



MOTTO MĚSÍCE: Když mluvíš, tvá slova by měla být lepší než tvé mlčení.

(Arabské přísloví)

ROZHOVOR

TRANSFORMACE NENÍ ZÁSAH DO NEFUNGUJÍCÍ SPOLEČNOSTI, ALE ROZVOJOVÝ KROK

O své názory na Transformační projekt se s námi podělil ing. Karel Vavroušek, vedoucí Kanceláře generálního ředitele a zástupce ředitele Transformačního projektu

■ **Není žádné tajemství, že patříte v Dopravním podniku k těm služebně mladším. Před svým příchodem jste pracoval v soukromém sektoru. Jaký je rozdíl mezi Dopravním podnikem a soukromníky?**

Ten rozdíl lze hodnotit z různých úhlů pohledu a výsledek může být pochopitelně různý. Z pohledu zaměstnance lze porovnávat finanční a pracovní podmínky, sociální jistoty, atd. – ale ani tyto kategorie nelze jednoduše porovnávat. Lze hovořit o historii firmy, počtu zaměstnanců, atd. A tak přestože někomu může ten rozdíl připadat velký, já ho až tak velký nevidím. Rozhodující je, že každá firma chce být úspěšná – a potom jde o stanovení kritérií úspěšnosti, a to jak z pohledu zákazníka, tak i z pohledu vlastníka.

Ale jeden rozdíl vyplývá už z vaší otázky – v soukromém sektoru bych po 6 letech působení u firmy asi nebyl nazýván služebně mladším.

■ **Mnozí zaměstnanci se ptají, zda je Transformační projekt nutný, vždyť Dopravní podnik funguje a jeho pozice na trhu je celkem pevná. Co si o tom myslíte vy?**

Myslím, že už svým názvem tento projekt u některých zaměstnanců „trpí“ a stalo se z něho nechtěně dítě. Podle mě však nejde o nějaký krizový zásah do nefungující společnosti, ale pouze o další, a to výrazný, rozvojový krok. Nemůžeme zůstat stát na místě a utěšovat se neustálým poplácáváním po ramenou, že vše děláme nejlépe. Příkladem konců takového počinání je už i v ČR dostatek. Proto celý Transformační projekt vnímám jako nástroj, který nám pomůže v dalším rozvoji.

Odpověď na vaši otázku jsme slyšeli již od většiny představitelů Dopravního podniku, a proto lze těžko nalézt nějaké další argumenty pro podporu Transformačního projektu. Pro mě osobně je hlavním důvodem snaha o změnu klimatu uvnitř firmy, zjednodušení procesů a s tím související odstranění některých duplicitních činností, určení jednoznačných kompetencí a zodpovědností, standardizace procesů. Při dosažení těchto cílů dojde zcela pochopitelně k cílům obecně zmiňovaným – zvýšení konkurenceschopnosti a efektivnosti, snížení nákladů atd.

■ **Funkce zástupce ředitele Transformačního projektu je trochu tajemná. Můžete čtenářům sdělit, co všechno obnáší a co spadá do vaší kompetence?**

Při budování struktury organizace Transformačního projektu byl na základě zkušeností zvolen model projektové struktury v čele s orgány Řídicí radou a Řídicím týmem. V čele Transformačního projektu stojí jeho ředitel a moje role je obsažena už v jejím názvu – zastupuji ředitele a současně jsem členem Řídicího týmu. Nechci rozebírat své povinnosti či pravomoc, ty jsou obsaženy v příslušných normách zajišťujících průběh Transformačního projektu. Přestože se nemohu vzhledem k tomu, že tuto „funkci“ vykonávám vedle svých běžných pracovních povinností, podílet na průběhu projektu „plnohodnotněji“ podle mých představ, jsem rád, že mám možnost zapojit se do této práce i proto, že jsem přesvědčen o nutnosti změny. Nemalou roli hrál i fakt, že funkci ředitele přijal ing. Špitzer, který je pro mě profesně i lidsky zárukou toho, že všechny práce budou prováděny s maximální profesionalitou, kvalitou, obezřetností a energií.

