

Madam[®] BUSINESS

PROSPERITA

květen 2015

Identita návratů

Eva Brixí

Co vítězí v mých smyslech květnových
To já stále nevím
Snad šerík, konvalinky, pivoňky
A temně růžová nápověda
Ještě nezrajících malin
Nebo tvá voda po holení
Jež provází naše polibky
Vždy k rozednění
V paměti ji mám jak falzifikát duše
Navždy uloženou
A sama se ve vzpomínkách už nevyznám
Protože předmanželská smlouva je jedinou
ochranou
Před láskou prohranou
Ač to zní spravedlivě
O to víc suše

Tvá vůně
Ulpěla na zvonku u vrátek
Ještě dnes časně zrána
Když jsi odcházel
Můj milence věčný i dávno minulý
Chtěl ses vrátit pro jeden pohled
Letmý a nehraný
Ovonět kousek mé zahrady

Erika Vorlová

Šikovných lidí je na trhu stále
dost, ale musíte je umět
správně oslovit

rozhovor na stranách 10–11

Osm exkluzivních vůní Estée Lauder

Světově proslulá značka Estée Lauder uvedla v dubnu na český trh kolekci klasických vůní. Jak se zrodily? Zakladatelka Estée Lauder si vždy uchovávala ve své kanceláři vzácnou sbírku olejů, extraktů a esencí, a to z každého koutu světa. Tyto ingredience používala k vytvoření

unikátních vůní na zakázku a také, když chtěla zaujmout své přátele, mezi nimiž nechyběly celebrity, osobnosti ekonomiky či novinářky.

Objevte samy pro sebe znovu osm klasických a stále mimořádných vůní Estée Lauder. Receptury jsou stejné, obal je však nový a navýsost originální. Jemně skládané sklo a zlatý detail flakonu byly inspirovány dokonalými detaily vintage flakonů. Luxusní design vzdává hold obsahu.



Ta ušatá a dřevěná parta mne nepřestává bavit



Mgr. Helena Štáchová

Spejbl a Hurvínek, Mánička a bábinka Kateřina, také pes Žeryk, kdo z nás by ty pohádkové společníky neznal! Kdo z nás by si z dětství nepamatoval jejich moudra, mudrlantské poznámky ke všemu možnému, komu by neznely charakteristické hlasy v uších dodnes? Jejich identita je daná jako kulturní odkaz českého i světového loutkářství. Pět jmen zapsaných v našich srdcích. Provázela naše předškolní léta, na něž se nezapomíná.

Divadlo Spejbla a Hurvínka existuje stále a rozdává humorem sobě vlastním kritické postřehy o životě, který tropí hlouposti, jedné generaci za druhou i všem generacím dohromady. Prošlo si peripetemi, které ho posílily. A stále nám nabízí to, co mu vdechly sudičky: srozumitelné glosy současnosti, a snaží se, aby pochopili malí i velcí. Mgr. Helena Štáchová, ředitelka, získala letos v dubnu další významné ocenění. Zařadila se mezi TOP 10 nejlepších manažerů v ČR za rok 2014 v soutěži Manažer roku. Zároveň byla poctěna titulem Vynikající manažer malé firmy do 50 zaměstnanců a oceněna byla také v kategorii Manažer odvětví za Služby pro veřejnost – kultura a sport. Byla to příležitost, jež vyběhla k otázkám:

Byl mi svěřen poklad, který nepatří mně, ale nám všem. A já ho musím stejně nabýskaný a nepoškozený předat dál.

Kolik gratulací jste přijala k tak významnému ocenění? Někomu by se mohlo zdát, že na takové pocty jste za ta léta na prknech, která znamenají svět, uvykla, že nepatří k výjimečnostem. Ale to by asi nebylo patřičné hodnocení, vidíte?

Ve stejném roce 1993, kdy vznikla tato soutěž, byla založena i neméně prestižní umělecká cena Thálie. Byla jsem první v historii této soutěže, kdo ji z oblasti loutkového divadla dostal, a zařadil tak pro budoucí časy tento obor mezi soutěžící odvětví opery, baletu a činohry. Jsem šťastná, že jsem i v této soutěži byla předskokanem pro další ročníky. Byla jsem dosud první, kdo byl nominován

z oblasti kultury. Moc si této pocty vážím. Gratulací jsem dostala dost a nejvíce se raduji z toho, s jakou sympatií mé vítězství přijali a hodnotili mí soupeři z velké spousty nominovaných. Současně mě moc těší i poděkování a krásná slova uznání pana radního pro kulturu Jana Wolfa.

Polemik o Spejblovi, Hurvínkovi, Máničce i paní Kateřině a Žerykovi bylo tolik, že se v nich někteří až ztráceli. Vybojovala jste však jasný směr a poslání divadla vdechla jasnou vizi. A jak je vidět, funguje. Oč se opírá především?

Polemiky mi nevadí. Každý má nárok na svůj názor. Vadí mi škůdci, kterých se najde tam, kde je dlouhodobý úspěch, vždycky dost. Pomalu sto let trvání tohoto, i ve světě zcela ojedinelého, divadla, jeho letitá obliba u takřka pěti generací je důkazem, že nastolený směr či profil divadla byl od samého začátku správný. Pochopitelně bylo třeba na této dlouhé pouti vždy reflektovat dobu. Bez toho by naše loutky, které jsou považovány za kulturní poklad národa, byly už dávno muzeálním kouskem. Za to nevděčí jen mně, ale také mému jevištnímu i životnímu partnerovi Miloši Kirschnerovi, současnému interpretovi S+H Martinu Kláskovi, spolupracovníkům a mému dítěti. Ti na této cestě zdárně pokračují.

Nadsázka, humor, komické situace, jež vystihují a umocňují náš každodenní život plný rozvernosti až hloupostí i hlupáků, neskromných a neomylných, ale i mnoho jiných vlastností, jež k povaze člověka patří a je třeba se jim bez úmyslu pousmát, to vše je v ději vašich her obsaženo, nadčasově, navždy. Vidět a vystihnout, a ještě přimět diváka smát se, to je velké umění. Asi to nejtěžší...

V dětských představeních usiluji o to, aby se děti nedidaktickou a humornou formou dozvěděly to podstatné o našem světě, aniž by postřehly, že je nejen bavíme, ale i učíme. Mluvíme-li o představeních pro dospělé, mohu potvrdit, že není snadné říkat kritické řeči s humorem, inteligentně, a přitom tak srozumitelně, aby je pochopil i méně soustředěný divák. Nemám ráda komunální satiru, ta se v našem divadle nikdy nepěstovala. Říct o někom, že je blbec, to s prominutím dokáže každý blbec. Já se ve hrách a dialogích snažím o směs metafor, groteskního humoru a satirického, nadčasového pohledu loutek na chybní-

cí svět lidí. Soudím, že se to daří, protože diváci ve světě se mne mnohdy ptají, jak jsem mohla vystihnout problémy jejich země. Holt, člověk je jen jeden, pouze v jiném balení.

Proč zrcadlení obyčejné lidské pravdy někomu vadí?

Potrefená husa nejvíc kváká. To je to.

Je těžší bavit děti než dospělé?

Stejně těžké, jen jiné. Děti neznají přetvářku a faleš. Pokud je nezaujmete, dají to ihned najevo. Když nepobavíte dospělého, přijde o jeho přízeň a příště už nepřijde. A prázdné divadlo ztrácí nárok na existenci.

Spejbl a Hurvínek patří k našemu kulturnímu bohatství tím více, že loutky neleží v muzeu, ale hraje se s nimi stále, promlouvají k nám všem, kteří jsme se rozhodli naslouchat. To vás musí naplňovat nekonečnou energií!

Máte pravdu. Ta ušatá a dřevěná parta mne nepřestává bavit. Není nadsázkou, když prozradím, že s myšlenkami na ně vstávám i usínám. (V kritických situacích i spát nemohu.) Jsem si vědoma, že moje zaměstnání není prací, ale posláním. Byl mi svěřen poklad, který nepatří mně, ale nám všem. A já ho musím stejně nablýskaný a nepoškozený předat dál. Ta skutečnost zavazuje. Ale tolik lásky a přízně, kterou mne zahrnují naši fanoušci, a smích malých a velkých diváků mne nabíjí energií a činí šťastnou.



Na letošním vyhodnocení soutěže Manažer roku jak jinak než s radostí

Co bylo na dlouhé cestě všech možných tahanic minulých let nejtěžší? A chtěla jste to někdy vzdát? Plakala jste méně, než bojovala?

Situací, kdy byla ohrožena existence divadla, bylo za mého působení více než dost. Tou první bylo úmrtí mého muže a nutnost převzít ze dne na den kormidlo. Laťka byla vysoko a nepoklesnout v umělecké úrovni, naučit se nové disciplíně, kterou bylo samotné řízení divadla, to nebylo lehké. Tím spíš, že jsem se krátce před jeho smrtí musela postarat o nový azyl, když nás hasiči po padesáti letech vyhnali z jejich budovy. Na odchod Miloše si zase počínali

plzeňští podnikavci a následovalo jedenáct let sporů, z toho osm let soudních o Spejbla s Hurvínkem. Uhájila jsem je, nestali se, jako třeba Ferda Mravenec, německým majetkem, ale já jsem na sérii stresů doplatila těžkou nemocí. Když jsem se vyléčila, tak se bývalá radniční skvadra rozhodla, že toto dětské divadlo nepotřebuje jejich záštitu a dotaci a já musela vyhlásit petici za jeho záchranu, kdy se nám za pouhý měsíc podepsalo přes 13 000 lidí nejrozumnějších profesí, věku i národností. Možná pomohla tato podpora, možná i to, že byly volby. A já si nyní nemohu stěžovat. Takže máte pravdu. Bojovala jsem a mnohdy se mi chtělo brečet. Nejen nad sebou, ale i nad nekulturností některých, co o kultuře rozhodují.

Nejste jen ředitelkou Divadla Spejbla a Hurvínka, ale natáčíte desky, působíte v dabingu, rozhlase, televizi, píšete knihy, televizní scénáře, hry pro děti i dospělé, které také režírujete. Je to široký záběr. Jak tyto aktivity manažersky řídíte, aby vás nejen těšily, ale také abyste vše zvládla tak, jak si představujete?

Jsem puntičkář a dodržuji vždy termíny. Pokud se nakumuluje více povinností, obětuji i zbytek soukromého času a spánek. Čas je mým největším bohatstvím a využívám (i pro radosti života) každou chvíli. Lenošení neznám.

Já se ve hrách a dialogích snažím o směs metafor, groteskního humoru a satirického, nadčasového pohledu loutek na chybující svět lidí. Soudím, že se to daří, protože diváci ve světě se mne mnohdy ptají, jak jsem mohla vystihnout problémy jejich země.

Jaký kousek z repertoáru divadla byste právě teď doporučila zhlédnout všem pracujícím podnikatelkám a manažerkám nebo jejich mužským protějškům?

