość tych skał, które bezpośrednio determinują ilość możliwych do urobienia m³ w przeliczeniu na netto godzinę urabiania (praca netto – prąd organu przekracza o 30% wartość prądu biegu jałowego), zgodnie z krzywymi wydajnościowymi. Obok tego parametru stoją takie jak: nachylenie wyrobiska, rozstaw budowanych odrzwi obudowy oraz przekrój wyrobiska (rozmiar obudowy). Analiza tych wszystkich danych pozwala z dużym prawdopodobieństwem trafnie określić ilość metrów bieżących chodnika do wykonania na dobę, miesiąc itp. Umożliwia również szczegółową analizę kosztową dla danego wyrobiska.

Wychodząc naprzeciw przyśpieszającemu postępowi, opracowany został mobilny system nadzoru AproMobile. Jest to aplikacja, któ-



Fot. Nowa Energia

Marcin Głodny

Politechnika Śląska
Wydział: Automatyki Elektroniki
i Informatyki
Kierunek: Automatyka i Robotyka
Specjalność: Automatyka
ukończony w 2004

Od 01.01.2005 w Sandvik

Zainteresowania: elektronika,
motoryzacja. W zależności od
potrzeb – wszystko – to chyba trafne
określenie mnie samego.

Lubię wykonywać prace, które
mnie rozwijają, w których mogę
się sprawdzić.

ra instaluje się w telefonie komórkowym. Wykorzystuje bezpieczne połączenie internetowe, a użytkownik dodawany jest do bazy i zostają dla niego przypisane uprawnienia, które pozwalają na przeglądanie danych z wybranych dla niego maszyn, zgodnie z normami o bezpieczeństwie danych. Dzisiaj możliwy jest bieżący podgląd pracy maszyny, a w przygotowaniu jest moduł przedstawiający historię dobową oraz wnioskowanie. Wykorzystując tę aplikację, nosimy interesujące nas informacje w kieszeni. Możliwe jest również powiadamianie z wykorzystaniem sieci GSM. Dla przykładu, jeżeli system wykryje awarię silnika organu (200 kW) może o tym powiadomić sms-em np. władze energo-

maszynowe kopalni jak również przedstawicieli serwisu. Poza pełną mobilnością, jakie niesie ze sobą to rozwiązanie równolegle pracuje system monitorowania w siedzibie firmy Sandvik w Tychach, który ma te same możliwości.

Każde nowe rozwiązanie i pokonanie kolejnych problemów wskazuje na nowe wyzwania i możliwe innowacje. Mimo dynamicznego rozwoju i osiągniętego wysokiego standardu, pozostaje świadomość, że wiele rozwiązań dzisiaj wykracza poza standardy postrzegania, które niebawem staną się normą.

Marcin Głodny
Specjalista ds. analiz

Mining Expo 2008

Światowa Wystawa Górnicza

Sosnowiec 9-12 września 2008

Ponad 20 000 m² powierzchni wystawienniczej; rekordowa liczba firm: 288 wystawców z 23 krajów, oficjalne delegacje rządowe m.in. z Chin, Indii, Kazachstanu, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy i 17,8 tys. zwiedzających specjalistów z branży górniczej. Tak w statystycznym skrócie wyglądała Światowa Wystawa Górnicza MINING EXPO, towarzysząca 21st World Mining Congress & EXPO.

Oficjalnego otwarcia Wystawy dokonał wicepremier, minister gospodarki Waldemar Pawlak, który podobnie jak minister Skarbu Państwa objął Honorowy Patronat nad tą międzynarodową imprezą. W delegacji rządowej wicepremierowi towarzyszyli Eugeniusz Grzeszczak, sekretarz Rady Ministrów oraz doradca ministra gospodarki Joanna Strzelec-Łobodzińska. W uroczystości otwarcia udział wzięły również władze World Mining Congress na czele z prof. Józefem Dubińskim, przewodniczącym Międzynarodowego Komitetu Organizacyjnego Kongresu Górniczego. Polskie władze Kongresu reprezentował również dr Piotr Buchwald, prezes Wyższego Urzędu Górniczego.

Światowa Wystawa Górnicza MINING EXPO 2008 była integralną częścią 21 Światowego Kongresu Górniczego. Uczestnicy Kongresu – specjaliści branży górniczej i naukowcy z całego świata – obradowali w Krakowie,

Katowicach, Bełchatowie, Lubinie i Wieliczce, w dniach 7-11 września 2008 r. Zgodnie z tegorocznym motto World Mining Congress „New Challenges and Visions for Mining” – również podczas MINING EXPO można było zobaczyć najnowsze techniki i technologie wydobywcze. Zaprezentowane zostały m.in. maszyny i urządzenia do eksploatacji węgla kamiennego, systemy ścian i obudowy szybów, możliwości wykorzystania i zastosowania różnych gatunków węgla, metody chemicznego i mechanicznego przerobu węgla, urządzenia hydrauliczne, pompy, sprężarki i wentylatory, dźwigi, przenośniki taśmowe, systemy kombajnowe.

