



**MOTTO MĚSÍCE:** Chceš-li postavit loď, nedělej to tak, že svoláš chlapy, aby sehnali dřevo a začali stavět, ale dej jim, aby sami zatoužili po širém, nekonečném moři. (Antoine de Saint-Exupéry)

## ANKETA

### ŘEDITELÉ K TRANSFORMAČNÍMU PROJEKTU

Tentokrát jsme udělali výjimku, nehovořili jsme pouze s jedním představitelem Transformačního projektu, ale hned s pěticí odborných ředitelů, kteří byli v červenci potvrzeni ve svých funkcích i pro následující období. Každému jsme položili následující dvě aktuální otázky:

1. Transformační projekt má za sebou více než čtyři měsíce. Jak hodnotíte jeho dosavadní průběh? Jsme skutečně na cestě k podniku, který bude mít lepší místo v konkurenčním prostředí?
2. Řídící rada Vás na svém jednání 20. července potvrdila v dosavadní funkci. Co to pro Vás znamená a jakými konkrétními kroky přispějete ke zdaru Transformačního projektu, aby splnil cíle, se kterými byl zahájen?

#### ■ Ing. Petr Blažek, dopravní ředitel

❶ Věřím tomu, že ano. Na existenci podniku v konkurenčním prostředí musíme být připraveni. Nelze se nechávat ukolébat dojmem, že se nás konkurence a volný trh netýká. Je pravda, že Transformační projekt je vlastně teprve na začátku. Zatím na mě ale práce jednotlivých přípravných týmů a pracovníků, kteří se na jejich činnosti podílejí, působí tak, že vstup podniku do nové etapy jeho existence začíná nabývat stále konkrétnějších obrysů a každý z nás, zaměstnanců, může potřebné transformaci podniku svým dílem pomoci.

❷ Transformační projekt přinese samozřejmě změny i pro dopravní úsek, do něž se nově začlení i kolegové z jednotlivých nynějších divizí (Autobusy, Elektrické dráhy a Metro). Mělo by tak dojít k určitému zefektivnění všech řídicích procesů. To, že mi bylo svěřeno vedení nového dopravního úseku našeho podniku, mě těší, ale samozřejmě i zavazuje. Myslím si, že základem toho, aby podnik obstál i v nově se tvořících podmínkách, bude především vzájemná komunikace mezi lidmi, vědomí toho, že jsme všichni na jedné lodi, že máme všichni před sebou společný cíl a měli bychom se snažit společnými silami dosáhnout všech cílů, které před nás staví nejen aktuálně Transformační projekt, ale i, po jeho dokončení, běžný chod reorganizovaného podniku.

#### ■ Ing. Tomáš Jílek, technický ředitel

❶ Jsem přesvědčen, že současná struktura naší společnosti nevyhovuje již stávajícímu prostředí. Proto považuji transformaci za nevyhnutelnou. Jako její naprostou prioritu vidím potřebu zefektivnění především podpůrných činností. Tím samozřejmě nesmí být dotčena kvalita dopravní obsluhy hlavního města, výsledkem by naopak mělo být její postupné zlepšování.

Z hlediska konkurenčního prostředí musí transformace nastavit takové podmínky, aby maximum podpůrných činností, respektive služeb vykonávaných našimi specializovanými útvary, bylo právě konkurenčnímu tlaku vystaveno. Musí ovšem platit pravidlo, že ty útvary, které, budou v této soutěži úspěšné, budou také patřičně ohodnoceny, tzn. jejich pracovníci musí být takto motivováni.

❷ Mé potvrzení ve stávající funkci beru jako určité uznání mé dosavadní práce. V Dopravním podniku pracuji od roku 1978 a rád bych se nadále i v tomto případě podílel na přípravě a realizaci pozitivních změn ve společnosti.

V rámci transformace technické a investiční oblasti, kterou mám na starosti, chápu svoji úlohu především v tom, že musím (ve spolupráci s ostatními vedoucími pracovníky těchto útvarů) nastavit jednotlivé transformační kroky či etapy tak, aby nedošlo k narušení chodu společnosti. Zároveň však musí být vytvořeny podmínky k tomu, aby byly naplněny cíle, které jsem zmiňoval v předchozí odpovědi.