Pokud chtějí věnovat drahocenný čas svým ratolestem, doporučuji dětský muzikál „Jak s Máničkou šli všichni čerti“. Krásná hra, hudba, výprava a skvělé herecké výkony. Pokud chtějí po právu relaxovat, odpočinout si a zasmát se, mohu velmi doporučit skvělý swingový horor muzikál pro dospělé „Spejbl versus Drákula“. Bohužel je natolik úspěšný, že je stále beznadějně vyprodaný. Tak snad po prázdninách, v další sezoně... Jinak bez uzardění mohu prohlásit, že ať k nám přijdou na cokoli, neudělají chybu a budou srdečně vítáni.

otázky připravila Eva Bixi



Když jsem vyrušila v nepatřičnou chvíli

Už podruhé na mne ten muž vyjel dost nepřijemným způsobem. Netrefila jsem se zřejmě do jeho obvyklé nálady, prostě jsem zavolala nevhod. I to se stává a těžko to načasovat dopředu a správně. Při druhém telefonátu na mě vyjel: Co chcete? Odpověděla jsem, že poděkovat za to a to. Na zlomek sekundy zmírnil vědom si prvotní iniciativy, protože mi poslal jistý předmět, o kterém se měli dovědět naši čtenáři, měla jsem ho prostě zpopularizovat. Proč ne? Byla jsem odhodlaná, protože to celkem dávalo smysl a chtěla jsem informaci zveřejnit právě v Madam Business. Po krátké konverzaci, kterou dotýčný zakončil slovy: „Tak o tom napište, ostatní o tom taky píšou!“ jsem se rozhodla. Ne, nezveřejním. Takhle totiž ne, milý pane. Mohl jste mne požádat, abych zatelefonovala zítra, za týden, tehdy a tehdy, když jsem poprvé i napodruhé volala nevhod. Ale chtěla jsem jen poděkovat a dát do placu jistotu přidanou hodnotu. Nic víc. Nedělám si patent na vstřícnost, i já někdy vrčím jak vztekly pes. Ale s děkováním budu zas o něco opatrnější.

Eva Brixi



Tip Grady

Jak být přesvědčivý a neztratit se v davu



Vydejte se spolu se zkušenými autory na čtivou a poučivou cestu přes uvědomění si svého vlastního já a budování osobní image až k samotnému mluvení na veřejnosti, přesvědčivému vystupování a trikům a radám, jak vše zvládnout. Pomocí praktických cvičení a osobnostních testů poznáte lépe sami sebe i své okolí.

partneři www.madambusiness.cz

generální partner:

design4net

www.design4net.cz

hlavní partner:



www.ovus.cz

partneři:



www.nhcar.cz



www.yourchance.cz



www.svatebni-dorty.cz



www.coop.cz



www.pardubickypernik.cz



www.tsoft.cz



www.konopnyshop.cz



www.balamina.cz



www.vinoabobule.cz



www.modelpraha.cz



www.zpmvcr.cz



www.zts.cz



www.laznejachymov.cz

Prosperita Madam Business

vychází jako příloha časopisu Prosperita, ročník 9, květen 2015

Vydává RIX, s. r. o., Ocelářská 2274/1, 190 00 Praha 9

Šéfredaktorka: PhDr. Eva Brixi-Šimková, e-mail: brixi@iprosperita.cz, mobil: 602 618 008

Obchodní ředitel: Martin Šimek, e-mail: martin@iprosperita.cz, mobil: 606 615 609

Grafický design: Michal Schneidewind, Korektury: Mgr. Pavla Rožníčková

Tisk: Beton & Print, s. r. o., Distribuce: 5 P Agency, spol. s r. o.

Placené textové materiály jsou označeny grafickým symbolem

www.madambusiness.cz

Šéfredaktor: Martin Šimek

Internetový marketing: Media Know, www.mediaknow.cz

Doporučujeme vám
kosmetickou poradnu GERnétic
na www.madambusiness.cz



Pomohly vám někdy moudré knihy o podnikání a manažerské práci?

Olga Stanley
projektový manažer
ROSSMANN, spol. s r.o.

Chytrým knihám o manažerské práci se nebráním, ale již mnohokrát jsem se přesvědčila, že není nad osobní zkušenosti a používání selského rozumu. Je to mnohokrát ten nejlepší rádce a umožňuje nám se správně rozhodnout, rozlišit věci důležité od těch méně důležitých a ukáže směr, kterým se dát. Jak motivovat, řídit tým, jít příkladem, dávat zpětnou vazbu... To jsou věci, na kterých neustále pracuji a občas si tyto znalosti a dovednosti osvěžím v některé z moudrých publikací na mém nočním stolku, kde se mluví o manažerských dovednostech. A ano, někdy to není na škodu, když člověk váhá...



Přiučil jste se něčemu od žen v businessu?

Ing. Vít Pěkný
generální ředitel
NH Car, s.r.o.

Od žen se člověk neučí jen v businessu. Vnímání světa ženami je trochu jiné, než je tomu u nás, u mužů. U jedné německé manažerky německé firmy působící v Čechách mě imponovala a zaujala její tvrdost, nekompromisnost a přísnost. V takové míře jsem se s ní nesetkal u žádného ze svých mužských kolegů. Na druhou stranu ženský přístup v redakci Prosperity mě vždycky dostane. Je to o tom, jak s noblesou a lehkostí lze získat to, co firma potřebuje!



Informace do kabelky

Alternativa k běžným palivovým kartám a kartám CCS

Tankovací kartu Expensa Petrol MasterCard nově nabízí společnost Expensa. Karta přichází na trh na přání menších a středních firem, kterým u běžných palivových karet chyběla možnost platit na menších čerpacích stanicích doma i ve světě. Umožňuje i platbu mýta či výběr hotovosti z bankomatu. Palivovou kartu Expensa Petrol MasterCard přijímají doma i ve světě všechny čerpací stanice, které akceptují platební karty MasterCard. V Česku je to téměř 2800 čerpacích stanic, v zahraničí dokonce více než milion pump. „Klienti dlouhodobě poptávali kartu výhradně na pohonné hmoty, která by vytvořila alternativu k běžným tankovacím kartám čerpacích stanic nebo kartám CCS, kterým vždy něco chybí. Buď mají v ČR omezenou akceptaci a minimální akceptaci v Evropě a ve světě, nebo jsou příliš drahé, či s nimi není možné vybrat hotovost,“ vysvětlil zakladatel a výkonný ředitel společnosti Expensa Patrik Tjokorda. Fixní poplatek za Expensa Petrol MasterCard je 49 Kč měsíčně, a to bez dalších nákladů za čerpání PHM nebo za nákupy jiného druhu zboží. Navíc lze z Petrol Card vybrat kdekoli na světě hotovost, což je klienty velmi žádaná funkce. Během jednoho roku chce Expensa prodat 10 000 karet. „Do konce letošního roku chceme spustit Petrol Card vedenou v eurech. Ta českým firmám, které mají eurové příjmy a jezdí často do zahraničí, totiž chyběla. Současně eurovou kartu budeme moci nabídnout klientům na Slovensku a postupně v dalších zemích eurozóny,“ dodal Patrik Tjokorda.

(tz)



foto Freeimages

Investiční zlato

v Evropě, ve světě a u nás

Máte rádi zlato? Asi špatná otázka. Je magické, a nejen to. Společnost SAFINA, a.s., přední evropský zpracovatel materiálů s obsahem drahých kovů, oznámila, že v průběhu prvního čtvrtletí roku 2015 prodala více než 200 kg investičního zlata, což je o 15 % více než v předchozích třech měsících. V meziročním srovnání jde dokonce o více než 50% nárůst. Cenu drahých kovů ovlivňovala kromě dění ve Spojených státech amerických také situace ve Švýcarsku, Řecku a na Blízkém i Dálném východě. Specifickou pozici i nadále drží Ruská federace, jejíž centrální banka byla nejaktivnější v nákupu zlata do státních rezerv.

Po lednu, který držel krok, co se týká volatility cen drahých kovů, s koncem loňského roku, došlo v únoru k jejímu snížení. U žádného z kovů nepřekročila 10 %. Nízká volatilita byla dána tím, že v tomto měsíci nebyly zaznamenány žádné dramatické události na mezinárodní scéně či finančních trzích.

Švýcarsko, Řecko a Německo

V 1. čtvrtletí byly v Evropě velmi sledované dva státy – Švýcarsko a Řecko – a zajímavé kroky učinilo v souvislosti se zlatem také Německo. Švýcarská národní banka v lednu zrušila intervenci proti posilování franku, čímž skončilo umělé udržování jeho poměru 1,2 vůči euru. Po více než 3,5 roku se tedy hodnota švýcarského franku výrazně změnila, raketově vyletěla o 39 % a během patnácti minut po oznámení o zrušení intervence se dostala na úroveň eura. Tyto otřesy byly ku prospěchu zlata, které se ten den dostalo až k psychologické hranici 1300 dolarů za troyskou uncii, okolo které se drželo až do konce ledna. „Zlato opět potvrdilo svoji pozici bezpečného přístavu, neboť odolává vysokým turbulencím na finančních trzích,“ uvedl Libor Křapka, manažer pro investiční drahé kovy ve společnosti SAFINA. Dalším státem, o který se zajímali investoři, bylo Řecko. Tam došlo v lednu k poměrně očekávanému vítězství levice v parlamentních volbách. Strana SYRIZA postavila celou svoji předvolební kampaň na slibech týkajících se tvrdého vyjednávání s věřiteli a konce uskrov-

ňování obyvatel. „Škrty a úsporná opatření nepatří mezi populární kroky, takže se dalo čekat, že strana, která nabízí jejich ukončení, bude mít ve volbách výrazné šance na úspěch,“ vysvětlil Viktor Fiala, generální ředitel společnosti SAFINA, „Děni stále probíhají, celou situaci sledujeme, protože má vliv na ceny drahých kovů.“

Německo bylo velice aktivní v jednáních s novou řeckou vládou. Mezitím ale také začalo postupně stahovat zpět do země svoje zlaté rezervy umístěné v trezorech třetích států, nejvíce v USA. „V roce 2013 a 2014 Německo takto bez většího rozruchu odvezlo celkem 120 tun žlutého kovu a letos repatriace pokračuje. Spekuluje se, že Němcům byla odepřena možnost si zlato uložené v amerických trezorech zkontrolovat, a tak se rozhodli, že ho raději odvezou zpět do vlasti,“ upřesnil Libor Křapka.

Čína, USA, Rusko a Turecko

Čína dle všech dostupných zdrojů pokračuje v nákupech zlata do svých státních rezerv,

voje americké ekonomiky. Oproti původním předpokladům 5% nárůstu vzrostla pouze o 2,6 %. To oslabilo dolar vůči euru a cena zlata šla opět nahoru. „Také pokračuje debata o načasování zvýšení úrokových sazeb Fedem, avšak podle všeho se zdá, že k tomu nedojde dříve než v červenci,“ dodal Viktor Fiala.

Z centrálních bank byly nejvíce aktivní dva státy – Rusko a Turecko. Turecko svoje zásoby zlata ve státních rezervách snížilo, v lednu to bylo o více než 14 tun. Naopak centrální banka Ruska ve snaze diverzifikovat své devizové rezervy zlato nakupuje, aby snížila podíl rezerv držených v dolarech. Děni na finančních trzích ovlivňuje i geopolitická situace, v níž je nejvíce sledován vývoj na Ukrajině a boje tzv. Islámského státu.