Drugi dzień Wystawy odbył się pod patronatem Ministerstwa Gospodarki. Wystawcy i zaproszeni goście mieli okazję uczestniczyć tego dnia w konferencji dotyczącej m.in. strategii rządowej dla sektora górnictwa węgla kamiennego oraz planowanych inwestycji w górnictwie węgla kamiennego w latach



Nagroda w kategorii:

Oryginalna Forma Prezentacji
Podczas Światowej Wystawy
Górniczej

SANDVIK MINING AND CON-
STRUCTION Sp. z o.o.



Fot. Nowa Energia

2008-2015. Trzeciego dnia wystawy – odbywającego się pod patronatem Ministerstwa Skarbu Państwa, podczas konferencji omawiana była m.in. strategia prywatyzacji polskiego górnictwa. Zaprezentowane zostały także możliwości pozyskania środków na rozwój firm wydobywczych poprzez Giełdę Papierów Wartościowych.

Podczas wystawy również Sandvik zazna- czył swój udział. Nasza firma zaprezentowa- ła się na jednym z największych stoisk wysta- wowych, przez które przewinęło się dziesiąt- ki specjalistów z branży górniczej. Mieli oni możliwość wymiany doświadczeń z naszymi specjalistami, którzy przez 4 dni, chętnie dzie- lili się swoją wiedzą i doświadczeniem oraz udzielali wszelkich informacji na temat usług i urządzeń, jakie Sandvik oferuje branży gór- niczej. Jednym z gości na naszym stoisku był wicepremier Waldemar Pawlak. W drugim dniu wystawy, z udziałem Andrzeja Jagieł- ły, prezesa Sandvik Mining and Construction, dyrektora finansowego – Adama Zimnego oraz analityka marketingu strategicznego – Przemysława Grzywy, odbyła się konferencja prasowa. Podczas konferencji prezes Jagieł- ło, poinformował media o bieżących działa- niach Sandvik Mining and Construction, za- prezentował zakres działań uruchomionych w br. oddziałów w Warszawie i Lubinie oraz przedstawił strategię rozwoju Sandvik Mining

and Construction w obszarze Hard Rock Mi- ning, Soft Rock Mining, Constructions oraz Explorations. Oprócz informacji związanych z działalnością biznesową Sandvika, przedsta- wiciele mediów mogli zapoznać się z obowią- zującym w Sandvik Kodeksem Postępowania oraz działaniami firmy na rzecz rozwoju i edu- kacji pracowników. Ważną częścią konferencji była prezentacja działań firmy na rzecz spo- łeczności lokalnych.

Przemysław Grzywa



Fot. Nowa Energia



Fot. Nowa Energia

Nauczam, jak uczyć innych

O celu swojego przyjazdu Bob Allen mówi tak:

Do Polski przyjechałem na zaproszenie Thomasa Soderqvista. Zapytał mnie: „Co my, jako Sandvik, możemy zrobić dla młodych hokeistów z Polski, jak możemy im pomóc?” Naszym celem jest przekazanie wiedzy związanej z opracowaniem struktury szkoleniowej i systemu szkolenia trenerów. I właśnie po to przyjechałem do Polski.

O pracy i hokeju:

Ostatnie 11 lat pracowałem dla firmy Sandvik jako Business Line Manager. Pracowałem na terenie Ameryki Północnej w branży górnictwa podziemnego (w Sandvik od 30 lat).

Jako trener pracuję ponad 30 lat. Szkoliłem na różnych poziomach: młodzież w różnych

kategoriach wiekowych (od 14 do 20 lat), również w lidze juniorów (15-20 lat).

Byłem trenerem w lidze Minor Hockey League, której obecnie jestem prezesem. Pracowałem nad programem treningowym dla juniorów poniżej 17 roku życia. Z juniorami 17-18 lat zdobyliśmy mistrzostwo świata, wtedy w drużynie pełniłem rolę trenera.

Brałem udział w programie szkolenia trenerów kanadyjskich. Jest to program obowiązkowy dający możliwość uzyskania odpowiedniego certyfikatu trenerskiego – trenerzy uczą się na nich jak nauczać młodzież gry w hokeja. Program obejmuje zajęcia teoretyczne oraz roczną praktykę.

Od 15 lat jestem akredytowanym przez NHL trenerem młodzieży, posiadam czwarty stopień (w 5 stopniowej skali) w Kanadyj-



Fot. Nowa Energia

Bob Allen przebywał w Polsce we wrześniu na zaproszenie firmy Sandvik

skim Programie Certyfikacji (sygnowanym przez rząd).

