

Madam[®] BUSINESS

PROSPERITA

červen 2022

S kamarádkou na kávě

Eva Brixi

Anonymní káva
To se někdy stává
Šálek voňavý
Náladu ti napraví
V kavárničce útulné
Na adrese neznámé
S kámoškou a u dortíku
Jak by taky ne
Tajemství se neřikají
Ženy někdy v slzách lkají
Zbytečně si odřikají
Vůně stojí
Nehýbá se
Odhaluje tajemství
Kreslí vánek
V křivkách myslí
V magii jsme nezávislí
Kamarádky vzpomínají
Na nesmysly
Patálie
To je zmije
Přijde číšník
Hodí očkem
Rázem konec splínu
A zákusek přemístil se
Do ženského klínu

Zuzana Burešová

Jmenuji se Port
a je mi dvacet

rozhovor na stranách 10–12



INZERCE



Měříme vitalitu organizací na základě 5 hlavních indexů.

Zvýšení identifikace zaměstnance s firmou o 30 %
vede ke snížení nechtěné fluktuace o 60 %.

www.sociorating.org



Pochvala je nejlevnější prevence



Hana Matějková Fabíková

Z jednoho vašeho výzkumu vyplynulo, že řada mladých firem pohoří jen proto, že jsou v ní zaměstnanci přetěžováni. Je to opravdu tak? Vždyť zpočátku je potřeba vždycky dělat něco navíc, obětovat čas i energii, a to nejen v případě majitelů. Zaměstnanci to tak nevnímají?

Trošku bych tuto informaci upravila. Náš výzkum poukázal na to, že i v začínajících firmách se lidé mnohdy cítí přetížení a že i zde řeší sladění pracovního a osobního života. Management startupů upozorňujeme na to, aby před tímto problémem nezavíral oči, protože na chodu firmy se to dříve či později odrazí. Máte pravdu v tom, že rozběhnutí jakéhokoliv projektu je energeticky ohromně náročné. A většinou do něj vstupují lidé, kterým toto tempo vyhovuje. Ale sociální prostředí je nutné řídit i v začínajících firmách nebo projektech. Jinými slovy, je třeba, aby i zde byla nastolena nějaká pravidla. A tím nemyslím nějaký dokument na stěně, kterým se ve finále nikdo neřídí. Ale například si nahlas říci, že v neděli opravdu nepracujeme. Nebo, že pokud převezmu úkol po 17. hodině, tak se k bližšímu pohledu dostanu až druhý den ráno. Protože to, kdy mi začíná a končí „pracovní doba“, mnozí zaměstnanci či majitelé vnímají různě, zvláště v organizacích, kde cíleně dávají lidem volnost v tom, kdy tu danou práci dělají. Je fakt, že v menších organizacích se o spoustě věcí nemluví, věci běží samospádem, řeší se operativně, ale většinou z toho vznikají zbytečné konflikty a nedorozumění.

Vždycky jsem si myslela, že firemní kultura vzniká jako samozřejmost plynoucí z dobrých mezilidských vztahů. Že je to vlastně něco jako morálka, touha pracovat v pohodě a ve vstřícnosti s ohledem na dílo, které se má podařit. A že to tak nějak souvisí samo sebou s principy udržitelnosti, tedy jaksí se zdravým rozumem. Ukazuje se, že takto realitu, která je vzdálená teorii snů, posuzovat nelze. Hana Matějková Fabíková, manažerka společnosti SocioRating Institute, jež se věnuje hodnocení sociálního prostředí ve firmách, vysvětlila podstatu věci poněkud odborněji. Upozornila i na ESG reporting, tedy podávání zpráv o udržitelnosti od ledna 2023, jež by mělo platit pro velké firmy, pokud bude přijata novelizace směrnice EU k této problematice.

Ukazuje se, že nadšení či vize zakladatelů startupů k rozvoji businessu nestačí. Co by měli mít na paměti, aby svůj tým udrželi?

Je třeba myslet na to, že firma je především sociální systém s ekonomickými výsledky. Můžete mít v hlavě sebelepší vizi, ale k převedení vize do reality potřebujete ty správné lidi. Z mého pohledu existují u startupů dvě velká rizika. Prvním rizikem je to, když je majitel vizionář v příliš velkém předstihu před praktickou exekutivní prací. Vede to k tomu, že firma ještě nemá hotový produkt ani obchodní kanály, ale majitel už řeší expanzi na zahraniční trhy. Pro zaměstnance je to velmi těžké, protože se násobí stres z jejich práce a stres z toho, že neustále nestíhají majitele. Druhé, a u začínajících firem častější riziko je, že si majitel nebo manažer myslí, že všichni lidé v jeho týmu mají stejný cíl a stejnou motivaci jako on sám. A podle toho s nimi pak jedná. Respektive často, jak jsem již zmiňovala, neřeší manažersky lidi okolo sebe, ale soustředí se čistě na firemní procesy. A pak je překvapený, našťavňá a zhrzený, když mu zaměstnanci začnou z týmu odcházet nebo se mezi sebou hádají. S oběma uvedenými příklady se přitom dá poměrně dobře pracovat.

Právě vaše společnost se zaměřuje na zkoumání firemní kultury, na vztahy zaměstnavatelů a zaměstnanců. Jak v České republice vypadají?

Musím říci, že zaznamenáváme pozitivní trend. Za rok 2021 obdržela většina firem ratingové hodnocení A+, což je v rámci SocioRatingu nejvyšší hodnocení. Když bych měla výsledky nějakým způsobem shrnout, tak nejlepší vztahy jsou v týmech vůči nejbližším kolegům a nadřízeným. Vztah zaměstnanců k firmě jako takové už tak silný není, stejně tak jako vztah k vedení organizace. Obecně největším problémem je stále organizace práce. Je to přímo modelová ukáзка toho, kdy vedoucí pracovníci neumí dohlédnout, jak frustrující je tato oblast pro zaměstnance. Dalším častým tématem je ve

firmách spravedlnost v odměňování. Nejde o výši platu, ale o to, jak zaměstnanci vnímají, že je jejich odměňování skutečně spravedlivé. A pak už je to hodně individuální, podle toho, zda se bavíme o neziskových organizacích, institucích státní správy, nebo firmách. Společně ale pro všechny je, že nejdůležitější pro zaměstnance napříč trhem je atmosféra na pracovišti (průměrně je nejdůležitější pro 68 % respondentů) v porovnání možná překvapivě s výškou platu (průměrně je nejdůležitější pro 36 % respondentů). Sečteno a podtrženo, české organizace se s firemní kulturou snaží cíleně pracovat. Už to pro ně není jen okrajová záležitost. Stále ale vidíme některé chyby, které by při nápravě danou firmu posunuly opravdu skokově dopředu.

A změnila se firemní kultura organizací v posledních měsících v návaznosti na praxi v době covidu?

Zaměstnanci o některé „výhody“ z doby covidu nechťejí přijít. Jinými slovy například home office jen jeden den v měsíci už firmy nemohou

uvádět jako super benefit. Takže bych řekla, že covid určitě přispěl k emancipaci zaměstnanců. Někde se firemní kultura musela změnit zásadně, například ve firmách, které během covidu měly omezenou nebo úplně uzavřenou činnost. Zaměstnanci je tam velmi těžké nabrat zpět, a to i přesto, že ve stejné firmě byly v předcovidovém období výborné vztahy a o lidi bylo dobře postaráno. Na druhou stranu spouště organizací covid pomohl k rychlejší změně, ke kterým by se možná firmy dostaly mnohem později, nebo taky vůbec.

Bude firemní kultura časem více otevřená podpoře iniciativy lidí, využití jejich potenciálu, jejich skutečné seberealizaci?

Víte, ono je potřeba si říci, co to vlastně firemní kultura je a k čemu slouží. Pokud mám například velmi konzervativně postavený business model, tak pro mě nemusí být primární

Je třeba myslet na to, že firma je především sociální systém s ekonomickými výsledky. Můžete mít v hlavě sebelepší vizi, ale k převedení vize do reality potřebujete ty správné lidi.

podporovat nové nápady a inovace, ale podporují expertní znalost v nějaké oblasti. A naopak, pokud mám firmu, kde se očekává, že každý kvartál dodám na trh nový produkt, tak tam mám firemní kulturu nastavenou jednoznačně proinovativně. V obou těchto firemních kulturách se mohou lidé realizovat a uplatnit svůj potenciál, jen v každé jinak. Vždy je to o vedení firmy či jiné organizace. Zda si umí definovat vlastní firemní kulturu, která podporuje strategii firmy, jsou zde ochotni investovat do této oblasti peníze a jestli mají důvěru v její výsledky. Problémem u práce s firemní kulturou je, že jde o dlouhodobý proces a lidé jsou obecně netrpěliví.

Jak dnes funguje třeba slovní pochvala? Ocení ji někdo? A je majitel firmy či management ochoten vůbec chválit? A má na to pod palbou naléhavých úkolů čas?

Jsem ráda, že se přímo na pochvalu ptáte. Já vždy říkám, že pochvala je nejlevnější prevence fluktuace a nespokojenosti, jakou má každý manažer k dispozici. Na vaši otázku, zda ji někdo ocení, odpovídám jednoznačně ano! Je to zrovna jeden z příkladů, kdy je jasné vidět rozdíl mezi organizacemi se SocioRatingem A+ a firmami s ratingem horším. Lidé v organizacích s ratingem A+ na otázku, zda jejich přímý nadřízený dává za dobré výkony pochvalu a uznání, v průměru dali na škále -100 až +100 hodnocení +79 (tedy „Zcela souhlasím“), lidé v organizacích s ratingem A- dali průměrně hodnocení +32 (tedy „Spíše souhlasím“), lidé v organizacích s ratingem B dali průměrně hodnocení -45 (tedy „Spíše nesouhlasím“). Takže schopnost chválit je jeden z ukazatelů zdravého sociálního prostředí v jakékoli organizaci. Odpověď na otázku, zda na to má manažer čas, je jednoduchá. Musí si ho udělat. Protože pokud si neudělá čas ani na pochvalu, tak tím dává jasně najevo, že jsou mu jeho lidé úplně jedno.

Příkladem špatné komunikace firem s uchazeči o práci jsou inzeráty, často formulované bez rozmyslu, v obecné poloze, které vůbec nevyjadřují, o čem firmě jde. Neměli by zadavatelé více v tomto případě komunikovat třeba s PR agenturami, textaři, dalšími odborníky?

Podle mne to není nutné. Problémem je, že firmy často samy nevědí, v čem jsou dobré. A teď nemyslím z pohledu ziskovosti nebo z pohledu managementu. Ony nevědí, co jejich zaměstnanci opravdu oceňují. Udělají si

zaměstnanecký průzkum, ale často se pak soustředí pouze na nápravu nefunkčních věcí a přehlíží pozitivní zpětnou vazbu. Proto my, jako SocioRating, při interpretaci výsledků vždy začínáme tím pozitivním, na čem má firma dále stavět například i svůj employer branding. Pokud je výše popsané firmě jasné, napíše si super inzerát i bez pomoci odborníků.

Podle čeho posuzujete vitalitu organizací? O čem vypovídají výsledky v ČR?

Vitalitu organizace posuzujeme podle kvality jejího sociálního prostředí, o které nám dávají jasnou zprávu kompletně všichni zaměstnanci



Sečteno a podtrženo, české organizace se s firemní kulturou snaží cíleně pracovat. Už to pro ně není jen okrajová záležitost.