Český trh: kupovalo se i po deseti kilech

Společnost SAFINA zaznamenala zvýšený zájem o investiční zlato. V porovnání s předchozím čtvrtletím projeje stouply



ale protože je nikde oficiálně nehlásí, není možné přesně určit, kolik jich vlastně aktuálně drží. Strážlivé odhady hovoří o 5000 tun, ty velmi odvážné až o 30 000 tun. Čínská ekonomika funguje na principu plánovaného hospodářství, a proto se již nyní připravuje na restrukturalizaci ekonomického systému, těžkého průmyslu i realitního trhu. Ambicí Číny je, aby se do tří let její měna jüan stala měnou, v níž budou probíhat mezinárodní obchody a již budou držet banky jako svoje rezervy. Ve Spojených státech amerických došlo v únoru k nenaplnění očekávání ohledně vý-

o 15 %. „Některé jednotlivé objednávky od fyzických osob přesáhly i deset kilogramů zlata, a to zejména v lednu, kdy cena zlata rostla,“ komentoval situaci Libor Křapka. „Nejsilnější je stále Praha, ale stoupá i zájem v regionech, kde máme zastoupení v rámci naší sítě prodejen. Na druhém místě je aktuálně Brno, dále Plzeň, jižní Čechy a Ostrava. Opakovaně se na nás obrazejí také zahraniční zákazníci, k těm z Polska a pobaltských států se v poslední době přidali i klienti ze Slovinska.“ (tz)

Základem podnikání je úcta k lidem



Ing. Monika Šimánková, Ph.D.



Ing. Monika Šimánková, Ph.D., je mladý manažerský talent roku. Toto ocenění získala letos v dubnu v soutěži Manažer roku 2014. A právem. Působí

jako statutární ředitel strojírenské firmy HESTEGO, a musí si tedy navíc poradit se záluďnostmi ryze mužského profesního prostředí. Zvládá to však bravurně a na svůj věk s velkou moudrostí a nadhledem.

Čím se může mladá žena prosadit v oboru, který býval doménou opravdových mužů – ve strojírenství?

Jedině tvrdou dlouholetou prací. Ve společnosti HESTEGO působím už jedenáctým rokem, začínala jsem na referentské pozici a postupně jsem se vypracovala až k dnešnímu postu. Nasbírala jsem řadu zkušeností a odborných znalostí, poznala jsem chod firmy z mnoha úhlů pohledu, a to vše mi dnes pomáhá při jejím řízení. Velmi významná pro mne byla také podpora dvou nejbližších spolupracovníků – předchozího generálního ředitele HESTEGA Miroslava Ostrého a majitele naší společnosti Iva Bezloji. Oni byli ti, kteří si troufli postavit do čela strojírenské firmy ženu.

Předpokládám, že vést úspěšnou firmu vyžaduje přirozenou autoritu, podnikatelské myšlení a jasnou vizi do budoucna. Máte svoje „manažerské desatero“?

Jakékoliv „desatero“, jakékoliv zásady musí být vždy postavené na etickém základě. Mě osobně asi nejvíce vystihuje krédo „Nebát se námahy.“ Nebojíme se inovací, zlepšování procesů, nových investic, nových příležitostí... Ale nebojíme se také otevřené komunikace – s partnery, se zákazníky, se zaměstnanci. Základem našeho podnikání je úcta k lidem a respektování principů našeho firemního Etického kodexu. Tomáš Baťa, který je dodnes velkým vzorem všech českých podnikatelů, to vyjádřil jasně: „Jednáš-li otevřeně s úmyslem posloužit lidem, tvůj úspěch je neodvratný.“

Mohou čeští strojaři uspět na vysoce konkurenčním trhu? Znáte recept?

Česko je malá země, ale vzešla z ní celá řada výjimečných lidí s výjimečnými nápady a výjimečnými výsledky. A na tom musíme stavět. Na schopnosti našich lidí neustále přinášet nové nápady, nová řešení, efektivnější funkce, zajímavější design. A na schopnosti naslouchat potřebám zákazníků.

Chlubíte se světovou cenou za průmyslový design. Šlo spíš o souhru šťastných náhod, nebo logický výsledek spolupráce vašich konstruktérů a výtvarníků? A umíte tento úspěch i prodat?

Cenu za průmyslový design obdržel designér Martin Tvarůžek, se kterým jsme na vývoji, a zejména výrobě oceněného výrobku úzce spolupracovali. Ve firmě máme samostatné vývojové oddělení, které se zabývá právě hledáním netradičních řešení, implementací nových technologií a nových materiálů, novými postupy a procesy. Tento úsek pod vedením Ing. Vosolsoběho také navázal zajímavou spolupráci s profesory a studenty VUT v Brně. Studenti nám pomáhají v rámci svých bakalářských a diplomových prací s výzkumem a my jim zase s realizací jejich zajímavých nápadů. Z toho všeho vyplývá, že u ocenění za průmyslový design skutečně nešlo o náhodu, ale o zúročení mnohaleté tvrdé práce.

Obstála jste v prestižní soutěži Manažer roku 2014. Cítíte určité uspokojení, jste šťastná v pracovním a soukromém životě? A dopřejete si i nějaká, ryze ženská, potěšení?

Cena „Mladý manažerský talent“ je pro mě určitě velikou poctou. Cítím, že to není ocenění pouze mé práce, ale práce všech lidí z HESTEGA. Jsme výjimečný tým podávající maximální výkon a já jsem ráda, že jsem jeho součástí. Díky lidem, kteří mě obklopují, jsem v pracovním i soukromém životě velice spokojená. Moje práce mě baví a je zároveň i mým koníčkem. Rodiče, manžel a syn mě ve všem podporují a i díky tomu mohu svou práci dělat naplno.

A ryze ženská potěšení? To víte, že si občas nějaké dopřeji, například masáž. I to k životu patří.

mnoho dalších úspěchů popřál a za rozhovor poděkoval Pavel Kačer ■■■

Ženy dluží průměrně o pětinu méně než muži

Ženy se zpravidla staví ke své finanční situaci zodpovědněji než muži. Dokazují to interní statistiky společnosti KRUK Česká a Slovenská republika (KRUK). Z nich vyplývá, že se ženy zadlužují až o 22 % méně než muži. Pokud se navíc do finančních problémů dostanou, je jejich průměrná dlužná částka o pětinu nižší.

Dvě pětiny osob, které se v loňském roce potýkaly s vážnými finančními problémy, byly ženy (45 %). Vedle nižší ochoty zadlužit se byla pro ženy charakteristická také nižší ochota půjčovat si vysoké finanční částky. V loňském roce měly ženy průměrný dluh u bankovních i nebankovních institucí ve výši 36 900 Kč, tedy o pětinu menší než muži (45 100 Kč) a o desetinu menší než byl celko-

vý průměr (41 000 Kč). Hlavním důvodem, proč ženy dluží nižší částky než muži, je především účel, na který jsou půjčené peníze vynakládány. Ženy si půjčují zejména na spotřebu, případně na předměty do domácnosti, dovolené, dárky nebo výbavu pro děti. Muži naopak používají půjčky například na splacení leasingů a hypoték.

Ženy se vyznačují obezřetnějším přístupem k existujícímu dluhu. Převážná část z nich (85 %) si bere pouze jednu půjčku, kterou také většinou splácí.

„Ženy jsou v přístupu k financím obvykle zodpovědnější než muži. V loňském roce platilo své peněžní závazky 60 % žen, a pouze 54 % mužů,“ vysvětluje rozdíl Markéta Fixová ze společnosti KRUK, která se zabývá správou a výmáháním pohledávek.

Tok finančních prostředků v domácnosti hlídají zpravidla ženy a jsou také běžně v roli živitele rodiny. Zodpovědněji reagují i v případech, když se dostanou do finančních potíží. „Ženy jsou v navazování kontaktu s věřitelem aktivnější a snaží se neuspokojivou finanční situaci řešit. Uvědomují si, že komunikace s firmou, která spravuje dluh, je ke znovunabytí finanční rovnováhy klíčová,“ uzavřela Markéta Fixová. (tz)



S Perfect Pastou jako skvělým společníkem můžete před zrcadlo



Malá, velká, silná či štíhlá, starší nebo mladší, každá z nás má vlastní měřicí metody ke zjištění aktuálního stavu naší postavy. Přísné diety? Zrcadlo? Plavky? Manžel? Ať je to cokoli, výsledky se liší podle období roku i v životě. A čím víc se vzdalují od naší ideální představy, tím méně jsme spokojené. Až na pár šťastných výjimek, které se svými meziročními odchylkami dokáží spokojeně žít, většinu z nás nejrůznější měření vyrušují a nechceme se s nimi smířit. S vydatnou pomocí Perfect Pasty může být se svojí váhou spokojena každá.

Zeleninová alternativa těstovin Perfect Pasta je vyráběná z přírodní zázračné plodiny Konjac Amorphalus. Konjac je kořenová zelenina, která se pěstuje téměř v celé jihovýchodní Asii. Perfect Pasta obsahuje 96 % vody a 3,8 % Glucomannanu, má nula kalorií, nula cukru, nula tuku a neobsahuje lepek. V takto dokonale vyladěném složení snadno nahradí běžné přílohy, ve kterých na vás číhají skryté hrozby zbytečných kalorií. Na cestě ke zdravému hubnutí je Perfect Pasta skvělým společníkem, s jehož pomocí se k vysněnému cíli snadno přiblížíte a s nímž se ideální představa o vaší postavě může stát trvalou realitou.

(tz)

www.vianaturallis.cz

Zdravé snídání Kellogg's dorazilo do Čech

Kukuřičné lupínky jsou pro řadu domácností automatickou součástí snídani. Do Česka přichází se svými produkty známá značka Kellogg's, kterou si spousta Čechů doposud musela objednávat jen přes internet nebo dovážet od známých. Kellogg's je jedna z nejprodávanějších a nejoblíbenějších značek nejen v USA, ale po celém světě.

„Kromě klasických Kellogg's cornflakes půjde také o medem a oříšky ochucené unikátní rýžové Choco Krispies a Frosties. Další cereálie, jako například Chocos a Special K již zalistovaly řetězce Tesco a Billa,“ uvedl Radek Ho-

vorka, National Account Manager z firmy Rafinanz Orbico, která k nám výrobky Kellogg's importuje.

Zejména ženy, které vyznávají zdravý životní styl, ocení řadu Special K, což jsou vícezrnné křupavé lupínky z rýže, pšenice a ječmene.

Ty jsou významným zdrojem vlákniny, železa a sedmi vitamínů. Navíc obsahují méně než 2 % tuku. Samozřejmě na trhu nebudou chybět standardní Kellogg's Corn Flakes.

(tz)



Start do života

znevýhodněným dětem usnadňuje

Nadace Asociace hotelů a restaurací ČR

GRANDHOTEL
PUPP



CHATEAU MC ELY
SPA HOTEL & FOREST RETREAT
...honey, silk & pearls...

Carlsbad
PLAZA
SPA & WELLNESS HOTEL

hotel  asmin


BEST WESTERN PREMIER
MAJESTIC PLAZA
— ★ ★ ★ ★ —
SUPERIOR

Retro Riverside
LUXURY WELLNESS RESORT

CHATEAU
St. Havel
★ ★ ★ ★
PRAGUE
CZECH REPUBLIC


★ ★ ★ ★
OLYMPIA®
SUPERIOR SPA HOTEL


★ ★ ★ ★
Villa Savoy
SPA PARK HOTEL

Někdo se narodí, jak se říká, se stříbrnou lžičkou v ústech, jiný to štěstí nemá. Dětem, kterým sudičky příliš nepřály, chce pomoci Nadace Asociace hotelů a restaurací ČR. Předsedkyní správní rady nadace je Ivana Němcová. Hovořili jsme s ní zejména o spolupráci s dětskými domovy.

Co stálo za vznikem vaší nadace?