K tomu tajemnu – mám občas pocit, že celý projekt je některými skupinami lidí záměrně demonizován, slyším a čtu „zaručené“ informace o skutečnostech, které jsou pro mě naprostou novinkou a o kterých jsem navíc měl spolurozhodovat. Faktem je, že od počátku se snažíme prosazovat princip maximálně otevřeného informování o postupu prací a jejich výsledcích.

■ **Transformační projekt má za sebou půl roku. Když se ohlédnete, co vidíte jako pozitiva a kde naopak vidíte nedostatky celého procesu?**

Mezi pozitiva řadím, že se práce v subprojektech velice rychle rozeběhly, za což patří obrovský dík všem, kteří se na jejich práci podílejí. Podařilo se zapojit zaměstnance z různých „pater“ napříč celou firmou, je vidět, že se většina členů subprojektů i přes to, že jim přibyla práce, ztotožnila s myšlenkami transformace.

Způsob budování zdola je pro mě důležitý, protože je zárukou skutečné transformace procesů. Snížení nákladů či počtu zaměstnanců je možné provést „direktivně“ určením požadovaných hodnot. Ale tato cesta přináší pouze momentální úspory a „neléčí“ neduhy, jejichž odstranění cestou Transformačního projektu možná nepřinese výsledky tak rychlé, ale zcela jistě úspěšné v dlouhodobějším horizontu. Bohužel toto „pozitivum“ v sobě zároveň nese i negativum, a tím je to, že je přijata koncepce fungování firmy, ale nejsou od počátku zná-

my konkrétní dopady, které pochopitelně zajímají každého zaměstnance, a to jsou zejména dopady personální. I přesto, že tato „neznalost“ je některým trnem v oku a stala se vhodným nástrojem odmítání transformace, je mně osobně sympatičtější než příkaz „seshora“ snížit náklady či počet zaměstnanců o XY %.

A další negativa? Tak jak práce některých subprojektů postupují, lze někdy vycítit určitý nesoulad mezi projektovou a liniovou funkční strukturou, to, že někdy převažují osobní zájmy nad logickým řešením problému, neschopnost pokusit se při definování popisu činností zbavit se omezení daného tím, jak „to dneska funguje“

Osobně pak pociťuji obavu z toho, aby se podařilo udržet dobrý start projektu, jeho další průběh a směřování tak, aby nedošlo ke zklamání a rozčarování z výsledků právě u všech těch, kteří nutnost změny pociťují a podporují.

■ **Do vaší kompetence patří také komunikace ať již dovnitř podniku nebo ven. Jaké úkoly stojí před Dopravním podnikem?**

Oblast komunikace, a to jak komunikace externí i interní, patří mezi oblasti, které dle mého názoru byly v minulosti, stejně jako například oblast personalistiky, v Dopravním podniku silně zanedbávány. Celé vedení Transformačního projektu si uvědomuje nutnost nastavení intenzivní komunikace uvnitř podniku. I proto byl mezi prvními subprojekty spuštěn subprojekt E2, který se věnuje budování komunikace o průběhu prací na transformačním projektu, jeho cílech atd. a nedlouho po něm se rozeběhl i subprojekt zabývající se vybudováním procesů marketingu a komunikace. Myslím, že dosavadní výsledky práce členů subprojektu E2, se kterou se můžeme všichni setkávat – ať jde o přílohu DP-KONTAKTu, informační stojany, intranetové stránky, schůzky na pracovištích – jsou prvním krůčkem na cestě k vybudování kvalitní interní komunikace v Dopravním podniku. Teorie říká, že zhruba až 75 % informací, které zaměstnanec obdrží, získává z „chodbových tamtamů“. Nejsm samozřejmě tak naivní, abych předpokládal, že pouhým vybudováním komunikačních kanálů či zřízením útvaru komunikace bude dosaženo výrazného zlepšení situace. Jde především o změnu klimatu, o přístup přímých nadřízených na všech úrovních firmy.