či lidé na firmu pevně navázaní. Ono slovo vitalita je možná pro někoho ne-

uchopitelné. V podstatě je to ale životaschopnost, tedy schopnost přežít. Schopnost adaptovat se na měnící se okolní prostředí. A to je přesně to, na co se zaměřujeme. Říkáme organizacím, jakou šanci mají uspět v našem neustále se měnícím prostředí s lidmi a procesy, které nyní ve firmě mají. Výsledky z České republiky nám ukazují, že firmy, jež si prošly SocioRatingem, mají vitalitu velmi dobrou. Možná v tom hraje roli i naše národní kultura, řekněme, že jsme dobří v improvizaci, v rychlé reakci na nečekané situace. V dlouhodobé schopnosti přinést a udržet jednotnou strategii to naopak může být o něco horší. Každopádně z našich výsledků se o české firmy do budoucna nebojím.

Umíte poradit i s vytvářením firemní kultury, tedy jak na to?

Umíme. Na začátku spolupráce jsme v podstatě analytici. Dokážeme poměřit, zda současná firemní kultura odpovídá představě firmy.

A případně upozorňujeme na pozitiva a nedostatky. Pokud pak chce organizace měnit či vytvářet svoji firemní kulturu, máme síť profesionálních partnerů, kteří už se soustředí pouze na tuto práci.

Co má majitel firmy udělat, když by si chtěl nechat změřit ESG reporting? A pro koho a od kdy bude povinný?

ESG reporting se stává velkým tématem v tuto chvíli především pro velké firmy. Nicméně on už v tuto chvíli platí tzv. Non-Financial Reporting Directive (NFDR), takže část firem už ví, co je zhruba bude čekat. Pravidla z NFDR tedy budou

převedená pod novou směrnicí tzv. CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Je ale asi dobré zmínit, že tato směrnice stále neprošla Evropským parlamentem. Směrnice by měla být schválena během roku 2022–2023 a je nutné počítat s dalším časem pro zavedení do českého práva. Toto zavedení bylo plánováno od 1. ledna 2023, uvidíme, zda se tak stane. Nová směrnice CSRD rozšiřuje skupinu ekonomických subjektů, které budou mít povinnost reportovat nefinanční informace o společnosti.

Nově tak budou zahrnuty všechny veřejně obchodovatelné společnosti (společnost s cennými papíry obchodovatelnými na evropských regulovaných trzích, micro podniky mají úplnou výjimku a menší a střední podniky by měly mít o tři roky prodlouženou lhůtu k implementaci nových pravidel) a všechny velké společnosti splňující alespoň dvě ze tří níže uvedených kritérií:

- čistý obrát minimálně 40 mil. eur,
- více než 250 zaměstnanců,
- aktiva v rozvaze vyšší než 20 mil. eur.

Vzhledem k tomu, že daný reporting nebude úplně jednoduchý, osobně doporučuji firmám, kterých se to bude týkat, aby si alespoň první reporty udělaly ve spolupráci s některou organizací. Nemusí to být hned velká čtyřka, na českém trhu je vícero i menších firem, které jsou schopny s ESG reportingem pomoci. Důležité také bude, zda české firmy k tzv. ESG reportingu přistoupí čistě administrativně, to znamená, zda si nechají na dálku udělat report, který jen zveřejní a budou mít hotovo. Nebo k problematice udržitelnosti přistoupí jako k obrovské příležitosti a budou s jednotlivými ukazateli businessově pracovat. Protože report ESG je například do velké míry i nástroj risk managementu. Zároveň bude i velmi veřejnou vizitkou celé organizace. Pokud pojmem ESG čistě formálně, časem nás převálčují progresivní firmy, které k celé problematice udržitelnosti přistoupí opravdu poctivě. ESG totiž není administrativa, ESG bude přístup k businessu budoucnosti.

za odpovědi poděkovala Eva Brixí



Když nám to sluší

Priznejme si to. Lahodí nám, když někdo řekne, jak nám to dnes sluší! Jak pookřejeme, když obchodní partner vysekne poklonu, kterou nečekáme, a vlastně nás přesvědčí, že máme stále tah na branku! Zpozorníme, několikrát se na sebe podíváme do zrcadla, a tvrzení s chutí odsouhlasíme. Jo, fakt, dneska mi to sekne! A hned začneme přemýšlet, jak to udělat dál, abychom vysílaly ještě více a déle ony zázračné paprsky energie, abychom zářily, pluly vesmírem. Zajdeme do parfumerie, něco malého si koupíme do šatníku (tedy na sebe), přidáme kabelku... A dortík v cukrárně. Není to marnivost a rozhodování za každou cenu. Je to přátelský souhlas s vyřčeným.

Eva Brixí, šéfredaktorka



Tip Grady

Síla hněvu – Jak ovládnout a využít hněv

Friederike von Aderkas



Také vás v dětství učili, že se nesmíte vztekat či mít zlost? To je však chyba. Právě hněv je znakem naší duševní pohody. Pokud jej budete potlačovat a nevěnovat mu pozornost, dříve nebo později vás dožene. Autorka vám ukáže, jak můžete využít hněv pro autentický a spokojenější život.

partneři www.madambusiness.cz

hlavní partneři:



partneři:



Prosperita Madam Business

vychází jako příloha časopisu Prosperita, ročník 16, červen 2022
Vydává RIX, s. r. o., Ocelářská 2274/1, 190 00 Praha 9

Šéfredaktorka:

PhDr. Eva Brixí-Šimková, e-mail: brixii@iprosperita.cz, mobil: 602 618 008

Šéfredaktor www.madambusiness.cz:

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

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

Tisk: Triangl, a.s., www.trianglprint.cz



Distribuce: 5 P Agency, spol. s r. o.

Placené textové materiály jsou označeny grafickým symbolem

www.madambusiness.cz

Internetový marketing: Media Know, www.mediaknow.net

Z www.madambusiness.cz doporučujeme sledovat kosmetickou poradnu GERnétic nazvanou Průvodce zdravým půvabem.

Nenechte si ujít novinky na blogu intuitivediary.com naší redaktorky Kateřiny Šimkové.

Přemýšlíte nad změnou vizuální identity nebo marketingové strategie? S Martinem Šimkem a mediaknow.net najdete správný směr.



Jaký význam přikládáte zdravému stravování?

Irena Vrbová
konzultační společnost
Porto MMXVII s.r.o.
zakladatelka

Význam velký, ale žádnou doporučenou stravu nedodržuji. Asi má význam se dívat na to, co mi dává energii a jaké palivo do sebe „cpu“! Ale nejvíc se mi osvědčilo jíst to, na co mám chuť. Takže někdy vyhrává špek, někdy zelenina.



Myslíte si, že muž dokáže ženu pochopit?

Ing. Petr Koten, MBA
Česká společnost pro jakost
výkonný ředitel

Dá se říci, že splní-li žena následující podmínky: bude používat věty jednoduché, a nikoli souvětí, vynechá dvojsmyslná slova, síla jejího hlasu bude přiměřená, její intonace nebude zavádějící, oprostí se od pochybných nonverbálních projevů, vyvaruje se vět rozkazovacích či tázacích otevřených, bude skutečně chtít, aby ji muž pochopil, tak muž ženu s vysokou pravděpodobností pochopí. Ale nikdo vám to nezaručí stoprocentně...



Informace do kabelky

Opravdu oříšková novinka od čokoládovny Ajala

Oříšková chuť pravého nugátu, a přece je to čokoláda. To je novinka z brněnské čokoládové manufaktury Ajala. Její čokolády jsou vždy nejen neodolatelné, ale také netradiční a originální. Tentokrát zde s lískovými oříšky kakaové boby rovnou spojili a vytvořili nejjemnější čokoládu, která chutná jako pravý nugát. Na jazyku se rozpouští jako ta mléčná čokoláda, ale neobsahuje přitom mléko ani lecitin, které jinak dávají hladkost mléčným čokoládám. Ajala totiž využívá jemnosti samotných lískových oříšků. Ty mele s kakaovými boby tak dlouho, dokud se nespojí v jednu dokonale hladkou a chuťově jemnou a krémovou čokoládu, ve které oříšky necítíte ve struktuře, ale o to výraznější jsou v chuti.

Ve složení najdete 25 % jemně pražených lískových oříšků, což napovídá, že jich je tam mnohem víc, než je obvyklé. A protože jsou zamleté, tak chutná, jako kdyby byla z oříšku celá. Na jazyku se rozlévá krémová chuť s tóny karamelu, jako kdybyste se zakusovali do náplně té nejlepší pralinky. Prostě požitek pro milovníky kvalitní čokolády i oříšků. I tady oříšky doplňují výběrové kakaové boby a místo cukru panela, sušená třtinová šťáva, jak je to běžné u čokolád Ajala.

(tz)



Pro příjemnější kancelář

Kvalitní zaměstnanci jsou poklad a nadřízení si uvědomují, že pokud o ně nechtějí přijít, musí o ně pečovat. Tlak na výkon se tak snaží kompenzovat různými benefity, které lidem zpřijemňují čas strávený v kanceláři. Zásobují je vitamíny v rámci ovocných dnů, umožňují zacvičit si jógu s lektorem během pracovní doby nebo zajišťují terapie, aby předešli vyhoření. Důležitým prvkem je také moderní vybavení a důraz na ekologii.

Právě myšlenka udržitelnosti a propojení s přírodou je v současnosti při zakládání kanceláří důležitým trendem. „V některých firmách pěstují na střechách ovoce a zeleninu, kterou si pak zaměstnanci mohou dát ke svačině. Tam, kde nemohou využívat exteriéry, snaží se přírodu přinést dovnitř. Vznikají proto mechové a jiné zelené stěny. Ty nemají jen okrasnou funkci, často pomáhají také s akustikou, případně oddělují pracovní místa,“ uvedl Tomáš Kratochvíl z firmy Toka, která se věnuje návrhům a realizaci kanceláří. V kancelářských budovách lidé často pracují v otevřených prostorách spolu s dalšími desítkami zaměstnanců. Architekti a také zaměstnavatelé si začínají uvědomovat, že lidé i během pracovní doby potřebují soukromí nebo čas na odreagování se. Vznikají proto relaxační zóny s po-

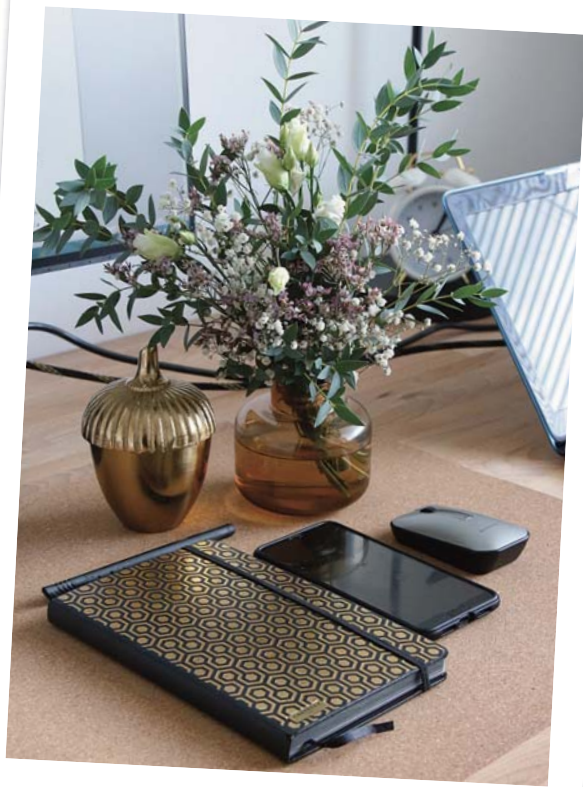
hodnými gauči doplněné o pingpongové nebo fotbalové stoly. Velkým trendem jsou tzv. ostrovy soukromí.