#### ■ Ing. Václav Pomazal, CSc., obchodně-ekonomický ředitel

❶ Transformace vstupuje do čtvrtého měsíce svého aktivního života, avšak započala již podstatně dříve. Její počátek lze definovat změnou prostředí české ekonomiky a na to navazující zaangažování poradenských společností, které zahájily analýzu vnitřního prostředí pražského Dopravního podniku.

Stávající průběh již posunul ideový návrh do konkrétní podoby racionálního přeskupení jednotlivých středisek divize autobusů do efektivnější struktury procesně orientovaných skupin.

❷ Tím, co jsem definoval na začátku procesu transformace – v ekonomické oblasti nenastanou problémy.



Foto: Petr Malík

## ■ Ing. Jaroslav Ďuriš, personální ředitel

❶ Celý proces je velmi složitý a není snadné jej takto stručně hodnotit. Řekl bych, že po několika měsících příprav nabral vývoj dynamický spád a jednotlivé kroky se začínají realizovat.

To, co mě zatím těší, je způsob, jakým se daří koncepční personální politikou uplatňovat uvolňované pracovníky v ostatních částech společnosti.

Hlavní principy ke zmírnění důsledků hromadného propouštění jsou tyto:

- Od 5. května je zastaven nábor zaměstnanců mimo Dopravní podnik (povoleno je pouze u vybraných profesí, které nelze zajistit v rámci společnosti). Volná místa jsou přednostně nabízena a obsazována uvolňovanými zaměstnanci.
- Řidičům MHD a zaměstnancům kategorie dělník lehké údržby bude nabídnuto převedení na jinou garáž.
- Nebudou prodlužovány pracovní smlouvy se zaměstnanci, kteří mají pracovní poměr na dobu určitou.
- Výpověď z organizačních důvodů bude nejprve předávána zaměstnancům, kterým již vznikl nárok na starobní důchod.
- „Ochranná lhůta“ je poskytnuta těm, kteří důchodového věku dosáhnou v následujících dvou letech (to znamená do 31. prosince 2006). Těmto zaměstnancům bude nabídnuto obdobné pracovní místo (odpovídající kvalifikaci a zdravotnímu stavu).
- Pracují-li ve společnosti oba manželé, nesmějí být mezi uvolňovanými oba dva.

Tyto zásady přispěly k tomu, že při zrušení 120 pracovních míst hrozí reálně výpověď méně než 30 zaměstnancům v produktivním věku. Stále jsme ještě na začátku, ale myslím, že z tohoto příkladu je zřejmé, že společnost nejen dodržuje všechny povinnosti dané zákonem a platnou kolektivní smlouvou (velmi nadstandardní odstupné), ale i přistupuje k celému pro-

cesu citlivě a přitom vývoj postupuje správným směrem.

❷ Pro mne osobně to znamená velmi mnoho. Vnímám to nejen jako podporu mé dosavadní práce, ale i jako veliký závazek do budoucna, a velmi si toho vážím. Svůj osobní přínos vidím v maximálním nasazení sil, času, schopností a zkušeností.

## ■ Dr. Antonín Fedorko, bezpečnostní ředitel

❶ V úvodu svého příspěvku bych rád zdůraznil, že působím v Dopravním podniku pátým rokem, nejsem tedy v tom pravém slova smyslu „dopravák“, a asi bych u mnohých čtenářů DP-KONTAKTu vyvolal přinejmenším úsměvy, kdybych se měl odborně vyjadřovat k ryze dopravním problémům.

Na druhé straně však musím říci, že přinejmenším podobnou transformaci jsem společně s dalšími kolegy připravoval v předchozím zaměstnání. Netýkala se – pravda – zhruba 13 000 zaměstnanců, nýbrž zhruba 6 000 lidí, ale rozhodně nebyla o nic jednodušší.