V roce 1998 byla založena Vzdělávací nadace Národní federace hotelů a restaurací České republiky a jejími zřizovateli bylo kromě NFHR ČR dalších 13 subjektů z řad členů federace. Finanční prostředky byly získávány z dražeb, do kterých členové věnovali věcné dary, pobyty v hotelech apod. Takto shromážděné peníze jsme věnovali na majetkovou podporu škol zaměřených na problematiku hotelnictví, gastronomie a cestovního ruchu a poskytování podpory studentům, kteří se v uvedeném oboru vzdělávali. V roce 2005 jsme se rozhodli změnit účel činnosti a také název nadace a zaměřit se na charitativní činnost. Cílem bylo navázat spo-

lupráci s dětskými domovy po celé České republice, členskou základnou Asociace hotelů a restaurací České republiky (dříve NFHR ČR) a prostřednictvím nadace podporovat svěřence z dětských domovů, kteří se rozhodnou nastoupit svou profesní kariéru v oboru cestovního ruchu, respektive v hotelnictví a gastronomii. Tak vznikl projekt Start do života. Ten spočívá v systematickém přístupu k výchově dětí v dětských domovech, které si oblíbí zmíněný obor. Umožní jim překonat nejtěžší období, tedy dobu odchodu z dětských domovů a zařazení do produktivního života. Projekt zároveň zajistí nepřímou podporu dětských domovů formou příspěvků na vzdělávání svěřenců a částečně hradí náklady spojené se studiem, které by za normálních okolností musel nést domov z vlastního rozpočtu.

Z trochu jiného konce – setkali jste se s dostatečným zájmem participujících organizací, tedy hotelů, škol, dětských domovů a společností?

Na to není jednoznačná odpověď. Vzhledem k tomu, že já a oba členové správní rady působíme v nadaci nad rámec našich povolání, tedy ve svém volném čase, snažíme se pracovat co nejvíce efektivně, ale samozřejmě nemůžeme

obsáhnout vše, co bychom si přáli pro ještě lepší chod nadace. Například bychom velice rádi objeli všechny dětské domovy v ČR, neboť komunikace jen e-maily a dopisy někdy není zrovna ideální a máme na ni jen malou zpětnou reakci. Rozeslali jsme e-maily a dopisy všem dětským domovům v ČR, v nichž informujeme o projektu Start do života, zmiňujeme, jaké jsou podmínky vstupu, koho se projekt týká, co dětem přinese, přiložili jsme přihlašovací formulář, abychom co nejvíce usnadnili práci ředitelům.

Ozvalo se nám jen pár z nich. S dětskými domovy, které se nám obratem hlásily na začátku projektu, spolupracujeme dodnes. Některé domovy se nám podařilo navštívit a také se s nimi rozvinula úspěšná a opakovaná spolupráce, ale stále cítíme velké rezervy. Vždy, když někdo z nás putuje služebně či soukromě po republice, snaží se kontaktovat další dětské domovy, seznámit se s vedením, představit projekt, popovídat si s dětmi o našem oboru a vzbudit v nich o tento obor zájem.

Jsem přesvědčená, že spolupráce s hotely, bez kterých by projekt nemohl plnit svou funkci, je opravdu velmi smysluplná. K tomu jedna důležitá zkušenost: při oslovení vytipovaných hotelů s otázkou, zda by neměly zájem vstoupit do projektu, máme úspěšnost zhruba 85 procent.

I přes vaše kritická slova se záměry projektu Start do života plnit daří. Co je při tom všem nejtěžší?

Úspěšný projekt rozhodně je, neboť studující děti jsou samy důkazem. Také reakce ze spolupracujících dětských domovů nám dává zpětnou vazbu. Momentálně je nejhezčí odpovědí jedna slečna, kterou jsme začali podporovat při vstupu na střední školu a pokračujeme i při jejím úspěšném studiu na vysoké škole. V takovém modelu bychom velice rádi pokračovali. Dokázat to bude asi složité, rozhodně to nevzdáváme. A co to znamená? Seznámit co nejvíce takových dětí s projektem, a hlavně vzbudit v nich o náš obor zájem. Proto pořádáme Letní kempy, na které děti z dětských domovů zveme a v rámci zábavného programu je seznamujeme s provozem hotelů, ale také je hýčkáme jako hosty ve vyhlášených restauracích. Například se šéfkuchařem restaurace Aureole Jiřím Králem se děti učily vyrábět sushi a tom yam thajskou polévku. Své výrobky pak společně ochutnávaly a hodnotily.

Čím vám mohou udělat ti, s nimiž spolupracujete, opravdu radost?

Tím, že budou pomáhat šířit povědomí o nadaci i projektu, a také tím, že participující ho-

tely budou kontinuálně pokračovat ve spolupráci nezávisle na výměně vedení, neboť na ně je celý projekt navázaný. A hlavně děti, které dostudují, zůstanou v našem oboru a budou mu dělat čest.

Jakou vizi máte v souvislosti s potřebami pracovního trhu a pomoci jednotlivcům, kteří jsou na startovní čáře profesionální i osobní?

Naším záměrem je a bude přivést do projektu co nejvíce dětí. Budeme se snažit rozšířit portfolio dětských domovů, se kterými bychom rádi komunikovali dlouhodobě a napříč celou Českou republikou.

Každý mladý člověk, který neměl to štěstí prožít své dětství ve vlastní rodině, a jeho zájemem se stal dětský domov, a projeví zájem o hotelnictví a gastronomii, se bude moci i díky projektu Start do života zařadit snadněji do praxe. Může se stát odborníkem, sklízet úspěchy, seberealizovat se. A nejen to. Získá časem zázemí pro založení vlastní rodiny, a to je nesmírně důležité. Svým dětem bude moci dát to, co sám neměl. I o takových detailech přemýšlíme.

za odpovědi poděkoval
Pavel Kačer ■■■



Ivana Němcová

MetLife pojišťovna pomáhá bořit mýty o neexistenci úspěšných žen

Ve dnech 17. a 18. dubna 2015 proběhl v pražském Clarion Congress Hotelu již 6. ročník akce Equal Pay Day – Ženy sobě, jehož zlatým partnerem byla letos i pojišťovna MetLife. Akce měla za cíl upozornit na celosvětový fenomén platové nerovnosti mezi muži a ženami. V České republice vydělávají ženy na stejných pozicích o 22 % méně peněz než muži, což nás řadí na jedno z posledních míst v Evropě. V rolích mentorek své zkušenosti předaly i členky nejvyššího vedení pojišťovny.

Účastnice akce se během dvou dnů mohly seznámit a inspirovat se profesními příběhy některých úspěšných žen českého businessu. Akci podpořily členky nejvyššího vedení MetLife, HR manažerka Iva Kaplanová a provozní ředitelka Klára Ondráčková.

„Pojišťovna MetLife v souladu s globální politikou dlouhodobě podporuje diverzitu a aktivně se účastní řady kampaní na podporu rovných příležitostí žen a mužů,“ řekla Iva Kaplanová a dodala: „V MetLife v České republice pracuje 66 procent žen ku 34 procentům mužů, v nejvyšším managementu pojišťovny pak působí 36 procent žen.“

Equal Pay Day upozorňuje na společenské fenomény, které vedou k rozdílům v odměňování mužů a žen a zároveň si klade za cíl pozitivně motivovat ženy k jejich dalšímu profesnímu a osobnímu rozvoji. Tato akce každoročně představuje nové ženské vzory z podnikatelské sféry, a tím úspěšně boří mýty o neexistenci úspěšných žen, o jejich rivalitě a o jejich neochotě předávat své zkušenosti či postřehy. (tz)



Šikovných lidí je na trhu stále dost, ale musíte je umět správně oslovit



Erika Vorlová

Erika Vorlová je personální ředitelkou skupiny RWE Česká republika a.s. Z následujících řádků jasně vyčtete, že ji tato manažerská práce baví nad jiné. Zcela jistě jeden z pilířů úspěchu. Troufnu si tvrdit i radosti ze života. A ta je důležitá. Uvolňuje tvořivou energii, přivádí na svět nápady, dává sílu je dotáhnout do konce. O některých jejích myšlenkách jsem přemítala o něco déle, než bývá v dnešních uspěchaných dnech zvykem. Přivedly mne k dalším otázkám, jež jsem v duchu nakonec položila sama sobě. Věřím, že Erika Vorlová bude inspirovat i vás:

O úloze lidských zdrojů se mluví stále častěji. A to s měnící se ekonomikou, s faktorem, který přehlušil mnohá pravidla: co platilo včera, postrádá smysl zítra. Jak to vnímáte v RWE?

U nás v RWE je situace velmi podobná. Mění se trh, požadavky zákazníků, potřeby zaměstnan-

ců. Lidské zdroje proto hrají stále důležitější roli, protože všem těmto změnám se dokážeme přizpůsobovat pouze díky zaměstnancům. Proto je naší hlavní úlohou vytvořit takové podmínky k práci, které zaměstnancům umožní na změny pružně reagovat a současně jim poskytnou dostatek prostoru, aby mohli potřebné změny sami navrhovat a realizovat „zdola“.

Téma dne je rovněž na jedné straně značná nezaměstnanost, na straně druhé velký nedostatek odborníků, počínaje zdatnými a slušnými obchodníky a konče třeba profesemi na údržbu rodinných domů. Máte z čeho vybírat, nebo šikovných lidí opravdu ubývá?

Šikovných lidí je na trhu stále dost, ale musíte je umět správně oslovit. Jiné motivační pobídky fungují na odborníky, kteří za sebou mají léta praxe, a zcela jinak musíte přemýšlet o tom, jak přilákat perspektivní mladé lidi, kteří mají často zcela jiné hodnoty a představy o svém pracovním i soukromém životě. Jinak se jako všechny technologicky zaměřené firmy potýkáme i my s nedostatkem technických pracovníků. Proto myslíme dopředu a intenzivně spolupracujeme jak s vysokými školami, tak například s plynárenskými učilišti.

Úloha talentů roste, ne každá firma si jich váží a dokáže z nich v nejlepším slova smyslu těžit. Máte k jejich vyhledávání nějaký zvláštní program, projekt, metodu?

Vyhledávání a rozvoji talentovaných zaměstnanců se věnujeme dlouhodobě. Každé dva roky otevíráme Trainee program pro talentované absolventy vysokých škol. Musím se pochlubit, že všichni účastníci programu přešli po jeho ukončení rovnou na zajímavé pozice v RWE. Uvnitř skupiny pak s principem

Ze zkušenosti vím, že správný manažer se vyznačuje tím, že dokáže sestavit, motivovat a řídit vyvážený tým, složený z potřebných specialistů, expertů a odborníků.

Talent Managementu systematicky pracujeme již několik let. Pro talentované zaměstnance máme speciální rozvojové programy, umožňujeme jim účast v zajímavých projektech. Velmi se nám například osvědčil program Talks to Leaders, kde umožňujeme talentům osobně se poznat a spolupracovat s významnými lidmi ze skupiny RWE. Získají tak vzory manažerského jednání, řízení a rozhodování a současně se jim otevírají nové možnosti osobního, odborného i kariérního růstu. Věnujeme se i rozvoji manažerů, aby dobře uměli talentované lidi ve svých týmech poznat, rozvíjet a dobře využívat jejich potenciál.

Ostatně – podle čeho vy sama poznáte, že jde o člověka na správném místě? Měla jste možnost vybrat si do svého týmu lidi, o nichž jste byla přesvědčena, že to jsou ti praví?

