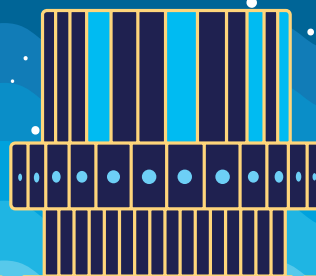


Wodociągowiec Warszawski

MIEJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI W M.ST. WARSZAWIE S.A.

Wesołych Świąt
i szczęśliwego
Nowego Roku



Liść Zarządu
do Pracowników

3 >>

Strategia MPWiK
na lata 2018-2027

4 >>

Rekordowy Bieg
Wodociągowca

6 >>



„(...) Oby się wszystkie trudne sprawy
porozkręcały jak supelki,
własne ambicje i urazy
zaczęty śmieszyć jak kukiełki.
Oby w nas paskudne jędze
pozamieniały się w owieczki,
a w oczach mądre łzy stanęły
jak na choince barwnej świeczki. (...)”

ks. Jan Twardowski,
fragment „Wiersza staroświeckiego”

Pełnych radości
Świąt Bożego
Narodzenia,
a w nadchodzącym
2019 roku wszelkiej
pomyślności i sukcesów
życzy

Zarząd Miejskiego
Przedsiębiorstwa
Wodociągów i Kanalizacji
w m.st. Warszawie S.A.



Szanowni Państwo!

Kończy się rok 2018, czas wypełniony wieloma istotnymi dla Spółki wydarzeniami i działaniami. Doceniając oraz będąc wdzięcznymi za Państwa zaangażowanie, chcielibyśmy podkreślić choć część z nich. Dzięki staraniom wielu osób zatrudnionych w Spółce, w tym w JRP, w marcu otrzymaliśmy decyzję Komisji Europejskiej w sprawie przyznania MPWiK środków unijnych na realizację kolejnych inwestycji wodociągowych i kanalizacyjnych – ważnych dla jakości życia w Warszawie. Inwestycje to codzienne staranie wielu z nas, w tym tych z Państwa, którzy pracujecie bezpośrednio w Pionach, które je przygotowują. Mamy na myśli Pion Rozwoju i Biuro Prawno-Majątkowe, bez których trudno byłoby nam pozyskać grunty na cele inwestycyjne, Pion Rozwoju to też szczególne miejsce, bowiem to właśnie tu przygotowujemy plany i procesy inwestycyjne. Pion Zamówień Publicznych z kolei bierze na siebie odpowiedzialność za jakość prowadzonych postępowań i wyłonienie wykonawców w sposób transparentny i dbając o interes Spółki, podobnie jak Piony Planowania i Nadzoru oraz Finansowy. Chcemy podkreślić także szczególne znaczenie Pionów Wody i Ścieków a także Sprzedaży, pracę w tych Pionach charakteryzować musi wrażliwość na mieszkańca Warszawy przejawiająca się w nieprzerwanej służbie, niesieniu pomocy, okazywaniu zrozumienia dla potrzeb ludzi, którym świadczymy nasze usługi. To niezmiernie ważne zadanie, które sprawia, że naszym obowiązkiem nieustająco jest o tym pamiętać, jest to jednocześnie wielka satysfakcja, która inspiruje do dalszej, dobrej pracy. Pion Organizacyjny, Pion Wsparcia, Biuro Bezpieczeństwa, Dział BHP oraz Zakład Laboratoriów i Biuro Kontroli i Audytu to te obszary pracy, bez których MPWiK nie mogłoby wewnętrznie prawidłowo funkcjonować. To dzięki pracownikom tam zatrudnionym możemy zgodnie z prawem i bezpiecznie prowadzić naszą Spółkę, a wszyscy jako pracownicy dobrze się w niej czuć. Nowością jest Biuro Zgodności, o powołaniu którego byliście Państwo już informowani, to ważne i niecodzienne wydarzenie w życiu naszej firmy, bowiem stawiamy na nasz rozwój w zgodzie z najwyższymi standardami, w oparciu o wartości takie jak prawda, uczciwość, szacunek, niesienie wsparcia i pomocy, rozwój osobisty, przestrzeganie prawa. Całość Systemu Zgodności uchwalona i wdrażana w tym roku to bez wątpienia sukces nas wszystkich – szczególnie to podkreślamy, bo to Państwo uczestniczyliście w jego tworzeniu. Podobnie uchwalona w tym roku przez Właściciela – Prezydenta m.st. Warszawy – Strategia Spółki na kolejne lata naszej pracy, tworzona przy wiodącym udziale pracowników, jest źródłem kolejnej naszej satysfakcji. Wprowadzamy wiele zmian, bo jesteśmy firmą dojrzałą, dbającą o naszą historię i jednocześnie patrzącą do przodu, szanujemy nasz dorobek oraz chcemy być nowoczesni i nowatorscy, budujemy coraz bardziej świadomie nasze relacje zarówno te wewnątrz naszej firmy, jak i te z mieszkańcami, naszymi klientami a także Właścicielem. To przynosi coraz więcej dobrych dla nas efektów, choćby w postaci podziękowań dla Państwa, za przyjazną i sprawną obsługę przy zawieraniu umów, uzgadnianiu warunków, pięknych podziękowań dla naszych brygad za sprawne i profesjonalne postępowanie przy usuwaniu awarii i przede wszystkim za ludzkie podejście do człowieka.

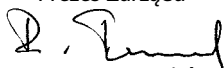
Szanowni Państwo, każdy Pion i jednostka organizacyjna włożyły dużą pracę w nasze osiągnięcia w 2018 r., przejawiają się one także w realizacji wielu inwestycji dla mieszkańców, we wzmacnianiu naszego wizerunku jako firmy odpowiedzialnej społecznie, setki imprez o charakterze społecznym było w tym roku obsługiwane przez naszych pracowników, nasze kampanie promujące warszawską kranówkę zachwyciły wiele warszawianek i warszawiaków – rozdaliśmy ponad 300 tysięcy kubków wody do picia, nasz udział w sportowych wydarzeniach, w obchodach rocznicy Powstania Warszawskiego oraz 100-lecia odzyskania przez Polskę niepodległości to też nasz wkład w życie Warszawy. Nie moglibyśmy być zauważeni i nie byłibyśmy w stanie zrobić tak wiele bez zaangażowania naszych pracowników.

Aby firma mogła uważać się za dobrego pracodawcę, powinna dbać o swoich pracowników, jednym z naszych najważniejszych celów jest więc dbałość o Państwa. Jest to odpowiedni czas, aby przypomnieć, że w tym roku także podnieśliśmy wynagrodzenie w tych grupach pracowników, których uposażenie tego wymagało. Nie jest to proces prosty i zaspakajający oczekiwania wszystkich, jednak należy podkreślić, że naszym staraniem jest stwarzanie odpowiednich warunków do pracy. Zmieniliśmy, po konsultacjach z Państwem, sposób wypłaty premii motywacyjnej na miesięczne zaliczkowe płatności i jednocześnie podnieśliśmy wszystkim o 3% wynagrodzenia zasadnicze. Zmienione zostały przepisy Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, tak by bardziej przyjaźnie mogły one służyć Państwa potrzebom. Zaproponowaliśmy nową stronę intranetową, abyście mieli Państwo więcej możliwości korzystania z różnych aplikacji, np. z nauki języków obcych. Zachęcamy do nauki i rozwoju osobistego, z satysfakcją odnotowujemy wzrost zainteresowania studiami podyplomowymi i szkoleniami specjalistycznymi. Staramy się wstuchiwać w Państwa potrzeby dotyczące opieki zdrowotnej tak, by była ona jak najpełniejsza przy stosunkowo niedużych kosztach. Jednym z wyzwań tego roku dla Zarządu było podjęcie decyzji o ustanowieniu procedury przyznawania nagród jubileuszowych, a także innego sposobu obliczania nagród rocznych. Innym ważnym celem dla nas jako Zarządu są dobre, efektywne relacje z przedstawicielami sześciu związków zawodowych, cieszymy się z dotychczasowych uzgodnień i efektów tej współpracy.

Szanowni Państwo, Drodzy Pracownicy,

wyżej wymienione działania i sukcesy stanowią przykłady naszej wspólnej pracy w mijającym roku, nie sposób wymienić wszystkich osób i wszystkich wydarzeń. Tym bardziej pragniemy wszystkim Państwu i każdemu osobno podziękować za trud codziennej i niełatwej pracy dla Warszawy i jej mieszkańców, za Państwa uśmiechy i wsparcie oraz krytyczne uwagi, które pokazują, co należy zmieniać. Prosimy zarazem o przyjęcie życzeń świątecznych i noworocznych, abyście Państwo mieli zdrowe, spokojne, pełne głębokiego – wspólnego z bliskimi – przeżywania Święta Bożego Narodzenia. W Nowym, 2019 Roku, życzymy Państwu dalszych sukcesów, satysfakcji z każdego nawet najmniejszego osiągnięcia i siły do działania w życiu prywatnym i zawodowym, abyście Państwo mieli jak dotychczas dobrą energię w służbie dla Warszawy, która zwraca się codziennie w zyczliwości ludzi, których spotykamy.

Prezes Zarządu



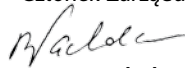
Renata Tomusiak

Członek Zarządu



Lucyna Gołatowska

Członek Zarządu



Beata Pacholec

Członek Zarządu



Jerzy Starzyński



Opracowanie i wdrożenie Strategii Spółki na lata 2018-2027

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki prz wyjęto 21 września 2018 r. Strategię Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w m.st. Warszawie S.A. na lata 2018-2027.

Strategia to podstawowy dokument przedsiębiorstwa, który wyraża cele długoterminowe, odpowiadające generalnym kierunkom działania przedsiębiorstwa, a także przedstawia alokację zasobów, jakie są niezbędne do realizacji przyjętych celów. Strategia określa zatem dokąd zmierzamy, co chcemy robić i jak będziemy to realizować. W dzisiejszym świecie trudno sobie wyobrazić aby duże przedsiębiorstwa działały bez zdefiniowanej strategii. Nawet realizując nasze prywatne zamierzenia tworzymy strategię prowadzącą do osiągnięcia celu.

Nowa Strategia przyjęta przez Walne Zgromadzenie we wrześniu br. (przypomnijmy, że w Walnym Zgromadzeniu bierze udział jedyny akcjonariusz Spółki – miasto stołeczne Warszawa) zastąpi dotychczasowy dokument z roku 2010, którego okres obowiązywania już minął i którego założenia zostały przez Spółkę zrealizowane. Prace związane z opracowaniem nowej Strategii Spółki zostały zainicjowane z początkiem ubiegłego roku. Już w marcu 2017 r. miało miejsce spotkanie z udziałem Pani Renaty Kaznowskiej – Zastępcy Prezydenta m.st. Warszawy oraz przedstawicieli Biura Nadzoru Właścicielskiego i Biura Infrastruktury Urzędu m.st. Warszawy, na którym przedstawione zostały oczekiwania Właściciela, które powinny zostać ujęte w nowej Strategii Spółki.

W wyniku przeprowadzonego postępowania o udzielenie zamówienia do opracowania Strategii dla Spółki zaangażowana została firma Deloitte Consulting S.A. Deloitte jest jedną z największych firm konsultingowych na świecie, która ma bardzo bogate doświadczenie w realizacji podobnych projektów w Polsce, w tym również w sektorze wodociągowo-kanalizacyjnym, a także w sektorach o zbliżonym charakterze (ciepłownictwo, energetyka, telekomunikacja). Udział tak doświadczonego doradcy w procesie przygotowania strategii gwarantował, iż zostanie ona opracowana zgodnie z najlepszymi standardami, będzie zawierała wszystkie niezbędne elementy, jak również możliwe będzie wykorzystanie wiedzy i doświadczenia konsultantów w sektorze wodociągowo-kanalizacyjnym oraz sektorach pokrewnych.

Konsultanci Deloitte Consulting S.A. rozpoczęli współpracę ze Spółką w sierpniu 2017 roku. W tym samym czasie Zarząd powołał Zespół projektowy ds. opracowania Strategii we współpracy z konsultantem, w którym znaleźli się kierujący kluczowymi Pionami w naszej Spółce. Konsultanci Deloitte od samego początku założyli, że strategia będzie powstawać przy aktywnym współudziale przedstawicieli Spółki. Podejście to okazało się bardzo trafne, gdyż w późniejszych etapach prac wiele pomysłów na dalszy rozwój Spółki zostało zaproponowanych przez naszych Pracowników.

Pierwszy etap prac przygotowania Strategii obejmował część analityczną, w ramach której przeprowadzono analizę otoczenia oraz analizę wewnętrzną Spółki. Etap ten stanowił solidną bazę do planowania celów strategicznych w następnym etapie projektu.

Analiza otoczenia objęła najważniejsze kwestie, które mają największy wpływ na Spółkę w tym m.in. sytuację ekonomiczną i prawną polskiego sektora wodno-kanalizacyjnego, ocenę wpływu planowanych zmian w ustawodawstwie na model biznesowy Spółki oraz analizę rynku lokalnego, tj. przegląd strategii oraz planów m.st. Warszawy, mających wpływ na rozwój polityki wodno-kanalizacyjnej w aglomeracji warszawskiej.

W ramach analizy wewnętrznej dokonano natomiast przeglądu kluczowych z punktu widzenia opracowania Strategii kwestii, dotyczących obecnej pozycji Spółki i jej potencjału wewnętrznego w ujęciu rynkowym, technologicznym, operacyjnym i finansowym. Opracowanie to powstało przy aktywnym współudziale przedstawicieli Spółki.

Powstała na podstawie wyników powyższych prac analiza SWOT (lista słabych i mocnych stron oraz szans i zagrożeń) była punktem wyjściowym do określenia misji, wizji oraz celów strategicznych Spółki. Zostały one wypracowane w ramach kilku sesji warsztatowych z udziałem Zarządu i kadry kierowniczej Spółki. Cele strategiczne zostały następnie podzielone na inicjatywy, na które składają się poszczególne zadania wg modelu przedstawionego na grafie.

Prace nad projektem Strategii zostały zakończone w lipcu 2018 r. łącznie w wy-

niku trwającego ponad 11 miesięcy projektu odbyło się ponad 100 warsztatów i spotkań z Pracownikami Spółki. Finalnie Strategia Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w m.st. Warszawie S.A. na lata 2018-2027 została przyjęta przez Zarząd, a następnie, po pozytywnym zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą, została w dniu 21 września 2018 r. przyjęta przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki i z tym dniem stała się obowiązującym dokumentem w Spółce.