Vůbec nepochybuji o tom, že Dopravní podnik bude mít po skončení transformace lepší místo v konkurenčním prostředí. K tomuto přesvědčení mne vedou dvě věci. Jednak jsem si důkladně prostudoval cíle, kterých je nutno dosáhnout, a ty jsou od samého začátku známé; za připomenutí snad stojí: **nutnost zjednodušení řízení podniku, lepší zprůhlednění hospodaření, oddělení podstatných (návazných) činností od podpůrných a podobně.**

Není to věc nová, transformované podniky známe i jinde v Evropě. Zkušenosti ukazují, že lze snížit náklady, což byl nezanedbatelný požadavek a tento požadavek patří mezi hlavní cíle i pro nás.

Druhá věc je (a to mohu potvrdit) značný zájem všech členů projektového týmu z řad pracovníků Dopravního podniku, kteří pracují s opravdovým nasazením a přesvědčením dobrat se co

nejdříve cíle přesto, že konečný efekt na sebe nechá ještě nějaký ten čas čekat.

❷ Představenstvo 28. června 2004 schválilo vytvoření bezpečnostního úseku od 1. července letošního roku. Úsek bude odpovědný za odborné vedení systému krizového řízení, bezpečnosti majetku a informací, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a komplexní požární ochranu. Vytvoření bezpečnostního úseku – a to bych chtěl zdůraznit – bylo připravováno nezávisle na transformaci. Vedení společnosti si bylo vědomo skutečnosti, že bezpečnostní úsek, respektive jeho zřízení, je naprostou nezbytností, jehož absencí nejde dost dobře zabezpečit všechny úkoly, které jsou v dané oblasti od roku 1990 na společnost kladeny. Je jenom dobré, že bezpečnostní úsek vznikl v období transformace podniku, kdy Řídící rada odsouhlasila personální obsazení subprojektu D-11-Re-engineering bezpečnostního úseku. Členové tohoto subprojektu budou mimo jiné nově řešit začlenění problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), požární ochrany a prevence (PO) v Dopravním podniku. Rovněž tak spolupráci a konkrétní vazby nově vznikajícího oddělení krizového plánování s OSM (ochranný systém metra). Chtěl bych vyjádřit přání, aby jednotlivá oddělení bezpečnostního úseku, která budou plnit úkoly napříč společností, byla obsazena kvalitními odborníky, kterých je ve společnosti jistě dostatek. Patřícnou pozornost pak věnovat vznikajícímu oddělení BOZP tak, aby nejen početně, ale zejména kvalitou své práce byly plněny beze zbytku všechny úkoly, ale také aby ve spolupráci s odborovými orgány a organizacemi byl naplňován čl. 5, který pokládám v kolektivní smlouvě na rok 2004 za velmi důležitý.

„Karty jsou rozdány“ a pokud se naplní tyto mé představy, věřím v úspěch a naplnění dílčího cíle Transformačního projektu. Bezpečnostní úsek se pak nutně stane důležitým „kolečkem“ v soukolí Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti. **-bda-**

## ZASLECHLI JSME

**Transformační projekt už běží téměř půl roku a zatím žádné konkrétní výsledky nejsou na stole. Vypadá to, že celá akce skončí do ztracena stejně jako několik předchozích.**

Už při zahájení Transformačního projektu bylo řečeno, že celá akce bude trvat téměř dva a půl roku. Nejde o zbytečné natahování termínů, spíše naopak. Dopravní podnik je jednou z největších tuzemských firem a jeho transformace je velice složitou věcí, to bylo deklarováno už při zahájení na přelomu března a dubna. První měsíce Transformačního projektu předpoklady beze zbytku potvrdily.

Navíc snahou všech zapojených osob je, ať již z podniku nebo odborných garantů, aby celá transformace proběhla co možná nejlépe bez dopadu na chod celého podniku. Proto se přípravné fázi věnuje důkladná pozornost. Kvalita všech námi poskytovaných služeb veřejnosti musí být i v transformačním období na maximální možné úrovni, a tak se všechny kroky velice pečlivě připravují.