TRANSFORMACE DOPRAVNÍHO PODNIKU OSTRAVA A. S.

Ani v rámci České republiky není náš Dopravní podnik jediný, který prochází významnými změnami. Přinášíme vám výtah z článku z podnikového časopisu Zpravodaj Dopravního podniku Ostrava a. s. (č. 3/2004), který se zabývá transformací u tohoto významného dopravce. Transformace je zde založena na „Systému řízení na bázi procesního přístupu“, tedy stejném jako u nás.

Filosofie řízení Dopravního podniku Ostrava vychází z procesního řízení. Jedním ze základních principů tohoto systému je „vlastnictví“ procesu. Tento princip předpokládá, že každý proces má jednoho „vlastníka“ – manažera odpovědného za celý životní cyklus procesu. Tento manažer musí mít kromě odpovědnosti i odpovídající pravomoci, aby mohl běh procesu řídit a ovlivňovat.

Požadavky na nový systém byly určeny vedením podniku – cílem je oprostít vrcholové vedení od přemíry operativního řízení a tím dosáhnout toho, aby vrcholový management mohl věnovat více prostoru strategickým otázkám a úkolům. Nezanedbatelným požadavkem bylo i zajištění efektivity fungování nového systému řízení, tedy snížení nákladů na řízení společnosti.

Jak toho dosáhnout? Uplatnění již uvedeného základního principu „vlastnictví procesu“ je relativně jednoduché. Pohledem na rámcový procesní model zjistíme, že na vrcholové úrovni procesního modelu existuje několik skupin procesů, které zde ve stručnosti zmíníme:

Provádění přepravy – hlavní proces, který je nosným, životně důležitým procesem. Tento proces je podstatou podnikání a existence Dopravního podniku Ostrava. Vlastník tohoto procesu řídí životní cyklus procesu, který je zahajován sestavením plánu přepravy a požadavků na dopravní prostředky, pokračuje rozpisem směn, v těle procesu je vlastní přeprava cestujících a proces je ukončen návratem dopravního prostředku. V tomto procesu je nejvýznamnější rozhraní na správce dopravních prostředků, jejichž odpovědnost spočívá v zajištění optimálního parku provozuschopných prostředků.

Řízení poruchových stavů provádění přepravy – podpůrný proces, který je startován nestandardním stavem v dopravě. Z tohoto procesu je významným rozhraním zpětná vazba na správce dopravních prostředků a dopravní cesty, která je měřítkem pro hodnocení kvality jejich správy.

Řízení poptávky – podpůrný proces, kterým je v podstatě zahájen životní cyklus městské hromadné dopravy. Nejdůležitějším výstupem tohoto procesu jsou jízdni řády, které využívá hlavní proces Provádění přepravy.

Řízení příjmů – podpůrný proces, jehož cílem je zajištění finančních toků do podniku.

Správa majetku – jedná se o skupinu procesů, které jsou dále členěny pro zajištění jejich optimálního řízení.

Řízení rozvoje vozového parku – hlavní proces, který je star-

tován z vrcholové strategie podniku a jehož cílem je uřízení životního cyklu vozového parku.

Řízení rozvoje dopravní cesty – hlavní proces, který je startován z vrcholové strategie podniku, jeho cílem je uřízení životního cyklu dopravní cesty.

Provádění plánované údržby dopravních prostředků – podpůrný proces, jehož cílem je zajištění provozuschopného stavu dopravních prostředků.

Provádění neplánované údržby dopravních prostředků – podpůrný proces s cílem obnovení provozuschopného stavu dopravních prostředků.

Provádění plánované údržby dopravní cesty – podpůrný proces, jehož cílem je zajištění provozuschopného stavu dopravní cesty.

Provádění neplánované údržby dopravní cesty – podpůrný proces s cílem obnovení provozuschopného stavu dopravní cesty.

Správa a rozvoj ostatního majetku – podpůrný proces, který je zahrnut ve skupině procesů Vnitřní služby. Jeho cílem je uřídit široké spektrum potřebného majetku v odpovídající struktuře.