„V open space kanceláři vytváříme koutek nebo přímo uzavřený odhlučňový box, ve

kterém lidi uvnitř neruší zvuky zvenčí a obráceně. Ostrovy soukromí využívají zaměstnanci pro osobní telefonáty, schůzky, ale také ve chvílích, kdy potřebují klid pro svou práci. Je to velmi oblíbený prvek,“ popsal trend Tomáš Kratochvíl.

Poměrně čerstvou novinkou jsou v českém prostředí komplexní programy věnující se duševnímu zdraví zaměstnanců. „Jako velmi pozitivní trend vnímáme, že zaměstnavatelé nyní mnohem více myslí na prevenci. Snaží se u svých zaměstnanců předcházet vyhoření. Ve spolupráci se zaměstnavateli připravujeme individuální i skupinové terapie. Toto se dřív nedělo,“ popsal Simona Zabrzdová, CEO společnosti Soulmio věnující se duševnímu zdraví zaměstnanců.

Aby se lidé cítili v práci dobře, doporučují jim psychologové obklopit se věcmi, které mají rádi. Někteří zaměstnavatelé už dovoluji víc než jen fotku rodiny v rámečku. Zaměstnanci si do kanceláře mohou přivést i svého domácího mazlíčka. Takzvaný dog friendly kancelář už dnes nejsou výjimkou. Přítomnost pejska je většinou podmíněná tím, že nesmí rušit ostatní zaměstnance. „Je pozitivní, že nízká nezaměstnanost přiměla zaměstnavatele začít více přemýšlet nad svými zaměstnanci a přizpůsobovat se jejich potřebám,“ uzavřela Simona Zabrzdová. (tz)



Delší volno v ČSOB zaměstnanci využívají pro rodinu, cestování, ale zvládnou i kurz baristy



Delší pracovní pauza funguje na principu pracovního volna nad rámec běžné dovolené, která je daná zákonem.

Lidé využívají delší volno pro psychické uvolnění, nabrání nových sil i k vyřešení osobních záležitostí. Ve skupině ČSOB je poskytováno již od roku 2017 a aktuálně ho využilo již 11 % zaměstnanců, kteří splňují podmínky pro tento benefit.

Ve skupině ČSOB využívají zaměstnanci delší pracovní volno nejčastěji k odpočinku, péči o rodinu nebo cestování. V období pandemie bylo hojně využíváno i z důvodu péče o blízké a nemocné. Reálné je také stihnout například kurz baristy. „Zaměstnanci si chtějí prostřednictvím dlouhodobého volna splnit své sny, které odkládali, chtějí se více věnovat rodině nebo odpočívat. Evidujeme také případy, kdy

se nám zaměstnanci již nevrátí (8,6 %), změní své životní plány, hodnoty a zaměří se na nové vize a priority, i to je ale cíl tohoto benefitu. Slouží k sebepoznání a my toto rozhodnutí plně respektujeme. Z našeho pohledu zaměstnavatele je delší volno skvělým nástrojem, jak odměňovat loajální zaměstnance. Těch máme ve skupině opravdu hodně, protože více než 57 % zde pracuje déle než osm let a na to jsme patřičně hrdí,“ zhodnotila benefit Marcela Suchánková, členka představenstva ČSOB zodpovědná za oblasti HR, IT, Operations a FAM. Ve skupině ČSOB využívají delší volno nejvíce ženy, tvoří 70 % ze všech zájemců. Průměrný věk zaměstnance, který žádá o delší volno nad rámec běžné dovolené, je 45,5 let. Pokud zaměstnanci čerpají delší volno, nejčastěji si vybírají celé čtyři týdny (56 %), které jsou ve skupině ČSOB možné. Zároveň je možné čerpat i takzvané Dny zdraví, kterých má zaměstnanec k dispozici pět během roku a lze je vy-

užít například k doléčení nemoci nebo k psychickému uvolnění a relaxaci kdykoliv v roce. „Pro delší pracovní pauzu jsem se rozhodla po necelých devíti letech v ČSOB, kdy jsem potřebovala nabrat síly a chuť do dalších pracovních povinností i únik z každodenního stereotypu. Čtyři týdny volna jsem využila na splnění cestovatelského snu. Výhodou tohoto benefitu je minimální mzda, která mi aspoň zčásti pokryla běžné měsíční náklady, a fakt, že jsem pak měla dalších pět týdnů standardní dovolenou,“ sdělila Veronika Mášová, analytička procesů v ČSOB.

Ve skupině ČSOB je možné delší volno využít po osmi odpracovaných letech. Zaměstnanec musí mít schválení od svého nadřízeného. Čerpat je možné tři až čtyři týdny volna. V tomto období pobírá zaměstnanec minimální mzdu, která je stanovena Ministerstvem práce a sociálních věcí, zároveň je zaměstnanec hrazeno sociální i zdravotní pojištění. (tz)

Jsem ráda, že mám možnost pomáhat ostatním



Říká se, že ten, kdo dává, bývá šťastnější než ten, který dostává. Určitě na tom něco je. Uvědomila jsem si to na jarní tiskové konferenci Pojišťovny VZP, a.s., kde místopředsedkyně představenstva Halina Trsková vyprávěla

o projektu, který se týká posilování zdraví lidí, a o tom, jak běhání může pomáhat ostatním, které osud neušetřil notných ran v podobě nemocí. Její slova byla tak emotivní, že jsme s ní na toto téma, ale také o pojištění, připravili další rozhovor, který následoval po tom, který jsme v Madam Business zveřejnili v dubnu.



Halina Trsková

Váš vztah k lidem, kteří potřebují pomoc, je obdivuhodný. Promítá se to rovněž do série charitativních běhů PVZP FenixRun, která se od letoška spojila s projektem Běhej lesy. K čemu by mělo toto „běhání“ především přispět?

Pojišťovna VZP, a. s., již loni odstartovala sérii charitativních běhů PVZP FenixRun, jejichž cílem bylo motivovat širokou veřejnost k pra-

videlnému pohybu, otevřít téma závažných onemocnění a finančně podpořit vybrané neziskové organizace.

S ohledem na epidemiologickou situaci a nemožnost hromadného setkávání byly běhy pořádány pouze virtuálně. Letos už se může běhat „normálně“, a tak jsme spojili síly s pořadateli Běhej lesy, kteří mají vybudovanou tradici a silnou běžeckou základnu. V průběhu roku se uskuteční celkem osm charitativních běhů po

celé republice. Těší nás, že konečně vidíme hmotnou podobu projektu, a můžeme se s účastníky potkat na startu. Virtuální formu běhu jsme zachovali pro zájemce, kteří se nemohou fyzicky zúčastnit nebo radši běhají vlastním tempem a bez davů. V tomto případě se mohou do běhů PVZP FenixRun zapojit až do 11. září kdykoliv a kdekoliv a běh klidně nahradit chůzí.

Ti, kdo si chtějí naplno užít závodní atmosféru, mohou vybírat z mnoha atraktivních lokalit. Máme za sebou úspěšné běhy v Lednici a na Karlštejně. Nyní nás čeká Vysočina, Slavkovský les, Brdy, Bílá, Jizerky a na závěr noční běh v Boleticích. Mimo seriál Běhej lesy se PVZP FenixRun uskuteční ještě v rámci závodu Run for Help v Praze, a to 11. června na Letné. Běhat závody FenixRun je všestranně prospěšné. Jednak si zlepšíte kondici, uděláte něco pro svoje zdraví, a ještě k tomu konáte dobro.

První nedočkavci začali v dubnu, ti poslední se zúčastní v září. Kdy se zařadíte vy osobně?

Já samozřejmě běžím FenixRun ve všech termínech. Když chci motivovat ostatní, musím jít příkladem. Když zrovna nestíhám jet na závod, běžím virtuálně.

Vznikají při těchto příležitostech i nová přátelství?

Rozhodně ano. Na každém běhu máme vždy velký promo stan a spoustu aktivit pro děti i dospělé, což je také příležitostí pro utužování vztahů mezi kolegy, kteří nejen že při této příležitosti propagují PVZP, ale také se mnou stojí na startu. Charitativní eventy nás propojují i s neziskovkami a jejich ambasadory. Za ty roky, co „to spolu táhneme“, se už z nás stali partáci. Jsem ráda, že díky tomu, že tvrdě pracujeme a firmě se daří, mám možnost pomáhat ostatním. To mě opravdu těší a dává to mé práci a snaze smysl.

Výtěžek ze startovného se rozdělí mezi devět nadačních fondů a spolků. Kdo konkrétně získá pomoc?

Veškerý výtěžek ze startovného bude přerozdělen mezi devět neziskovek. Na každém běhu představíme jeden projekt, jednu rodinu nebo jednotlivce, zkrátka jeden příběh.

Abych byla konkrétní:

- spolek Nové háro použije výtěžek na zaplacení nákladů na výrobu paruk z pravých vlasů pro onkologicky nemocné děti

- NF Krtek zařídí rekondiční a resocializační pobyt pro 30 rodin, jejichž děti (pacienti Kliniky dětské onkologie FN Brno) jsou v aktivní léčbě nebo těsně po jejím ukončení
- NF Modrý hroch zaplatí sedmileté Lucince speciální neurorehabilitace
- NF Pink Bubble vezme „bubliny“ (mladé hemato-onkologické pacienty od 18 do 30 let) na zážitkový pobyt u moře na plachtenicích
- No foot No stress pořídí Danovi, který přišel po úraze o obě nohy, speciální protézy
- Spolek Aponedo podpoří vybavení speciální prádely v Nemocnici U Apolináře pro předčasně narozené děti
- Nadace Z + M podpoří tým parahokejistů
- NF Ze srdce PVZP zaplatí rehabilitace malému Brunovi, který má od narození svalové onemocnění
- Nadace Nova pomáhá vybere osm rodin s vážně nemocnými dětmi, mezi něž rozdělí svoji část finančních prostředků z osmi běhů.



Co obdivujete na lidech těžce nemocných nebo hendikepovaných? Čím vás inspirují?

Obdivuji, jak se někteří lidé dokážou poprat s osudem. Fascinuje mě, když někdo, s kým se život nepárá, má v sobě ještě sílu pomáhat ostatním. A to jsou momenty, kdy si říkám, jak málo toho dělám pro ostatní.

Sportování, běhání, turistika a cestování, to vše spolu souvisí a přináší nám krásné zážitky. Ale má to i svá úskalí, třeba úrazy, krádeže. Své klienty prostřednictvím pojišťovacích produktů PVZP dokážete ale dobře ochránit. Co byste doporučila všem těm, kteří se vydávají třeba na delší túry, pravidelně se věnují turistice nebo pobývají často v přírodě?

Na túry a výlety do přírody po Česku si rozhodně nezapomeňte přibalit cestovní pojištění Český turista. To je přímo dělané pro všechny, kdo rádi objevují rozmanité kouty České republiky, ať už po svých, nebo v sedle kola či motorky. Obsahuje všechny nezbytnosti na

výlety, jako je úrazové pojištění, pojištění léčebných výloh, pojištění osobních věcí, pojištění odpovědnosti, pojištění kauce zapůjčeného sportovního vybavení, pojištění nebezpečných a extrémních sportů, storno pojištění, lékařskou asistenci, autoasistenci a cykloasistenci.

Vaše cestovní pojištění získalo přízeň nespočtu klientů. Čím to?

Máte pravdu, každý rok s námi do zahraničí vyrážejí statisíce klientů. Jsme největším retailovým prodejcem cestovního pojištění u nás. Asi to bude tím, že klienti sázejí na osvědčenou kvalitu. S námi mají jistotu, že je nenecháme v zahraničí ve štychu, pokud

něco nevyjde. Nabízíme nejširší krytí všech rizik spojených s cestováním (léčebné výlohy, odpovědnost, osobní věci, úrazové pojištění apod.). Určitě doporučuji na cestovním pojištění nešetřit, stojí pár korun, ale může vám ušetřit statisíce a spoustu starostí.