Struktura dokumentu Strategii



Fundamentem przyjętej Strategii Spółki jest misja, będąca kierunkiem, który wyznacza sobie przedsiębiorstwo, jako podsumowanie najważniejszych celów istnienia Spółki. Misja tworzy osobowość organizacji odpowiadając na pytania po co istnieje przedsiębiorstwo, do czego dąży, kim są jego klienci i jakie ich potrzeby zaspokaja. Misja powinna być znana każdemu Pracownikowi, gdyż wypełnianie codziennych obowiązków wiąże się z realizacją misji Spółki. Zapamiętajmy zatem misję naszej Spółki!

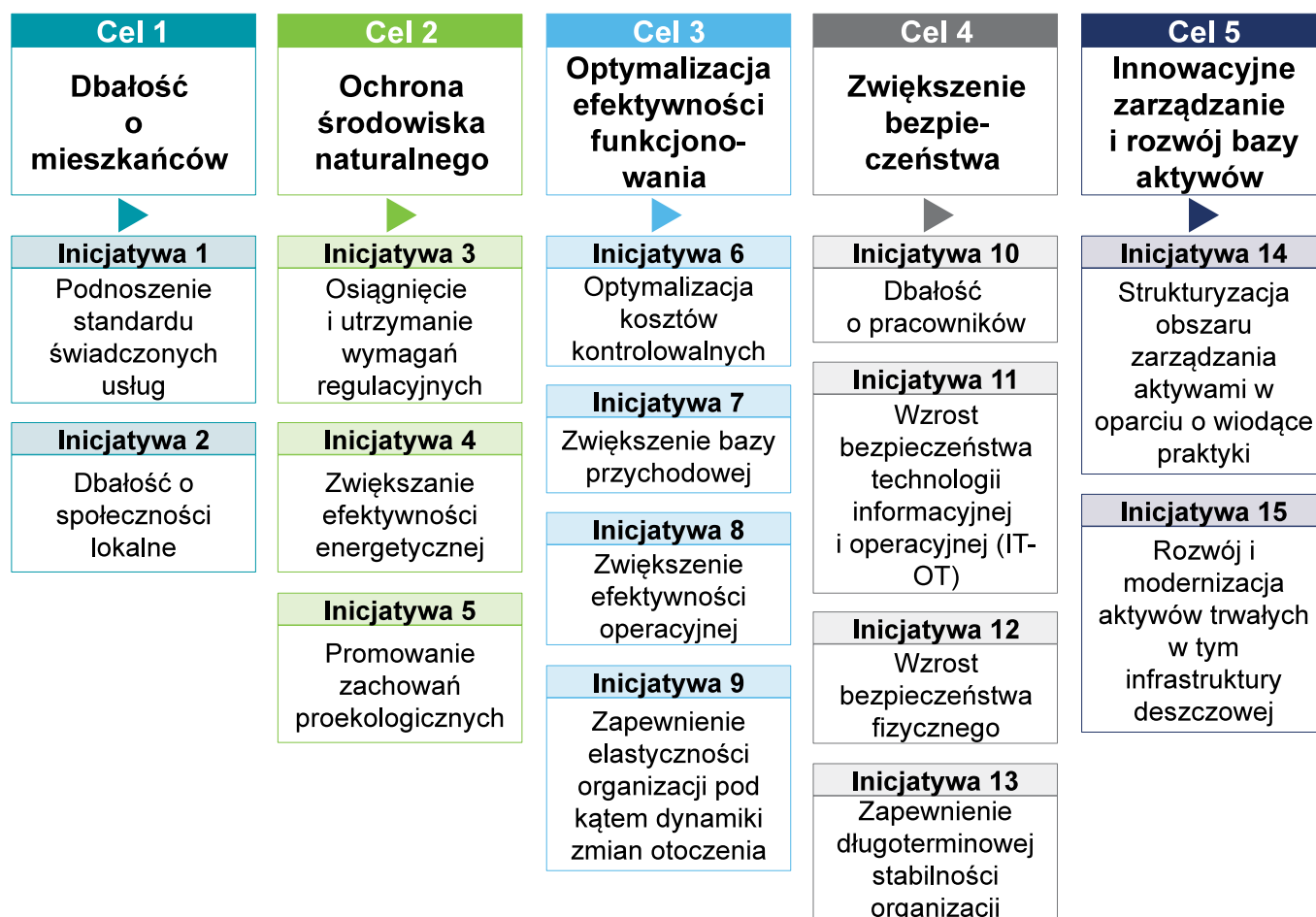
Misja

„Każdego dnia przyczyniamy się do rozwoju Warszawy oraz gmin ościennych, nieustannie zapewniając usługi zaopatrzenia w wodę oraz odprowadzania i oczyszczania ścieków, w trosce o najwyższy komfort życia, a także środowisko naturalne – dla nas i przyszłych pokoleń.”

Kolejnym istotnym fundamentem strategii jest wizja, określająca kierunek, w którym Spółka będzie podążać w perspektywie długookresowej. Wizja określa jak powinniśmy działać wypełniając swoje codzienne obowiązki, na co powinniśmy zwracać uwagę, do czego powinniśmy się szczególnie przykładać i jakie mamy ambicje. Pamiętajmy także na co dzień o wizji Spółki!



Cele strategiczne oraz Inicjatywy na lata 2018-2027



Wizja

„Umajemy naszą pozycję wśród wiodących przedsiębiorstw europejskich. Rzetelnie i efektywnie wypełniamy swoje obowiązki, zapewniając mieszkańcom najwyższej jakości usługi w zakresie zaopatrzenia w wodę oraz odprowadzania i oczyszczania ścieków, jednocześnie dbając o ochronę środowiska naturalnego, bezpieczeństwo oraz warunki pracy.”

Misja i wizja stanowią wyraz najważniejszych wartości, jakimi w codziennej pracy powinni kierować się wszyscy Pracownicy Spółki bez względu na zajmowane stanowisko. Zrozumienie tego, co leży u podstaw Strategii oraz identyfikowanie się przez każdego z nas z tym przesłaniem jest kluczowe dla osiągnięcia zakładanych celów długookresowych i rozwoju Spółki - w służbie mieszkańcom Warszawy i gmin ościennych. Podejmowane przez nas na co dzień działania i inicjatywy powinny być elementem realizowanej Strategii, a tym samym wypełnianej przez Spółkę misji i wizji.

Jako odzwierciedlenie misji i wizji Spółki w opracowanej Strategii na lata 2018 - 2027 wyznaczonych zostało 5 celów strategicznych, do realizacji których dążyć będzie Spółka w perspektywie następnych 10 lat:

- *Dbalność o mieszkańców,*
- *Ochrona środowiska naturalnego,*
- *Optymalizacja efektywności funkcjonowania,*
- *Zwiększenie bezpieczeństwa,*
- *Innowacyjne zarządzanie i rozwój bazy aktywów.*

Cele strategiczne podzielone zostały na 15 inicjatyw, na które składa się łącznie 45 zadań. Wszystkie zadania zostały dokładnie zdefiniowane i określono dla każdego z nich harmonogram realizacji. Ta część Strategii powstała przy aktywnym zaangażowaniu przedstawicieli naszej Spółki i była przedmiotem, bardzo gorących niekiedy, dyskusji. Powyższy schemat prezentuje główne inicjatywy składające się na poszczególne cele strategiczne.

Przyjęta przez Walne Zgromadzenie Strategia nie ogranicza się wyłącznie do stwierdzenia co należy zrobić. W Strategii zostały również określone mierniki realizacji celów strategicznych, które będą okresowo monitorowane, aby na bieżąco określać jakie są postępy w realizacji Strategii. Nad postępiami w realizacji Strategii na bieżąco będzie czuwał Dział Zarządzania Strategicznego w Pionie Planowania i Nadzoru. Określone w Strategii cele, inicjatywy i zadania znajdują także swoje odzwierciedlenie w celach kwartalnych i rocznych stawianych w Systemie Zarządzania przez Cele.

Pamiętajmy, że za realizację Strategii odpowiedzialni jesteśmy my wszyscy. Aby

odpowiednio przydzielić zadania, w dniu 8 listopada 2018 r. Zarząd Spółki ustalił listę jednostek funkcjonalnych odpowiedzialnych za realizację poszczególnych zadań strategicznych, a także listę jednostek wspierających realizację tych zadań. Każdy z nas będzie mieć zatem udział w osiągnięciu celów strategicznych Spółki zgodnie z jej misją i wizją.

Podsumowując, przyjęta Strategia jest podstawowym dokumentem, który wyznacza kierunki działania Spółki, zarówno poprzez określenie nowych zadań do wykonania, jak również poprzez usystematyzowanie dotychczas podejmowanych działań. Szczególnie istotne dla skutecznego wdrożenia Strategii, ze względu na jej kompleksowy charakter, jest zapewnienie niezbędnych zasobów do realizacji poszczególnych zadań (w tym finansowych, osobowych i technicznych). Istotnym czynnikiem sukcesu we wdrożeniu Strategii jest również odpowiednie zaplanowanie celów na rok 2019 i kolejne lata, a także właściwe określenie zadań, tak aby ich realizacja doprowadziła do osiągnięcia zakładanych celów strategicznych. Ważne jest, abyśmy wszyscy zdali sobie sprawę, że każdy z nas, realizując swoje cele i wykazując odpowiednie zaangażowanie, będzie również przyczyniać się do umacniania pozycji Spółki i przybliżać ją do osiągnięcia zamierzonych wyników.



Rekordowy IV Rodzinny Bieg

Wniedzielę 14 października br. na Stacji Filtrów odbył się 4. Rodzinny Bieg Wodociągowca. Uczestnikom sprzyjała piękna, słoneczna aura. Bieg o godz. 12.00. rozpoczęły dzieci, które na swojej trasie wokół parkingu przed budynkiem dawnego magazynu w ciągu 10 min. przebiegły 421 okrążeń. Dorośli wyruszyli 20 min później, pokonując przez godzinę 328 pętli wokół pięciu grup filtrów powolnych. Każda z nich mierzyła 1,1 km. Łącznie wszyscy uczestnicy imprezy przebiegli dystans 400 km – to **mniej więcej odległość z Warszawy do Gdyni!** – ustanawiając tym samym nowy rekord naszej charytatywnej imprezy. W ubiegłym roku pokonany został dystans o 40 km krótszy.

Za każde przebiegnięte okrążenie każdy z uczestników biegu otrzymywał kolorową frotkę. Wśród dzieci najwięcej, bo 17, zebrał Janek Kałuża. Tuż za nim znaleźli się Aisza Atef (16 frotek), Ania Kałuża oraz Paweł Kotowski (po 15 frotek). Najmłodszą uczestniczką biegu była Lena Brańska (5 miesięcy). Wśród dorosłych najszybszymi na trasie byli bracia: Adam i Michał Rak, Grzegorz Zychalak, Marcin Czajkowski oraz Sylwester Kotowski – każdy z nich w ciągu godziny przebiegł ponad 13 km.



Wszystkich biegaczy dopingował Pan Prezes Jerzy Starzyński. Dekorował medalami tych, którzy wbiegali na metę, a najlepszym wręczył upominki.

Po zakończonym biegu zmęczeni sportowcy mogli odpocząć na leżakach, a także wyrównać poziom straconych kalorii, jedząc pyszną zupę. Piękna, niemalże letnia pogoda, rodzinna atmosfera panująca na Stacji Filtrów sprawiły, że uczestnicy niechętnie rozchodzili się do domów.

Decyzją Zarządu każdy przebiegnięty kilometr wart był 20 zł. Dzięki dużej frekwencji, zaangażowaniu i sportowej determinacji udało nam się „zarobić” 8000 zł. Połowa tej kwoty trafi do Fundacji Domu Baudouina, działającej przy Domu Dziecka nr 15 i pokryje koszt dwutygodniowego turnusu rehabilitacyjnego dla podopiecznego fundacji. Pozostałe pieniądze przekazane zostaną na rzecz Stowarzyszenia „Wspólnymi Siłami”, potocznie zwanego Domem Samotnych Matek z Dziećmi.

Wszystkim uczestnikom Biegu Wodociągowca z całego serca dziękujemy i liczymy na nowy rekord w przyszłym roku.



Wodociągowca





Rozwiń swój angielski on-line!

16 listopada oddaliśmy do dyspozycji naszych Pracowników nowoczesny kurs języka angielskiego on-line na platformie eTutor.pl.

Cieszymy się, że tak wielu z nas chce inwestować w swój rozwój i chętnie korzysta z platformy, nawet codziennie! Jednocześnie, jeżeli ktoś ma ochotę udoskonalić swój język angielski, gorąco zachęcamy do zalogowania się na stronie www.etutor.pl/zapisy/mpwik-warszawa.

W ramach kursu e-learnigowego mają Państwo możliwość skorzystania z pięciu podstawowych metod wykorzystywanych podczas zajęć językowych: rozumienie ze słuchu, czytanie, słownictwo, pisanie oraz wymowa. Dodatkowo,

otrzymują Państwo dostęp do ponad 800 lekcji na różnych poziomach (od A1 do C2) realizowanych w formie multimedialnych materiałów z wykorzystaniem filmów wideo, podcastów dźwiękowych oraz nagrań dialogów z udziałem native speaker'ów. W przypadku trudności z poszczególnymi sentencjami, platforma umożliwi indywidualnie zarządzanie przez każdego użytkownika systemem powtórek, które wspomagają skuteczną i efektywną naukę języka angielskiego.



Kurs eTutor jest zintegrowany z multimedialnym słownikiem Diki.pl, posiadającym dostęp do ponad 50 słowników tematycznych i branżowych. W dogodnym dla każdego momencie możemy poznać słówka z zakresu Business English a przed planowanym urlopem odkryć zwroty z lekcji Travel English, przydatne podczas bliższych i dalszych podróży.

Kurs możemy realizować poprzez platformę z wykorzystaniem komputera, jak i poprzez aplikację mobilną. Dzięki temu, dostępem możemy cieszyć się 24h na dobę,

gdziekolwiek jesteśmy!

Zachęcamy, aby w długie jesienne wieczory z kubkiem gorącej herbaty zaszyć się w przytulnym miejscu i odkryć możliwości, jakie daje nam nauka języka angielskiego poprzez platformę eTutor. Jest to dużo prostsze i przyjemniejsze niż nam się wydaje.

Więcej informacji można uzyskać kontaktując się z Pracownikami Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz poprzez adres e-mail: szkolenia@mpwik.com.pl.

Więcej informacji można uzyskać kontaktując się z Pracownikami Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz poprzez adres e-mail: szkolenia@mpwik.com.pl.