Zajišťování zdrojů – podpůrný proces, který zahrnuje nákup materiálu, služeb, subdodávek apod., skladování a distribuci dovnitř společnosti.

Řízení lidských zdrojů – podpůrný proces, zahrnující personální listiku, motivaci a vzdělávání zaměstnanců.

Ekonomické řízení – skupina podpůrných procesů zabývajících se ekonomikou podniku.

Vnitřní služby – soubor podpůrných procesů, zahrnující vnitřní služby prováděné pro potřeby procesů jiných, v našem případě se jedná zejména o právní podporu.

Řízení a správa ICT – podpůrný proces, který zajišťuje správu a rozvoj informačních a komunikačních technologií.

Rozvoj systému řízení – podpůrný proces zabývajících se filosofií a nástroji řízení. Jeho cílem je řízení a koordinace projektů, které mají vliv na způsob řízení podniku.

Vzhledem ke způsobu řízení podniku, kdy členové představenstva jsou zároveň i výkonnými manažery, byl systém řízení postaven na předpokladu rozdělení kompetencí mezi tyto tři vrcholové manažery. Vznikly tak tři segmenty, v jejichž čele stojí vždy jeden vrcholový manažer a zachovává tak jakýsi „patronát“ jednotlivých členů představenstva nad příslušnými segmenty. Jak jsou tedy tyto segmenty obsazeny procesy?

Zelený segment – úsek dopravy. V tomto segmentu jsou čtyři procesy spojené s dopravou vlastněny a řízeny čtyřmi příslušnými vedoucími odborů = vlastníky procesů.

Modrý segment – úsek majetku. V tomto segmentu jsou obsazeny procesy majetkového charakteru, rozdělené do pěti odborů.

Žlutý segment – úsek, který nemá jednoznačný charakter. Jsou zde obsazeny podpůrné procesy sdíleného charakteru, které pro ostatní procesy v podniku vykonávají „servisní činnost“.

Na úrovni vrcholového managementu probíhají procesy strategického významu. Jejich vyčlenění z uvedených tří segmentů zajišťuje nezávislost vzhledem k jejich strategickému charakteru. Proto jsou procesy přímo navazující na vrcholovou strategii podniku zařazeny do odpovědnosti Odboru rozvoje systému řízení.

Funkční a komunikační vazby v navrženém systému řízení budou řešeny formou tzv. komunikačního modelu. Kompetenční model se stane stěžejním dokumentem změny organizační struktury podniku a je náplní následující fáze projektu. Kompetenční model bude vytvořen na základě detailní analýzy výše uváděných procesů. Čeká nás důležitá, ne však závěrečná, fáze tohoto projektu „Změna organizační struktury na bázi procesního přístupu“.

Kam pro informace o Transformačním projektu?

