

Urs Widmer

TOP DOGS

Trh dnes potřebuje netvory.

Překlad: Jitka Jílková

Režie: Grzegorz Kempinsky

Scéna a kostýmy: Barbara Wołoskiuk

Hudba: Marcin Müller

Světla: Maria Machowska

Dramaturgie: Tomáš Vůjtek

Inspice: Lukáš Šveda

Text sleduje: Kamila Holaňová

Osoby a obsazení:

V naší inscenaci jsme jednajícím postavám ponechali jména herců, kteří je hrají.

Jmenují se tedy: Tereza Cisovská
Zuzana Truplová
Vladislav Georgiev
Albert Čuba
Petr Panzenberger
Marek Cisovský
Josef Kaluža
Štěpán Kozub

Premiéra v sobotu 9. ledna 2016 v 18.30 hod.

Hra Top Dogs byla projektem curyšského divadla Neumarkt Theater. Já jsem psal text a od samého počátku jsem přitom spolupracoval s režisérem inscenace Volkerem Hessem. Hra vypráví o nezaměstnaných, kteří před tím, než byli propuštěni, měli v rukou mocenskou páku. O vyšších a středních kádrech, někdejších „top dogs“ - projednou tedy ne o „underdogs“, tvořících dnes stále větší zástupy lidí bez práce. Ale i „hrdinů“ naší hry stále přibývá.

Vlna propouštění zasáhla i šéfy. Donedávna si připadali nenapadnutelní, teď jsou náhle propuštěni, protože podniky procházejí restrukturalizací, omezují počet pracovních míst nebo se zavírají. Přes noc mohou zmizet celé úrovně managementu. Ušetřeny nezůstávají ani vedoucí pozice velkých koncernů.

Podkladem pro text byly rozhovory, které jsme vedli s postiženými i s poradci. Dá se dokonce říci, že ho psali spolu s námi, i když se ve hře neobjevuje žádné interview ve své původní podobě. Zhuštěná a poeticky obměněná forma toho, co nám lidé vyprávěli, však stále ještě obsahuje mnoho reálných, nevyfabulovaných skutečností a informací - realita je někdy, jak známo, vynalézavější než fantazie.

V Top Dogs nikdy nejde o jednostranné připisování viny nebo o ideologická hesla. A nejde ani o to, vyvolávat pouhé dojetí. Spíš vést diváky k větší citlivosti a pochopení toho, co se děje s takto „postiženými“, kteří se stydí, i když jasně vědí, že nejsou ničím vinní. Proč by lidé měli nést vinu za vlastní propuštění jen proto, že si průmyslové a jiné podniky myslí, že se mohou obejít bez lidí?

Hra byla napsána pro Curych. Některé scény se hrály v dialektu. Jiná divadla si text hry budou muset přizpůsobit místním poměrům.

Urs Widmer (21. května 1938, Basilej – 2. dubna 2014, Curych) se narodil jako syn překladatele, literárního kritika a středoškolského učitele Waltera Widmera. Častým hostem v domácnosti Widmerových byl německý spisovatel Heinrich Böll. Po maturitě na basilejském gymnáziu studoval na univerzitách v Basileji, v Montpellier a v Paříži romanistiku, germanistiku a historii. Pracoval jako redaktor ve vydavatelstvích v Olsenu (Švýcarsko) a ve Frankfurtu nad Mohanem. Od r. 1967 žil jako svobodný spisovatel - nejprve ve Frankfurtu nad Mohanem, potom v Curychu. Literární jméno si získal jako autor románů a povídek. Zálibu v propojení fikce a reality (jejímž výsledkem je komická hyperbola) přenáší Widmer i do svých divadelních her. To je patrné i v jeho černé komedii Top Dogs, „šité na míru“ curyšskému divadlu Neumarkt Theater a oceněné na přehlídce německých her 1997 v Mülheimu (Mülheimer Dramatikerpreis).

VÝBĚROVÝ SLOVNÍČEK POJMŮ

Postavy naší hry občas užívají pojmy z oblasti vrcholného managementu, kterým běžný divák, který není špičkovým manažerem, nejspíš nebude až tak úplně rozumět. Alespoň ty zásadní se proto v našem slovníčku pokusíme vysvětlit.

TOP DOG je slangový výraz běžně označující vítěze či mistra. Původně se takto označoval ten, kdo se dostane na vrchol po těžce vybojovaném zápase či konfliktu; dominantní osoba, role, rasa atd. – výraz odvozený od bojových psů (Websters New International Dictionary of the English Language, Londýn, 1934) Případně se takto označuje vůdce nebo šéf skupiny a také je to neformální výraz pro osobu, skupinu nebo národ, který získal pozici nejvyšší autority, většinou po vítězství v zápase (The Random House Dictionary of the English Language, New York, 1979).