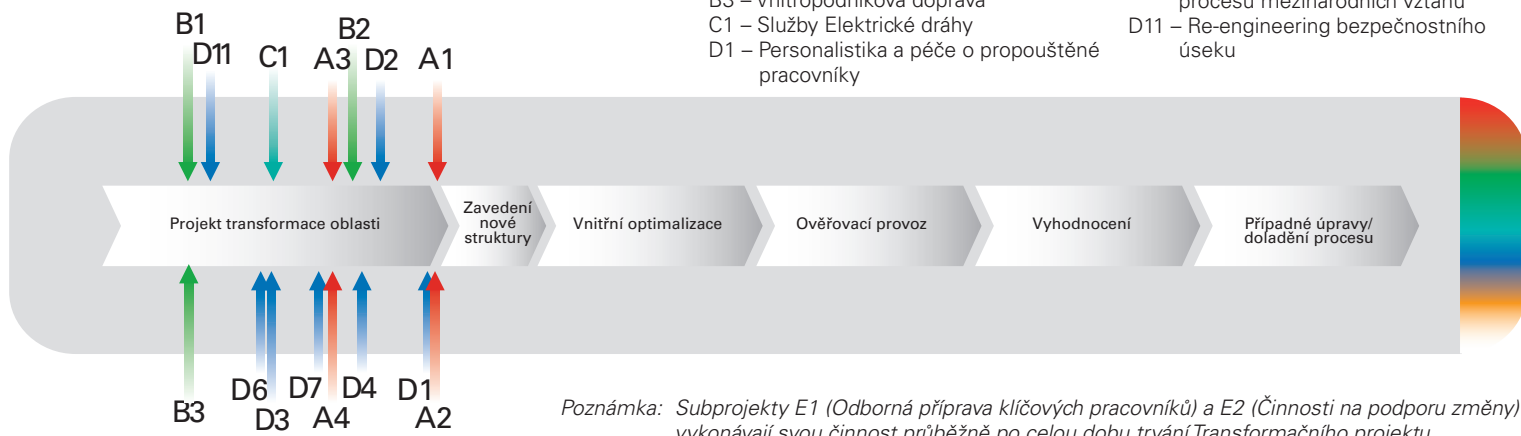
Co se týče konkrétních výsledků, postupně jsou schvalovány a v nejbližší době budou uváděny do života. Zrušení divize Autobusy a vznik nových jednotek Provoz Autobusy a Správa vozidel Autobusy vstoupí v platnost za necelý měsíc (1. října) stejně jako sdružení personálních útvarů. V případě autobusů se jedná o poměrně zásadní změny, které zaměstnanci poznají už v prvních říjnových dnech,

a v případě personalistů budou novinky v prvních dnech možná méně viditelné, ale budeme mít za sebou teprve první etapu z celkových šesti, do kterých je transformace jednotlivých oblastí podniku naplánována. S ustavením nové organizační struktury bude zahájena optimalizace jednotky tak, aby mohla optimálně plnit požadované úkoly.

**Nevíme, proč bylo propouštění nazváno Transformačním projektem? Zatím se v souvislosti s transformací o ničem jiném než o propouštění nemluví.**

Je pochopitelné, že se v souvislosti s Transformačním projektem objevila v podniku určitá nervozita. Staré zaběhnuté se mění, a tak většina zaměstnanců žije v očekávání, co s nimi bude. Otázky typu „co se mnou bude“, „budu mít ještě místo“ a „kde budu pracovat“ jsou na denním pořádku. Je logické, že v podniku najdeme skupiny, které celou transformaci spojují jen s propouštěním, ale tento výklad není pravdivý. Transformace podniku byla nastartována proto, abychom my všichni jako Dopravní podnik si udrželi své místo na slunci, nebo chcete-li na trhu městské nebo příměstské dopravy. Naším cílem je být pro všechny okolo nás důvěryhodným partnerem, který je ten nejlepší pro provozování městské hromadné dopravy v Praze a jejím okolí. **-bda-**

# BAROMETR TRANSFORMACE



## SUBPROJEKT B2 – INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGIE (ICT)

Tým, který pracuje na strukturálních změnách informatiky v naší společnosti, je složen ze zástupců všech divizí a ředitelství společnosti. Práce v týmu byly zahájeny počátkem června letošního roku.