Pojišťovna VZP, a.s.

- je ryze česká, komerční pojišťovna v oblasti neživotního pojištění
- dceřiná společnost Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR
- PVZP je největším retailovým prodejcem cestovního pojištění a jedničkou na trhu v oblasti zdravotního pojištění cizinců. Poskytuje pojištění zdravotních rizik (úraz, pojištění nemocenských dávek, pojištění v případě závažných onemocnění a další). Má bohaté zkušenosti v oblasti pojištění majetku a odpovědnosti občanů i podnikatelů, včetně profesní odpovědnosti lékařů, farmaceutů a zdravotnických zařízení

Úrazové pojištění je jedním z těch, které má určitě velmi mnoho lidí. Věřím, že se s ním pojí i nespočet poučných příběhů. O čem napovídají? Jsme sami k sobě zodpovědnější, nebo naopak?

Byla byste překvapená, kolik lidí v dnešní době nemá sjednané úrazové pojištění. Když to srovnám s majetkem, který má pojištěn téměř každý, tak úrazové pojištění samozřejmě bohužel ještě pořád není. Ledacos to vypovídá o hodnotovém žebříčku — majetek a až potom zdraví. Vedle úrazového pojištění bychom měli myslet také na pojištění závažných onemocnění. Je jasné, že je lepší být zdravý a podobné starosti nemuset řešit. Statistiky jdou ale proti nám a je dost možné, že většinu z nás některé závažné onemocnění potká.

Rakovina a další závažná onemocnění často krutě poznamenají nejen psychický a fyzický stav pacienta a všech členů rodiny, ale kvůli výpadku z pracovního nasazení značně zasáhnou i rodinný rozpočet. Proto je dobré myslet na zadní vrátka. Pro tyto případy velmi doporučuji pojištění závažných onemocnění Fénix, které vás ochrání před propadem příjmů výplatou pojistné částky až do výše 2 500 000 Kč.

otázky připravila Eva Bixi



Bosé obouvání jako trend doby

V roce 2016 založila firmu Wildling Shoes na výrobu a prodej minimalistických bot, v roce 2021 podnik přesáhl 500 000 prodaných kusů a čítal přes 250 zaměstnanců, převážně rodičů malých dětí, kteří pracují z domova. V Německu získal ocenění Nejlepší firma roku a Nejlepší zaměstnavatel žen 2021. O sázce na zkrácené úvazky, firemní kultuře zbudované na důvěře a empatii, snaze podnikat udržitelně a také o tom, jak zaujmout na českém trhu, je rozhovor s podnikatelkou Annou Yona.



Anna Yona

„Jsme součástí re:generace“, hlásá váš slogan. Co přesně si pod tím představít?

Odkazuje k cílům naší firmy, fungující v souladu se zásadami vyváženého ekosystému, který je oběhový (cirkulární), energeticky účinný, rozmanitý a spolupracující. Podporujeme také řadu projektů pro obnovu krajiny, a trochu i apelujeme na zákazníky, aby změnilí své chování a mysleli udržitelně. Re:generace, to jsme my. A je jen na nás, jak budeme čelit primárním výzvám naší doby – změnám klimatu a globální spravedlnosti. Bez radikální spolupráce to nepůjde.

Kde ale začít?

Jako společnost jsme si určili vysoké cíle a jasně je formulovali. Do deseti let zajistíme

500 000 hektarů pro renaturalizaci a regenerační zemědělství. Investujeme 50 miliónů eur do řešení na ochranu klimatu, ještě udržitelnějšího dodavatelského řetězce a alternativních pracovních modelů. Prostřednictvím naší komunity oslovíme 100 miliónů lidí. Budeme se od nich a s nimi učit, posouvat se dál, a to nejen v oblasti obouvání, ale také na základě našeho závazku k udržitelnosti a inovacím.

To nejsou jednoduché cíle, daří se vám je dosahovat?

Myslím, že ano. Trefili jsme se do mínění a tužeb převážně mladých lidí, kteří se chtějí chovat společensky odpovědně a totéž požadují od firem. Nejde jim jen o nákup bot, které sto-

procentně podporují zdravý vývoj nohy, ale také o globální hodnoty, které s sebou nesou. Z čeho, kde, a za jakých lidskoprávních podmínek jsou vyráběné, s jakou ekologickou stopou doputovaly až k nim. V roce 2019 jsme evidovali 70 000 zákazníků, o rok později 140 000! Tomu odpovídal také strmý růst firmy – na konci roku 2020 jsme měli 182 zaměstnanců, o dva roky později 258.

Máte i české zákazníky?

Ano! V Česku je obecně o bosé obouvání enormní zájem, skoro by se dalo říct, že jste barefootová velmoc, a platí to i pro naše modely, i když prodáváme pouze online. Pokud si nejsou lidé jistí velikostí, první vrácení je bezplatné. Nemáme kamenné obchody, ale v Česku jsme se dosud objevili na různých prodejních marketech a letos jsme se stali jedním z hlavních partnerů festivalu dokumentárních filmů Jeden svět. Uzavřeli jsme také dlouhodobou spolupráci s neziskovou organizací Ko-koza, která prací individuální pěstování do měst. Takže opět to není jen o obouvání.

Proč nemáte kamenné obchody?

Pro výhradní online prodej jsme se rozhodli z mnoha důvodů, jedním z nich je, že věříme, že je to udržitelnější a více ekologický způsob prodeje, dále nevznikají na boty vyšší marže a další náklady na rozvoz do měst, vratky, reklamace a podobně. Díky tomu si například můžeme dovolit dávat procento z netto částky na projekt 1 % for the Planet, a podporovat tak projekty zaměřené na ochranu krajiny.

Více než polovina vašich zaměstnanců pracuje na zkrácený úvazek a většina práce probíhá „na dálku“. Fungovalo to tak hned od začátku?

Wildling Shoes vznikly před sedmi lety pomocí crowdfundingové kampaně. Základem naší činnosti je od samého počátku vděčná a svobodomyšlná firemní kultura. To přirozeně vedlo k rozvoji pracovního prostředí, které je dnes známé jako New Work. Možnost pracovat podle svých časových možností je u nás samozřejmá.

Dáváte pracovníkům ve volbě pracovní doby naprostou svobodu?

Naše společnost nabízí především úvazky, které vyhovují našim zaměstnancům, tj. každý si nastavuje výši úvazku sám podle svých časových možností a po dohodě se svým nadřízeným. Nepísané pravidlo ale je, že se snažíme držet min. 20hodinovou pracovní dobu týdně. Nejčastěji si lidé vybírají 20, 25 až 30hodinový úvazek týdně.



Takže se dohodnete úplně s každým?

Neděláme rozdíly, zkrácený úvazek u nás využívají i manažeři na nejvyšších pozicích. Problém zkrácených úvazků nastává na odděleních, kde je potřeba dodržovat směny – zákaznický servis nebo lidé pracující v našich showroomech. Zde může být potíž pokrývat odpolední směny. Takových pozic, které si drží provoz na směny, je ale méně než těch, jejichž prostřednictvím mohou lidé pracovat flexibilně. Až 74 % našich zaměstnanců tvoří ženy, z nich většina jsou matky s malými dětmi. Celkově možnost zkrácených úvazků využívá 56,4 % našich zaměstnanců. Výjimkou nejsou ale ani kolegové muži (15,6 %), kteří chtějí trávit více času s rodinou nebo se věnovat svým koníčkům.

V Česku jsou zkrácené úvazky stále trochu raritou, jaké je vaše doporučení ostatním firmám, v čem jsou výhodné?

Vyšší nabídka zkrácených úvazků a flexibilní pracovní doba je určitě cesta, kterou by pracovní trh měl směřovat. Je tu hodně pracovníků, kteří si z osobních důvodů nemohou plný úvazek dovolit a je nesmírně těžké najít flexibilního zaměstnavatele. Ve Wildling Shoes jsme si ověřili, že pokud je našim pracovní-

kům dána svoboda, tak pracují opravdu efektivně a s nadšením, byla by škoda takového potenciálu nevyužívat. Sama jsem mámou tří dětí a vím, co to obnáší.

Jak funguje interní komunikace v podniku, kde každý tráví pracovní čas jindy a na úplně jiném místě?

V naší firmě si každý nastavuje čtvrtletní cíle podle svých časových možností, tím se opravdu nastaví očekávání všech členů týmu a nevznikají vyšší nároky od těch, kteří pracují vyšší počet hodin. Každý náš tým má nastavené nějaké pevné schůzky (všechny online, je jedno, odkud se člověk připojí), kterých se všichni účastníme, jinak si každý volí pracovní dobu dle své potřeby. Máme také nastavené bloky, ve kterých se navzájem nerušíme a věnujeme se intenzivní (hluboké) práci.

Zasáhla vás nějak pandemie koronaviru?

Právě díky tomu, že jsme byli zvyklí pracovat „na dálku“, v organizaci práce skoro vůbec. Jiné to bylo samozřejmě v osobních životech, když byly zavřené školy, školky a veškeré zájmové kroužky pro děti. V době pandemie si někteří pracovníci mohli zvolit pracovat jen

75 % toho, co normálně pracují, dostávali ale stejný plat. Věřím, že jsme tak předešli několika syndromům vyhoření...

Vy sama máte malé děti, vyrábíte boty i pro ně?

Právě tak to všechno začalo! Dřív jsme s celou rodinou žili v Izraeli a tam byly děti zvyklé chodit většinu roku bosé. Po návratu do Německa jsme s manželem marně na trhu hledali adekvátní produkt, který by nám vyhovoval a byl vhodný i do chladného počasí. Tak jsme založili Wildling Shoes, máme i boty pro „první krůčky“, které jsou jako druhá kůže dětí – chrání před okolními vlivy, a přitom dovolují vnímat rozličné povrchy a dopřávají noze volnost. Pokud jsou malé nožičky obuty do klasických pevných bot příliš brzy, mohou deformovat stále se vyvíjející měkké kosti. Děti, které se již naučily samy běhat, najednou jako by v tuhých botách ztrácely lehkost, se kterou se bosky pohybovaly. V botách klopýtají nebo chodí velmi nepřírozezně.

Jak vidíte budoucnost minimalistického obouvání? Dají se takové boty nosit celoročně?