Badanie kultury BHP

W trosce o coraz lepsze warunki bezpieczeństwa i higieny pracy w Spółce w listopadzie 2018 roku rozpoczęła się realizacja projektu „Diagnoza Kultury BHP w Spółce”. To pierwsze tego rodzaju przedsięwzięcie w naszym przedsiębiorstwie.

Niezmiernie ważną rolę w budowaniu kultury BHP w naszej społeczności odgrywa codzienna postawa Pracowników. Ma na nią wpływ wiele czynników, jak np.: zaangażowanie osób kierujących Pracownikami na rzecz BHP, warunki i komfort pracy, komunikacja oraz relacje międzyludzkie.

Badanie rozpoczęło się od ankiety skierowanej do wszystkich Pracowników Spółki. Kolejnym etapem są trwające i realizowane przez konsultanta zewnętrznego spotkania z Pracownikami w celu zdobycia jak najbardziej szczegółowych informacji, dotyczących uwarunkowań w zakresie BHP, występujących w poszczególnych zakładach. Wynikiem końcowym diagnozy będą wnioski i wskazówki, co do dalszych działań w tym zakresie.

Dział BHP serdecznie dziękuje za pośrednictwem naszego kwartalnika osobom, które wzięły udział w badaniu i wyraziły swoją opinię wypełniając ankietę bądź poświęcając swój czas na rozmowę z konsultantem. – To właśnie Państwa udział i zaangażowanie będzie miało kluczowy wpływ na rezultaty badania. Jesteśmy przekonani, że Państwa pomoc przyczyni się do stworzenia w Spółce jeszcze lepszych warunków pracy – czytamy w nadesłanej do redakcji informacji Działu BHP.

13 pracowników poprowadzi zajęcia w Spółce

Ruszyły szkolenia dla trenerów wewnętrznych

Pod koniec sierpnia 2018 r. w Spółce ruszyła rekrutacja do programu „Trener wewnętrzny” zainicjowana przez Pion Spraw Pracowniczych. Swoją kandydaturę do uczestnictwa w projekcie zgłosiło 13 uczestników, którzy chcieliby dzielić się wiedzą z innymi Pracownikami oraz rozwijać swój warsztat i kompetencje trenerskie.

Wśród osób zainteresowanych udziałem w projekcie byli przedstawiciele różnych komórek organizacyjnych: BOS, JRP, POR, PPN, PRO, PSC, PSP oraz PWO,

dzięki temu powstała możliwość realizowania różnorodnych tematów przyszłych szkoleń dla Pracowników Spółki.

Spotkanie inauguracyjne kandydatów na trenerów wewnętrznych odbyło się 27 października, podczas którego grupa miała okazję poznać się, podzielić się pomysłami, a także poznać wyzwanie, z którym będą mogli zmierzyć się w przyszłości.

Pierwszy etap projektu zakłada udział w dedykowanym szkoleniu zamkniętym „Train the Trainer”, które pozwoli zbu-

dować własny styl prowadzenia zajęć, tworzyć szkolenia w oparciu o różnorodne techniki oraz wskaże skuteczne metody radzenia sobie z treścią i stresem. Szkolenie będzie miało swoją kontynuację w przyszłym roku, a uczestnicy poszerzą swoje umiejętności o element badania potrzeb czy tworzenia własnych narzędzi szkoleniowych. Okazją do prezentowania zdobytych umiejętności będą także cykliczne spotkania grupy, podczas których uczestnicy będą mogli zaprezentować swój warsztat

oraz przedstawić próbki swojej pracy. Regularne treningi stworzą przestrzeń do wymiany doświadczeń, doskonalenia warsztatu oraz dzielenia się wskazówkami i radami.

Projekt zakłada wsparcie organizacyjne ze strony Pracowników Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Wspólne działania pozwolą na przygotowanie trenerów wewnętrznych do spotkania z Pracownikami Spółki podczas szkoleń oraz spotkań w ramach dzielenia się wiedzą, o których będziemy Państwa informować.



Program stypendialny MPWiK w m.st. Warszawie S.A.

Spółka pomaga młodym naukowcom

W październiku 2018 r. rozpoczęła się kolejna, piąta edycja programu stypendialnego prowadzonego przez naszą Spółkę. Rekomendacje otrzymało czterech doktorantów. Po raz pierwszy jest w tym gronie osoba, która przygotowuje pracę związaną z ujmowaniem wody.

DR SYLWIA CIEKAŃSKA
Dział Organizacji i Koordynacji

Głównym założeniem programu stypendialnego jest wspieranie utalentowanych studentów studiów drugiego stopnia oraz doktorantów uczelni wyższych, którzy zdecydowali się napisać prace dyplomowe bądź rozprawy doktorskie o tematyce związanej z działalnością Spółki. Spośród licznych zgłoszeń do tegorocznej edycji Kapituła programu stypendialnego wyłoniła czterech kandydatów, którzy podpiszą umowy z MPWiK

Pion Wody rekomenduje

W ostatnich edycjach programu zdecydowaną większość stypendystów stanowiły osoby zainteresowane problematyką oczyszczania ścieków. Tym razem w tym gronie mamy doktora, który zajmuje się tematem związanym z ujmowaniem wody. To Piotr Bartoń ze Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, który ukończył Wydział Geologii na specjalności hydrogeologia Uniwersytetu Warszawskiego. Temat jego dysertacji brzmi „Morfodynamika koryta Wisły w Warszawie i jej znaczenie dla warunków eksploatacji ujęć podziemnych wody”. Kandydata zarekomendował jego opiekun naukowy dr hab. Tomasz Falkowski z Zakładu Hydrogeologii Wydziału Budownictwa i Inżynierii Środowiska SGGW w Warszawie, przedstawiając go jako osobę o wysokich predyspozycjach do pracy naukowej.

Efekty badań doktoranta z SGGW mogą być bardzo przy-

MIEJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI W M. ST. WARSZAWIE S.P.A.

STYPENDIUM MAGISTERSKIE I DOKTORANCKIE

FUNDOWANE PRZEZ MIEJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI W M. ST. WARSZAWIE S.A.

Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w m. st. Warszawie S.A., we współpracy z partnerami uczelniami wyższymi zaprasza studentów studiów magisterskich i doktoranckich do udziału w programie stypendialnym.

**UBIEGAJĄC SIĘ O STYPENDIUM
DAJESZ SOBIE SZANSĘ NA:**

- pozyskanie środków na realizację innowacyjnego projektu naukowego związanego z branżą wodociągowo-kanalizacyjną
- przeprowadzenie badań w najnowocześniejszym przedsiębiorstwie wodociągowo-kanalizacyjnym w Polsce
- pozyskanie praktycznej wiedzy od fachowców, którzy w branży wodociągowo-kanalizacyjnej pracują od wielu lat
- zaprezentowanie się z jak najlepszej strony potencjalnemu pracodawcy

Regularnym zwolnieniem obywateli naszego kraju udzielenie się o przyznaniu stypendium kierownicy pof / na stronie internetowej Spółki pod adresem: www.mpwik.com.pl w sekcji KARIERA/Program stypendialny.

datne dla Spółki. Dyrektor Pionu Wody Rafał Chiniewicz ocenia zaproponowany przez niego temat jako potencjalne źródło pozyskania ważnych i interesujących informacji na temat obecnego stanu koryta rzeki Wisły, jak również tego, co będzie się z nim działo w przyszłości: – Z zainteresowaniem czekam na efekty i wyniki badań naukowych pana Piotra – dodaje dyr. Rafał Chiniewicz.

Kontynuowane badania

W gronie tegorocznych stypendystów znalazły się także

trzy doktorantki z Politechniki Warszawskiej, które po raz kolejny uczestniczą w programie. Agnieszka Garlicka zajmuje się tematem „Analiza możliwości wykorzystania hydrodynamicznej dezintegracji osadów nadmiernych do zwiększenia efektywności fermentacji metanowej”. Katarzyna Sytek-Schmeichel bada „Wpływ stężenia tlenu na efektywność i przebieg usuwania biogenów w reaktorach porcjowych” a Justyna Walczak pisze pracę „Zdezintegrowane mechanicz-

ne osady ściekowe jako źródło węgla organicznego do wspomaganie usuwania ze ścieków związków biogenych”.

Szansa na rozwój zawodowy

To już piąta edycja programu stypendialnego, adresowanego do studentów i doktorantów renomowanych uczelni, z którymi MPWiK zawarło porozumienie ramowe o współpracy naukowo-technicznej: Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Politechniki Warszawskiej, SGGW i Wojskowej Akademii Technicznej. Przedstawiciele tych uczelni wchodzi w skład Kapituły programu stypendialnego, której zadaniem jest rekomendacja kandydatów. Warunkiem otrzymania stypendium fundowanego przez naszą Spółkę jest m.in. uzyskanie wysokiej średniej ocen, a także przedstawienie pozytywnej opinii promotora pracy dyplomowej lub rozprawy doktorskiej.

Program stypendialny to nie tylko pomoc finansowa dla studenta czy doktoranta, ale przede wszystkim szansa na rozwój zawodowy i możliwość podjęcia pracy na rzecz Spółki po zdobyciu dyplomu. Warto podkreślić, iż w trakcie procesu rekrutacyjnego na stanowiska specjalistyczne w naszej Spółce, stypendyści będą traktowani priorytetowo. Do udziału w kolejnej edycji programu stypendialnego mogą również zgłaszać się Pracownicy naszej Spółki, którzy zadeklarują temat pracy dyplomowej lub rozprawy doktorskiej, związanej z przedmiotem działalności MPWiK – zaproponowany przez Spółkę lub własny.





Imprezy miejskie z wars

W tym roku wysokie temperatury trwały bardzo długo, dlatego warszawska kranówka cieszyła się niezwykle wysokim powodzeniem. We wrześniu i październiku nie zwalnialiśmy. Beczkowozy z wodą udostępnialiśmy na koncerty, pikniki, festiwale, aktywności sportowe, parafiadę i inne imprezy. Tylko we wrześniu wzięliśmy udział w 115 wydarzeniach. A kwartał zamknęliśmy liczbą 150 imprez. Misją Spółki jest m.in. zwiększanie świadomości mieszkańców, że warszawską kranówkę warto pić, dlatego beczkowozy można było zobaczyć w większości dzielnic miasta.



Dni Transportu Publicznego.

22 września w zajezdni MZA przy ul. Ostrobramskiej na mieszkańców Warszawy czekały zabytkowe autobusy, pokaz ratowników drogowych, konkursy dla dzieci i dorosłych, pojazdy elektryczne, gazowe i hybrydowe, które są przyszłością warszawskiego transportu publicznego, oraz beczkowóz z warszawska kranówką.



Dzień Ziemiaka.

28 września w Szkole Podstawowej nr 143 odbył się festyn rodzinny, który był miejscem pokazów i występów artystycznych. Uczniowie prezentowali swoje wokalne i taneczne talenty. Na najmłodszych czekał plac zabaw z dmuchanymi atrakcjami, a dla wszystkich stoisko serwujące potrawy ziemniaczane i dania z grilla. Nie imprezie nie mogło zabraknąć Kropelka ani warszawskiej kranówki.



XXI Ogólnopolski Zlot Kadry

Gromad Zuchowych. W dniach 21-23 września do Warszawy przyjechało 230 osób w wieku 15-26 lat. W trakcie warsztatów złotych został poruszony temat wychowania przyrodniczego, a uczestnicy odpowiadali na pytania, dlaczego nie warto za każdym razem kupować plastikowych, jednorazowych butelek i jak w zmieniającym się klimacie ważne jest spożywanie odpowiedniej ilości płynów.



30. Międzynarodowa Parafiada

Dzieci i Młodzieży. Impreza trwała tydzień i była świetną okazją, by poznać rówieśników z różnych krajów podczas sportowej, intelektualnej i artystycznej rywalizacji.



Święto Wisły 2018.

9 września przypadła 11 edycja wydarzenia promującego Wisłę, która nawiązywała do setnej rocznicy odzyskania niepodległości. Na wieczorną poradę łodzi w biało-czerwonych barwach wypłynęły jednostki należące do Spółki.



Drugie życie starych rzeczy.

Na uczestników ekopikniku na Podzamczu przy fontannach czekały przeróżne warsztaty, a pracownicy laboratorium chemicznego Spółki przygotowali warsztaty chemiczne dla najmłodszych.



Blogerzy w Stacji Filtrów.

11 października popularni w sieci blogerzy goście odwiedzili laboratorium Spółki, gdzie odbył się pokaz sprzętu oraz warsztaty testowania smaku i zapachu wody. Wydarzenie zostało zorganizowane w celu promocji picia warszawskiej kranówki.

zawszką kranówką



21 urodziny Dyzia. 24 września urodzinowy piknik w Muzeum Geologicznym odwiedziło około 2000 gości, którzy chętnie brali udział w warsztatach i grach oraz zwiedzali muzeum. Na gości czekały materiały edukacyjne oraz warszawska kranówka. Przyjęcie urodzinowe zdecydowanie się udało.



Warszawska Olimpiada Młodzieży. Olimpiada to cykliczne sportowe wydarzenie. W tym roku przypadło na 4 września i mimo jesiennej pogody 2500 dzieci chętnie korzystało z beczkowitzu z wodą.



Dni Targówka. Dwudniowy festyn (8-9 września), na którym zaśpiewali popularni artyści: Kayah, Natalia Nykiel i Sidney Polak. Oprócz koncertów mieszkańcy Targówka mogli liczyć na wiele innych atrakcji i aktywności, m.in. Kropielek częstował słodyczami, a warszawska kranówka gasiła pragnienie.



Europejski Tydzień Sportu. W tym roku sportowe imprezy pod egidą Komisji Europejskiej odbyły się na placu Teatralnym (23-30 września). Organizatorzy przewidzieli dla uczestników spotkania z gwiazdami sportu i treningi. Oczywiście nie mogło zabraknąć warszawskiej kranówki.



Warszawskie opowieści. Cieszące się ogromnym powodzeniem wśród małych warszawiaków i ich rodziców „Warszawskie opowieści” wróciły. Spotkania z legendarnymi bohaterami w tym roku odbywają się w Pałacu Kultury i Nauki do końca grudnia. Zajęcia są bezpłatne a na uczestników Opowieści zawsze czeka warszawska kranówka.



Europa zmienia metropolię warszawską. 4 września w Multimedialnym Parku Fontann odbył się piknik rodzinny. Celem było pokazanie, jak zmienia się stolica. Spółka przygotowała stoisko, na którym informowała o bieżących inwestycjach.



X Koncert Niepodległości. 11 listopada w Muzeum Powstania Warszawskiego odbył się niezwykle koncert, na którym każdy z utworów został pokazany w kontekście historycznym i opowiadał o najważniejszych wydarzeniach w dziejach Polski.