OUTPLACEMENT je profesionální péče o odcházející zaměstnance a způsob, kterým se firmy snaží snížit negativní dopad propouštění zaměstnanců. Čeština stále nemá adekvátní výraz pro tento mezinárodní pojem. Zvláště v dnešních dnech se pojem už tak zažil, že si na něj budeme muset zvyknout. Outplacement může být připraven jak pro jednotlivce, tak i pro větší skupinu zaměstnanců ve stejném čase. Jeho podstatou je osobní kontakt propuštěného zaměstnance s odborným poradcem – firmou najatým konzultantem nebo psychologem, který tomuto zaměstnanci pomáhá zorientovat se na trhu práce, radí mu jak postupovat při hledání nové příležitosti, jak sestavit životopis, jak se připravovat na pohovory a na výběrová řízení. Konzultant dává propuštěnému nejenom praktické rady, ale měl by ho také povzbudit, naladit ho optimisticky pro hledání nové práce a pomoci mu najít chuť usilovat o novou práci. Měl by propuštěného naučit umět „prodat“ své silné stránky a umět znát své hodnoty. Většinou na tuto práci bývají najímány i personální společnosti, které případně mohou propuštěnému zprostředkovat práci u svých klientů, nastane-li tato příležitost, že se profil propuštěného zaměstnance shoduje s profilem volné pozice zadané personální společností. Personální společnost také mívá nejaktuálnější informace z pracovního trhu, neboť se na něm každodenně pohybuje. Cílem outplacementu je prostě zajistit hladký průběh procesu propouštění, akceptace a vyrovnání se s novou situací jak u odcházejících tak ostatních zaměstnanců.

MANAGEMENT BUY-OUT neboli MBO - Manažerský odkup je forma akvizice společnosti, kdy stávající management společnosti odkoupí kontrolní majetkový podíl v této společnosti od stávajícího vlastníka (vlastníků). Ve většině případů je důvodem pro takovou operaci názor stávajícího managementu společnosti, že dokáže díky svým znalostem a zkušenostem rozvíjet společnost lépe, pokud ji bude vlastnicky kontrolovat. Jelikož se obvykle jedná o kapitálově vysoce náročnou transakci, management do ní vstupuje společně s partnery, kteří jsou schopni zabezpečit potřebné financování (např. banky).

BREAK EVEN POINT - Bod zvratu je takové množství produkce firmy, při kterém nevzniká žádný zisk ani ztráta. Dosahuje-li firma této produkce, pak se tržby rovnají nákladům.

CASH FLOW nebo také Peněžní tok, je jednoduše řečeno příjem nebo výdej peněžních prostředků. Peněžní tok za určité období představuje tedy rozdíl mezi příjmy a výdaji peněžních prostředků za toto období. V podnikové praxi je peněžní tok důležitou veličinou, která vypovídá o schopnosti podniku generovat peníze. Schopnost přinést podniku peněžní prostředky je také jedním z rozhodujících kritérií při výběru a hodnocení investičních projektů. V této souvislosti se používají kritéria jako čistá současná hodnota, vnitřní výnosové procento nebo doba návratnosti.

JOB SHARING - jednou z možností, jak pracovat „jinak“ je job sharing neboli sdílení pracovního místa dvěma či více zaměstnanci na zkrácený úvazek.

LEAN MANAGEMENT (ŠTÍHLÉ ŘÍZENÍ) bychom mohli definovat jako způsob práce či filosofii, která si klade za cíl zvyšovat přidanou hodnotu veškerých firemních činností pro zákazníka a zároveň snižovat úroveň plýtvání zdroji, ať už se jedná o finanční prostředky, lidskou práci, čas, materiál či například skladové prostory. Jeho cílem je snížit zbytečné a neproduktivní plýtvání všemi zdroji na minimum, čímž se může buď zvýšit přidaná hodnota pro zákazníka, nebo snížit jeho náklady. Lean management (štíhlé řízení) lze uplatnit jak ve výrobě, tak v administrativních odděleních. Některé zprávy hovoří dokonce o využití na úrovni měst a státních orgánů. V této oblasti je štíhlé řízení používáno především v cizině. Zajímavé zprávy o aplikaci lean managementu ve státní správě jsou například z některých amerických městských správ.