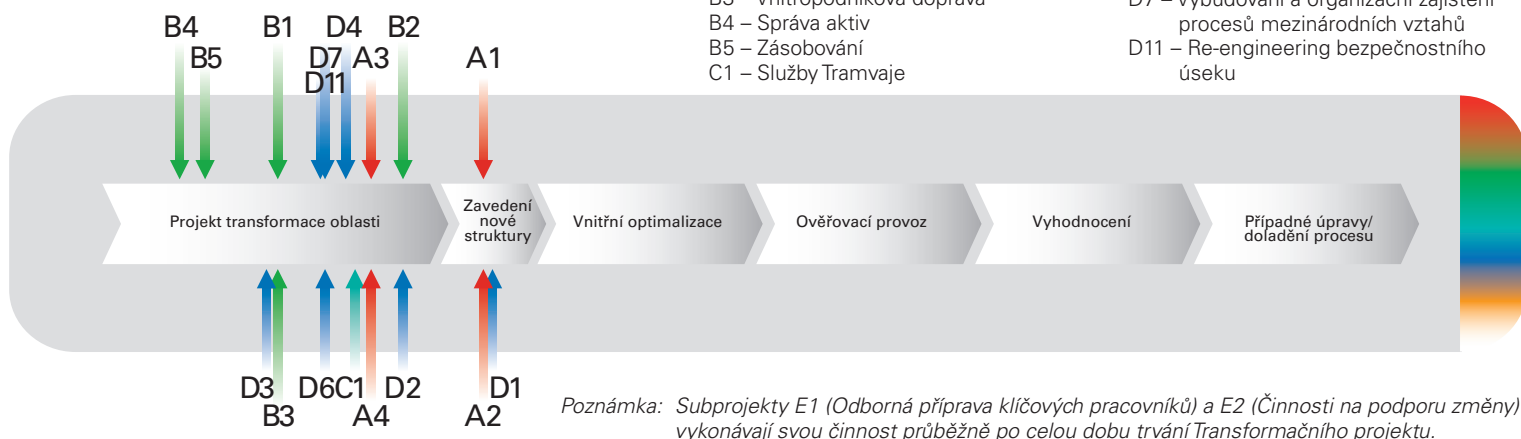
➔ **informační stojany** – setkáte se s nimi na všech pracovištích podniku, obsahují základní informační servis a také schránku pro vaše připomínky a podněty, čekáme zde také na vaše odpovědi na otázky

➔ **příloha DP-KONTAKTu** – od června pravidelně každý měsíc čtyři strany o Transformačním projektu

➔ **intranet** – máte-li přístup k vnitropodnikové síti, zadejte <http://transformace> a můžete si číst aktuální informace o transformaci

➔ **e-mailová adresa** – na adrese transformace@r.dpp.cz očekáváme vaše dotazy, připomínky a postřehy k Transformačnímu projektu

BAROMETR TRANSFORMACE



SUBPROJEKT A3 – PROVOZ TRAMVAJE

Subprojekt A3 – Provoz Tramvaje zahájil svoji činnost 1. června tohoto roku. V souladu s principy transformace akciové společnosti začal pracovat na koncepci a transformaci týkající se vlastního zajištění a řízení tramvajové dopravy, včetně nastavení vztahů týkajících se byznysového řízení budoucí autonomní ekonomické jednotky **Provoz Tramvaje**. Tato jednotka, jejíž vznik se předpokládá k 1. lednu 2005, bude začleněna ve struktuře Dopravního podniku shodně s jednotkou Provoz Autobusy, která zahájila svoji činnost první den měsíce října.

Do jednotky Provoz Tramvaje budou zařazeny výpravny stávajících vozoven a dopravní úsek dnešní divize Elektrické dráhy, z které-

ho budou vyčleněny útvary zajišťující tvorbu jízdních řádů a přípravu výluk. Dále do jednotky bude začleněn energetický dispečink tramvají a nově vzniklý technologický dispečink, transformovaný z dnešního střediska Dálkové ovládání měniren. Ve skutečnosti se však toto středisko již dnes zabývá daleko širší oblastí, než vystihuje jeho název. Jednotka Provoz Tramvaje bude zajišťovat i provoz petřínské lanové dráhy.

V průběhu práce subprojektu byly započaty veškeré činnosti a procesy vztahující se k zajištění a řízení tramvajové dopravy. Na tomto základu byl vypracován návrh budoucího organizačního uspořádání jednotky. Při tomto členění byl brán ohled na co nejjednodušší a nejtransparentnější strukturu,

kteřá vždy v logických uskupeních zahrnuje jednotlivé oblasti potřebné pro chod jednotky. Byla zpracována rozhraní s úsekem dopravního ředitele, s jednotkou Správa vozidel Tramvaje, s budoucím správcem dopravní cesty Služba a s útvarem personálního ředitele, který bude zajišťovat vzdělávání a školení provozních pracovníků.

V rámci subprojektu A3 byla v těchto dnech završena práce na první etapě transformace, která byla nutná k realizaci vzniku jednotky. Čeká nás však ještě mnoho náročných prací, především v oblasti nastavení dohod o úrovni služeb (SLA), což bude základem ekonomického řízení jednotky, které by mělo být modelově odzkoušeno v roce 2005.