Warszawski korowód poloneza. 29 września ulicami Warszawy i placem Teatralnym przejechał „Warszawski korowód poloneza”. Podczas tego wydarzenia najstarszy taniec narodowy zatańczyli warszawiacy z okazji 100-lecia odzyskania przez Polskę niepodległości. Nie mogło zabraknąć warszawskiej kranówki.



30 Bieg Niepodległości. Wydarzenie cykliczne organizowane w ramach warszawskiej triady biegowej organizowane przez Aktywną Warszawę. W biegu uczestniczyło wielu pracowników Spółki, nagrody wręczała Pani Prezes B. Pacholec a podczas imprezy można było się napić warszawskiej kranówki.

Strony przygotowała
Monika Pisarczyk



SPÓŁKA PARTNEREM PAŹDZIERNIKOWEGO FESTIWALU W STOLICY

Wodociągi Warszawskie w „Przestrzeni Wolności”

Z okazji obchodów setnej rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości 13 października na Krakowskim Przedmieściu odbył się festiwal „Przestrzeń Wolności”. Partnerem całodniowego wydarzenia organizowanego przez Urząd m.st. Warszawy została nasza Spółka.

Przyszły tysiące warszawiaków, pogoda była piękna. Nasze stoisko mieściło się w dużej hali namiotowej w pobliżu kościoła św. Anny. Przygotowaliśmy dla mieszkańców, przede wszystkim dzieci, mnóstwo atrakcji. Po wejściu do namiotu najmłodszy mogli wziąć udział w wielu grach, zabawach i konkursach z za-

kresu edukacji ekologicznej. Za rozwiązanie wszystkich zadań na specjalnie przygotowanej trasie dostawali zestaw prezentów. Dzieci m.in. budowały wieżę z kubeczków na warszawską kranówkę, układały puzzle z obiektami Wodociągów Warszawskich, znajdowały na mapie Grubą Kaškę.

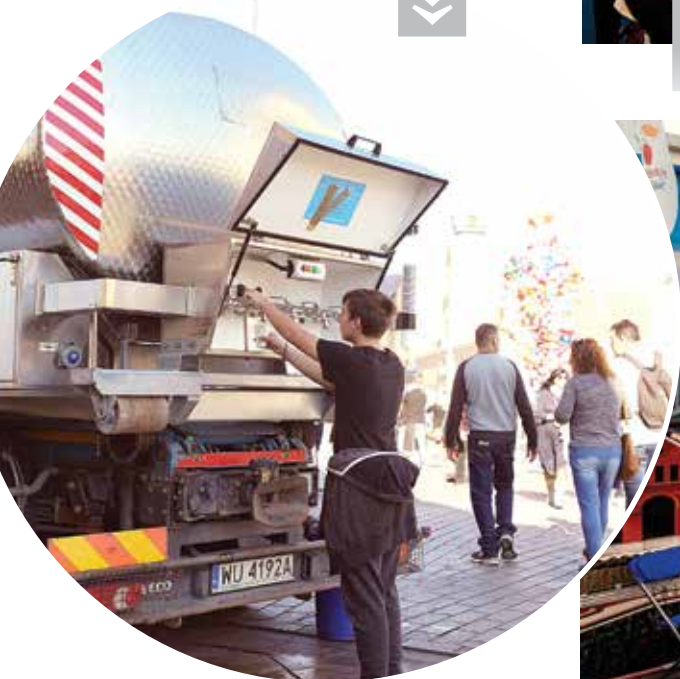
Uwagę warszawiaków przyciągały też inne nasze atrakcje. Wielkim zainteresowaniem cieszyły się doświadczenia fizyczno-

-chemiczne, które prezentował na skwerze Hoovera Zakład Laboratoriów. Największy zachwyt najmłodszych wzbudzały eksperymenty z cieczą nienewtonowską. Natomiast osoby, które spacerowały Krakowskim Przedmieściem, mogły obejrzeć wystawę plenerową „Alfabet Wodociągów Warszawskich” przygotowaną z okazji 100-lecia odzyskania niepodległości przez Polskę.



Zakład Laboratoriów przygotował atrakcyjne doświadczenia

Kranówka cieszyła się powodzeniem



Stoisko MPWiK mieściło się w dużym namiocie





Dzieci m.in. ustawiały wieże z kubków na warszawską kranówkę

Uczestnicy imprezy oglądali również z zainteresowaniem wystawę nowoczesnych pojazdów Spółki wyposażonych w sprzęt przydatny w pracach eksploatacyjnych na sieci. Na trasie od pomnika Kopernika do pl. Zamkowego stały nasze stoiska z aromatyczną herbatą oraz pyszną zupą przyrządzonymi na bazie warszawskiej kranówki.

Podczas festiwalu odbyła się parada, podczas której rekonstruktorzy ubrani byli w stroje z minionych wieków. Na balkonie hotelu Bristol wystąpiło trzech śpiewaków operowych: Leszek Świdziński, Mateusz Zajdel i Witold Matulka. Punktem kulminacyjnym imprezy było zakopanie kapsuły czasu, w której umieszczone zostały wpisy warszawiaków, w tym życzenia zbierane w naszej Spółce. Zwieńczeniem festiwalu był koncert z udziałem m.in.: Małgorzaty Ostrowskiej, Eweliny Lisowskiej, Andrzeja Krzywego, Łukasza Zagrobelnego. Artyści odśpiewali wspólnie „Sen o Warszawie”.

MP, TZ, OT



Fot. Archiwum MPWiK

SPECJALNA FOTOGALERIA UTWORZONA ZE ZDJĘĆ DZIECI NASZYCH KOLEŻANEK I KOLEGÓW, KTÓRE URODZIŁY SIĘ W MIJAJĄCYM ROKU



16.02.2018
Zosia Madeja



8.03.2018
Wojciech Wasilewski



19.03.2018
Kacper Dudewicz



27.03.2018
Gabriela Cinkusz



27.04.2018
Hania Dąbek



7.06.2018
Kinga Tomaszewska



1.08.2018
Aleksander Piotrowski



25.09.2018
Mikołaj Kaczmarek



24.11.2018
Antoni Kołakowski



Miliony danych przetwarzamy na użyteczne informacje

Postanowiliśmy przybliżyć Czytelnikom, czym zajmuje się Dział GIS utworzony w Pionie Rozwoju w październiku 2017 r. W jego strukturze funkcjonują dwa wydziały – Systemu Informacji Przestrzennej (WIS) oraz Strategii i Modelowania (WSM). WSM aktualizuje i obsługuje matematyczne modele sieci wodociągowej i kanalizacyjnej, sporządza symulacje modelowe dla jednostek funkcjonalnych, w tym dla potrzeb określania strategicznych kierunków rozwoju sieci oraz opiniowania planów inwestycyjnych i modernizacyjnych Spółki. Natomiast WIS zajmuje się budową i utrzymaniem systemu GIS.

Po co nam w Spółce system GIS?

Najkrócej mówiąc do sprawnego zarządzania infrastrukturą techniczną Spółki oraz planowania jej rozwoju. GIS odpowiada na podstawowe pytania, jakie stawiają sobie pracownicy firm zajmujących się obsługą urządzeń i obiektów na dużym obszarze, czyli: co jest?, gdzie jest? i jakie jest?. To podstawowa wiedza potrzebna do sprawnego eksploatacji i rozwoju sieci. GIS jest częścią zintegrowanego systemu zarządzania majątkiem sieciowym MB_GIS_Utility. Zintegrowany oznacza, że system zbiera różne dane, z wielu źródeł i łączy, integruje je ze sobą tak, by dostarczał użytecznej informacji.

Proszę wymienić trzy najważniejsze zadania GIS.

Po pierwsze – dostarcza informacji o infrastrukturze administrowanej przez Spółkę. Po drugie – pomaga w planowaniu rozwoju sieci wodociągowej i kanalizacyjnej i po trzecie – usprawnia pracę ekip eksploatacyjnych.

Czy nasz GIS jest „systemem interoperacyjnym”?

Tak. System jest w pełni interoperacyjny, czyli pozwala na integrację z innymi zewnętrznymi systemami, które obecnie funkcjonują w Spółce, oraz takimi, które mogą funkcjono-

wać w przyszłości. W tym momencie GIS jest zintegrowany z systemami EEWA, IFS Inwestycje, SCADA, bazą środków trwałych. W ramach całego systemu MB_GIS_Utility dodatkowo jest zintegrowany z systemem IFS oraz laboratorium.

Czy jest Pan zadowolony z systemu GIS w Spółce?

Jestem coraz bardziej zadowolony, ale mam też świadomość, ile wymaga jeszcze pracy, aby jego możliwości mogły być w pełni wykorzystane. Wiemy, co jest jeszcze do zrobienia, wiemy, jak to zrobić, pozostaje tylko najtrudniejsze, czyli wykonanie tej pracy (*śmiech*). Na bieżąco jesteśmy w kontakcie z „gisowcami” z innych dużych spółek wodociągowo-kanalizacyjnych, wymieniamy się doświadczeniami, porównujemy jakość naszych systemów. W tym porównaniu wypadamy bardzo dobrze, ale nasze ambicje sięgają znacznie dalej. Wdrażamy nowe funkcjonalności, ciągle poprawiamy jakość danych w systemie, ale chcemy również zasilać system danymi z kolejnych obszarów działalności Spółki, integrować GIS z następnymi systemami.

Co jest mocną stroną naszego GIS?

Najmocniejszą stroną naszego systemu jest zakres danych przechowywanych w systemie. Nie chcę robić teraz wyliczanki, ale warto wymienić, że w obszarze sieci wodociągowej i kanalizacyjnej gromadzimy dane od planowanych inwestycji, przez projekty techniczne, aż po istniejące obiekty. Dodatkowo system jest zasilony w dane o przyłączach, punktach rozliczeniowych, wodomierzach, wydanych warunkach technicznych na rozwój sieci, wszystkich zrealizowanych pracach eksploatacyjnych oraz w dane referencyjne, takie jak: ulice, adresy, działki ewidencyjne, mapy zasadnicze, zdjęcia lotnicze itd. Jest tego naprawdę bardzo dużo.

Może Pan określić, jaki jest zakres danych?

Zakres zgromadzonych danych bardzo dobrze oddaje liczba 114 336 869. Tyle rekordów zawiera główna tabela, w której zapisana jest większość parametrów opisowych obiektów zarejestrowanych w bazie danych.

A czy nasz system ma słabości?

Nie posiadamy kompletu danych o każdym obiekcie. Źródłem danych GIS jest głównie dokumentacja techniczna. Bywały okresy w historii Spółki, że nie zawsze zawierała ona wszystkie dane, jakich byśmy oczekiwali, i które są potrzebne do tego, by system mógł być w pełni wykorzystywany. Ponadto, wtedy gdy system w Spółce był projektowany i budowany, zakres jego planowanego wykorzystania był inny niż obecnie. Zakres danych opisowych obiektów był skromniejszy. Wraz z rozwojem systemu rosną i oczekiwania, co wymusza potrzebę wprowadzania dodatkowych danych o obiektach, co z uwagi na ich liczbę jest procesem niezwykle pracochłonnym.

Jak należy dbać o system GIS?

Trzeba dbać o jakość i aktualność danych, wdrażanie nowych funkcjonalności tak, by zaspokoić potrzeby użytkowników, ale również zwiększać świadomość pracowników Spółki w zakresie możliwych nowych zastosowań systemu. W tym celu organizujemy szkolenia, wychodzimy z inicjatywami nowych funkcjonalności, zapraszamy użytkowników na konferencje branżowe, tak aby mogli poszerzyć swoją wiedzę.

A na czym polega dbanie o jakość danych?

Dane są najważniejszym składnikiem systemu GIS. Systemy, aplikacje, bazy danych możemy mieć różne, możemy je modyfikować, wymieniać, ale bez dobrych danych są one nieużyteczne. Dlatego przykładamy największą wagę do tego, aby dane wprowadzane do systemu były najwyższej jakości.

Czy praca z bazami danych jest trudna?

Wymaga odpowiedniej wiedzy i kompetencji. Jestem bardzo zadowolony z zespołu, jaki udało się nam zbudować. Mimo to ciągle powiększamy nasze kompetencje. W tym roku wszyscy uczestniczyli w specjalistycznych kursach, które zwiększyły ich umiejętności w zakresie analizy danych. Dodatkowo wielu z nich rozwija się samodzielnie.

Jakie są obecnie priorytety Działu GIS?

Dział GIS ma listę zadań do realizacji i jak na nią patrzeć, to niestety niemal wszystko

Montaż przepływomierza na magistrali wodociągowej



PRZESTRZENNEJ W DZIALE GIS

wydaje się być priorytetem. Bardzo ważne jest to, aby dostosować dane o sieci kanalizacyjnej do takiej formy, aby umożliwiła wdrożenie szczegółowego modelu tej sieci. Kolejne ważne zadanie wiąże się z integracją systemu GIS z systemem bilingowym. Jednym z głównych celów Spółki jest ograniczenie strat wody. Między innymi do tego celu będzie służył w przyszłości model wodociągowy. Do wykonania analizy określenia obszarów, gdzie występują znaczące straty wody, model potrzebuje m.in. informacji o lokalizacji wodomierzy głównych wraz z informacją o wielkości zużycia wody w zadanym okresie. I tu konieczna jest pełna integracja bazy adresowej systemu GIS i systemu bilingowego. Każdemu wodomierzowi głównemu musimy przypisać w GIS poprawną lokalizację na mapie. Zadanie nie jest proste, ale dziś 97% wodomierzy głównych jest już powiązanych z GIS.

Kolejnym zadaniem priorytetowym jest powiązanie każdego budynku, do którego dostarczana jest woda, oraz takiego, od którego odprowadzane są ścieki, z siecią wodociągową i kanalizacyjną. Do tego celu potrzebujemy wiedzy o usytuowaniu sieci wewnętrznej za przyłączem. Niestety tej informacji często nie ma w dokumentacji technicznej i jedynym źródłem jest mapa zasadnicza. Podczas awarii, jeżeli zamykamy wodę na jakimś odcinku, powinniśmy otrzymać pełną listę adresów, które tej wody będą pozbawione, zawierającą również te adresy, które są podłączone do sieci wewnętrznej za przyłączem, i które nie rozliczają się bezpośrednio ze Spółką. Tam również mieszkają ludzie, dla których Spółka świadczy usługi. Poza tym organy centralne i samorządowe oczekują bardzo szczegółowych zestawień. Zgromadzenie takich informacji jest zadaniem bardzo pracochłonnym.