V dnešní struktuře disponuje každá organizační jednotka (M, ED, A a Ř) samostatným útvarům informačních technologií. Výhodou současného uspořádání je to, že pracovníci těchto útvarů jsou velmi blízko procesům, které v dané jednotce probíhají a mohou ve spolupráci s odbornými útvary vyvíjet řešení tzv. „na míru“. Za nevýhodu lze považovat zejména to, že v mnoha případech je třeba k řešení problému komunikovat „napříč“ organizační strukturou. Tato komunikace ne vždy funguje optimálně a to potom znamená, že se podobné problémy mohou řešit na několika místech současně a samozřejmě i trochu jiným způsobem. Cílem

subprojektu B2 je zachovat výhody dnešního uspořádání a zároveň sjednotit procesy a řízení v oblasti informatiky.

Co to znamená v praxi? Pracovníci jednotky ICT musí být stále v kontaktu s provozem a obslužnými procesy tak, aby mohli fundovaně spolupracovat s odbornými pracovišti na řešení jejich požadavků. Také infrastruktura (počítačové sítě, připojení k internetu) a některé aplikace (SAP, Elanor Global, JŘ), které využívají všechny počítače bez rozdílu umístění, nás spojuje a je třeba ji rozvíjet a spravovat jednotně. Stejně tak se domnívám, že některé tzv. „dopravní úlohy“ je možno řešit komplexně, i když se týkají na první pohled zcela odlišných procesů. To všechno jsou argumenty pro jednotné řízení informatiky. Dalšímu rozvoji v oblasti informačních technologií by samozřejmě měla napomoci nová, sjednocená organizační

struktura celé naší společnosti. Pro ICT tak budou jasní partneři pro spolupráci a naopak.

Práce týmu se v počátku soustředila na popis činností a jejich základních okruhů (pracovní stanice, systémová správa, databáze, počítačové sítě a aplikace). Z provedených analýz vychází, že většina činností je pro všechny útvary IT velmi podobná a její sjednocení by nemělo být problémem. Naopak velmi specifické jsou činnosti a technologie těsně spojené s provozem. Zde je odlišnost značná a najít hranici pro sjednocení bude těžší. V některých případech není sjednocení možné ani vhodné, a specifika proto budou zachována.

Výsledkem první etapy subprojektu bude návrh struktury nové organizační jednotky ICT, která bude v dalších etapách uvedena do života a dále optimalizována.

Ing. Jiří Moravec

## PŘEDSTAVUJEME: ING. JIŘÍ MORAVEC, VEDOUCÍ SUBPROJEKTU B2

**Myslíte si, že změny probíhající v rámci Transformačního projektu jsou nevyhnutelné?**

Vzhledem k tomu, že nejsem odborníkem na naši hlavní činnost – poskytování služeb v MHD, nechtěl bych se vyjadřovat k nutnosti transformace z hlediska konkurenceschopnosti naší společnosti na otevřeném evropského trhu.

Změna tak, jak ji očekávám já, by měla v odborné rovině nastat zejména ve zjednodušení organizační struktury a sdružení společných procesů. A v té důležitější – lidské rovině bych si přál zejména zlepšení komunikace a vztahů mezi lidmi.

**V Dopravním podniku je několik tisíc počítačů. Bude v budoucnu sjednocen jejich software nebo jak se dotkne sjednocení útvarů výpočetní techniky běžných uživatelů?**

K dnešku provozujeme v Dopravním podniku více jak 3 100 počítačů, na kterých pracuje přibližně 4 300 uživatelů. Každému je z těchto čísel jasné, že udržet takové množství techniky v chodu ke spokojenosti uživatele je nelehká věc. A to zejména v době, kdy nám z internetu hrozí nebezpečí útoků virů a podobných zákeřných aktivit.

Prvním krokem, jak efektivně spravovat takový počet techniky, je jednotnost. Zejména nastavení a zabezpečení pracovních stanic. Zjednodušeně řečeno – každý počítač v naší společnosti by měl být, pokud možno, nastaven stejně. Přináší to výhody nejen pro správce, kterému bude v budoucnu jedno, zda přijde k počítači na Elektrických drahách nebo na ředitelství, ale i pro uživatele, kterému se též každý počítač bude „tvářit“ stejně, a bude se tedy moci přihlásit na většině počítačů ve firmě. Stále důležitější bezpečnostní hledisko bude mít za následek to, že někteří uživatelé možná nebudou mít takové možnosti nastavení svého počítače, jako měli doposud. Samozřejmě, že to neovlivní možnost na počítači efektivně pracovat.