Šikovný člověk se pozná velmi rychle. Nejde jen o odborné znalosti, ale i lidskou stránku. Dnes už se nikdo neschová za práci někoho druhého. Pracujeme v týmu, a jakmile jeden článek nefunguje, je to okamžitě vidět. Já osobně mám

Velmi se nám například osvědčil program Talks to Leaders, kde umožňujeme talentům osobně se poznat a spolupracovat s významnými lidmi ze skupiny RWE. Získají tak vzory manažerského jednání, řízení a rozhodování a současně se jim otevírají nové možnosti osobního, odborného i kariérního růstu.

skvělý tým. Některé své kolegy a kolegyně jsem měla možnost vybrat si sama a musím se pochlibit, že jsem se trefila ve všech případech. Jsem obklopena vynikajícími odborníky a lidmi se srdcem na pravém místě. Každý jsme úplně jiný a to nás vzájemně hodně obohacuje.

Dáte částečně při hodnocení osobnosti na vlastní, ryze ženskou intuici?

Bez intuice to určitě nejde. Na jedné straně jsou pro mě při hodnocení lidí samozřejmě důležité profesní kompetence, znalosti a zkušenosti, ale musíte si vzájemně „sednout“ i lidsky. Důležité je pro mě i to, jak daný člověk spolupracuje s ostatními kolegy, protože vždy potřebuji vědět, že se na svůj tým mohu plně spolehnout. Musím vidět a vědět, že lidi v mém týmu práce baví stejně jako mě.

Co si lze představit pod termínem volné pozice v RWE? Kolik specializací představuje portfolio zaměstnanců? A která profese je nejčastější?

Jsmo velká společnost, a proto je škála našich profesí opravdu velmi široká. Ta pestrost se mi mimochodem na mé práci velmi líbí. Zaměstnáváme techniky nejrůznějších specializací, plynáře, energetiky, projektanty. Široké uplatnění u nás najdou IT specialisté, projektoví manažeři, ekonomové, obchodníci. Máme velké call centrum v Ostravě a rozsáhlou síť zákaznických poboček po celé ČR. S ohledem na zaměření našeho podnikání jsou u nás samozřejmě nejpočetněji zastoupené technické profese.

Plynárenství je spíše doménou mužů, ale i tradice se mění. Kolik žen bychom u vás našli a v jakých pozicích?

V celkovém souhrnu počtem opravdu převažují muži, kterých je v celé skupině RWE 65 %,

nicméně ženy se rozhodně nenechávají zahanbit. Například na manažerských pozicích je u nás 20 % žen a jejich počet stále narůstá.

Myslíte si, že by se něžná polovina lidstva měla prosazovat právě i na postech ředitelů stavebních, strojírenských, pivovarských a jiných „těžkých a mužských“ oborech?

Proč ne, když je to bude bavit a budou v tom dobré?

Jaký názor máte na tvrzení, že člověk, aby dobře řídil firmu, nemusí být odborníkem například ve slévárenství, ale především schopným manažerem?

Můj osobní názor je, že od lídra se primárně neočekává řešení technických či odborných problémů. Skutečný lídr musí umět udat směr, správně ho lidem vysvětlit a získat je pro plnění vytčeného cíle. Ze zkušenosti vím, že správný manažer se vyznačuje tím, že dokáže sestavit, motivovat a řídit vyvážený tým, složený z potřebných specialistů, expertů a odborníků.

Jistě se účastníte řady konferencí či jiných setkání, kde se diskutují novinky v personalistice. Zaujalo vás něco v poslední době? Něco, co by se dalo například aplikovat na podmínky RWE?

Všechny novinky a trendy z oblasti HR sledujeme velmi pozorně a sami řadu moderních postupů zavádíme do praxe. Souvisí to se změnami práce lidských zdrojů, o kterých jsme se bavili na začátku. Pokud se chceme přizpůsobovat změnám, musíme být pružní a přizpůsobiví především my sami.

V současné době se zaměřujeme na širší využívání flexibilního stylu práce.

U profesí, kde to náplň práce dovoluje, mohou zaměstnanci využívat řady „alternativních forem práce“, jako je home office, home working, zkrácené či sdílené úvazky, nebo pružná pracovní doba. V mém týmu tuto praxi provozujeme již druhým rokem a funguje to bezvadně.

Flexibilní styl práce přináší výhody zaměstnancům i celé firmě. Zaměstnanci oceňují, že si mohou sami uspořádat čas a lépe vyvážit pracovní a soukromý život. Přínosem pro firmu je pak jejich větší motivace a výkonnost a také úspora nemalých finančních prostředků. Nové formy práce velmi oceňují také maminky na mateřské či rodičovské dovolené, kterým to umožňuje postupný a plynulý návrat zpět do zaměstnání. Stejně tak rozšíříme pracovní prostor pro lepší zapojení lidí se zdravotními problémy či hendikepem, kteří by jinak nemohli svoji profesi vykonávat. Současně chceme ukázat pracovnímu trhu, a především mladým lidem, že jsme progresivním a pružným zaměstnavatelem, který dokáže vyjít vstříc trendům moderní doby a individuálním potřebám zaměstnanců.

otázky
připravila
Eva Brixi



Všechny jsme expertky na svůj vlastní život



Co osobnost, to neuvěřitelný příběh

V České republice máme mnoho talentovaných, pracovitých a úspěšných žen, ale přesto jim stále ještě schází sebevědomí a odvaha. To byl hlavní motiv inspirokonference, která byla součástí již 6. ročníku akce Equal Pay Day – Ženy sobě. Uskutečnila se v dubnu v Praze.

„Ženy v Evropě stráví v průměru 26 dní v měsíci péčí o děti, zatímco muži jen 9 dní,“ připomněla Věra Jourová, evropská komisařka pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví. Tyto rozdíly v zapojení do péče přispívají k nerovnosti žen a mužů na pracovním trhu. Věra Jourová v této souvislosti



Kristýna Kloubková z TV Nova nejen o svých výhrách

upozornila na to, že tento fakt znesnadňuje přístup k placenému zaměstnání, což ve svém důsledku vede také k tomu, že ženy pobírají nižší penze než muži. „Plných 39 procent je průměrný rozdíl v penzích mezi muži a ženami v Evropské unii. Jako eurokomisařka jsem odhodlaná využít všech nástrojů, které mám k dispozici, abychom řešili rozdíly v platech žen a mužů,“ uvedla. Vysoce ocenila právě tuto konferenci, která vybízí k tomu, aby ženy našly odvahu a sebevědomí se do pracovního procesu plně zapojit a profesně růst. „Podle informací od účastnic je naše konference inspirací pro řadu dalších organizací, které setkání v podobném duchu začaly také pořádat. Pevně věřím, že spolupráce mezi ženami může přinést užitek nejen jim samotným, ale i celé společnosti,“ řekla Lenka Štastná, prezidentka pořádající organizace Business & Professional Women. „Chtějí-li ženy být v businessu úspěšné, musejí vědět, co chtějí a znát svoje práva,“ uvedla Shigeri Takamatsu, někdejší ředitelka marketingu a PR firmy Cartier.

„Nechte se inspirovat i muži. Nemusíte být dokonalé, abyste získaly práci snů, ale musíte mít odvahu to zkusit. Dělejte věci vědomě. Život je jen jeden, nedá se rozdělit na osobní a pracovní. Pusťte se vesel! To jsou hlavní sdělení, která si z konference odnáším, a která jsou i pro mě velmi podnětná,“ sdělila Lenka Kousková, zakladatelka portálu Kariéra pro ženy a jedna z 53 mentorek akce Equal Pay Day – Ženy sobě.

Konference se zúčastnilo 300 žen a součástí programu byl také mentoring, na který se zaregistrovalo 1680 žen.

připravila Eva Brix

Na setkání zazněla řada myšlenek, jež mohou otvírat cestu novým snům a vizím:

- ✓ Sebevědomí? Přestala jsem to řešit.
- ✓ Začala jsem objevovat to, co jsem. Začala jsem vnímat, co miluji.
- ✓ My, ženy všech věkových kategorií v ČR, máme stejné strachy: že neobstojíme, jsme příliš sebekritické, vnímáme jen vlastní nedostatky.
- ✓ Ženy mají svou práci jako vášeň.
- ✓ Naučila jsem se mít ráda trému.
- ✓ Když se nám něco nepovede, neznamená to vzdát se, ale vrátit se a pokračovat.
- ✓ Červené nemusí být jenom kabelky a rtěnky.
- ✓ Jsem normální, jsem žena, to je důležité mít na paměti při podnikání.
- ✓ Obchod není o tom, že mám hned vydělat.
- ✓ Z každé situace existuje krok někam, je dobré ho udělat a nezůstat na místě.
- ✓ Musíte věřit především samy sobě. Svému projektu, svému programu. Pak si můžete říci o peníze. A dostanete je.
- ✓ Hlaste se jako první, tím dáváte najevo svoji odvahu.
- ✓ Pokud děláte, co máte rády, chlubte se tím.
- ✓ Ženy nemají čas přemýšlet o tom, zda jsou unavené.
- ✓ Když vás někdo pochválí, tak to neshazujte, ale buďte rády.
- ✓ Večer, než půjdete spát, se zamyslete nad tím, co se vám ten den povedlo.
- ✓ Užívejte si malých poklon, třeba důvěru v to, že vám někdo svěřil důležitý úkol. Vybral si vás, protože jste dobré.
- ✓ Přemýšlejte, jak průšvih obrátit v přednost.
- ✓ Neplýtvajte emocemi, nehledejte podotázky.
- ✓ Dělit život na pracovní a soukromý nemá cenu.
- ✓ Volby nás vyčerpávají.
- ✓ Nemusíte být generální ředitelky zeměkoule, hlavní je, když budete spokojené.
- ✓ I překážka je příležitost.

Potenciál českých žen je nevyužitý

Valná část diskuze na jarní konferenci České manažerské asociace nazvané Žena – Klíčový faktor úspěchu řízení, která se uskutečnila v Praze v paláci na Žofíně 23. dubna 2015 při příležitosti vyhlášení výsledků soutěže Manažer roku 2014, byla o seberealizaci žen a okolnostech, které tomu mohou napomoci. Názory přítomných se různily, a to bylo povzbudivé pro třibení myšlenek. Účastníci se zamýšleli nad tím, jak vylepšit vnímání žen ve společnosti, zejména těch ve vedoucích pozicích, ať již vrcholového, či středního managementu. A to v souvislostech, které obdobným diskuzím dosud spíše unikaly – ve vztahu konkurenceschopnosti firem a faktu, jak ji posouvá podíl žen v řízení podniků. Zapojení žen do špičkových pozic může v budoucnu výrazně ovlivnit českou ekonomiku, počínaje kreativnějším rozhodováním a konče třeba plnějším státní pokladnou. Zdá se vám to jako science fiction? Jak se to vezme.



Eurokomisařka Věra Jourová ve své video-zdravici připomenula, že usiluje a bude usilovat o hojnější zastoupení žen v našich podnicích. V Česku by ráda prosadila směrnici Evropského parlamentu, jejímž cílem je dosáhnout 40procentního podílu žen v obsazování dozorčích rad velkých firem. Podle zjištění Evropské unie tvoří v dozorčích radách evropských firem v současné době podíl žen kolem patnácti procent. To by ráda změnila právě zmíněná směrnice Evropské komise, jejímž cílem je 40procentní zastoupení každého pohlaví v dozorčích radách firem kotovaných na burzách. Státní podniky by měly stanovené hranice dosáhnout v roce 2018, soukromé pak o dva roky později.