I jeszcze jedno. Bardzo zależy mi na tym, aby Spółka miała bezpłatny dostęp do aktualnych map zasadniczych oraz danych ewidencji gruntów i budynków. W tym roku udało się uruchomić w systemie zewnętrzne serwisy WMS prezentujące te dane w formie danych podkładowych. Staramy się jednak pozyskać te dane w formie wektorowej, pozwalającej na wykonywanie analiz atrybutowych i przestrzennych. To od kilku lat nasz cel i marzenie. Mam nadzieję, że uda się je spełnić w roku 2019.

Czy współpracujecie z innymi komórkami Spółki?

Taka współpraca jest konieczna. Dane do systemu są wprowadzane przez różne komórki. Również od jakości ich pracy zależy jakość danych w systemie. Koleżanka często powtarza angielskie powiedzenie „Garbage in, garbage out” (śmieci wprowadzone dają śmieciowe wyniki). I to jest sedno problemu, z jakim się zmagamy na co dzień. Jeżeli chcemy otrzymywać wartościowe wyniki analiz, to system musi posiadać wartościowe dane. Staramy się

wspierać inne komórki Spółki w ich wprowadzaniu. Wskazujemy na nieprawidłowości oraz braki. Współpraca jest konieczna również z tego powodu, że w systemie gromadzimy dane pochodzące z różnych źródeł. Zdarza się, że są one wzajemnie sprzeczne. Wówczas wspólnie musimy te sprzeczności wyjaśniać. Stanem docelowym jest zapewnienie takiej sytuacji, że zestawienie wygenerowane z dwóch różnych systemów w tym samym zakresie rzeczowym powinno dać identyczne wyniki. Szczególnie ważna jest dla nas dobra współpraca z zakładami eksploatacji sieci. Z uwagi na braki w dokumentacji często musimy je prosić o kontrolę obiektów w terenie.

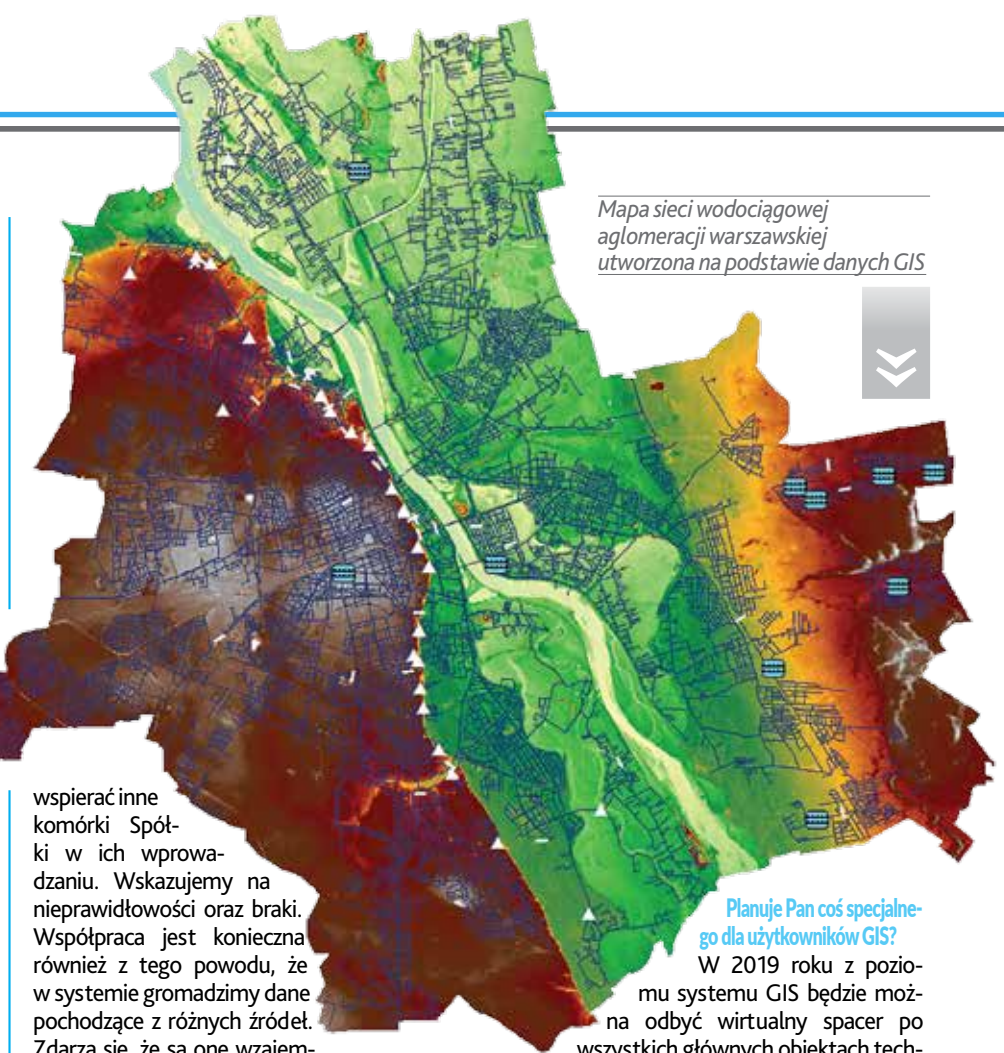
Kiedy zakończą się prace w GIS?

Prace w GIS nigdy się nie skończą (*śmiech*). Sieć ciągle się rozbudowuje, zmienia. Te wszystkie zmiany musimy odzwierciedlać w systemie. Dodatkowo wraz ze wzrostem liczby i poprawą jakości danych w systemie rośnie liczba jego użytkowników. Ci z kolei mają nowe potrzeby w zakresie funkcjonalności systemu. To swoiste perpetuum mobile. Czasem sam się zastanawiam, jak ten system będzie wyglądał np. za 20 lat.

I jak będzie wyglądał?

Prawdopodobnie będzie bardziej elastyczny. Będzie dawał większą możliwość indywidualnego dostosowania do potrzeb użytkownika. Na przykład pani czy pan w księgowości będą mogli zbudować własny interfejs pod kątem automatycznie odświeżających się zestawień finansowych. Pracownik dyspozytorski skonfiguruje sobie własną kompozycję mapową i zestaw powiadomień o kluczowych aspektach pracy sieci, a osoby ze szczebla zarządczego będą mogły uruchomić w systemie panel operacyjny ze wskaźnikami prezentującymi najważniejsze dane o sieci, produkcji wody, awariach na sieci.

Mapa sieci wodociągowej aglomeracji warszawskiej utworzona na podstawie danych GIS



Planuje Pan coś specjalnego dla użytkowników GIS?

W 2019 roku z poziomu systemu GIS będzie można odbyć wirtualny spacer po wszystkich głównych obiektach technologicznych Spółki i odczytać parametry techniczne wybranych urządzeń. Zdjęcia będą w pełni metryczne, umożliwiając wykonywanie pomiarów przestrzeni. To nowa funkcjonalność oparta na połączonych zdjęciach sferycznych z georeferencją. Myślę, że wielu osobom się spodoba, a dla pracowników odpowiedzialnych za administrację obiektami będzie to znacząca pomoc.

Czy system GIS będzie miał awatara do obsługi klientów, jak np. na lotnisku Chopina?

Moja wyobraźnia aż tak daleko nie sięga, ale możliwość wydawania poleceń głosowych systemowi jest piękną perspektywą.

A jakie inne innowacyjne rozwiązania planuje Pan wdrożyć?

Przymierzamy się do prezentacji sieci wodociągowej i kanalizacyjnej w widoku 3D. W tym celu chcemy pozyskać informację o zatamaniach przewodów wodociągowych. Widok 3D sieci podziemnych byłby znakomitym narzędziem w procesie uzgadniania projektów. Możliwość przejścia z widoku 2D do 3D byłaby kolejnym ważnym etapem rozwoju systemu.

Lubi Pan swoją pracę?

Należę do tych szczęśliwców, którzy łączą swoje zainteresowania i pasję z pracą zawodową. Z systemami GIS pracuję od 12 lat i trudno jest mi sobie wyobrazić, żebym mógł zajmować się czymś innym.

W następnym numerze zamieścimy rozmowę z Magdaleną Pawłowską, Kierowniczką Wydziału Strategii i Modelowania.



Rozpoczęły się warsztaty dla wszystkich pracowników

W 2018 roku w naszej Spółce został przyjęty system dobrych praktyk w celu zapewnienia zgodności naszego działania z wartościami, w tym również normami zawartymi w Kodeksie Etyki.

Jest to narzędzie, które funkcjonuje zarówno w firmach, spółkach jak i w organizacjach. Istotą systemu jest zapobieganie zagrożeniom związanym z nieetycznym zachowaniem, minimalizowaniem ryzyka braku zgodności z regulacjami wewnętrznymi jak i zachowaniem standardów postępowania, zgodnie z powszechnie obowiązującymi zasadami. Przyjęte rozwiązania mają wpływ na kształtowanie oczekiwanych postaw, które jednocześnie są pomocne zarówno w miejscu pracy jak i życiu prywatnym. Poprzez należytą staranność w wykonywaniu obowiązków, każdego dnia, wspólnie kreujemy własne otoczenie.

Warto wspomnieć, iż większość naszego czasu poświęcamy pracując i realizując powierzone nam zadania, których celem jest wypełnienie misji Spółki. Realizacja określonych zasad w przyjętym systemie wymaga od nas wszystkich wysiłku oraz zaangażowania.

Po przyjęciu siedmiu regulacji w ramach systemu zarządzania zgodnością, niezbędne jest przekazanie wszystkim Pracownikom Spółki wiedzy dotyczącej przyjętych zasad. W tym celu zostały wydane dwie publikacje Kodeks Etyki Pracownika MPWiK w m. st. Warszawie S.A oraz System Zgodności MPWiK w m. st. Warszawie S.A. Zapoznanie się Pracowników z treścią regulacji uzupełniane jest poprzez szkolenia zorganizowane w formie warsztatów. Celem tych szkoleń jest poszerzenie wiedzy oraz możliwość zadania nurtujących pytań. Szkolenia prowadzone są z udziałem Pracowników Biura Zgodności i są okazją do bezpośredniego z nimi kontaktu oraz dają możliwość poznania zakresu prac tej jednostki funkcjonalnej. Przyjęta warsztatowa forma szkolenia w małych czternastoosobowych grupach daje moż-

liwość zapoznania się ze standardami dobrych praktyk, norm etycznych oraz oczekiwań społecznych, których przestrzegania oczekuje się od wszystkich Pracowników Spółki. W trakcie szkolenia można wyjaśnić wątpliwości oraz dzielić się poglądami. Przystwojenie wiedzy z systemu zgodności będzie sprzyjało budowaniu świadomości „Compliance” tj. świadomości działania zgodnego z przyjętymi wartościami wynikającymi z regulacji systemu zgodności.

Bardzo istotnym elementem jest budowanie wśród Pracowników poczucia odpowiedzialności za własne działania, ich wpływ na budowanie kultury organizacyjnej i wizerunku Spółki oraz wpływ na kształtowanie otoczenia. Stanowi to kluczowy element wdrażanego projektu.

Znajomość zagadnień wprowadzonych w Spółce, wynikających z przyjętych regulacji jest niezbędna na każdym stanowisku pracy. Świadomość korzyści jakie można osiągnąć przy zachowaniu pożądanych postaw wpływa na podniesienie standardu pracy oraz na jakość wykonywanych zadań i bezpieczeństwo nas wszystkich. Dotyczy to zarówno sfery prywatnej jak i zawodowej.

Każdy z nas oczekuje uczciwego, godnego traktowania, czyż nie?, więc jednocześnie powinniśmy przestrzegać reguł oraz zachowywać się zgodnie z zasadami etyki, aby to dało oczekiwany efekt

W obecnych czasach bardzo istotne jest, aby wykazywać się odwagą do wyrażania sprzeciwu wobec zachowań niezgodnych z przyjętymi zasadami.

W wielu firmach - tak jak i w MPWiK - transparentność jest bardzo istotnym elementem funkcjonowania. W krajach, dbających o przestrzeganie zasad, system dobrych praktyk „Compliance” jest powszechnie stosowany. Dążymy do rozwiązań,

które mają służyć nam jako pracownikom i mieszkańcom oraz Spółce, jej Właścicielowi i interesariuszom.

Należy wspomnieć, iż istnieją globalne wytyczne, które kształtują systemy w tym również zarządzania zgodnością. Szczególną rolę odgrywa światowa organizacja ISO (International Organization for Standardization), która podczas wielu lat swojej działalności wypracowuje wszelkiego rodzaju standardy: od branżowych po system zarządzania jakością.

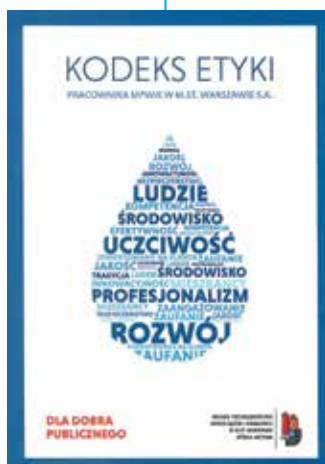
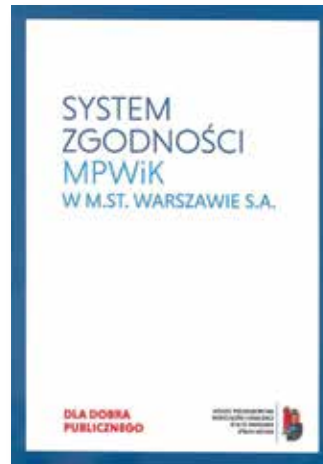
Po odbytym szkoleniu z systemu zgodności każdy Pracownik pogłębi wiedzę jak zapobiegać ryzykom wystąpienia sytuacji niespełniających wymogów wynikających z aktów prawa powszechnie obowiązującego, wewnętrznego Spółki oraz Dobrych Praktyk w zakresie spraw związanych z Systemem przeciwdziałania nieprawidłowościom wewnętrznym. Ważne jest utrwalenie świadomości wśród Pracowników, iż osoby nieobojętne na niepra-

widłości zgłaszane Pracodawcy są bardzo pozytywnie postrzegane, ponieważ takie działania mogą zapobiec wielu niekorzystnym zjawiskom, w tym również niebezpieczeństwom zarówno dla Spółki jak i bezpośrednio dla Pracowników. Bardzo ważne jest uświadomienie faktu, iż brak reakcji gdy jesteśmy świadkami nieetycznych sytuacji jest uznawane za postawę obojętną wobec niegodziwości. Wiedza zdobyta w trakcie szkoleń powinna przyczynić się również do ograniczenia zjawisk korupcyjnych, nierównego traktowania jak i zachowań mających znamiona mobbingu

Szkolenia mają na celu przekazanie najważniejszej wiedzy, dotyczącej systemu zgodności oraz pozwalają poprzez konwersację i możliwość zadawania pytań zwrócić uwagę na wynikające z regulacji zachowania oczekiwane przez pracodawcę, tak aby stosowanie ich w praktyce stało się normą. Do końca bieżącego roku zostanie przeszkolonych ponad 180 osób. Szkolenia dla pozostałych Pracowników będą kontynuowane w 2019 r.