Běžný uživatel by měl registrovat fungující útvar ICT tak, že uvidí jeho pracovníka pouze tehdy, když mu jednou za 3 roky přinese nový počítač! Teď to samozřejmě zlehčuji, pracujeme přece jen s technikou a jsme pouze lidé. Uživatel by měl mít možnost dostatečného zaškolení, dostat potřebný technický servis a mít možnost v případě problému kontaktovat HelpDesk (pracoviště podpory). To všechno by měla nabídnout nově vzniknuvší jednotka ICT.

-bda-

**Jiří Moravec se narodil v roce 1962. Do Dopravního podniku nastoupil v roce 1996, do tehdejšího odštěpného závodu Autobusy do odboru Informačních technologií. V současné době pracuje jako vedoucí odboru Informačních technologií divize Autobusy.**



## ANKETA VE STOJANECH!

Informační stojany umístěné ve všech provozovnách Dopravního podniku nenabízejí jen aktuální informace o průběhu Transformačního projektu, ale od poloviny srpna se také můžete zúčastnit ankety o průběhu Transformačního projektu. Stačí si vzít ve stojanu jeden list A4 s předtištěnou dvojicí otázek, na ty odpovědět a vyplněný list vhodit do stojanu. My tak získáme důležitou zpětnou vazbu, která je v komunikaci se zaměstnanci velmi vítána.

Děkujeme těm, kteří už sdělili své názory na Transformační projekt a ostatní prosíme – neváhejte a zapojte se do ankety. Názory jsou anonymní!

Krátce po zahájení ankety jsme si mohli přečíst také následující názor:

*„Především věřím, že odejdou ti, kteří o práci sice velmi často a hlasitě mluví, ale mnohem méně se jí skutečně věnují. Věřím, že odejdou ti, kteří považují nákupy v pracovní době za normální. Bylo by velmi dobré, kdyby všude zůstali pouze ti lidé, kteří skutečně mají zájem o práci a nikoli o zaměstnání. Bylo by dobré, kdyby přestali být chráněni ti, kteří možná na někoho něco vědí – pokud udělají chybu, měli by být důsledně postihováni. Obecně by se měla zvýšit odpovědnost jednotlivých pracovníků, každá chyba má přece svého viníka.*

*Věřím, že se „k moci“ dostanou lidé, kteří budou schopni a především ochotni rozhodovat. Věřím, že na vedoucích pozicích budou sedět lidé, kteří budou ochotni přijmout zodpovědnost za chybné rozhodnutí. Očekávám také mnohem efektivnější rozhodování, ke kterému by mohl přispět úbytek vedoucích pracovníků.“*

A k druhé otázce bylo sděleno následující:

*„Mám pocit, že někteří pracovníci začali vyvíjet mnohem více činnosti než dříve. Možná chtějí sobě i svému okolí dokázat, že to bez nich prostě nepůjde.*

*Panuje také mnohem větší nervozita – nikdo vlastně přesně neví, jak transformace proběhne na konkrétních místech. Budu propuštěn já nebo můj kolega? Kolik lidí bude propuštěno a kdy? Kdo mi bude šéfovat?*

*Šíří se různé fámy o tom, jak bude to či ono oddělení vypadat po transformaci – kdo všechno bude bez práce a podobně.*

*Nepřehlédnutelné jsou starosti odborářů – vstoupili do stávkové pohotovosti. Z informací, které mám k dispozici, přitom není zřejmé, kdo má pravdu – odbory nebo zaměstnavatel? Někdo lže? Nebo jen někdo používá vhodné útržky k tomu, aby byl dobře slyšet?“*

Souhlasíte s uvedeným, nebo máte názor zcela odlišný? Podělte se s námi o svůj názor!

Děkujeme!

-bda-



## AKTUÁLNĚ

Jak už jsme vás informovali v minulých přílohách o Transformačním projektu, k 30. září bude zrušena divize Autobusy a od 1. října budou zřízeny nové ekonomické jednotky Provoz Autobusy a Správa vozidel Autobusy. Současně od 1. října začne fungovat dočasná ekonomická jednotka Ekonomika autobusy.