V naší nabídce máme obuv z rozličných materiálů – organická bavlna, konopí, Tencel, vlna, len, washí papír – v kombinaci s mimořádně pružnou podrážkou z korku a recyklované gumy. Letos uvádíme na trh nově voděodolné jarní boty, které již nemusí mít membránu. Ta jinak ubírá botám na prodyšnosti. Boty jsou tkané tak hustě, že odolají nepříjemným vlivům počasí. Velmi prodyšné boty na léto jsou naše Merino ponožkové boty. Podobně prodyšné jsou papírové Tanuki z Washí materiálu, které hodně rychle schnou, takže se dají používat i k vodě, oba modely jsou ultralehké a na léto do přírody ideální. Mezi další inovativní materiály patří evropský len, který v létě příjemně chladí. Naopak zimní boty vyrábíme s membránou, naši specialitou jsou boty z vlny, které mají v sobě přírodní lanolin a odolají i špatnému počasí.

za rozhovor poděkoval Pavel Kačer



Jmenuji se Port a je mi dvacet

Rozpomínám se na to zcela přesně. Když jsem před pár lety poprvé využila pohostinství hotelu Port v Doksech na břehu Máchova jezera, upoutala moji pozornost žena, která se hostům věnovala během snídaně. Na tom by nebylo nic divného. To, co ji však odlišovalo od jakéhokoli jiného zaměstnance jakéhokoli jiného hotelu, bylo její zvláštní fluidum, jež prostoupilo celou restauraci. Štíhlá rusovláska plula mezi stoly, židlemi a lidmi, sem tam někoho oslovila, poupravila příbor na ubrousku, usmála se, zlehka se uklonila takovým tím zvláštním nevtrávným šik způsobem, zeptala se, jestli je vše v pořádku. A tak se nad prostorem určeným k nakrojení dne, včetně sluncem zalité terasy s výhledem na vodu, vznášel duch této profesionálky, která lidem servírovala pohodu v ráji s nádavkem té nejlepší nálady. Svou nenucenou vlídností dotvářela a propojovala atmosféru hotelu v ty okamžiky naprosto jedinečně a přesně tak, jak to dané prostředí vyžadovalo. Pro mne to byl zážitek nade vše, byla to ta čtyřhvězda, která Portu dodávala to, co neuměl nikdo jiný. Bylo to sametové pohlazení spřízněné duše, které dávalo na srozuměnou, že je hotel připraven pro vaše lenošení, rozjímání, osvěžení, nová přátelství i poznání. Tehdy jsem jen tak sama pro sebe poznamenala: Tak bych si představovala šéfa hotelu. A čas se sešel s časem a Zuzana Burešová v roce 2021 nastoupila do pozice ředitelky hotelu doopravdy. Převzala žezlo po svém muži Vladimírovi, který provoz vedl vlastně od počátku, kdy objekt koupila společnost Regata Čechy, a.s. Bylo to před dvaceti lety.



Zuzana Burešová

Vy si prý pamatujete na začátky Portu...

Určitě ano, vždyť jsme s mým mužem byli jedněmi z prvních zaměstnanců. Otvíralo se 15. dubna 2002, od ledna jsme to tady s manželem chystali, myli, uklízeli. Port je moje srdcovka. Společně jsme předtím působili v hotelu Horizont v Peci pod Sněžkou, který patří stejnému majiteli. Hledal se někdo, kdo má s hotelnictvím zkušenosti, kdo o něm něco ví, kdo se v nějakém hotelu již pohyboval, a pánové Šediví nám dali tuto jedinečnou možnost. Pamatuji tedy úplné začátky, rekonstrukci, přistavení druhého křídla, rozšiřování kapacity.

Věnovala jste mu tedy kus života. Dá se to tak tvrdit?

Ano, to je pravda. Také jsem se tu hodně naučila a učím se stále. Pravdou je, že jsme se velmi brzy dobře zapsali do povědomí veřejnosti, jezdí k nám hlavně rodiny s dětmi. O prázdninách býváme zcela vyprodání. Počínaje hotelovými apartmá a konče jednotlivými pokoji. Máme to štěstí, že velká část klientely jsou ti, kteří sem jezdí opakovaně. A s chutí. S hotelem Port mám společně i velmi osobní okamžiky – v roce 2002 jsme tady s manželem měli svatební hostinu...

Nyní jste v pozici ředitelky hotelu. Co vás na tom baví nejvíce?

Nejprve spíš o tom, co mi chybí. Je to víc osobní komunikace s hosty, o kterou jsem dříve neměla nouzi a náležitě jsem si ji vychutnávala. Nyní přece jen více „řídím“, administruji, přemýšlím. Náruživěji tedy komunikuji se svým týmem, ale méně jsem na place. A co mne baví? Že je stále co zlepšovat. Že můžeme dát prostor naší kreativitě. Že je co dělat. Je to krásné.

A co vás někdy trápí?

Že nikdy nemáte hotovo. Nedá se zavřít a jít domů. Nikdy také nemůžete svým rozhodnutím uspokojit všechny, s tím se těžko smírují.

Jaký vztah máte k administrativě?

Jak ke které. Jestli mám vyplňovat dotazníky a nic to nepřinese, tak to „obtěžuje“, ale když za čísla vidíte užitek, pak i to má smysl.

Vnímáte sebe samu jako manažerku?

Snažím se to neřešit. Pro mě je vedení hotelu veliký úkol, obrovská zodpovědnost. Navazujeme na to, co bylo nejlepší, a rádi bychom se rozvíjeli dále.



Liší se ženský pohled na provoz hotelu od toho mužského?

Muži se na věc umí podívat i více přes čísla. To já úplně nedokážu, učím se to. Pro mě je prvořadý spokojený host, a pak teprve tabulka. Muži to umí skloubit.

Jak byste charakterizovala váš hotel v porovnání s jinými českými gastro zařízeními?

Jedinečně zdvořilým přístupem personálu k hostům, na tom skutečně stavíme celou naši strategii. Host u nás musí mít pocit výjimečnosti. Každý je pro nás individualitou. Musíme umět odhadnout osobnost návštěvníka, a věřte nevěřte, snažíme se číst jeho myšlenky. Jde o to, aby si z pobytu odnesl více, než očekával. A vrátil se. Vymýšlíme také pořád něco nového. Půjčíme vám košík na houby v rámci ubytovacího balíčku Aktivní senior. Postavili jsme dvě dobíječky pro elektromobily...

Trávit léto u vody je programem mnoha Čechů. Vy jim nabízíte neskonalý komfort...

Nemluvila bych pravdu, kdybych tvrdila něco jiného. Opravdu se snažíme nabídnout vše, co jen můžeme. Letos v květnu jsme otevřeli například novou půjčovnu sportovních potřeb, která je pár metrů pod hotelem směrem k vodě. Pro zájemce to bude pohodlnější, navíc budou mít vše na jednom jediném místě. Půjčit si je možné cokoliv od minigolfu, kol, elektrokol až po paddleboard, lodičku, katamarán... Je toho opravdu hodně.

Hlavní sezóna nám začíná od června, kdy ještě dobíhá tzv. firemní sezóna, hlavní nápor je vždy přes prázdniny, což je pochopitelné. Voda, koupání, sport. Hodně to ale závisí na počasí. Kdyby červenec propršel, bylo by to znát.

Dobré jméno však není jen o službách, ale také o jídelním lístku.

Dobré jídlo je významnou referencí hotelu. My se snažíme o takovou nabídku pokrmů, aby si vybral každý. Vždy je hodně zeleniny a ovoce. Vaříme podle sezónních surovin, spolupracujeme s místními dodavateli. Jsme léta zapojeni do projektu Czech Specials, což znamená, že podáváme mimo jiné typicky českou kuchyni, což si určitá část klientely velmi dobře pamatuje a spoléhá na to. Bohatě jsou naše snídaně i večere, tím jsme prosluli.

Ale ráda bych zdůraznila, že posiluje skupina vegetariánů a veganů a jejich požadavky chceme zakomponovat do naší nabídky. Detaily zvažujeme, záleží však také na tom, jak bude náročné pro tuto skupinu strávníků vařit. Prioritou jsou stále i děti, protože u nás pobývají celé léto, a jejich specifické stravovací zvyklosti bychom do jídelního lístku také rádi promítli.

Než jste zaujala pozici ředitelky, hotel jste důkladně poznala, pomáhala jste utvářet jeho image. Nyní jste manažerkou. Je to velký rozdíl?

Určitě ano. Vést hotel je především časově náročné. Každou chvíli vás něco překvapí, musíte to řešit. Ať jde o zásadní věci, nebo drob-

nosti. Musíte být stále k dispozici. A rozhodovat a přemýšlet, zda jste rozhodla správně.

Neutrpěl tím váš rodinný život?

Možná byste čekala odpověď, že ano, že je to hrůza. Ale hrůza to není. Jen je velmi náročné skloubit vše dohromady. Máme štěstí, že jsou naše tři dcery samostatné, jsem na ně náležitě pyšná. Jsou to skvělé holky. I když máma je máma a děti potřebují slovíčko a pohlázení, ať jsou malé, nebo větší. A i přes časovou náročnost vedení hotelu si na tyto velmi důležité a mně osobně velmi milé chvíle najdeme čas vždy.

Když jste sestavovala svůj manažerský tým, co jste brala v úvahu?

Sázím na profesionalitu a nadšení. Mám ráda objektivní pohled, snahu pomoci zvládnout to, co je potřeba. Ctím skromnost a houževnatost. Vážím si pile a oceňuji nasazení a vašeň. Zároveň se snažím ostatní pochopit. Být partnerem, nikoli nadřízeným. Jsem týmový hráč. Věřím, že každá potíž se dá vyřešit.

Máte kolem Máchova jezera svá místa? Koupání, procházky, hrad?

Jsem výletová, ať na kole, nebo pěšky mám ráda výhledy z Malého Bezdězu, vrchu Borný, odkud je vidět celé jezero, nebo vyjet na kole na hrad Houska, to je pro moje nitro velký relax.

Hotel si letos připomíná 20. narozeniny a 10. výročí od přístavby. Oslavíte to?

Nehodláme připravovat žádnou bombastickou akci, spíše ta výročí budeme připomínat průběžně, zdá se nám to vůči veřejnosti přívětivější. Rádi bychom dvacetiny tedy oslavili přímo s našimi hosty a měli to na paměti po celý rok až do zimy. Udělat jednu velkou oslavu by mi přišlo líto. Celý rok 2022 tedy prolne-

připomínáním si tohoto výročí. Máme k němu slogan: 20 let na vlně... Setkání s obchodními partnery se odehrálo 28. května, a součástí byla i plavba po jezeře na jedné z lodí společnosti Regata Máchovo jezero.

Čím vás výročí inspiruje?

Je to především nová výzva a vím, že bychom se měli ve všem, co děláme, posunout o kousek dál. Dvacetiny, to je taková radost, a desáté narozeniny od chvíle, kdy se hotel přistavoval, to je další potěšení. Stále se snažíme to tady vylepšovat, prostor rozhodně je. Letos jsme postavili již zmiňovanou půjčovnu, vyměnili v hotelové restauraci a na chodbách koberce, brousili jsme parkety, změnili jsme dispozici vinotéky. Doplnili jsme nové skleničky. Jsou to možná maličkosti, ale na těch stojí svět, jak se říká.

Co výročí znamená pro personál a pro vedení?

Více práce hlavně pro obchod a marketing. Potřebujeme být lépe vidět, třeba na sociálních sítích. Chceme cílit i na mladší generaci, na děti rodičů, kteří k nám jezdí. Z těch jejich dětí jsou již mnohdy také rodiče a my bychom byli upřímně rádi, kdyby se k nám další generace vracela stejně ráda jako ta předchozí. Letošní rok je náročný pro všechny mé kolegy a za jejich práci patří všem veliké poděkování. První dojem je důležitý. Přála bych si, abychom umění kuchyně podávali s grácií a vědomím, co pohostinnost znamená. Aby hosté zaznamenali změny i v těch maličkostech. O tom jsme našim pracovníkům udělali ne jedno školení. Jde mimo jiné o to, aby byli sebevědomější, jistější, když hosty obsluhují. Ti je pak přijmou s úplně jinou dávkou empatie.

Vstřícná komunikace je vám dána do vínku. Čím to, že tak ráda nasloucháte, rozpoznáváte, co by host rád? Neunavuje vás to?

Ani v nejmenším! Mě to baví, naplňuje, vede mě dál! Je to krásné mít koho oslovit, být mu po boku, porozumět jeho přání, potřebě... Pro mě je to samozřejmost i radost zároveň.

Vhodná komunikace k naší službě zákazníkůvi patří. Musí se tu cítit jako doma, musí vědět, že o něj máme zájem. A že jsme tam, kde a kdy nás potřebuje. V tom je hotelnictví úžasný obor, dává příležitost k tomu všemu. Vklidné, nevtíravé, přesně v tom tónu, který neobtěžuje, ale pomáhá. Naučit se to je pro někoho velké umění, ale když k tomu máte předpoklady, vlohy a baví vás to, není většího potěšení!