W ramach procesu wdrażania systemu zarządzania zgodnością niezbędne są oprócz szkoleń bezpośrednie spotkania Pracowników Biura Zgodności z Pracownikami Spółki. Spotkania te odbywają się naterenie zakładów, w godzinach dogodnych dla Pracowników oraz z punktu widzenia organizacji pracy.

**ALICJA MASALSKA,
DARIA MAZUR-ASTAPCZYK (BZG)**





Aktualizacja Modelu kompetencji



Fot. Archiwum MPWiK

W ramach prac dotyczących modyfikacji rozwiązań w zakresie Systemu Ocen Pracowniczych (SOP) i systemu Zarządzania przez Cele (ZpC), rozpoczęły się prace związane z aktualizacją obowiązującego w Spółce Modelu kompetencji.

Czym są kompetencje?

Kompetencja to wypadkowa trzech elementów – wiedzy, umiejętności i postawy. Determinują one występowanie u danej osoby zachowań, które warunkują skuteczną realizację zadań.

Każda kompetencja powinna zawierać dwa elementy składowe, którymi są:

- definicja (opis czego oczekuje się w zakresie danej kompetencji, jakiej wiedzy, jakich umiejętności, jakiej postawy i jakiego efektu)
- zestaw wskaźników (opis przejawów tej kompetencji w konkretnych zachowaniach).

Wskaźniki kompetencji doprecyzowują postawione oczekiwania – pokazują Pracownikom, jakie konkretne zachowania są od nich oczekiwane, czy też pożądane.

Kompetencja zawiera zwykle skalę, za pomocą której możliwe jest dokonanie oceny lub opisanie w jakim stopniu konkretna osoba posiada daną kompetencję.

Czym jest Model kompetencji?

Model kompetencji to zbiór kompetencji kluczowych z perspektywy danej organizacji. Składa się zwykle z kompetencji ogólnofirmowych (takich, które powinny charakteryzować wszystkich Pracowników organizacji) oraz

specyficznych dla poszczególnych stanowisk, grup stanowisk lub obszarów funkcjonowania organizacji.

Model kompetencji powinien być powiązany z wartościami, które determinują kulturę organizacyjną. Szczególnie istotne są kompetencje ogólnofirmowe, wspólne dla wszystkich Pracowników, nadają one spójne rozumienie specyfiki organizacji, jej misji, wizji oraz wartości.

Model kompetencji w MPWiK

Obecnie funkcjonujący Model kompetencji (wdrożony w 2013 r. i aktualizowany w 2016 r.) składa się z 15 kompetencji wraz z ich opisem, które mogą podlegać ocenie w ramach Systemu Ocen Pracowniczych (SOP). Każda kompetencja określona jest za pomocą 5 wskaźników (A-najwyższy; E-najniższy), gdzie C jest wskaźnikiem na poziomie 100% (Pracownik spełnia oczekiwania).

Kompetencje wykorzystywane są jedynie w procesie oceny rocznej, tzn. przyznawane są Pracownikowi w styczniu na bieżący rok kalendarzowy. Weryfikacja oraz ocena przyznanych kompetencji następuje w styczniu następnego roku.

Oceniający dokonuje wyboru 5 kompetencji, które wg niego są kluczowe dla danego stanowiska pracy oraz realizowanych celów.

W jakim celu przeprowadzana jest aktualizacja Modelu kompetencji?

Stały rozwój Spółki i zmieniające się warunki otoczenia wymagają nadążania za osiągnięciami technologicznymi, co sprawia, że my, Pracownicy Spółki także powinniśmy się stale rozwijać. Kompetencje są dla drogowskazem tego, co niezbędne, aby nasza Spółka realizowała wyznaczone cele strategiczne.

Nowe kompetencje pozwolą budować kulturę organizacyjną sprzyjającą dbaniu o rozwój Spółki i nasz, Pracowników.

Model kompetencji po aktualizacji będzie wykorzystywany w procesach z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności w planowaniu działań rozwojowych, w tym w planowaniu szkoleń, w procesach rekrutacyjnych oraz jak dotychczas, w okresowych ocenach pracowniczych.

Istotnym elementem aktualizacji jest określenie wskaźników zachowań danej kompetencji, które zapewnią obiektywną ocenę. Od 2019 roku kompetencje będą brane pod uwagę w ocenach kwartalnych.

Model kompetencji będzie addytywny, co oznacza, że aby wejść na kolejny poziom trzeba prezentować zarówno nowe, charakterystyczne zachowania dla tego poziomu, jak i pozytywne zachowania z poprzedniego oraz dodatkowo wyeliminować negatywne przejawy kompetencji.

Jak przebiega proces aktualizacji Modelu kompetencji?

Model kompetencyjny jest budowany metodą partycypacyjną, tj. we współpracy z kadrą zarządzającą, kierującymi oraz Pracownikami na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Model kompetencji będzie powiązany ze strategią Spółki oraz wartościami i Kodeksem Etyki Pracownika MPWiK w m.st. Warszawie S.A.

Aktualizacja Modelu kompetencji odbywała się poprzez udział Pracowników w warsztatach, tak, aby wypracowane kompetencje odpowiadały wymaganiom stawianym na różnych stanowiskach pracy w Spółce. Warsztaty odbyły się w listopadzie 2018 r.

Rezultatem prac nad modelem kompetencyjnym będzie Księga Kompetencji Pracownika MPWiK w m.st. Warszawie S.A., która będzie zawierała wprowadzenie do metodologii modelu kompetencyjnego, opis kompetencji wspólnych („ogólnofirmowych”) i kierowniczych oraz specjalistycznych wraz z definicjami i wskaźnikami zachowań.

Po zatwierdzeniu zaktualizowanego Modelu kompetencji przez Zarząd, w styczniu 2019 r. rozpoczną się szkolenia z Modelu kompetencji.

Mamy nadzieję, że nowy Model kompetencji będzie wspierał nasz rozwój zawodowy i osobisty, a także budował naszą Spółkę.



Sukcesy naszych

Piłkarze, siatkarze i kolarze startujący w barwach Wodociągów Warszawskich przysporzyli nam w ostatnim czasie mnóstwo radości i pozytywnych emocji.

KATARZYNA CIEŚLAK-SIKORA

Dział Promocji i Edukacji Ekologicznej

Dobłą passę rozpoczęła drużyna piłkarzy, która w dniach 1-2 września wzięła udział w turnieju Grand Prix Komunalnych w Polanicy Zdroju.

Dwa razy na podium

Drużyna Spółki nie dała szans rywalom i wygrywając wszystkie mecze w swojej grupie zdobyła Puchar Komunalnych. Nasz bramkarz Kamil Derewecki otrzymał również tytuł Najlepszego Bramkarza Turnieju.

Skład zwycięskiej drużyny:

1. Kamil Derewecki
2. Tomasz Trzmiel
3. Damian Smoliński
4. Michał Gnoiński
5. Adam Rak
6. Grzegorz Jabłoński
7. Łukasz Otdak
8. Paweł Bogacki
9. Piotr Kisiel
10. Piotr Krawczyk
11. Marcin Trzmiel
12. Radosław Korski



Nasi piłkarze po turnieju o Mistrzostwo Regionu Mazowsze

Po krótkim odpoczynku, 15 września piłkarze wzięli udział w VIII Turnieju Piłki Nożnej o Mistrzostwo Regionu Mazowsze z okazji 38. rocznicy powstania NSZZ „Solidarność”, który odbył się na stadionie Dzielnicowego Ośrodka Sportu i Rekreacji Dzielnicy Praga Północ Prawy Brzeg. W turnieju wzięło udział 14 ekip. Nasza drużyna jak zwykle nie zawiodła. Po całym dniu rozgrywek ustąpiła jedynie zawodnikom PKP Intercity i Sertu Polska, zajmując ostatecznie trzecie miejsce. A najlepszym bramkarzem turnieju został – oczywiście – Kamil Derewecki.

Siatkarze najlepsi w Krakowie

Waleczną postawę zaprezentowali również siatkarze w trakcie rozgrywania IV Pucharu Polski Firm i Zakładów Pracy, który odbył się w dniach 13-14 października w Krakowie. Nasza drużyna pojechała na turniej w dużym osłabieniu z powodu kontuzji kilku zawodników. Zaznaczyć tu trzeba, że w zawodach brało udział 20 drużyn z różnych stron Polski, które reprezentowały bardzo wysoki poziom. Mimo tak wymagających przeciwników, dzięki sportowemu zacięciu i mobilizacji udało się naszym siatkarzom wywalczyć I miejsce w rankingu drużyn mieszanych.

Skład zwycięskiej drużyny:

1. Marek Bukowski
2. Iwona Wróblewska
3. Paulina Kacprzak
4. Anna Rachudała
5. Marta Nasiłowska
6. Renata Mętrak-Moczulska
7. Adam Adaško
8. Robert Tajmajer
9. Lech Kujawa
10. Mateusz Wróbel
11. Piotr Dudek
12. Kamil Kucharski

Pamiętkowe zdjęcie naszej reprezentacji po zakończeniu Grand Prix Komunalnych



sportowców



Fot. Archiwum MPWiK

Zwycięzcy turnieju o Puchar Polski Firm i Zakładów Pracy



Paulina Kacprzyk i Marek Bukowski podczas zawodów

udowodniła, że warszawscy wodociągowcy potrafią jeździć na rowerach górskich nie tylko na Mazowszu, ale również w górach, zajmując trzecie miejsca w swoich kategoriach wiekowych.



Fot. Archiwum MPWiK

Joanna Sobczuk (na podium druga od prawej) po uroczystej dekoracji najlepszych zawodniczek Lotto Poland Bike

Kolarze w czołówce

Kolarze zakończyli tegoroczne zmagania w Lotto Poland Bike. Cykl zawodów rozpoczął się w marcu i składał się z 10 etapów. Ostatni odbył się 13 października w Wawrze. Był ukoronowaniem całego sezonu i podsumowaniem wyników drużynowych i indywidualnych. Oprócz Lotto Poland Bike reprezentanci MPWiK brali również udział w Mazovia MTB, Memoriale Królaka i wyścigu rowerowym na Śnieżkę (1602 m n.p.m), gdzie nasza nieliczna reprezentacja



Reprezentanci MPWiK w Mazovia MTB

Wojciech Kamiński (pierwszy z prawej) z nagrodą po finałowym wyścigu Lotto Poland Bike



Poniżej krótkie podsumowanie tegorocznych wyników sekcji kolarskiej.

Panie:

- Monika Sypuła Korona Karkonoszy rowerem na Śnieżkę 3 miejsce K4.
- Joanna Sobczuk K3 sektor 4, 2-3 miejsce w poszczególnych etapach, 3 miejsce w klasyfikacji generalnej LOTTO Poland Bike na dystansie MINI.
- Anna Kamińska K3 sektor 6, 2-3 miejsce w poszczególnych etapach, 5 miejsce w klasyfikacji generalnej LOTTO Poland Bike na dystansie MAX.

Panowie:

- Wojciech Kamiński M5 sektor 2, Kozienice 3 miejsce, Góra Kalwaria 2 miejsce, 6 miejsce w klasyfikacji generalnej LOTTO Poland Bike na dystansie MAX, Korona Karkonoszy rowerem na Śnieżkę 3 miejsce M5.
- Michał Surmacki M3 sektor 1, 37 miejsce w klasyfikacji generalnej LOTTO Poland Bike na dystansie MAX.
- Jawnik Mirosław M4 sektor 1, Marki 3 miejsce, Otwock 3 miejsce, Nowy Dwór 2 miejsce, Chotomów 2 miejsce, 9 miejsce w klasyfikacji generalnej LOTTO Poland Bike na dystansie MAX,
- Michał Zarzycki M4 sektor 2, Konstancin Jeziorna 3 miejsce, 6 miejsce w klasyfikacji generalnej LOTTO Poland Bike na dystansie MAX.
- Piotr Pluciński M4 sektor 5, poprawił wynik sektorowy na dystansie MAX.

Koniec roku zaowocował bardzo dobrymi wynikami naszych sportowców dzięki ich determinacji, motywacji, a przede wszystkim ciężkiej pracy, jaką wykonują na co dzień. Miejmy nadzieję, że dobra passa będzie trwała, a regularne treningi i wiara w sukces przyniosą spektakularne efekty na spartakiadzie branżowej w Lublinie w 2019 r.



William Lindley trafił

210 lat temu, 7 września 1808 roku, urodził się William Lindley, jeden z najlepszych europejskich inżynierów cywilnych w XIX wieku. Jak to się stało, że w 1876 roku prowincjonalne miasto Cesarstwa Rosyjskiego z pustą kasą, jakim była wówczas Warszawa, zatrudniło tego świetnego fachowca?

W pewnym sensie ma Pan rację. Miasto jednak nie tyle było biedne, co pozbawione możliwości dysponowania swoim budżetem. Za każdym razem potrzebna była zgoda odpowiednich władz z Sankt Petersburga na jego wydatkowanie. Warszawa, tak jak i inne miasta imperium, na tak dużą inwestycję infrastrukturalną potrzebowała pożyczek bankowych, a w przypadku Warszawy, zgody na zaciągnięcie pożyczek i wypuszczenie obligacji miejskich. Gdy car Aleksander II podczas ostatniego dnia sześciodniowej wizyty w Warszawie w 1878 roku wyraził zgodę na budowę kanalizacji (i wodociągów) w Warszawie, sprawa została przesądzona. Warto tu być może dodać, że rosyjska społeczność w Warszawie wystąpiła w jednolitym froncie z polską, a przemówienie generała-gubernatora Pawła Kotzebue, z pochodzenia nadbałtyckiego Niemca (to on ściągnął do Warszawy Sokratesa Starynkiewicza!), na temat „największego wspólnego wroga – niespotykanej wysokiej śmiertelności mieszkańców miasta”, zrobiło na Aleksandrze

II wrażenie. Zagrożenie dla inwestycji nastąpiło w 1881 roku, gdy car Aleksander II został zamordowany przez zamachowca polskiego pochodzenia. Jego syn i następca, Aleksander III, który odwołał wszystkie reformy ojca, w jednym dotrzymał słowa o „zakończeniu tego, co on zaczął” – podpisał stosowny ukaz umożliwiający budowę wodociągów i kanalizacji w Warszawie.