Petr Hloch

PŘEDSTAVUJEME: PETR HLOCH, VEDOUCÍ SUBPROJEKTU A3

Subprojekt A3 již mohl využít zkušeností subprojektu A1 – Provoz Autobusy. Byly pro vás jejich zkušenosti inspirující a co jste řešili po svém?

Práce subprojektu byla jednodušší o to, že převzal model autobusů v oblasti začlenění nástroje na řízení dopravy trakce (tj. provozní dispečink) do budoucí jednotky a naopak vyčlenění činností v oblasti přípravy provozu do úseku dopravního ředitele. Tím se postup řešení budoucích oblastí činností jednotky značně urychlil.

Naopak subprojekt musel od začátku řešit problematiku související s faktem, že tramvajová doprava je, na rozdíl od autobusové, závislá trakce. Z tohoto důvodu došel tým k závěru, že mimo provozní dispečink tramvají je potřeba do jednotky začlenit i energetický a technologický dispečink. Jejich činnost přímo ovlivňuje možnost řízení plynulé, kvalitní a v neposlední řadě bezpečné dopravy. Jejich zařazení do jedné linie zjednoduší vazby mezi nimi a bude zachována vztahová kontinuita k hlavnímu poslání – co nejkvalitnější, a tedy i nejpřesnější dopravě.

V Dopravním podniku pracujete hezkou řádku let. Jak vy osobně hodnotíte změny, ke kterým v rámci Transformačního projektu dochází? Udrží si Dopravní podnik své místo na slunci?

Změny, ke kterým v průběhu Transformačního projektu dochází, hodnotím kladně. Osobně si slibuji zjednodušení a zprůhlednění řízení společnosti a do budoucna i zefektivnění její činnosti. V rámci transformace se mohou narovnat mnohé procesní vztahy, které historicky některé útvary zajišťují, ale organizačně rozhodně přísluší do jiné části podniku. Práce v subprojektech umožnila některým členům týmu novou profesní seberealizaci, při níž se ukázalo, že naše společnost má právě v těchto lidech skrytý potenciál, kterému by měla být dána možnost dalšího růstu.

Ne všichni pracovníci naší společnosti transformaci uvítali. Pro někoho může znamenat pokles na hierarchickém profesním žebříčku, pro někoho až ztrátu zaměstnání. Ale ve skutečnosti je v zájmu nás všech. Musíme si uvědomit, že přijetím České republiky do EU se nacházíme v období, kdy vstup konkurence, a to i na koleje tramvajové dopravy, není již v oblasti teorie. Stačí se podívat do sousedních zemí. Věřím, že díky transformaci, ale i každodenní práci všech zaměstnanců, se Dopravní podnik udrží na trhu MHD, předčí potenciální konkurenci a bude zajišťovat všem Pražanům minimálně stejně kvalitní dopravu jako dnes ještě po mnoho generací.

Petr Hloch se narodil v roce 1964. U Dopravního podniku začal pracovat v roce 1982 jako elektromechanik, poté směnový mistr ve vozovně Hloubětín. V roce 1989 přešel do vozovny Pankrác jako vrchní mistr, v roce 1993 se stal vedoucím této provozovny.



SUBPROJEKT A4 – SPRÁVA VOZIDEL TRAMVAJE

Subprojekt A4 – Správa vozidel Tramvaje byl zahájen 1. června 2004. Cílem vlastního subprojektu je vytvoření funkční ekonomické jednotky; to znamená nejprve vytvořit a zavést v naší firmě procesní řízení. Subprojekt se zpočátku zabýval vymezením rozhraní mezi ostatními subprojekty, ať již A3 – Provoz Tramvaje, C1 – Služby Tramvaje (Dopravní cesta) a B4 – Správa aktiv. Jinými slovy byly definovány veškeré činnosti, které spadají do kompetencí jednotlivých subprojektů (u B4