Daří se Portu v tomto roce?

Loni jsme měli velmi dobré léto, to nadcházející by mělo být podobné. Alespoň podle čísel. I na jaře se dařilo. Odehrálo se u nás mnoho firemních akcí, takže jsme se vlastně ani nezastavili. A to je dobře. Samozřejmě otázkou je podzim a zima i to, co můžeme očekávat od covidu. Na podzimní měsíce se přesunuly některé firemní objednávky a neradi bychom je rušili.

Létem otevíráte sezónu, ale co tedy na podzim, v zimě?

Toto období patří zejména firemní klientele. Odehrávají se zde konference, školení, semináře, předváděcí akce, zpravidla býváme také vyprodáni. Otevřeno máme i o Vánocích, včetně Štědrého dne, takže si nemůžeme stěžovat. Samozřejmě během dvou covidových

let to bylo i u nás složitější, ale i tak jsme si cestu k zákazníkovi našli. Snažíme se vymýšlet stále nové a nové programy, třeba před Vánocemi se ukázaly jako vyhledávané adventní plavby po Máchově jezeře, letos jsme se připojili společně s Regatou Máchovo jezero k velikonočním plavbám. V březnu jsme uspořádali již druhý hotelový ples. Na konci léta se stalo tradicí Vinobraní u Máchova jezera se spoustou soutěží a programem pro děti. Letos 28. srpna bude již 10. ročník. Podzimní Port a malebná, ztluchlá příroda láká k víkendovým pobytům, houbaření nebo rybaření. Poetická dámská jízda také není od věci.

Překvapení do budoucna? Můžeme čekat květinové záhony, hru vodotrysků, laskominy z vlastní cukrárny?

Nápadů je hodně. Plážové osušky k dispozici na pokojích, fotopoint s naším milým maskotem žabákem Portym, který letos slaví páté narozeniny. Rádi bychom například pomalu zrevitalizovali zahradu.

Určitě byste hotelu něco ráda popřála do další dvacítky...

Aby byl stále tím, proč si ho většina návštěvníků tolik oblíbila. Aby skýtal prostředí, kde si odpočinete, naberete síly, kde potkáte budoucí přátele, kde si pročistíte hlavu. Kde budete mít čas vnímat sami sebe, pokud budete chtít. Kde si v klidu přečtete knížku, na kterou jste neměli během roku čas. Kde v blízkém lese potkáte borůvkový ráj a vrátíte se myšlenkami do dětství. Kde zažijete slast koupání v jezeře, kdy vám starosti odplynou s první vlnkou jezerní hladiny.

Přála bych našemu hotelu, aby i nadále o hosty pečoval s otevřenou náručí a aby měl ty nejlepší reference. Dostatek personálu, který je rád, že může být součástí hotelu Port společnosti Regata Čechy. A já se vynasnažím, aby tomu tak bylo.

za odpovědi poděkovala Eva Brixí



Spořicí účet jako operativní jistota

Opakované zvyšování základních sazeb ze strany České národní banky rozhýbalo finanční svět a mimo jiné také trh spořicíh účtů. Klienti si v nabídce finančních domů, které se předhánějí, aby přinesly co nejlepší úroky a podmínky, mohou vybrat ze široké škály produktů, jimiž zhodnotí ušetřené peníze. S dalším depozitním produktem tak přišlo i NEY spořitelní družstvo. O jeho spořicím účtu, jeho výhodách a podmínkách je rozhovor s předsedou představenstva Lukášem Hartlem:

Jak vnímáte nynější vývoj na finančním trhu?

Turbulentní vývoj na českém trhu v oblasti financí znamená pro střadatele stále více možností, jak naložit s ušetřenými finančními prostředky. Proto jsme se rozhodli rozšířit také naše už tak zajímavé depozitní produkty a od jara klientům nabízíme výhodný spořicí účet.

Proč jste se rozhodli nasadit do portfolia i spořicí účet?

Spořicí účet obohatí naši nabídku o produkt krátkodobého ukládání a zhodnocování peněz. Umožní nám flexibilně reagovat na vývoj situace a operativně upravovat výši úrokové sazby pro zhodnocení.

Nejsou podmínky k založení účtu v NEY spořitelním družstvu složité?

V žádném případě. Spořicí účet je možné založit s minimálním vkladem 20 000 korun a výpovědní lhůta činí jeden měsíc. Peníze jsou přitom aktuálně úročeny sazbou 5,0 % ročně.

Na co by si lidé měli dávat při výběru spořicího účtu pozor?

Určitě je nutné se vedle úrokové sazby zaměřit i na podmínky produktu. Nejvyšší úrokové sazby bývají často podmíněny takzvaným pásmovým úročením, tedy minimálním, a hlavně maximálním vkladem. Daný poskytovatel pak například výhodně zhodnocuje pouze vklady do 250 000 korun, ale nad tuto hranici nedostanete téměř nic. Oproti tomu jiná banka či záložna může mít na první pohled méně atraktivní úrok, avšak bez omezení výše vkladu. Ve výsledku se tudíž více vyplatí varianta druhá. My jsme jedni z mála, kdo nabízí zajímavý úrok a zároveň peníze úročí až do výše 9 999 000 korun.

V čem je hlavní rozdíl mezi uložením peněz v bance a v družstevní záložně?

Rozdíl je jen v členském vkladu. Ten činí 10 % z obnosu, který vám záložna zhodnocuje, a lze tak na něj pohlížet jako na dlouhodobou investici. Úroky ze spořicího účtu jsou klientům

každý měsíc připisovány na běžný účet, který si mohou pohodlně obsluhovat internetovým bankovníctvím, tak jako jsou zvyklí z bank.

Jsou vklady na spořicí účet pojištěny?

Ano, ze zákona se na takto uložené peníze vztahuje pojištění do výše ekvivalentu 100 000 euro, tedy přibližně 2,5 miliónu korun.

Popsal byste výhodu spořicího účtu oproti u vás velmi oblíbenému termínovanému vkladu?

Zatímco u termínovaných vkladů jsou finance vázány po celou dobu trvání smlouvy a jejich předčasná výpověď je sice možná, ale pro klienty ne příliš výhodná, spořicí účet jim umožňuje v případě potřeby flexibilnější nakládání s uspořenoými financemi. Těch pár týdnů, co máme produkt na trhu, nám potvrzuje, že jde o produkt, který osloví například rodiny s dětmi nebo mladé páry, jimž se mohou finanční nároky náhle změnit z různých důvodů. Peníze, které se jim daří spořit a které na svoje využití teprve čekají, mezitím nemusejí ztrácet svoji hodnotu.

Dá se spoření na spořicím účtu považovat za dostatečné pro ochranu před inflací?

Rozhodně nejde o investici a v nejbližší době nemůžeme počítat s tím, že by úroky ze spořicíh účtů inflaci pokryly. Spíše tím klienti zmírňují její dopad. Spořicí účet by měl sloužit pro takovou pohotovostní rezervu. Ta by měla obecně dosahovat částky okolo tří až šesti měsíčních příjmů domácnosti. Pokud mají lidé naspořené vyšší částky, určitě by měli zvážit některý z investičních produktů, kde je úročení zajímavější.



Lukáš Hartl

za rozhovor poděkovala Eva Bixi

Kniha, která vám pomůže žít

Někdy je to docela mazec. Známe to všichni. Myslíme si, jak všechno zvládneme, ale ouha. Naše kapacita není neomezená. Najednou je nám zle, zdá se nám, že nic nezvládneme. Vidíme negativně, myšlenky si s námi hrají. Přestože jsme rození bojovníci a na vše jdeme vždy s optimismem, tentokrát to nějak nefunguje... Nezbyvá, než něco změnit. Jak se tedy naučit ovládat svoji mysl? Pomocí alfa stavu, hlubokého sebepoznání, jehož základem je mindfulness, myšlenkový trénink, který zahrnuje nové úhly pohledu, imaginace, vizualizace a sugesce. A o tom je kniha *Myšlení pod kontrolou*, kterou napsala Radka Loja a vydal nakladatelský dům GRADA. Naleznete v ní mnoho praktických technik a cvičení na sebepoznání, meditace, imaginace, relaxace, práci se sny a konkrétní mentální techniky zaměřené na rozvoj a programování mysli. Autorka je psycholožka, lektorka a koučka. Ráda píše a ve svém volném čase se věnuje rodině, meditaci a sportu. Vede přednášky a workshopy věnované práci s emocemi, myšlením, stresem, vyhořením, komunikaci, mindfulness, psychické odolnosti, většímu využití mozku a alfa stavu a dalším tématům. Přednáší pro firmy i jednotlivce. Svoji práci zakládá na praktických zkušenostech s lidmi a moderních poznatcích z psychologie a neurověd.



Radka Loja

Ani ty „největší“ hvězdy z nás neproplouvají sítím nástrah hladce. Ženy, které zasvětily životu businessu, musí řešit často problémy, o nichž ani netušily, že by vůbec mohly přijít. Stresových faktorů je až až. Občas se jim zdá, že na nic nestačí, hlava přetéká myšlenkami a tlak doby se zdá nestravitelný. Co s tím?

Většina z nás řeší problémy, o nichž jsme ani netušili, že by vůbec mohly přijít. Např. nemocné dítě, rozvod, nedávná pandemie, válka na Ukrajině, konflikty v práci, v rodině atd. Tyto problémy se dotýkají jak osobního, tak pracovního života. Každý z nás má omezený čas, energii a „hrací pole“, kde se pohybuje. Z tohoto principu, pokud je žena v businessu, neřeší většinou tak intenzivně problémy v rodině. Stres a starosti se rozptýlí. Svůj čas a energii dělí mezi business a rodinu. Když je žena doma, tak rodina většinou bývá středobodem vesmíru.

Když byly moje děti menší, tak mě trápily myšlenky, že s nimi netrávím tolik času, jak bych si představovala. Byla jsem v businessu. Jednou mi syn, bylo mu asi dvanáct let, vyprávěl následující příhodu: „Mami, po škole jsem šel ke kamarádovi domů. Hned jak jsme přišli, tak se jeho maminka objevila ve dveřích a řekla nám, ať si jdeme umýt ruce, potom nám je dokonce namazala krémem. Za chvíli jsme povinně museli sníst svačinu a celou dobu nám dávala ty klasické otázky – jak bylo ve škole atd. Když jsme si potom hráli, tak za námi pětkrát přišla s dotazem, jestli něco nepotřebujeme. Mami, to bych fakt nesnesl.“ To mě částečně uklidnilo.

Na druhou stranu znám zase maminky, které se soustředí výhradně na business a rodina a děti je spíše obtěžují. Potom se myšlenkově a emočně vyčerpávají (jednoduše řečeno je to štvete) nad tím, že děti „nefungují“ podle jejich představ a časového plánu. Budu mít dostatek zakázek? Podaří se mi sehnat finance? Kde seženou kvalitní lidi? Myšlenky tohoto typu se zase často (někdy až s nezdravou intenzitou) prohánějí hlavou ženám, které jsou výlučně v businessu.

Ženy, které již mají rozjetou kariéru nebo business zase trápí třeba myšlenky, jestli mít, nebo nemít děti.

Takže?

Jednoduše řečeno, mysl si vždycky něco najde. Stresových faktorů kolem nás „lítá“ mnoho. A doba bude pořád tláčit. Záleží však na nás, jak je budeme vnímat, jak se na ně naučíme reagovat a jak s nimi budeme pracovat. Změna k lepšímu je vždy možná. Ale někdy to chvíli trvá. Pro psychické zdraví je dobrá rovnováha, zaměření se do více oblastí, znalost a přiznání si svých silných stránek a limitů, umění čerpat

z vlastních zdrojů, relaxovat, pracovat s myslí a s emocemi.