BUSINESS PROCESS REENGINEERING (BPR) - Reengineering podnikových procesů je postup, který optimalizuje podnikové procesy tak, aby přinášely maximální efekty při optimální spotřebě podnikových zdrojů. Výsledkem BPR je řada podstatných změn nejen v podnikových procesech, ale i v organizační a kvalifikační struktuře podniku, ve způsobech organizace práce a řízení.

JOINT VENTURE (joint = společný, to venture = riskovat) je forma partnerského vztahu dvou anebo více ekonomicky nezávislých právních subjektů. Každý partner vkládá do podniku svůj podíl, ať už finanční, technologický nebo jiný. Základní kapitál je tvořený peněžní hodnotou účastnických podílů.

RETURN ON EQUITY (ROE) - Rentabilita vlastního kapitálu (obvykle se používá jen zkratka) je pojem, který označuje, kolik čistého zisku připadá na jednu korunu investovaného kapitálu.

STRONG BUY - Doporučení, kdy analytik má silný fundamentální názor na vývoj akcie a doporučuje neprodleně zaujmout dlouhou pozici (tzn. danou akcii nakoupit).

OUTSOURCING (angl. *out*, vně, a *source*, zdroj) znamená, že firma vyčlení různé podpůrné a vedlejší činnosti a svěří je smluvně jiné společnosti čili subkontraktorovi, specializovanému na příslušnou činnost. Je to tedy druh dělby práce, činnost však není zajišťována vlastními zaměstnanci firmy, nýbrž na základě smlouvy. Typicky se jedná o činnosti jako je úklid, údržba, doprava nebo správa počítačů (IT). Outsourcing se považuje za obchodní rozhodnutí, které má vést ke snížení nákladů a (nebo) k soustředění na hlavní činnosti firmy, a to v zájmu její konkurenceschopnosti.

CORPORATE IDENTITY - Firemní styl je souhrnné označení pro soubor pravidel určujících jak vnější vystupování firmy ke svému okolí a zákazníkům, tak vnitrofiremní vztahy mezi zaměstnanci, systém komunikace, řízení a odměňování. Disponuje tedy určitým součtem vlastností a způsobů prezentace, které spojují organizaci a současně ji od jiné odlišují. O podnikovém stylu můžeme říci, že je smyslem i formou určité organizace.

RAPID PROTOTYPING (RP) v zásadě slouží k co nejrychlejší tvorbě prototypů a modelů (nástroje, prototypové formy, atd.). Vyvíjí se již od osmdesátých let, kdy vznikla metoda stereolitografie. Nyní se tvorba modelů a prototypů (prezentačních i funkčních) směřuje především do oblasti výroby forem a nástrojů. Na významu nabývá také oblast koncepčního konstruování, kdy se ověřují definované vlastnosti budoucího výrobku. Ve specifických případech se modely vybudované pomocí RP využívají k simulacím nebo různým typům zkoušek (obtékání, namáhání, atd.).

UP-SIDE-POTENTIAL – Růstový potenciál je rozdíl mezi aktuální obchodní cenou jednoho cenného papíru a hodnotou, na kterou s největší pravděpodobností vystoupá v krátkodobém horizontu.

DOWNSIDE RISK je finanční risk spojený se ztrátou, tedy taková investice, jejíž skutečná návratnost je nižší než ta očekávaná.

CHANGE MANAGEMENT - Řízení změn je oblast, která se zaměřuje na změny, na jejich zavádění a prosazování do života organizace. Řízení změn navazuje na obecný management, staví na sociální psychologii a organizačním chování, používá sociotechniku a dotýká se také kultury organizace. Život a fungování každé organizace je ovlivněn nejrůznějšími podněty, které přicházejí z okolního prostředí (od zákazníků, dalších organizací, dodavatelů, vlastníků, voličů, jejich závislost na hospodářských cyklech, ekonomické, politické či vojenské situaci, nebo vývoji technologií, legislativy či lidského poznání), ale také z vnitřního prostředí firmy (od zaměstnanců, z informačního systému organizace, od monitorovacích systémů nebo od manažerů). Zejména vnější změny jsou v 21. století stále rychlejší než kdy předtím - například životní cyklus informačních technologií se výrazně zrychlil, novinky jsou na trhu k dispozici téměř neustále. Průměrná obměna zařízení je mnohde jen 2-3 roky. Změny jsou základní charakteristikou života organizací, které se musí umět vypořádat zejména s rychlými změnami okolního prostředí. Peter F. Drucker definoval koncem osmdesátých let pojem turbulence v podnikovém řízení. Z

tohoto všeho vyplývá vyšší důraz na řízení v proměnlivém prostředí a management se tím stává z velké části řízením změn.