Někteří z vystupujících argumentovali tím, že největšího pokroku v začlenění žen do čela firem mají v zemích, kde takovou praxi zavedla příslušná legislativní opatření a že jiné cesty v podstatě ani není. „Existuje totiž mnoho kvalifikovaných žen, které jen potřebují dostat příležitost, a proto je třeba proces vyrovnávání zastoupení žen a mužů v managementu urychlit,“ potvrdila Věra Jourová. Bez ohledu, zda jde o soukromý, či státní sektor. Připomněla, že diverzita je mocný faktor vedoucí k úspěchu společnosti. Tam, kde je vše vhodné mix obou pohlaví, fungují lépe na úrovni finanční i organizační.

Olga Kupec, jednatelka společnosti ABYDOS, přiznala, že ji téma genderové vyváženosti ve firmách zajímá. „Otázka je, zda jsou kvóty tím nejvhodnějším prostředkem. Je to spíše otázka toho, jak se svět mění, například v závislosti žen na vzdělání. Pokud budou mít ženy na vý-

běr ve fungujících službách, budou mít i jednodušší rozhodování. V zásadě však je na samotné ženě, jestli dá přednost kariéře, nebo rodině,“ vysvětlila.

Helena Kohoutová z Agentury Helas o sobě řekla, že podniká již 18 let a patří k tomu procentu žen, které podnikání berou jako své poslání a přirozenou součást života. Také chtěla ostatní ženy inspirovat, pobídnout, aby dohromady využívaly příležitost tvořit, předávat si obchodní a jiné zkušenosti. Chtěla ukázat, co české ženy v businessu dokáží i co se jejich prostřednictvím dá udělat pro kultivaci českého podnikání, proto se stala spoluzakladatelkou soutěže Ocenění českých podnikatelek. A co si myslí o kvótách? „Před pěti lety bych na to nedokázala odpovědět, dnes se ale domnívám, že kvóty jsou dobrá věc, ale budeme v jejich prosazování rozumní, měli bychom v kvótách mít vizi a vědět, čeho tím chceme docílit,“ podotkla.

Pavel Kafka, prezident České manažerské asociace, s kvótami zásadně nesouhlasí. Důležité však bude vytvořit ve společnosti podmínky k seberealizaci žen, ale nikoli nařizeními, ale třeba dobře fungujícími službami. „Masivně plýtváme talentovanými lidmi a měli bychom optimálněji využívat ženský potenciál,“ řekl jasně.

Eva Syková, ředitelka Ústavu experimentální medicíny Akademie věd ČR a senátorka, zastává názor, že české ženy jsou diskriminovány, jsou nuceny se podřizovat zastaralým stereotypům myšlení i praxe. Jednoznačně je v ČR slabší seberealizace žen než mužů a není pravdou, že ženy, pokud chtějí něčeho dosáhnout, tak to-

ho docílí. Dopady to má nejen na zaměstnanost, důsledky jsou rovněž sociální, třeba se tato situace promítá do důchodového systému, odvodu daní, příjmu do státní pokladny.

Vědecky je dokázáno, že procento schopných jedinců mezi ženami a muži je stejné, přesto pouze čtvrtinou kvalifikovaných pracovníků jsou ženy, ostatní tři čtvrtiny tvoří muži. „Potenciál nejlepších českých žen je nevyužitý, plýtváme talenty, zejména mezi 20.–30. rokem věku žen,“ shrnula. „Česká žena ztrácí i tím, že příliš dlouho pečuje o malé děti, místo toho, aby se učila manažersky řídit svůj život a vychovávala k tomu i potomstvo,“ doplnila.

Dana Jurásková, ředitelka Všeobecné fakultní nemocnice v Praze byla velmi upřímná. Zrekapitulovala, že 35 let působí ve státním zdravotnictví a potvrdila, že střední management zdravotnických zařízení patří hlavně mužům. A to není ideální. Také si myslí, že je dnes krize elit, a to proto, že se společnost jako taková včas nepostarala o podchycení a rozvoj talentů. Navíc v České republice talenty spíše třeseme, než jim dáváme příležitost, a to se týká také žen. Že to škodí celé ekonomice, o tom není pochyb, stejně jako pravda, že k těmto úvahám přicházíme až dnes. Sama je pro taková opatření, jimiž stát podpoří ty kroky, které ženě umožní se seberealizovat, a přijme za své i další priority: „Zatím žijeme v hodnotách mužských. Bavíme se o úspěchu, penězích, moci. Ale aby člověk mohl spokojeně existovat, potřebuje i zdraví, lásku, rodinu. To se dnes nějak opomíjí. Co s tím uděláme?“ zeptala se přítomných.

zaznamenala Eva Brixí

S dm dnes myslíme na zítřek



Mgr. Martina Horká



Společenská odpovědnost se stala zaklínadlem, za nějž se schová ledacos. V prodejnách s logem dm se však každý může přesvědčit, že to nemusí být prázdná slova. Společnost dm drogerie markt s.r.o. v tomto směru udává tón a nedělá to z důvodu, že se společenská odpovědnost právě „nosí“. Vyplyvá to

i z rozhovoru s Mgr. Martinou Horkou, prokuristkou společnosti a vedoucí resortu marketingu a nákupu dm.

Při každé návštěvě prodejny dm vnímám „mateřský vztah“ k zákazníkům, proto se tam rád vracím. Jak dokážete vykouzlit ten pocit útulnosti, že se u vás cítím jak doma?

Děkuji, to mě těší. Dlouhodobě se totiž snažíme, aby naše prodejny působily na zákazníky svou příjemnou atmosférou. Za celkovým dojemem však stojí nejen naše útulné a poutavé, a přesto funkční a moderní uspořádání prodejen, ale také naši ochotní a odborně proškolení pracovníci. Usilujeme o to, aby naši zaměstnanci byli dostatečně odborně kompetentní a dokázali zákazníkům nejen nabídnout zboží, ale zejména jim při jejich

výběru poskytnout odborné poradenství. Pro to také již několik let pořádáme v rámci interních vzdělávacích programů speciální semináře, tzv. „dm poradce“, které si kladou za cíl prohloubit odborné znalosti spolupracovníků dm v oblasti zdravé výživy, dekorativní kosmetiky, ústní hygieny, přírodní kosmetiky, péče o pleť či péče o vlasy. Nejde nám ale jen o odbornou kompetenci, ale zejména o prostou lidskou vstřícnost a skutečný,

Nejde nám ale jen o odbornou kompetenci, ale zejména o prostou lidskou vstřícnost a skutečný, nejen „deklamovaný“ zájem o potřeby kupujících.

nejen „deklamovaný“ zájem o potřeby kupujících. Svou roli při návštěvě našich prodejen hrají také některé maličkosti, kterými se snažíme zákazníkům zpříjemnit nákupy. Ať už jde o naše unikátní čtecí lupy na všech nákupních vozících, které usnadní čtení v posledních letech se stále zmenšujícího písma na etiketách jednotlivých produktů, nebo např. nové herní prvky v podobě hrací kostky či houpacího koníka, které instalujeme do všech prodejen s dostatečným prostorem a které se postarají o zábavu našich nejmenších, zatímco jejich rodiče v klidu nakupují.

Téma rodina je koneckonců v dm všude zastoupeno a nedá se přehlédnout. Nejvíce ho oceňuji u projektu Veselé zoubky. Předpokládám, že se setkává stále s velkým ohlasem a bude pokračovat...

Ano, od samotných dětí, jejich pedagogů i rodičů zaznamenáváme denně desítky pozitivních ohlasů. Naším cílem u dm preventivního programu Veselé zoubky je pomoci dětem naučit se správné návyky v péči o zuby, které si s sebou ponесou do budoucího života, a apelovat na jejich rodiče, aby v době, kdy základní školy již obvykle nezajišťují preventivní zubní prohlídky svých žáků, dbali na prevenci a osvojení správných návyků svých dětí. V době, kdy jsme program startovali, jsme si stanovili prostřednictvím dm preventivního programu Veselé zoubky vytvořit dlouhodobý program v oblasti prevence zubního kazu s celorepublikovým dosahem a edukovat ročně 20 000 žáků prvních tříd základních škol. Ihned o rok později jsme náš cíl navýšili na 35 000 žáků ročně a v letošním roce jsme šli ještě o krok dál a stanovili si cíl 45 000 proškolených dětí. Ten se nám podařilo naplnit. Za dobu trvání programu jsme proškolili již téměř 200 000 dětí, což vnímám jako velmi pozitivní číslo a věřím, že se naše snaha projeví také v budoucím přístupu dětí k zubní hygieně.

Zatímco Veselé zoubky mají už v dm tradici, rodinné běhy si ji teprve vytvářejí. Máte s nimi dobré zkušenosti?

Partnerství všech dm rodinných běhů pořádaných v rámci běžecké série RunCzech jsme si zvolili zejména z důvodu naší snahy podporovat zdravý životní styl celých rodin. Běh je

z našeho pohledu přirozený, děti ho odmalička milují. Také pro něj není zapotřebí žádné zvláštní vybavení a hodí se opravdu pro kaž-

dého. dm rodinné běhy poskytují ideální příležitost zapojit celou rodinu, a vést tak děti k pohybu. Navíc s možností zažít atmosféru velkého běžeckého závodu po boku profesionálních běžců. Partnerství nám dává opravdovou hodnotu. Nejen, že dokonale ladí s naší myšlenkou podporovat zdravý životní styl, ale také nás těší rostoucí zájem zákazníků. Někdy bývá těžké udělat první krok. A my máme radost, že rozhodnutí zúčastnit se jednoho z pěti dm rodinných běhů může být pro mnoho lidí právě tím prvním krokem.

Vím, že zaměstnanci a zákazníci dm se účastní charitativních sbírek a dalších akcí společenské odpovědnosti. Jak se k nim staví a jak je oceňují obdarovaní?

Angažujeme se v oblastech, které jsou vysoce veřejně prospěšné, a snažíme se svými aktivitami o lepší kvalitu života. Mezi priority určitě můžeme zařadit zmíněnou prevenci zubního kazu dětí, zdravý životní styl, dobrovolnictví a pomoc ostatním v oblasti sociálně-kulturní a ekologické či ochrany přírodních zdrojů. U příležitosti oslav

20 let dm v ČR jsme poprvé umožnili všem našim aktivním spolupracovníkům strávit jeden pracovní den dobrovolnickou činností a hned v prvním roce jsme slavili velký úspěch, neboť se v průběhu tří měsíců rozhodla dm dobrovolnického dne zúčastnit více než čtvrtina z nich. S touto vysokou účastí jsme se setkali i v následujících dvou ročnících. To svědčí o tom, že naši spolupracovníci se plně ztotožňují s myšlenkou dm dobrovolnického dne, tj. že nemůžete dát životu více dní, ale můžete dát dnům více ze života. Naši spolupracovníci tuto možnost berou jako možnost svého dalšího osobnostního rozvoje, možnost získat nové zkušenosti, a přitom pomáhat potřebným. Projekty, kterých se naši spolupracovníci účastní, volíme vždy

s ohledem na jejich lokální působení, což oceňují obě zúčastněné strany. O zájmu našich zákazníků pomáhat ostatním svědčí jejich aktivní přístup k Národní potravinové sbírce, která se konala v listopadu loňského roku. Díky našim zákazníkům se podařilo vybrat přes 5,5 tuny trvanlivých potravin, a tím významně přispět k celkovému úspěchu sbírky. Jejich pomoc ocenily zejména matky s dětmi z azylových domů. Zákazníci však také ukázali obrovskou solidaritu a ochotu pomáhat při loňských květnových povodních,

kte-
lé postihly jih Evropy. Na výzvu v podobě veřejné sbírky na pomoc obětem povodní reagovaly tisíce z nich a přispěli více než 360 000 Kč. Společně s dalšími

100 000 Kč, které darovali spolupracovníci dm povodni postiženým pracovníkům sesterských dm, a zdvojnásobením částky ze strany společnosti dm jsme tak z České republiky mohli zaslat do postižených oblastí přes 920 000 Kč.