Právě o tom je vaše kniha. Proč jste ji napsala?

Osobnímu rozvoji jsem se začala intenzivně věnovat hned po skončení první vysoké školy, Fakulty elektrotechnické na ČVUT. Odjela jsem na rok do Anglie jako au-pair, abych se naučila pořádně anglicky. Můj soused byl psycholog a jogín, přihlásila jsem se k němu na kurzy a nebyl pro mě problém meditovat a pracovat s myslí denně po dobu jednoho roku více než dvě hodiny. V té době jsem na to měla čas. Zažila jsem mnoho zajímavých prožitků a uvědomění, které jsem si v tom věku moc nedokázala vysvětlit. Tam vlastně vznikl základ pro mé další zkoumání. Byla jsem hodně zvědavá, jak to všechno vlastně je. Potom jsem pracovala v nadnárodních auditorských firmách Price Waterhouse a Arthur Andersen. Byla jsem statutární auditorkou, přednášela jsem mezinárodní účetní standardy a konsolidace, napsala jsem několik knih. Pořád mě to ale táhlo k práci s myslí a tělem. Po mém vyhoření, způsobeném hlavně ztrátou smyslu, jsem absolvovala Institut Aromaterapie a zhruba tři roky jsem míchala éterické oleje a masírovala. Důkladně jsem prozkoumala propojení psychického a fyzického. Později jsem vystudovala psychologii na Universitě Palackého v Olomouci, věnovala jsem se hypnóze,

NLP a mnohému dalšímu. Teoretických poznatků a zkušeností se sebou, s pozorováním chování lidí z různých oborů, světa a situací mám dost. Další zkušenosti jsem posbírala na individuálních sezeních s klienty a na svých přednáškách. Nejprve jsem napsala knihu Emoce pod kontrolou, měla velký úspěch. Všechno se do ní nevešlo a také jsem postoupila dál. Proto jsem napsala další – Myšlení pod kontrolou. Při psaní knih si sama třídím poznatky, vytvářím struktury a techniky, které skutečně lidem mohou dopomoci ke spokojenějšímu a vyrovnanějšímu životu. A to mi dává smysl.

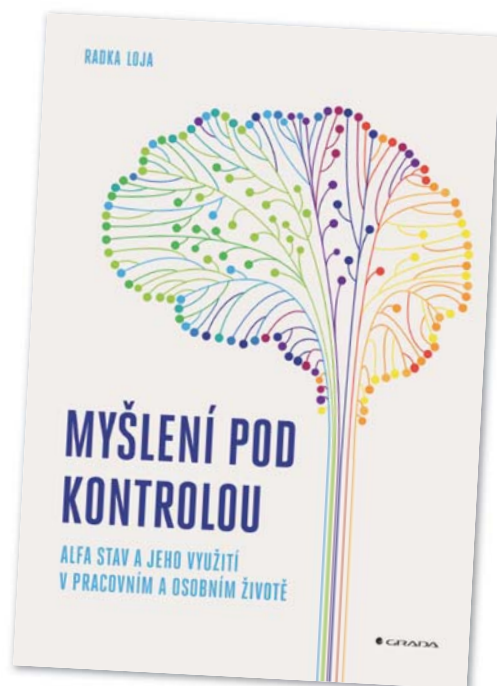
Uvádíte, že svou realitu si vytváříme často na základě domněnek, které nejsou pravdivé, a že myšlenky vyvolávají emoce. Tyto emoce pak dělají z člověkem přesný opak toho, než co by chtěl. Jak z toho ven?

Je to takový začarovaný kruh. Psychické a fyzické je úzce propojeno. Myšlenky jsou v hlavě a emoce v těle. Situace nebo podnět z vnějšku (ale i z našeho nitra) vyvolá myšlenku, která

navodí emoci. Ta se promítne do těla a vše dohromady ovlivní naše chování. Vznikne tak naše vnitřní realita, která přímo ovlivní realitu vnější. Svým chováním působíme na chování druhých a oni nám to odraží zpátky. A pokud si budeme pořád myslet to samé, tak si vy-

tvoříme stejné emoce a budeme se i stejně chovat. Nic se nezmění. A takhle se to stále dokolečka opakuje.

Jednoduše řečeno, mysl si vždycky něco najde. Stresových faktorů kolem nás „lítá“ mnoho. A doba bude pořád tlačit. Záleží však na nás, jak je budeme vnímat, jak se na ně naučíme reagovat a jak s nimi budeme pracovat.



Odpovězte si na otázky: O co se nejčastěji dohadujete se svým partnerem? Co vás nejvíce trápí v práci? Co stále dokola řešíte sami se sebou? Jsou to stejná nebo podobná témata? První kroky, jak z toho ven, jsou uvědomit si to a připustit si, že vše, co si o těch situacích myslíte, může být úplně jinak, a hledat další možnosti a nové úhly pohledu. Až s tím budete v souladu, změní se vaše vnímání a chování a také druzí budou reagovat jinak.

ptala se Eva Brixio

druhou část rozhovoru přineseme v červencovém vydání Madam Business

Nedostatek pohybu nebolí, ale důsledky jsou hrozné

Umíráme z lenivosti a trpíme nemocemi, jimž by se dalo vyhnout, pokud bychom se denně přiměli alespoň k půlhodině intenzivního pohybu.

„Nedostatek pohybu nebolí, o to je zákeřnější. To znamená, že nemáme primární informaci, že jsme se dostali pod nezbytně nutnou úroveň, kdy nám absence pohybu může způsobit zdravotní problémy. Všichni víme, že je pohyb pro zdravý život nutný, ale přibližně každý 6. z nás pro to nic nedělá. Asi 10 % úmrtí ve světě je přitom přímo způsobeno nedostatkem pohybu a 33 % úmrtí je sekundárně navázáno na jeho nedostatek. Absence pohybu se tak stává pro naši populaci zásadním nebezpečím. Genotyp člověka se za desítky tisíc let z hlediska požadavků na pohyb nijak nezměnil – ty zůstávají stále stejné. Avšak zásadním způsobem se změnil náš životní styl – oproti našim předkům jsme totiž strašně zlenivěli. A za to teď tvrdě platíme – civilizačními nemocemi

i předčasnými úmrtími v produktivním věku. Přitom asi čtvrtina těchto úmrtí by se dala odolat přiměřeným pohybem.

A jak jsme na tom v porovnání s Evropou a dalšími zeměmi? „Bohužel, nemáme být na co pyšní, v porovnání s jinými evropskými ná-

rody se hýbeme jen velmi málo. Podle posledního průzkumu Eurobarometru se pouze 7 % Čechů věnuje pohybu a cvičení pravidelně a 46 % se mu nevěnuje vůbec. Kvůli nedostatku pohybu přibývá obézních lidí a zvyšuje se riziko civilizačních onemocnění,“ řekla Jana Havrdová, prezidentka České komory fitness a prezidentka Českého svazu aerobiku a fitness FISAF.cz, která také spolupracuje se zastupci sportovního sektoru, lékaři a odborníky na pohyb a pod záštitou Europe Active. Geografické kulturní rozdíly v přístupu k aktivnímu životnímu stylu odhalila i studie Global Views on Exercise and Team sports od společnosti Ipsos Global Advisor z roku 2021. Vyplývá z ní, že v Turecku a Argentině uváděli lidé jako hlavní překážku sportování nedostatek peněz (33 %), zatímco občané Saúdské Arábie a Jižní Afriky horké počasí. Japonci tvrdí, že cvičit nechťejí. Nizozemci vyšli ze studie jako fyzicky nejaktivnější – téměř dvě hodiny denně se věnují pohybu. (tz)



Jana Havrdová

Koním po úrazech či psům s osteoartritidou pomáhají kmenové buňky

Psi, kočky, papoušci, želvy, koně. Domácí mazlíčci a naši věrní společníci. Ani jim se však nevyhýbají rozličné zdravotní komplikace. Chodíme s nimi k veterináři, pečujeme o jejich kondici. Víme, jak dobrými kamarády jsou ve chvílích, kdy potřebujeme snížit hladinu stresu z celodenního řešení problémů ve firmě, kdy potřebujeme přehodit myšlenky ze složitého obchodního jednání, kdy se chceme projít venku a promluvit na zdánlivě něnou tvář. Ale co když zvíře ochorí? Na to, jak nové vědecké poznatky převedené do praxe dokážou dělat divy, upozornila Eva Weissová, výzkumná pracovnice z české společnosti Contipro:

Léčba kmenovými buňkami se stává stále nadějnější cestou, nejen pro lidi, ale také pro jejich zvířecí společníky...

Domácí mazlíčci se podobně jako lidé potýkají s chronickými onemocněními, která významně snižují kvalitu jejich života a odsuzují je k nepříliš příjemnému přežívání na léčích s řadou vedlejších účinků. Díky vědeckému pokroku se však již dnes rýsuje slibná alternativa v podobě buněčné terapie. Léčba kmenovými buňkami u zvířat umí pomoci s osteoartrózou, dermatitidou, poraněními šlach a řeší i další především ortopedické potíže. Díky inovacím v naší nabídce lze kmenové buňky šetrně izolovat z tukové tkáně zvířete a jednoduše aplikovat v jediné injekci.

Kde se kmenové buňky uplatňují zcela spolehlivě?

Lidé dnes berou své mazlíčky jako členy rodiny a chtějí jim dopřát dlouhý život v dobrém zdraví. Veterináři si tak na nedostatek práce rozhodně stěžovat nemohou. Zvířata přitom často trápí podobné nemoci a typy zranění jako lidi. Kočky, psi a koně například trpí značným opotřebením kloubů – osteoartrózou. U domácích zvířat se také vyskytují kardiovaskulární onemocnění, selhání vnitřních orgánů, onemocnění dýchacích cest a kůže a nevyhýbají se jim ani zlomeniny končetin. Stejně jako medicína zaměřená na lidi se dnes i ta veterinární opírá o vědecký pokrok a nejmodernější lékařské postupy.

Jednou z medicínských inovací, které nacházejí uplatnění ve veterinární praxi, jsou právě kmenové buňky. V této oblasti se přitom angažuje i Česká republika. Nedávno zaměřila svou pozornost na vývoj veterinárního léčivého přípravku na bázi autologních kmenových buněk například také naše biotechnologická firma Contipro, mimo jiné významný dodavatel kyseliny hyaluronové pro kosmetiku a medicínu. V autologní terapii je od pacienta odebrána tkáň, ze které jsou kmenové buňky izolovány, zpracovány, a následně je jimi léčen tentýž pacient. Je tedy léčen svými vlastními buňkami, čímž je zajištěna bezpečnost terapie. Do výzkumu kmenových buněk jsme se pustili naplno. Výsledkem bude reálná buněčná terapie na míru, zatím pro veterinární lékařství a konkrétně pro řešení obtíží spojených s pohybovým aparátem. Díky tomu se dostaneme ve znalosti kmenových buněk zase o pěkný kus dál.



Eva Weissová

Jak se s nimi v případě ošetření psa nebo koně pracuje?

Kmenové buňky jsou univerzální buňky, jejichž kultivací a aplikací lze tělu dodat materiál k doplnění tkání v částech, které to potřebují. Kmenové buňky se aplikují podle diagnózy. Ve většině případů, kdy se léčí poranění pojivových tkání – šlach, kloubů a kostí – jsou aplikovány k místu poškození lokálně – intratendineálně nebo intraartikulárně, tedy přímo do šlachy nebo kloubu. V případě léčby autoimunitních onemocnění, jako je astma, jsou aplikovány systémově, tedy intravenózně nebo nitrožilně.