ještě není definitivně nastaveno). Dále byly vyspecifikovány principy ekonomického řízení budoucí jednotky a vcelku podrobně stanoveny budoucí SLA, tedy smlouvy o úrovni poskytovaných služeb, zejména vůči subprojektu A3 – Provoz Tramvaje. Laicky řečeno: Ekonomická jednotka Správa vozidel poskytne jednotce Provoz za úplatu tramvajové vozidlo, které bude splňovat veškerá kritéria pro provoz, to znamená provedení denního ošetření, běžných oprav, úklidu, umytí, vozových

náležitostí až například po dozbrojení vozu suchým pískem. V současné době, kdy je dle mého názoru subprojekt těsně před cílem I. etapy, je řešena konečná podoba funkčního schématu, nebo-li uspořádání budoucí ekonomické jednotky. V tomto okamžiku již mohu konstatovat, že návrh organizačního uspořádání v rámci subprojektu byl dokončen a v brzké době bude s příslušnou důvodovou zprávou předán Řídicí radě Transformačního projektu.

Radovan Kaprálek

PŘEDSTAVUJEME: RADOVAN KAPRÁLEK, VEDOUČÍ SUBPROJEKTU A4

Péče o tramvaje v současné době probíhá nejen ve vozovných, ale také v Opravně tramvajů v Hostivaři. Jaká bude organizace budoucího útvaru Správa vozidel Tramvaje, Opravna tam bude také zařazena a jaké typy oprav bude provádět?

Na úvod lze říci, že veškeré předepsané prohlídky, opravy, úkony jsou jednak dány předpisovou soustavou divize Elektrické dráhy, ale i zněním Zákona č. 266/1994 Sb. O drahách včetně prováděcích vyhlášek. Depa jednotlivých dopravních provozoven provádějí prohlídky tramvajových vozů, počínaje denním ošetřením, kontrolními prohlídkami a prováděním běžných oprav. Nad rámec těchto prohlídek jsou rovněž prováděny úkony spojené například s výměnou a otáčením podvozků, výměnou poloautomatických spřáhel a podobně. Opravárenská základna tramvajů (OZT) Hostivař bude logicky zařazena do ekonomické jednotky Správa vozidel Tramvajů. Vyšší cyklické prohlídky od stupně PU, PO a CO (respektive celkové rekonstrukce vozů), opravy vozů po

násilném poškození a ostatní složité opravy budou tedy prováděny v naší Opravárenské základně. Samostatnou kapitolou, jak již bylo řečeno, je ekonomické řízení jednotky, tedy i Opravárenské základny. Výnosy jednotky budou určeny sjednanými dohodami SLA (zejména s jednotkou Provoz Tramvaje) a směrem dolů bude rozpočet rozdělen na tři části:

- štábní útvary vedení jednotky,
- depa jednotlivých provozoven (stanovení objemu podle struktury vozového parku a přidělených výkonů),
- OZT;

Rekonstrukce tramvajů budou nadále financovány z investičních prostředků; vyšší stupně prohlídek je možno profinancovat buď rozpočtově (stanovení a zejména dodržení plánu oprav) nebo zakázkovým systémem z rozpočtu provozovny; členové subprojektu se spíše kloní ke druhé variantě financování prohlídek tramvajů (zatím není zcela uzavřeno).

Pýchou Dopravního podniku je Muzeum městské hromadné dopravy a vůbec historické soupravy, které vyjíždějí na pravidelnou trasu centrem města, ale i komerční jízdy. Kdo se bude v budoucnu starat o historická vozidla, ať již komerční nebo muzejní?