Znamy Williama Lindleya przede wszystkim jako wybitnego projektanta. A jakim – w świetle dostępnych źródeł – był człowiekiem? Jakie cechy charakteru sprawiły, że odniósł tak wielkie sukcesy zawodowe?

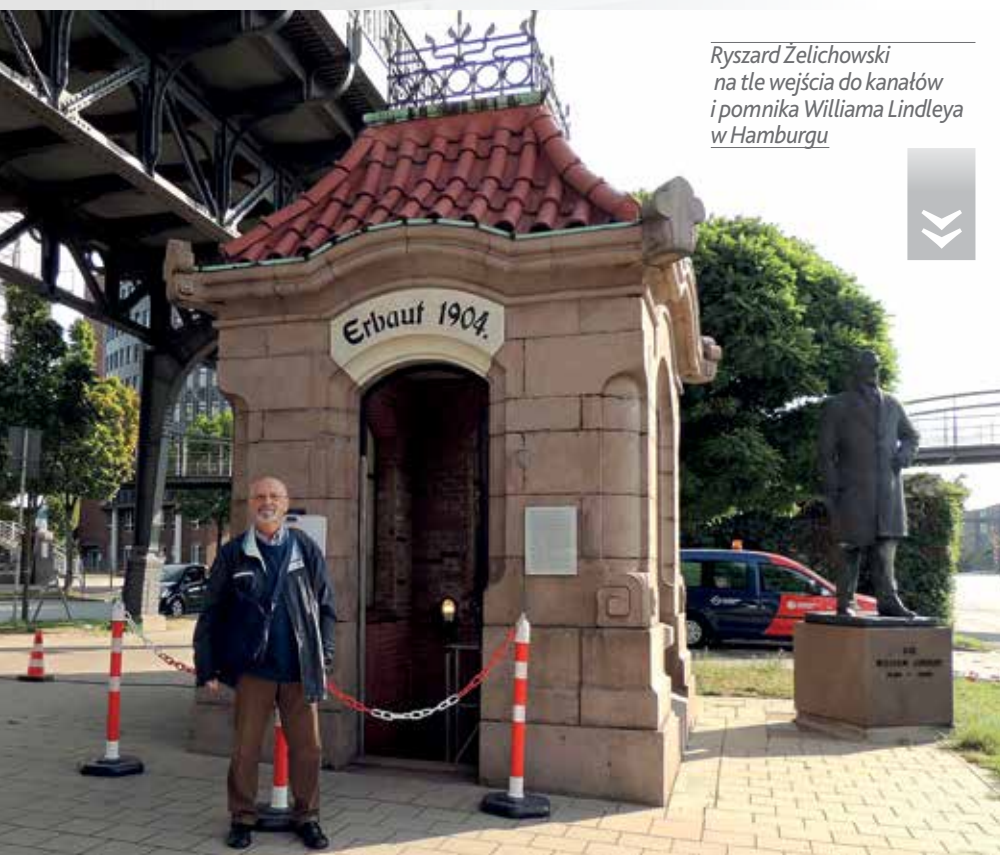
William Lindley pozostawił po sobie sporo prywatnej korespondencji, która pokazuje, że był nastawiony bardzo prorodzinie. Wynikało to z faktu, że urodził się kilka miesięcy po śmierci swojego ojca i na niego, najmłodszego z czwórki rodzeństwa, przypadła opieka nad matką i rodzeństwem. Był to zbieg kilku szczęśliwych okoliczności, w tym doskonałych zarobków Williama, jakie otrzymywał w Anglii podczas trasowania linii kolejowych, jak i później, jako główny inżynier (budowniczy) miasta Hamburga. Interesował się bardzo muzyką i był wielbiicielem talentu „słowika ze Sztokholmu” Jenny Lind, występującej w Hamburg Stadttheater. Jeśli idzie o sprawę zawodową, to wykazywał się zdolnościami matematycznymi i dużą wyobraźnią techniczną, dzięki której sprawdzał się zarówno jako urbanista, jak i inżynier budownictwa wodnego. Miał na swoim koncie kilka wynalazków usprawniających pracę urządzeń kanalizacyjnych i wodociągowych. Osobiście urzekał mnie wciąż elegancją wież wodociągowych i ich funkcjonalność. To przejaw geniuszu Lindleya. Ale to temat na inną rozmowę...

Jak układało się jego życie prywatne? Gdy William miał 43 lata, ożenił się z o 20 lat młodszą Jeanne Julie Heerlein. Z tego związku narodziła się czwórka dzieci. Jeanne zmarła w wieku zaledwie 33 lat. Jak William poradził sobie z wychowaniem potomstwa?

Związek małżeński zawarł późno, w wieku prawie 44 lat. Matka często wypominała mu brak własnej rodziny. William zwracał uwagę na kobiety i w swoich wspomnieniach zauważał ich obecność w swoim otoczeniu. Ponieważ całe jego życie polegało na podróżach, tym właśnie faktem usprawiedliwiał przed matką brak swojego małżeńskiego stada. Warto dodać, że właśnie w czasie jednej z podróży do Wiednia zaprzyjaźnił się z ojcem swojej przyszłej żony, Martinem Heerleinem. Miłość przyszła późno, a sam William miał



na smartfony



Ryszard Żelichowski
na tle wejścia do kanałów
i pomnika Williama Lindleya
w Hamburgu



William Lindley
1808-1900

Portret Williama Lindleya

Fot. Archiwum MPWIK

Miasto Hamburg nie zapomina o Williamie Lindleyu, któremu zawdzięcza nowoczesny układ urbanistyczny po wielkim pożarze z 1842 roku, pierwszą linię kolejową, kanalizację i wodociągi, a także modernizację kanałów na potrzeby statków o wielkim tonażu. Wszystkie ważne rocznice związane z Lindleyem odbijają się tam głośnym echem i upamiętniane są na różne sposoby. W 2018 roku, z okazji Dni Europejskiego Dziedzictwa Kulturowego, Uniwersytet Nauk Stosowanych w Hamburgu przygotował aplikację na smartfony, która za pomocą techniki animacji pozwala zwiedzać zabytki miasta w towarzystwie Williama Lindleya. We wrześniu aplikacja ta została zaprezentowana na konferencji poświęconej europejskiemu dziedzictwu Hamburga. Miałem przyjemność wygłosić referat – wykład ilustrowany slajdami – o pracach, życiu i rodzinie Lindleyów z podkreśleniem wątku warszawskiego. W mieście tym odbył się też kolejny zjazd rodziny Lindleyów.

wątpliwości, czy tak duża różnica wieku nie jest przeszkodą dla zawarcia małżeństwa, jak pan zauważył, z o dwadzieścia lat młodszą kobietą. Rodzice Julie Jeanne nie stanęli na drodze ich związków. Ostatni głos miała siostra Kate. Gdy ona zaakceptowała wybór Williama, małżeństwo zostało zawarte. Warto dodać, że do końca życia swoich teściów dążył ich wielką sympatią, a Martina Heerleina uważał za swojego największego przyjaciela w Hamburgu. Dzieci Williama po śmierci jego żony wychowywała w Anglii druga siostra Caroline (Cary).

Trzech synów poszło w ślady ojca, córka prowadziła dom i nigdy nie wyszła za mąż. Ile prawdy jest w anegdotce, że William powiedział kiedyś na widok młodego mężczyzny w jej towarzystwie: „Po co on się tu kręci. Odeszł go z kwitkiem”?

To prawda. Anegdotę tę powtarzają kolejne pokolenia rodziny. Trzech synów rozpoczęło pracę w firmie rodzinnej, każdy po skończeniu szesnastu lat, tak jak było to w tradycji brytyjskiej. Najstarszy z synów, William Heerlein, osiągnął w zawodzie sławę i pełny portfel zamówień. Doczekał się tytułu szlacheckiego od króla Anglii, Jerzego V. Młodszy brat Ro-

bert po kilkunastu latach prac na budowach, w tym siedmiu w Warszawie, nie pokochał tego zawodu i powrócił z rodziną do Anglii, dając początek kilku już pokoleniom dosyć licznej rodziny. Joseph, najmłodszy z braci, prawie całe swoje życie zawodowe spędził w Warszawie, ale żył najkrócej, bo zaledwie 47 lat. Córka Williama, Julia, prowadziła szkołę i oddawała się pracy charytatywnej. Po powrocie do Wielkiej Brytanii ojciec William zamieszkał z nią w domu w Greenwich, wówczas spokojnej miejscowości pod Londynem. Została pochowana w jednym grobie z ojcem na pobliskim cmentarzu. William zmarł w 1900 roku, w wieku 92 lat. Julia odeszła w 1937 roku, mając 81 lat.

Wrócił Pan niedawno z Hamburga, gdzie został Pan zaproszony na uroczystości z okazji rocznicy urodzin Lindleya. Czego dotyczyło Pańskie wystąpienie?

Prof. dr hab. Ryszard Żelichowski pracuje w Zakładzie Europeistyki Instytutu Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk. Jest autorem monografii „Lindleyowie. Dzieje inżynierskiego rodu” (Warszawa 2002), założycielem i Prezesem Zarządu Towarzystwa Lindleyowskiego „Societas Lindleiana”

Zakończył Pan prace nad drugim, rozszerzonym wydaniem monografii „Lindleyowie. Dzieje inżynierskiego rodu”. Co nowego znajdzie się w książce? Czy możemy się spodziewać także uzupełnień rozdziału o pracach w Warszawie?

Rzeczywiście, nowa książka o Lindleyach jest już skończona. Szukam wydawcy. Wątek warszawski jest w niej bardzo mocno rozbudowany, bowiem znalazłem wiele nowych, interesujących materiałów. Także rozrósł się wątek rosyjski – o mieście Baku, ostatniej inwestycji Williama Heerleina Lindleya, Moskwie, Samarze. Bardzo wzbogacił się mój zbiór fotografii i dokumentów dotyczących Lindleyów.

Kiedy książka zostanie wydana?

Hm, najszybciej jak się da. Bardzo chciałbym, aby to była pierwsza połowa 2019 roku.

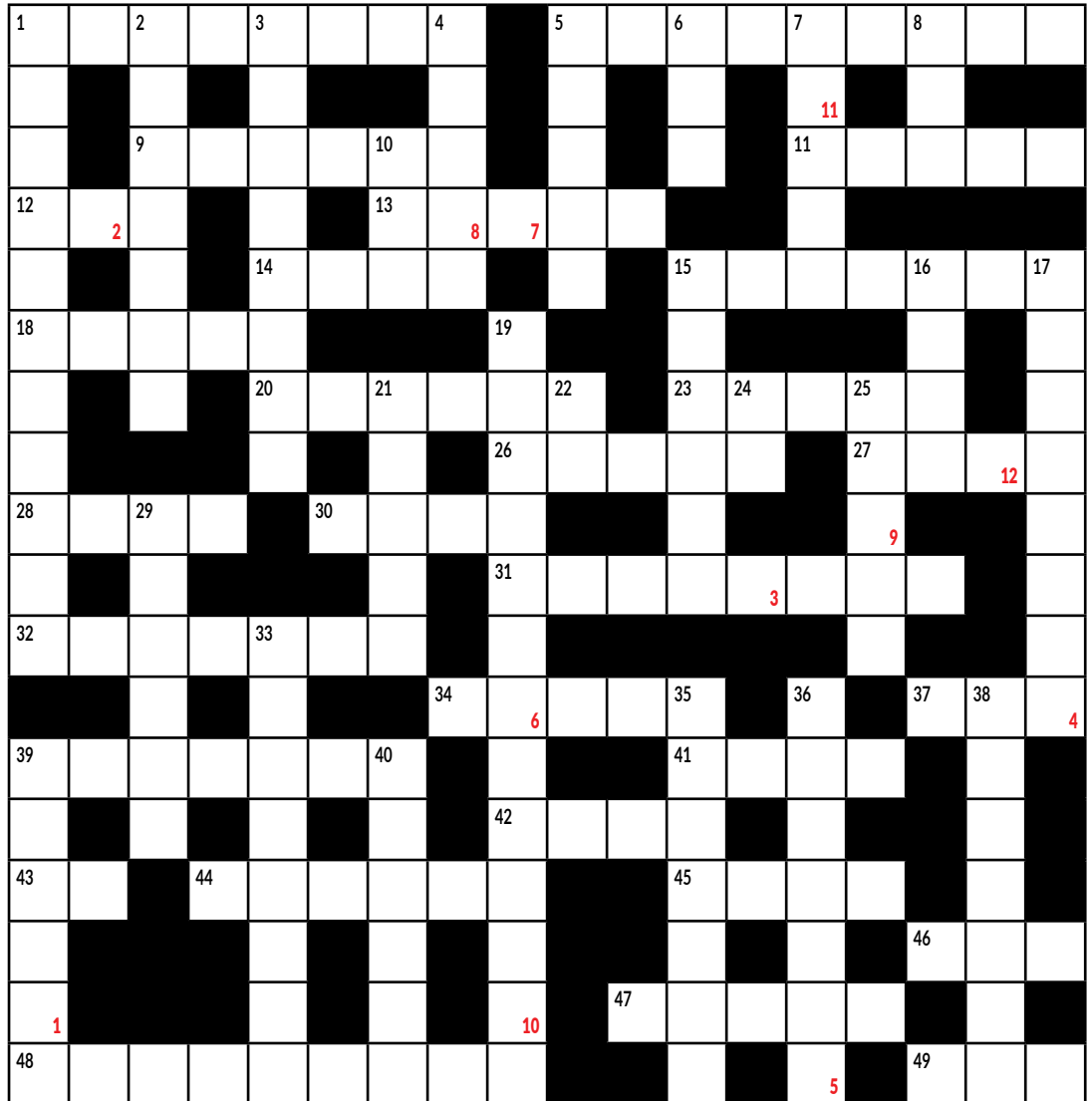
Rozmawiał
Wojciech Bliźniak



Krzyżówka dla ambitnych

POZIOMO

1. umiejętność racjonalnego użytkownika czegoś
5. płaskie pudełeczko na tabakę
9. boczna, okrężna droga wyznaczona okresowo
11. woreczek na pieniądze
12. melodyjnie śpiewający ptak, żyjący w Eurazji i Afryce
13. przedmiot do nabierania pokarmów
14. zbyt duża liczba osób lub rzeczy w jednym miejscu
15. wielkość charakteryzująca daną substancję
18. gra polegająca na rzucaniu i chwytaniu gumowego pierścienia
20. pionowa płaszczyzna ograniczająca lub przedzielająca wnętrze
23. dawniej fajka
26. odcinek drogi wykopany pod ziemią
27. imię Pugaczowej, rosyjskiej piosenkarki
28. duży ptak o długim, szablстым dziobie oraz nieopierzonej głowie
30. opryszek, bandyta
31. poziomy uskoki w zewnętrznej powierzchni ściany wynikający z jej przesunięcia lub zmniejszenia jej grubości
32. gramofon
34. wielki właściciel ziemski w Wielkim Księstwie Litewskim
37. motyl nocny
39. miejsce zagięcia czegoś
41. mocny, aromatyczny napój alkoholowy otrzymywany z ryżu i trzciny cukrowej
42. autor reprezentujący jeden z trzech rodzajów literackich, obejmujący utwory, których podstawową formę wypowiedzi stanowi narracja
43. symbol jednostki kąta bryłowego
44. zwierzę o krępym ciele pokrytym szarobrunatną sierścią, żyjące w Tasmanii i Australii
45. osoba będąca obiektem czegoś szczególnego podziwu
46. duszek przebywający w powietrzu, na ziemi i w wodzie