Poslední změnou k 1. říjnu bude zřízení sdruženého personálního úseku pod vedením personálního ředitele ing. Jaroslava Ďuriše.

Další změny jsou připravovány k 1. lednu 2005, jak bylo odsouhlaseno na jednání Řídicího týmu 24. srpna. K 31. prosinci zanikne divize Elektrické dráhy a od 1. ledna budou zřízeny nové ekonomické jednotky Provoz Tramvaje a Správa

vozidel Tramvaje. Současně by mělo dojít ke sdružení dopravních a ekonomických úseků společnosti a také útvary výpočetní techniky a informačních technologií. Je možné, že nastanou i další organizační změny v podniku, ale záleží na tom, jak budou postupovat práce v dalších subprojektech, které se blíží k závěru první etapy transformace.

-bda-

## KAM SE PODĚL MŮJ SÝR?

Americký psycholog Spencer Johnson napsal knížku „Kam se poděl můj Sýr“ s podtitulem „Úžasný způsob, jak se vyrovnat se změnami ve Vaší práci a Vašem životě.“

Je to knížka o dvou myškách, Čmurchalce a Cupitalce, a dvou lidičkách, Leňovi a Beňovi. Všichni čtyři jsou stejně malí, myšky se chovají jako myšky a lidičky se chovají jako... lidi. Jejich život je jednoduchý: bydlí v bludišti, kde je v jedné místnosti – říká jí Sýrová stanice C – vždy dost Sýra. Sýr je v Sýrové stanici C stále a není důvod si myslet, že by to někdy mělo být jinak. Až jednoho rána...

*Jednoho rána přišly myšky do Sýrové stanice C a zjistily, že tam žádný Sýr není. Myšky to nepřekvapilo. Protože si všimly, že se zásoba Sýra každý den zmenšovala, byly připraveny na nevyhnutelné a instinktivně věděly, co mají dělat. Podívaly se jedna na druhou, vzaly si tenisky, které měly pověšené kolem krku, obuly si je a zavázaly si tkaničky. Myšky nic neanalyzovaly. Nebyly zatíženy mnoha složitými názory. Problém i řešení pro ně bylo velice jednoduché. Situace v Sýrové stanici C se změnila. Čmurchalka a Cupitalka se tedy rozhodly, že se změně přizpůsobí. Obě myšky znovu nakoukly do bludiště. Čmurchalka zvedla nos, chvíli čichala a pak zakývala na Cupitalku. Ta vyběhla do bludiště a Čmurchalka ji následovala, jak nejrychleji mohla. Rychle se vydaly hledat Nový Sýr.*

*Později téhož dne přišli do Sýrové stanice C také oba lidičkové. Leňo a Beňo nikdy nevěnovali pozornost tomu, že se zásoba Sýra každý den zmenšuje, a proto věřili, že svůj Sýr najdou na obvyklém místě. Nebyli připraveni na novou situaci. „Cože! Žádný Sýr?“ vykřikl Leňo. „Žádný Sýr! Žádný Sýr!“ křičel, jako by věřil, že když bude hlasitě křičet, někdo Sýr vrátí. „Kam se poděl můj Sýr?“ naříkal. Nakonec se rozkročil, dal ruce v bok, tvář mu zrudla a on zoufale zvolal: „To není fér!“ Beňo kroutil nedůvěřivě hlavou. I on se spoléhal, že v Sýrové stanici C najde svůj Sýr. Dlouho nehybně stál, ochromen překvapením. Nebyl na to připraven. Leňo něco křičel, ale Beňo to nechtěl slyšet. Nechtěl se zabývat změněnou situací.*

Pokračování?

**Citace: Spencer Johnson: „Kam se poděl můj Sýr?“, české vydání: nakladatelství Pragma, V Hodkovičkách 2/20, 147 00 Praha 4, str. 32 – 34.**

### 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](mailto:transformace@r.dpp.cz) očekáváme vaše dotazy, připomínky a postřehy k Transformačnímu projektu