Budoucí začlenění Muzea MHD a celé provozovny Střešovice bylo předmětem jednání se subprojekty A3 – Provoz Tramvaje a D6 – Marketing. Po stanovení rozhraní mezi těmito subprojekty bylo dosaženo shody v názoru, že lanová dráha na Petřín se dnem vzniku jednotky Provoz stane její součástí. Vzhledem k faktu, že útvar Marketingu vznikne později než k datu zrušení divize Elektrické dráhy, budou ostatní činnosti dopravní provozovny zařazeny dočasné do jednotky Správa vozidel Tramvaje. Po vzniku útvaru Marketingu budou tato střediska pravděpodobně převedena pod tento útvar, to znamená jak středisko 12 698 – Muzeum MHD, středisko 12 692 – údržba tramvajů tak rovněž i středisko 12 693 – dopravně ekonomické činnosti. Jinými slovy řečeno – do budoucna bude patrně činnost této provozovny (vyjma lanové dráhy na Petřín) spadat plně pod kompetence útvaru Marketingu. Ekonomické jednotky Provoz Tramvaje a Správa vozidel Tramvaje budou samozřejmě zajišťovat pro tento útvar některé činnosti na základě uzavřených SLA (zajištění provozních pracovníků, údržba vozů, dispečerské řízení, energetické zajištění a podobně) pro smluvní jízdy a vlaky historické linky. Bylo samozřejmou snahou zachovat v provozovně Střešovice možnost deponace záložního tramvajového vlaku pro případ operativní výměny vlaku na trati.

-bda-

KAM SE PODĚL MŮJ SÝR?

Minule jsme se seznámili se dvěma myškami Čmurchalkou a Cupitalkou a se dvěma lidičkami Leňem a Beňem. Všichni žili v bludišti, kde měli v místnosti nazývané Sýrová stanice C vždy dost Sýra. Až jednoho rána Sýr zmizel. Myšky okamžitě vyrazily hledat nový Sýr, lidičkové byly zaskočení.

Zatímco Čmurchalka a Cupitalka okamžitě začaly jednat, Leňo a Beňo rozpačitě přešlapovali na místě. Nadávali na nespravedlnost své situace. Beňo začal být sklíčený. Co když tam Sýr nebude ani zítra? Beňo dělal nové plány, ale založil je na existenci starého Sýra. Lidičkové tomu nemohli uvěřit. Jak se to mohlo stát? Nikdo je předem nevaroval. To nebylo správné. Tak by to nemělo být. Toho večera se Leňo a Beňo vrátili domů

hladoví a smutní... Následujícího dne Leňo a Beňo odešli ze svých domovů a vrátili se opět do Sýrové stanice C, neboť stále ještě doufali, že tam najdou svůj Sýr. Situace se však nezměnila, Sýr tam skutečně nebyl. Lidičkové nevěděli, co mají dělat. Leňo a Beňo tam stáli jako dvě sochy. Beňo zavřel oči a zacpal si uši. Nechtěl nic vidět ani slyšet. Nechtěl vědět, že se zásoba Sýra postupně zmenšovala. Věřil, že Sýr někdo přemístil. Leňo znovu a znovu analyzoval situaci a pak řekl: „Proč to udělali právě mně? Co se tu vlastně děje?“ ...

Zatímco se Leňo a Beňo rozhodovali, co udělají, Čmurchalka a Cupitalka se vydaly hledat nový Sýr. Pronikly hluboko do bludiště, běhaly dlouhými chodbami a prohledaly každou Sýrovou stanici,

kteřou objevily. Myslely jen na to, jak najít Nový Sýr. Nějaký čas nic nenašly. Pak se však dostaly do neznámé části bludiště, kde nikdy předtím nebyly. Byla to Sýrová stanice N. Myšky jáasaly radostí. Konečně našly, co hledaly: velkou zásobu Nového Sýra. Nemohly uvěřit svým očím. Nikdy v životě neviděly takové množství Sýra.

Leňo a Beňo zatím seděli v Sýrové stanici C a hodnotili svou situaci. Trpěli nedostatkem Sýra. Byli nespokojení a našťvaní a začali obviňovat jeden druhého.

Pokračování...

Citace: Spencer Johnson: „Kam se poděl můj Sýr?“, české vydání: nakladatelství Pragma, V Hodkovičkách 2/20, 147 00 Praha 4, strany 35 až 40.