47. stan wzmożonego napięcia nerwowego
48. władca mający nieograniczoną władzę
49. kropla tłuszczu pływająca na powierzchni jakiegos płynu

PIONOWO

1. procesy zachodzące wskutek przepływu prądu przez elektrolit
2. włóknista błona otaczająca ochronną warstwą kości
3. liczba stron w jakiejś publikacji lub rękopisie

4. urządzenie hydrolokacyjne wykrywające okręty podwodne
5. płaskie naczynie służące do przenoszenia na stół potraw
6. zbiornik
7. jadalny owoc palmy
8. pierwiastek chemiczny, srebrzystoszary metal występujący w rzadko spotykanych minerałach
10. czyn, wydarzenie wyrządzające komuś krzywdę
15. dawny okręt wojenny lub statek handlowy o niskich burtach

16. to, czym się ogrzewa pomieszczenie
17. czwarta część całości
19. dział antropologii zajmujący się pomiarami ciała i szkieletu
21. bylina rosnąca w Azji podzwrotnikowej
22. złoto
24. pomieszczenie dla pszczoł
25. ptak o szaro-czarnym upierzeniu
29. przyrząd do przytrzymywania przedmiotów podczas obróbki

33. przedmiot ułatwiający haftowanie
35. obiekt latający wprawiany w ruch silnikiem odrzutowym
36. stołek bez poręczy i bez oparcia
38. żołnierz przybocznej gwardii wojskowej władców egipskich
39. urządzenie do regulowania przepływu cieczy i gazów w zbiornikach
40. niewielkie pomieszczenie na statkach

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----



ALEKSANDRA
CHMIELEWSKA

Mój sposób na gęś

Na zimne i pochmurne dni proponuję pyszną, rozgrzewającą gęsinę. U mnie w domu gęsinę jada się raz w roku, na 11 listopada. Wiadomo – na świętego Marcina najlepsza gęsiną.

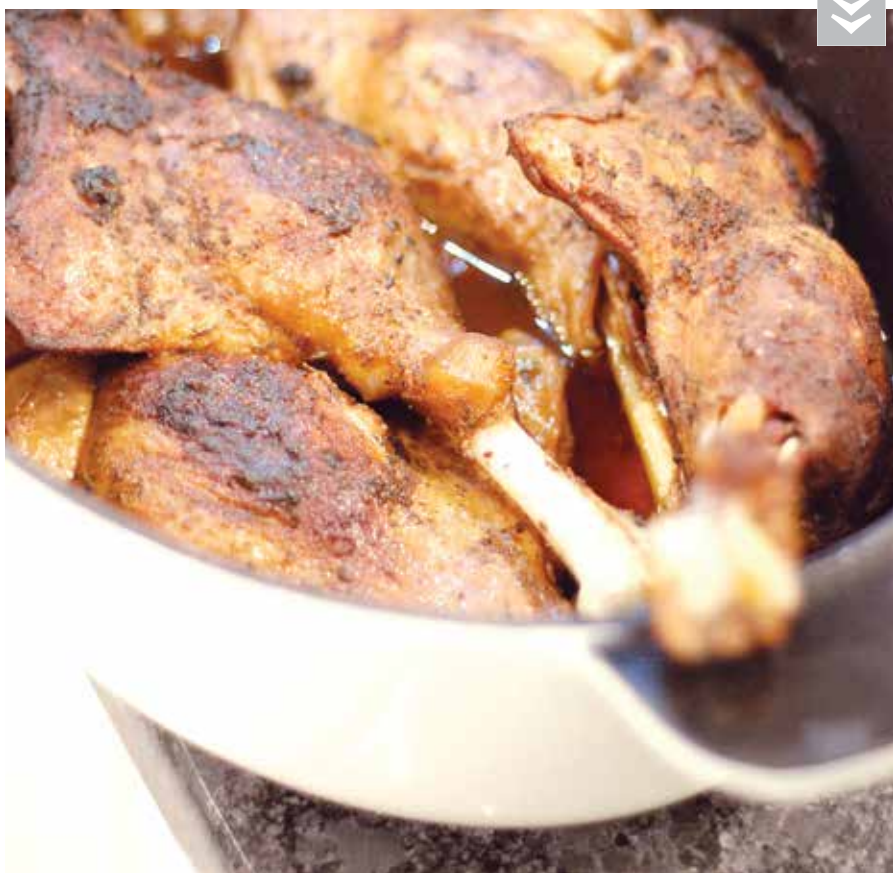
Kiedyś piekliśmy gęś w całości, ale na ogół coś szło nie tak, smak był nie taki, miejscami była za sucha, miejscami niedopieczona. Dodatkowo zawsze był problem z doborem garnka, w którym można ją upiec, bo niestety gęś waży co najmniej 4 kg, jest wielka i nigdzie się nie mieści.

Od jakiegoś czasu pieczemy tylko udka. Nie ma z nimi żadnego problemu. Wychodzą soczyste, miękkie i przepyszne.

- nogi z gęsi
- sól, pieprz, słodka i ostra papryka, świeży rozmaryn
- sok jabłkowy (najlepiej naturalny)
- cydr
- kilka jabłek
- czosnek

Gęś myjemy, usuwamy resztki piór. Nacieramy solą, pieprzem, papryką oraz rozmarynem i marynujemy przez noc w lodówce. Następnego dnia podsmażamy z każdej strony na patelni na odrobinie oleju. Następnie układamy gęś skórą do dołu w żaroodpornym naczyniu (najlepiej żeliwnym), układamy naokoło jabłka pokrojone w ćwiartki, kilka ząbków czosnku oraz gałązki rozmarynu. Na dno wlewamy sok jabłkowy oraz cydr – mniej więcej na wysokość 1-1,5 cm. Zakrywamy garnek i wstawiamy do piekarnika nagrzanego do 180°C. Całość pieczemy ok. 3 godzin. Oczywiście wszystko zależy od garnka, gęsi i piekarnika. Po pierwszej godzinie obracamy gęś skórą do góry, po kolejnej godzinie zdejmujemy pokrywę naczynia i przyrumieniamy skórę. Raz na jakiś czas, w trakcie pieczenia, warto podlać gęś mieszanką wytopionego tłuszczu, soku i cydru.

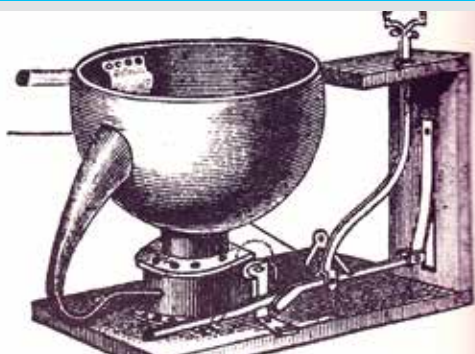
Smacznego!



Mleczną krową

Zapraszam na blog:
www.mlecznakrowa.wordpress.com

Hydrozagadka nr 24



Inżynier Henryk Przyłęcki, kierownik naukowy Miejskiej Stacji Doświadczalnej Oczyszczania Ścieków na Kaskadzie w Warszawie, napisał w 1929 r.: „Twierdzić zatem śmiało możemy, że wszystkie zabiegi lekarskie nie uratowały tylu istnień ludzkich od następstw chorób przewodu pokarmowego, a głównie od samych tych chorób, ile ich uratował skromny mechanik angielski (...)”.

Jak nazywał się ten „mechanik”, co wynalazł i kiedy?

Rozwiązania prosimy przesyłać mailem na adres: redakcja@mpwik.com.pl lub pocztą wewnętrzną do Działu Promocji i Edukacji Ekologicznej (DPE) podając swoje imię, nazwisko oraz nazwę zakładu. Na odpowiedzi czekamy do 16 stycznia 2019 r. Wśród osób, które nadesłały prawidłowe odpowiedzi, rozdajemy 5 prezentów – niespodzianek.



STANISŁAW MONIUSZKO. JEGO DZIEŁO I JEGO CZASY

Wystawa w rocznicę 200-lecia urodzin wybitnego kompozytora. Ekspozycja zaprezentuje zarówno twórczość Moniuszki jak również jego działalność jako dyrygenta, pedagoga i dyrektora opery.



Galeria Opera, Teatr Wielki Warszawa

Czas wystawy: 27.12.2018 – 03.02.2019

Godziny otwarcia, od poniedziałku do czwartku 10.00 – 17.00

Wstęp 1 zł

KRÓLEWSKI OGRÓD ŚWIATŁA



Doskonała propozycja na zimowe wieczory, którą przygotowało Muzeum Pałacu Króla Jana III w Wilanowie. W ogrodach pałacu została zamontowana świetlna instalacja złożona z tysięcy kolorowych diod. Do pałacu prowadzi 75-metrowy świetlisty tunel, w tle rozbrzmiewa muzyka klasyczna. Na dziedzińcu zamontowano rozświetloną pergolę, a w ogrodzie północnym aleję obsadzoną kolorowymi pnączami. Na pamiątkę można wykonać zdjęcie w świetlistej ramie z pałacem w tle. Na tarasie dolnym zlokalizowany została Muzyczny Ogród Marzeń.

Pałac w Wilanowie

Data ekspozycji: do 24 lutego, codziennie oprócz 24 i 31 grudnia w godz. 16.00-21.00. Ceny biletów: poniedziałek – czwartek (10 zł normalny, 5 zł ulgowy, dzieci do lat 7 bezpłatnie); piątek – niedziela (20 zł normalny, 10 zł ulgowy)

ZIMOWY NARODOWY



To już szósta edycja wyjątkowego programu sportowego, który potrwa do 19 lutego 2019 roku. Na obiekcie PGE Stadionu Narodowego dostępne będą trzy lodowiska. Lodowisko A i B dla dzieci i dorosłych przeznaczone wyłącznie do jazdy rekreacyjnej. Lodowisko B jest dostępne dla najmłodszych. Jedna tura zabawy na łyżwach trwa 75 minut. W tym roku nowością są zajęcia fitness na łyżwach. W programie Zimowego Narodowego znajduje się mnóstwo innych atrakcji, jak: górkę lodową, curling, bumper cars, skatepark. W ubiegłym roku lodowiska na Stadionie Narodowym odwiedziło pół miliona gości.

PGE Stadion Narodowy

Godziny otwarcia Zimowego Miasteczka. Weekendy, ferie zimowe – 9.00 – 24.00. Poniedziałek – piątek – 15.00 – 23.00. Nieczynne 24.12, od 25 do 28.12 – godz. 9.00 – 24.00.

Bilety: zimowynarodowy.pl

ZBIGNIEW PREISNER „STARE I NOWE KOŁĘDY”

Jeden z najbardziej znanych współczesnych kompozytorów, laureat licznych nagród za muzykę filmową, poprowadzi pięć niezwykłych wieczorów z kołędami. 15 stycznia muzyk wraz ze swoim zespołem wystąpi na warszawskim Torwarze.

Preisner zaprezentuje utwory z wydanego w 1999 roku albumu, przy którego realizacji pracowali: orkiestra Simfonia Varsovia, Leszek Możdżer, Andy Pask i John Parricelli, a zaśpiewali je m.in. Jacek Wójcicki, Beata Rybotycka, zespół góralski „Zakopany”. W repertuarze znajdują się też kołędy z wydawnictwa „Nowe i stare kołędy” z 2015 roku. W koncertach wezmą udział: Zbigniew Preisner, Beata Rybotycka, Maciej Balcar, Edyta Krzemień, Joanna Pocica oraz Jan Karpień-Bułecka z zespołem. Solistom towarzyszyć będzie zespół złożony z najlepszych polskich muzyków.



Torwar Warszawa, ul. Łazienkowska 2

15 stycznia 2019, godz. 19.00 – 23.00. Bilety na ebilet.pl

METALLICA SYMFONICZNIE



31 stycznia będzie można zobaczyć w Warszawie wyjątkowy projekt. W Progresja Music Zone pod szyldem „Muzyka zespołu Metallica symfonicznie” wystąpi SCREAM INC. jeden z najlepszych coverbandów Metallica na świecie. Towarzyszyć im będzie orkiestra symfoniczna 'Hardy'. Usłyszymy największe przeboje Metallica w symfonicznych aranżacjach.

Klub Progresja

31 stycznia 2019, godz. 19. Sprzedaż biletów: ebilet.pl, eventim.pl

ZNAKI WOLNOŚCI

Blisko 500 dzieł sztuki w 30 salach wystawowych. To monumentalny fresk historyczny, ujmujący w chronologicznych ramach 1914-1989 dzieje zmagania o narodową suwerenność.

Na pokaz składają się prace: Janka Malczewskiego, Maksymiliana Gierymskiego, Brunona Schulza, Zofii Stryjeńskiej, Adama Bunscha, Wojciecha Weissza, Krzysztofa Kamila Baczyńskiego, Jana Lebensteina, Władysława Hasióra, Edwarda Dwurnika czy Antoniego Rzęsy. Narratorem wystawy stał się Jan Matejko. Jego obrazy – Batory pod Pskowem, Konstytucja 3 Maja, Rejtan, Upadek Polski, Kazanie Skargi tworzą podstawową strukturę ekspozycji.



Zamek Królewski w Warszawie

Czas trwania ekspozycji: do 31 marca 2019 roku

Wtorek, środa, czwartek, sobota – 10.00 – 18.00; piątek 10.00 – 20.00, niedziela 11.00 – 18.00.

Ceny biletów: normalny 20 zł, ulgowy – 10 zł, dzieci i młodzież do lat 16 – 1 zł, rodzinny – 5 zł. Więcej: zamek-krolewski.pl