O sobie:

Mam za sobą 42 lata stażu małżeńskiego. Jestem szczęśliwym ojcem czwórki dzieci, dochowałem się siedmiu wnuków. Obecnie pracuję i mieszkam w Kanadyjskim Sudbury.

Dorota Kubek, Mariusz Marchwiak

Podczas spotkania w szatni przed treningiem Bob przekazał młodzieży cel swojej wizyty.

„To co robię to jest dzielenie się moim doświadczeniem. Dzisiaj chciałbym przeprowadzić z wami zajęcia, na których będziemy wykonywać ćwiczenia takie, jakie są podstawą treningu waszych rówieśników w Kanadzie. Najpierw opowiem, jakie ćwiczenia będziemy wykonywać na lodzie, a resztę pokażę na tafli”.



Fot. Nowa Energia

Lód można pokochać

Współpraca klubu hokejowego HC GKS Katowice z firmą Sandvik trwa już trzeci sezon. Nasz klub kontynuuje tradycje hokejowe w Katowicach (GKS Katowice oraz Górnik 1920 Katowice – wielokrotni mistrzowie Polski). Posiadamy drużynę seniorów, która od dwóch sezonów ociera się o awans do Ekstraligi. W obecnym sezonie mamy nadzieję na zwycięstwo w rozgrywkach I ligi i upragniony awans. Do pierwszej drużyny dołączyło kilku doświadczonych zawodników, wzmacniając zespół swoimi umiejętnościami. Drużyna seniorów spełnia jeszcze jedną bardzo ważną i doniosłą rolę – jest wzorem dla dzieci i młodzieży

uczących się grać w hokeja w naszym klubie. Podnoszenie poziomu sportowego seniorów ma duże znaczenie i ogromny wpływ na szkolenie młodzieży, głównie poprzez przekazywanie wzorców i wytyczanie przyszłych celów, czyli grę w pierwszej drużynie, a co za tym idzie możliwość grania w reprezentacji kraju. Szczególny nacisk kładziony jest na szkolenie dzieci i młodzieży. Współpracujemy z pobliską szkołą podstawową, uczymy dzieci jazdy na łyżwach i poszukujemy wśród nich hokejowych talentów. Naszym celem na najbliższe lata jest stworzenie drużyn młodzieżowych we wszystkich grupach wiekowych. W ubiegłym sezonie reprezentowało nas pięć grup wiekowych: minihokej, mikrusy, żaki młodsze, młodziki oraz juniorzy młodszy. Do ścisłych finałów Mistrzostw Polski w kategoriach mło-

dzieżowych awansowały dwie nasze drużyny, tj. młodziki oraz juniorzy młodszy brali udział w rozgrywkach Ogólnopolskiej Olimpiady Młodzieży. W poczynaniach naszego klubu bardzo ważne miejsce zajmuje strona wychowawcza, niezbędna dla właściwego kształtowania osobowości dzieci i młodzieży, szczególnie biorąc pod uwagę środowiska lokalne i rodzinę, z jakich trafiają one do naszego klubu. Widzimy, że jest to młodzież z charakterem, bardzo ambitna i znakomicie nadająca się do tej twardej dyscypliny sportu.

Klub cyklicznie organizuje również ślizgawki dla pracowników firmy Sandvik.

Nasza społecznie ważna i użyteczna działalność byłaby niemożliwa bez wsparcia sponsorów takich jak Sandvik.

Dariusz Domagała,
dyrektor zarządzający



Fot. Nowa Energia



Fot. Nowa Energia



Fot. Nowa Energia



Marta Guzik

**Specjalista ds Administracyjno-
-Biurowych**

Ukończone studium na kierunku Podstawy Psychologii, obecnie studiuje Psychologię w Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi w Górnośląskiej Wyższej Szkole Handlowej.

O sobie mówi: Kocham śpiewać. Od dziecka to moja pasja. Występowałam w wielu konkursach i na festiwalach. Lubię relaksować się, czytając książki oraz aktywnie, jeżdżąc na rowerze.

Mówiąc o swojej pracy, podkreśla, że traktuje ją z dużą odpowiedzialnością, gdyż wie, że każdy, kto odwiedza Sandvik Mining and Construction, pierwszy kontakt ma właśnie z nią.

– Jako osoba pierwszego kontaktu w firmie muszę dbać o to, aby budować pozytywny wizerunek Sandvik – mówi Marta.

Na co dzień kieruje się słowami: „Aby życie pokazało Ci jak wiele jest warte, każdy dzień był wart pamiętania, a każdy kogo spotkasz na swej drodze po prostu był człowiekiem”