Jistě jsem zapomněl na mnoho dalších věcí, kterými pečujete o mezilidské vztahy, společenské klima a životní prostředí. Kterých z nich si nejvíc považujete a kam chcete svoji podporu dál směřovat?

Pokud jde o téma snižování produkce odpadů, v roce 2011 jsme uvedli nový koncept opakovaně použitelných nákupních tašek. Naším cílem bylo do roka snížit spotřebu



Typický dobrovolnický den dm

jednorázových plastových nákupních tašek na polovinu. Výsledek však předčil naše očekávání. Zpoplatněním dm plastových nákupních tašek se totiž podařilo za pouhý jeden rok snížit spotřebu plastových tašek o více než 80 procent. S ohledem na prioritu šetření přírodními zdroji vyrábíme také všechny papírové produkty dm značek, které jsou vyrobeny s certifikací FSC. Produkty dm značek rovněž nepřebalujeme do tzv. „druhotných“ obalů. Ale nejde jen o obaly. Troufám si říct, že o společnost a životní prostředí pečujeme již samotnou nabídkou produktů. A to nejen rozšiřováním sortimentu výrobků zaměřených na reálné potřeby společnosti, včetně znevýhodněných skupin obyvatel, jakými je speciální výživa pro diabetiky, celiaky a osoby s jinou potravinovou intolerancí. Uvědomujeme si, že tím, že zákazníkům nabízíme alternativu v podobě více než tisíce produktů šetrných k přírodě, přírodní kosmetiky, ekologických čističů a pracích prostředků, zdravé výživy, biopotravin či fair trade potravin, se snažíme ukazovat možnou cestu k zodpovědnějšímu způsobu života.

A jakým směrem půjdeme dále? S cílem ukázat našim zákazníkům, že i jedinec může každý den, byť malým, ale zodpovědným činem přispět k zachování Země pro budoucí generace, jsme nyní v květnu odstartovali novou kampaň s názvem „Už dnes myslím na zítřek“. Po dobu dvou měsíců přibližujeme zákazníkům témata související se zodpovědným nakupováním. Kromě přiblížení sortimentu biopotravin, fair trade potravin či přírodní kosmetiky seznámíme kupující také s možnostmi šetrnější péče o své domovy, aniž by museli slevovat z vysokých nároků na kvalitu. Pomůžeme jim rovněž zorientovat se v nejrůznějších certifikátech, udělovaných produktům v biokvalitě a produktům šetrným k přírodě. Vše činíme s cílem probudit v zákazníkovi člověka, který při nakupování uvažuje v širších souvislostech, tj. i s dopady na životní prostředí a okolí, ve kterém žije.

mnoho úspěchů popřál
Pavel Kačer ■■■



Kupujeme stále dražší kola, jejich krádeže ale podceňujeme



neřeší. Registrace kol v bezplatné policejní evidenci zatím příliš rozšířená není. Novinkou je nyní identifikační systém Datatag, který je hojně využíván zejména ve Velké Británii a dalších zemích Evropy, a teď se dostal i do České republiky. Jde o jednoduchou moderní identifikační technologii, která trvale označí majetek – a tak chrání zejména kola, motocykly a automobily.

Značení Datatag umožní policii okamžitou identifikaci a zároveň je prakticky nemožné, aby je zloděj odstranil. Označení je téměř neviditelné a na kolo se dá umístit na několik různých míst a částí. Tato mikrotečka má zhruba velikost zrnka rýže a její instalace je velmi jednoduchá. Obsahuje unikátní číselný kód, který je trvale naprogramován do inte-

grovaného obvodu mikrotečky, kód nelze změnit ani smazat a policie během pár minut dokáže určit, kde se bicykl či jeho část právě nachází. Mikrotečky se dají umístit na rám vašeho kola, všechny jeho komponenty a příslušenství. Rám, vidlice a kola je rovněž možné opatřit neviditelným UV nátěrem, který plní stejnou funkci.

Ideální variantou je pak tato neviditelná funkční označení doplnit ještě viditelnou samolepkou. „Nejlepší prevence krádeží, a to platí nejen pro jízdní kola, je taková, která předmět jednoznačně určí a viditelně označuje. Pak působí podobně jako bezpečnostní dveře u bytu. (tz)

„Dle policejních statistik dochází ke krádežím kol na volných prostranstvích, kdy jsou kola nejčastěji volně opřena o zeď, lavičku nebo sloup veřejného osvětlení. Zloději však kradou jízdní kola i z nezabezpečených sklepů, garáží nebo balkonů,“ sdělila Michaela Reichertová, z Policie ČR. „Vzhledem k tomu, že jsou v dnešní době jízdní kola dražší a je o ně větší zájem než v minulosti, stávají se častěji cílem zlodějů i organizovaných skupin. Nejčastější krádeže kol jsou zaznamenávány v období jara a letní sezony, a to v kteroukoliv denní nebo noční hodinu,“ dodala. Četnější investice do dražších kol potvrzuje také Ivan Pavlíček ze společnosti Next, která se specializuje na zabezpečení bytů a objektů: „Značná část obyvatel si uvědomuje hodnotu svého kola a místo ve sklepech či garážích je uchovává ve svém bytě. Pokud však nemají zabezpečení v kvalitních dveřích, není to pro zloděje žádná překážka navíc. Ten se většinou zaměřuje na jiné komodity a dárek v podobě drahého kola jej překvapí a je pro něj vítaným bonusem.“ Zabezpečení kol lidé v České republice dlouhodobě moc



Ivan Pavlíček

Ani rostoucí počet krádeží kol zatím nepřesvědčil Čechy, aby se lépe starali o jejich zabezpečení. Jde již o počet okolo 10 000 ukradených kol a škodu přes 170 mil. Kč za rok a je alarmující, jak drahá kola se nabízejí k ukradení bez zajištění proti choutkám lapků. „Lidé si kupují stále dražší kola a stále méně je zabezpečují. Navíc je v Česku pro kradená kola docela dobrý odbyt, třeba v zastavárnách,“ podotkl Tomáš Koniček z prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR. V policejní evidenci je zatím registrován jen zlomek cyklů, přicházejí však i novinky, které to chtějí změnit.



Koho a co mám ráda

Jalta Boutique Hotel pro váš business

Jdete po Václavském náměstí v Praze a se zájmem zpomalujete před terasou, kde si vychutnávají svou obchodní schůzku mnozí z businessu. Slunce se odráží od sklenic zaplněných vínem, vodou s plátky citrusů, čerstvé mrkvové šťávy. Ozývá se cinkání nádobí, šumění hovorů důležitých stejně jako zajímavých v mnoha světových jazycích. Zdálo by se, že to je běžné místo setkávání. Nikoli. Je to boutique hotel Jalta a hned na sebe nejen fasádou prozrazuje, že je místem zcela nezaměnitelným. Nejde jen o atmosféru. Nejde ani o architekturu. Jde o průsečík minulosti i současnosti. Ten genius loci nenechá člověka lhostejným. Vždyť který hotel by se mohl pochlubit protiatomovým krytem, rozsáhlým „špiónským zázemím“?

Dnes je to naštěstí už jen zajímavost, jíž se zvědavý návštěvník může nechat provést. Soukromí, vstřícnost a profesionalita jsou tu hodnotami vysoce ceněnými a nestane se, že by se na vás kdokoli při přípravě firemního meetingu či konference jen špatně, nechápavě podíval. A kromě toho, že tu člověk najde nejen skvělé útočiště pro všechny

akce, ztracený humor a pohodu, vše může dle libosti či protokolu proložit či zakončit báječnými výtvary šéfkuchaře. Už chápete? Ano, právě se vám Jalta dostala pod kůži.

Kateřina Šimková



kresba Freeimages

Dobrovolnictvím pomáháme i sami sobě

Věnovat bez nároku na odměnu svůj volný čas, svou energii, dovednosti a znalosti potřebným je naprosto normální. Navíc si dobrovolník z akcí, do kterých se zapojí, odnáší dobrý pocit, zkušenosti, nezapomenutelné zážitky.



Možná pro vás dobrovolnictví není lákavé. Možná vás zaměstnavatel povinně vyslal pomáhat někam, kde jste být nechtěli. Možná jste pletli chodníčky, kam nikdo nechodí, malovali stěny, které nebyly k nátěru připravené. Možná máte svých starostí dost. Dejte přesto dobrovolnictví šanci, najdete si takovou činnost, která někomu nejen prospěje, ale také vás naplní. A začít můžete dokonce i pasivní podporou. Stačí v červnu sledovat stránky Nadace České spořitelny a zapojit se do hlasování o finanční podporu projektů, které do grantového programu přihlásili dobrovolníci neziskovek.

Budte i vy s těmi, kteří to mají v životě složitější

Česká spořitelna a její nadace podporují dobrovolnictví dlouhodobě a na několika úrovních. Snaží se zapojit nejen své zaměstnance, ale i klienty. Zaměstnanci mohou využít dva pracovní dny v roce a zapojit se do pomoci kterékoli neziskové organizaci v republice. Manažeři mohou využít dokonce pět pracovních dní a podělit se o své odborné znalosti. „Touto prací získáváme perspektivu a nadhled. Zjistí, že denně v bance řešíme spoustu

jistě důležitých problémů, ale ve srovnání s těmi, které často pomáhají zvládat charitativní organizace, tak zvané nejde o život. Při dobrovolnictví člověk prozkoumá svoji schopnost myslet a aplikovat znalosti a zkušenosti jinak, mimo zaběhnutou rutinu, seznámí se s velmi zajímavými schopnými lidmi z jiného oboru, pomůže dobré věci,“ sdělil Jiří Hájek, zástupce ředitele úseku Large Corporates, který pomáhá v Charitě ČR.

Od 10. do 24. června máte možnost rozhodovat o vítězích

Jako dobrovolníci mohou zaměstnanci i klienti také každoročně požádat o finanční podporu v rámci zmíněného grantového programu. Ten je určen organizacím, které pomáhají seniorům, pečují o lidi s mentálním postižením nebo se zaměřují na odbornou prevenci a léčbu drogových závislostí. Na tyto tři cílové skupiny se totiž soustředí strategie společenské odpovědnosti banky a činnost Nadace České spořitelny. V rámci tohoto programu rozděljuje nadace ročně dva miliony korun. V roce 2014 podpořila celkem 35 charitativních projektů. Koho podpoří le-

tos, záleží i na vás. Od 10. do 24. června máte šanci na stránkách www.nadacecs.cz/granty rozhodnout o vítězích 3. ročníku tohoto programu právě vy.

(red) ■■■

Kde peníze dobře slouží

Mezi loňskými významnými projekty můžete najít vybudování komunitní zahrady pro rodiny pečující o blízké s mentálním postižením, vybavení tzv. vzpomínkové místnosti pro seniory (speciální místnost určená k tréninku paměti pro lidi s onemocněním typu Alzheimerova choroba nebo demence) a také příspěvek na platy sociálních pracovníků, pečovatelských nebo koordinátorů dobrovolníků. Díky nadačnímu grantu bylo podpořenými organizacemi uskutečněno nemálo pobytových a aktivizačních akcí pro lidi s různými druhy hendikepů.

V rámci své činnosti pak Nadace ČS loni podpořila 57 projektů, a to celkovou částkou více než 17 mil. Kč. A právě od loňského roku klade důraz také na propagaci těch, kteří spolu s ní pomáhají lidem, kteří to mají se sociálním začleněním ve společnosti přeci jen složitější. Proto vyhlásila Cenu Floccus, jejíž první laureáty ocenila letos v lednu.

Kosmetika GERnétic pomohla zrealizovat studentský psychologický kongres pod názvem Zpátky ke kořenům psychologie a sexuality. Konal se od 18. do 25. dubna v Srní na Klatovsku. Vzdělávacího celoevropského projektu se zúčastnilo více než 300 studentů z celé Evropy a 50 českých i zahraničních profesionálů z oblasti psychologie a sexuologie.

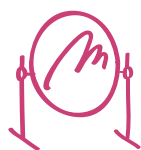
Téma sexuality se neustále vyvíjí a skrývá mnoho nezodpovězených otázek. Mezi hlavní diskutovaná témata v celoevropské společnosti patří především otázky sexuální identity, sexuality starší populace a mýty v oblasti sexuality. Studenti na workshopu Aleny Kimlové, hlavní firemní kosmetičky GERnétic, získali znalosti

Sexualita, kosmetika a studenti

týkající se péče o vlastní pokožku. Workshop zaměřila na péči o mladistvou pleť, a především akné. Přiblížila, jaké jsou jeho hlavní příčiny, formy a následky. Vysvětlila, jak problémy s akné řešit, jaká je souvislost mezi stravovacími návyky a pleť, jak pečovat o problematickou pokožku v domácím prostředí a kosmetickém salonu, a poskytla mnoho dalších znalostí a rad. Během kongresu se studenti zúčastnili nejen pestrého programu v podobě přednášek na téma sexuality, ale také workshopů zaměřených na další obory, jako je sebezrozvoj a mezinárodní týmová spolupráce. Výhodou kongresu

bylo nadnárodní prostředí, které dalo účastníkům možnost se navzájem obohatit o zkušenosti a názory z rozličných kultur. Během týdne vystoupilo celkem 16 přednášejících, kteří na kongres přijeli z různých zemí světa, od Ameriky až po odborníky z České republiky. Mezi hlavními přednášejícími byl prof. PhDr. Petr Weiss s tématem Mýty v sexu, Dr. Darragh McDermott z Irska, zabývající se předsudky k sexuálními minoritám, anebo Dimitris Parperis z Kypru, který přiblížil sexualitu z pohledu psychologů.

(tz)
www.efpsa.org
www.gernetic.cz



Tip pro vaše svěží já



Znáte krém MACRO 2000 na zpevnění a modelaci poprsí od značky GERnétic?

Lehký, příjemně parfémovaný krém výtečně poslouží při zpevňování poprsí. Obsahuje rostlinné výtažky z přesličky, myrhy, břečťanu a z mořských řas, také vitaminy, stopové prvky a komplex osmi důmyslně dávkovaných esenciálních aminokyselin. Macro 2000 pokožce navrácí její obvyklou pevnost, elasticitu a hebkost. Má významný modelační, vypínací a regenerační efekt. Současně působí jako prevence poklesnutí prsou.

Aplikujeme každé ráno a večer po vstřebání tonika Seino, případně buněčného stimulatoru Endo Spécial+. Nanášíme v malém množství na pokožku dekolte a poprsí, včetně bradavek. Lehce vklepáváme až do úplného vstřebání.

Sledujte také bezplatnou poradnu dermatologa na našich webových stránkách a zasílejte své dotazy.
www.gernetic.cz



Fejeton

Neposlušnost a jiné podivnosti

Zastupující říšský protektor Reinhard Heydrich říkal, že Češi jsou cyklisté: nahoru se krčí a dolů šlapou. Malý národ, který dokázal přežít v srdci Evropy, musí mít nějakou strategii vůči mocným. V cizině nás prý považují za Švejků podle ústřední postavy dobrého vojáka, kterou v celosvětově proslaveném románu zvětšil Jaroslav Hašek. K dějinným i všedním událostem máme přistupovat, podle názoru zahraničních pozorovatelů, se Švejkovým výrokem „To chce klid!“ Český naturel by si jistě vyžádal důkladnější zkoumání, než se dosud stalo. Už proto, že co člověk, to jiný náhled na daný problém. Navíc se s postupujícím časem národní charakter neustále proměňuje, cizeluje a přizpůsobuje novým tlakům, potřebám a okolnostem. Tak jako z Polabské nížiny vystupuje bájná hora Říp, ční mezi domorodci obyvatelé hlavního města. Vltavou křtěný Pražák je svěbytný solitér, jenž by si zasloužil samostatné studie. Sám jsem si na něm povšiml pozoruhodné vlastnosti. Rád porušuje předpisy, libuje si, když se vymyká tištěným i nepsaným pravidlům a s oblibou pluje proti proudu. Kde vidí nějaký zákaz, tam je jeho nejvyšší ambicí ho porušit, flagrantně překonat či přímo demonstrativně zesměšnit. Přechází-li ulici, pak nejlepe na červenou, jsou-li dole závozy, vlez

pod ně a jistý si před ním není žádný zákaz vjezdu. Pokud chce dát vrchnosti najevo odpor proti jejímu vládnutí, vystavuje to na odív právě tímto nepřehlédnutelným způsobem. V Praze se považují za pouhou „náplavu“, a tím si od místních občanů udržují určitý odstup. Mohu tedy objektivněji zkoumat jejich zvyky, praktiky a obyčeje. Jako dojiždějící však zároveň studuji postoje lidí z pražského příhraničí i úplného venkova. Čím dál od centra, tím se od něj kulisy i herci víc odlišují. Ne že by se ostatní Čechové nestavěli proti výslovným i skrytým zákazům, měšťáci z metropole však přeci jen tvoří jistou avantgardu jako komunisté předvoj dělnické třídy. Venkovani se zpožděním pak Pražany kopírují, napodobují, trumfují. Někdy však ne, to přijde na to. Proč jsem se zepsal právě o neposlušnosti? Protože v naší ulici se opakoval pravidelný jarní úklid. Týden předtím se u chodníku zjevily přenosné dopravní značky se zákazem zastavení, které měly řidiče s dostatečným předstihem upozornit na nutnost přeparkovat nebo nechat auto stát někde jinde. Dříve se tento čistící rituál odehrál takřka bez incidentů. Ano, sem tam se nějaký vůz nepodařilo odstranit z cesty a překážel v zametání a kropení vozovky. Ale šlo spíš o bílou vránu, tedy případ, kdy vozidlo bylo nepojízdné,

majitel v zahraničí nebo natolik roztěkaný, že si varování nedokázal všimnout. Jenže rok od roku těchto „protestních“ případů začalo přibývat, přestože byly překážející automobily odtahovány nebo policie vypsala lísteček s pokutou.

Letošek však v tomto směru překonal všechna očekávání a odpor proti vrchnostenskému poručnickování magistrátu hlavního města Prahy dostoupil vrcholu. To se projevilo tím, že o osmé hodině ranní, kdy nastoupily uklízečky čtyř do ulic, auta zůstala na svých místech. Pravda, našli se i tací se slabými nervy, kteří vyhledali jiný parking, ale uvolněných stanovišť jsem napočítal pramálo. Něco se začalo dít. Nejsem si jist, o čem neochota podřídit se úřednímu rozhodnutí vůbec svědčí. Máme to chápat tak, že české obyvatelstvo už jen planě nenadává na poměry u piva a přechází od slov k činům? Nebo převážily lenost a nezáměr řidičů nad obavami z nepříjemností, které patrně budou za protivení se zákazům následovat? Či snad už vedení města docela vyměklo, odhodilo bič a sahá jen po cukru? Netroufnu si odhadnout. Je možné, že ve hře může být i další, čtvrtá, pátá, šestá možnost, o níž nemám tušení. Nepochybují však, že příště bude ještě hůř, a slibuji, že budu při tom.

Pavel Kačer



Zajistíme na klíč i na míru vaše firemní
nebo soukromé cesty do zahraničí.



**Máme více
než 20letou
praxi.**

Nejvýhodnější letenky do celého světa.

Víza. Pojištění. Ubytování.

Levné parkování u letiště. Pronájem aut.

A další služby včetně výhodných balíčků.

INVESTA TRAVEL, spol. s r.o.

Kodaňská 46
100 10 PRAHA 10
CZECH REPUBLIC

Tel.: +420 234 063 113, 114
Fax: +420 234 063 179

info@investa-travel.cz
www.facebook.com/investa

www.investa-travel.cz

Zkuste to s námi



V nepříznivých životních situacích spoléháme na životní pojištění víc než na partnera

Každý třetí Čech má pro případ vážné nemoci zajištěnu náhradu příjmu životním pojištěním, každý čtvrtý by se v takové situaci spolehnul na svého partnera. Zatímco nebezpečí ztráty příjmu si uvědomujeme, o nebezpečí ochrnutí a jeho finančních důsledcích třetina lidí ani nepřemýšlí. To jsou výsledky výzkumu, který byl nedávno dokončen pro Pojišťovnu České spořitelny.

„Zeptali jsme se lidí, zda a jak mají zajištěnu náhradu příjmu v případě, že na půl roku onemocní,“ uvedl Petr Procházka, ředitel úseku řízení produktů Pojišťovny České spořitelny. „Třetina lidí se spoléhá na životní pojištění a na partnera, každému pátému by pomohli rodiče. A 16 % lidí by si vystačilo jen s nemocenskou.“

Lidé vědí, jak se jim v době nemoci sníží měsíční příjem, počítají s jeho poklesem o 50 %. Češi věří, že s dlouhodobou nemocí by se dokázali s pomocí blízkých vypořádat. Půl milionu korun na přestavbu bytu na bezbariérový má ale jen osm lidí ze sta. Celá třetina dotázaných takový problém vůbec neřeší a další třetina o tom sice přemýšlí, ale řešení v životním pojištění nevidí. Přitom riziko invalidity patří v Čechách dlouhodobě k nejpodceňovanějším

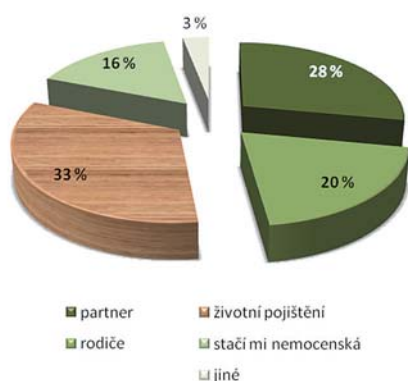


mu a peníze z pojistky již pomohly stovkám klientů.

Výzkum pro Pojišťovnu České spořitelny realizovala společnost Ipsos pomocí online dotazníku na 1017 respondentech ve věkovém rozmezí 18–65 let.

(tz)

Na koho spoléháme při dlouhodobé nemoci



Náhrada příjmu



Přestavba na bezbariérový byt



INZERCE



od tradičního českého výrobce

www.dzklatovy.cz

Ochutnejte klatovské kuřecí NOVINKY

Ochucený polotovár z kuřecích prsních řízků nakoupíte v supermarketech Billa, Globus a Tesco

4 porce!