A kdy pomohou nejvíce?

Mezi veterináři existuje poptávka zejména po léčbě a regeneraci tkání, chrupavek a kostí postižených zraněním nebo jiným poškozením. U dostihových koní se přidává hojení šlach, pokud možno bez následků a s rychlým návratem čtyřnohého pacienta k původní výkonnosti. Mimo potíže pohybového aparátu je řada indikací, pro které by mohla být léčba kmenovými buňkami nadějná, nicméně nejdříve je potřeba zaměřit se více na jejich výzkum. Za zmínku stojí léčba onemocnění ledvin domácích koček a astmatu, jimž často trpí jak kočky, tak koně.

Terapie kmenovými buňkami tedy trvale léčí bolestivé diagnózy, jako je zánět šlach, osteoartróza, dermatitida a další. Tím se kvalita života zvířecích pacientů výrazně zlepšuje. Kmenové buňky jim mohou dokonce zachránit život, protože alternativou pro ně je obvykle eutanázie vyvolaná snahou ušetřit mazlíčka života v trvalých bolestech. Aplikací kmenových buněk je možné předcházet zánětům a předpokládá se úspěšnost terapie i v případech sepse. U chronických zánětlivých onemocnění, jako je osteoartritida nebo

zánětlivé onemocnění střev, jsou dnes dlouhodobě podávány kortikosteroidy, které však mají řadu vedlejších účinků, toho bychom se léčbou kmenovými buňkami mohli vyvarovat. Ty totiž pocházející přímo z organismu zvířete a škodlivé vedlejší účinky nemají.

Stačí skutečně jediná injekce?

Pro léčbu pojivových tkání se nejčastěji využívají mezenchymální, tedy dospělé kmenové buňky. V organismu se nacházejí například v kostní dřeni nebo tukové tkáni. Veterinář v takovém případě odebere patřičné množství tkáně zvířete a z ní se pak v laboratoři Contipra izolují a určitý čas kultivují kmenové buňky.

U malých zvířat, jako jsou kočky a psi, jsme optimalizovali izolaci kmenových buněk z tukové tkáně, které má většina domácích zvířat více než dost, takže je odběr méně invazivní. Produkt je však připravován na míru a optimální zdroj kmenových buněk bude tedy vždy diskutován s veterinárním lékařem. Druhou naší inovací je možnost umístit kmenové buňky do plazmy připravené z krve, která se odebere společně se zdrojem kmenových buněk.

Po odebrání biologického materiálu se kmenové buňky přibližně dva až tři týdny kultivují. Poté, co jich je vypěstováno vhodné množství pro léčbu dané indikace, se z nich připraví autologní léčivý přípravek, který je určen k okamžitému použití. Je distribuován v injekční stříkačce, takže s ním má veterinární lékař jednoduchou práci. Délka léčby po aplikaci je pak individuální podle druhu onemocnění či typu a velikosti poranění, ale i kondice zvířete, jeho stáří a dalších faktorů.

Léčba je individuální a na míru každému pacientovi. Některým může pomoci jediná aplikace, v případě rozsáhlejšího poškození může být potřeba aplikaci kmenových buněk opakovat.

Váš výzkum a vývoj však má nakročeno dál...

Do budoucna bychom také chtěli kombinovat léčbu kmenovými buňkami s prostředky na bázi hyaluronanu. Ten je další přirozenou složkou kmenových buněk a zároveň sám působí hojivě a protizánětlivě. Věříme, že takto budeme moci vyjít vstříc veterinární praxi ještě ve větším měřítku, a hlavně potěšit majitele domácích mazlíčků. Jejich soužití s člověkem má svůj význam, patří k nám odjakživa a jsou to skutečně svým způsobem také naši psychotherapeuti...

ptala se Eva Bixi



ilustraci foto: Shutterstock

Novinka mezi kanabinoidy: olej pro fyzickou i duševní pohodu

Kanabinoidy – CBD jsou látky, které se přirozeně vyskytují v konopí. Svoji oblibu si získaly zejména pro svůj léčebný potenciál. Podle četných vědeckých poznatků posledních let, ale také na základě zkušeností miliónů lidí po celém světě, se jasně ukazuje, že právě kanabinoidy by mohly být tím pravým přírodním řešením, jak se udržet v optimální fyzické i psychické kondici.

Produkty nejlépe fungují, pokud působí společně. Dochází pak k tzv. entourage efektu, tedy k vzájemnému zvyšování účinků jednotlivých kanabinoidů mezi sebou. Canna Roomz velmi rychle reaguje na novelu zákona, která legalizuje vyšší obsah THC v konopných produktech, tedy do 1 %. Novinka shopu Canna Roomz pojmenovaná The One se tak stala sil-

ným hráčem na poli konopné péče. Plné spektrum dovede vůbec nejlépe podpořit celkovou fyzickou i duševní pohodu, udržovat optimální rovnováhu v těle, a dokonce předcházet mnoha nemocem.

„Výzkum CBD je stále relativně čerstvý. Ti, kteří kanabidiol používají, se většinou shodují na tom, že jim dovede ulevit od bolesti, pečovat o kožní neduhy, působit protizánětlivě, zlepšit kvalitu spánku, ale také třeba mírnit úzkosti. Jeví se také jako možný bojovník s řadou vážných nemocí, jako je rakovina nebo Crohnova choroba. Protože se u něj doposud neobjevily žádné vážnější vedlejší účinky, je jeho užívání velmi bezpečné a určitě stojí za zkoušku, přepadnou-li vaši tělesnou schránku nějaké komplikace,“ uvedl Zdeněk Havrda, CEO Canna Roomz. „Na rozdíl od omamného THC, které také patří do rodiny kanabinoidů,



nená CBD žádné vědomí měnící účinky a je stoprocentně legální. Avšak, právě pro obsah THC doposud není možné tento nový olej doporučit ke konzumaci, tedy vnitřnímu užití. Vědecký výzkum však stále jasněji poukazuje na obrovský léčebný potenciál, který plnospektrální konopné extrakty, tedy také s obsahem THC skýtají,“ dodal Zdeněk Havrda. (tz)



Fejeton

Bitva o Roverky

Strhla se mediální šarvátka o poslední trampský ráj. Roverky tvoří skalnaté a lesnaté území na okraji Kokořínska, které si od padesátých let přivlastnili čundráci, vandráci, tuláci, darmošlapové a jiné podvrtné živly jako azyl před dotěrnou civilizací. Teď by oň měli přijít. Přitom jejich kempy, totéž a ohniště odolaly likvidačním útokům Veřejné bezpečnosti a Lidových milic za totality, kdy se svobodně toulal krajinou v kanadách a s teletem na zádech bylo považováno za výtržnictví a projev nepřátelství k socialistickému státnímu zřízení. Pořádkové sbory, které po trampech šly, sice skončily po sametové revoluci na smetišti dějin, avšak nebezpečí se nikam neztratilo. Tichá válka mezi trampy a správci chráněné krajinné oblasti doutná už pěknou řádku let a hrozí propuknout v otevřený požár. Loni přešel orgán do ofenzivy, když na tábořištích zanechal písemné upozornění, že jakékoli stavby a pálení ohňů je v CHKO trestný čin. Druhá strana dosud výpad přecházel mlčením, ignorancí a dál si pokračuje v závadové činnosti. Nestalo se však ještě, že by někdo přikročil k likvidaci dříve de facto tolerovaných táborových zařízení z přírodních materiálů nebo k pertruzi přistižených pyromanů.

To, co se stalo před několika týdny, však nemá obdoby. Nůž do zad trampského hnutí vrazil totiž někdo z vlastního tábora. Zrádce, možná několik ve zločinném spolčení, se rozhodl vydat to nejceněnější v plen cizím nájedníkům. Abych vysvětlil, co dělá Roverky Roverkami.

Ač sama oblast je volně přístupná a hojně navštěvovaná, „mastnáci“ se drží značených cest a s výjimkou houbářské sezóny nebloudí lesem křížem krážem, neruší poklid a čistotu trampských osad víc než je v kraji zvykem. Pokud se údolím a hvozdy nese bujarý zpěv či řev doprovázený kytarou, mají to na svědomí samotní trampové zpravidla povznesení řízným ležákem z Lesní hospůdky na Skalce. Bouři nevole vyvolal ten, jenž zveřejnil jména kempů na sociální síti. Přes padesát míst navíc vyznačil přesnou polohou na mapě, a tím věrolomně odtajnil největší půvab Roverských



skal. Dorazit proto dnes na Mamuták, Galatheu, Mrtvý dítě nebo Netopýra je nikoli dílem náhody nebo zasvěcení trampskou komunitou, ale podobnou rutinou jako dojet vlakem z Wilsonáku do České Třebové. Samo sebou se hned strhla obrovská vada a padala tvrdá slova. Bylo cílem zveřejnění nejtajnějších lokalit oživit a posílit trampské hnutí, jak tvrdí iniciátoři? Nebo jde o poslední ránu svobodnému trampingu podle přesvědčení pravověrných patriotů? Oba znesvářené tábory snášejí na svou obranu řadu přesvědčivých argumentů a nešetří vulgarity. Rád a často se Roverkami toulám, je to můj

oblíbený blízký cíl. Většinu času přitom nenačím na živáčka, ať už je oblečen do trampského „stejnokroje“, či patří k davu pejskařů, houbářů, cyklistů nebo sběratelů borůvek. Víkendy bývají obsazenější, přesto většina nocležišť zeje i tehdy prázdnotou. Trochu čerstvé krve by tedy zřejmě trampingu jen prospělo. Kritici jsou však přesvědčeni, že nyní hrozí rozvrat. Noví návštěvníci, nezvaní „zelenáci“ se nebudou dle jejich mínění držet správných trampských zásad. Kromě velkého ruchu přispějí jen k nepořádku a k zámínce, aby ruka zákona tvrdě proti nepovoleným kempům zasáhla. Lze vycítit i roztrpčení z toho, že po létech budování a péče o tuto lokalitu si přijdou cizí lidé a bezpracně budou těžit z toho, co patrioti vytvářeli po celé generace. A zničí ducha svobody a nekomfortnosti.

Chápu, že ti, kteří na Roverkách nechali kus svého života, lpějí na starých dobrých časech. Avšak myslím si, že Kokořínsko patří všem bez rozdílu vyznání, politického přesvědčení, barvy kůže, pohlaví, sociálního postavení, národnosti a civilizačních návyků. Sám patřím k těm, kdo přišli k Roverkám jako „slepý k houslím“. Cítím však trampské zásady a chovám se tam s ohleduplností nepřilíh vitaného hosta. Mapa kempů přišla jak na zavalanou, protože jsem ke třem desítkám už známých kempů mohl přiřadit další. A obdivovat například krásy Srdce staré party, Trianglu nebo Gaupáča. A těším se, že časem obejdu všechny, že se dostanu tam, kam má noha dosud nevkrčila. A že jednou využiji i nocleh pod hvězdnou oblohou, uspán šuměním korun borovic a vůní pryskyřice. A slibuji, že kemp opustím jako vždy s úctou a vyznáním díky trampské tradici, která jak věřím přežije i tuto bouři ve skle-
nici vody.

Pavel Kačer

Společnost Mars na podporu pracujících maminek

Minulý rok společnost Mars, jeden z největších světových výrobců cukrovinek, čokolády, potravin a krmiva pro domácí zvířata, shromáždila a analyzovala názory více než 10 000 žen z 88 zemí a hledala odpověď na jedinou otázku: Co se musí změnit, aby více žen využilo svého plného potenciálu? Mars spolupracoval s týmem vědců z iniciativy Future of Marketing Initiative Saïd Business School na Oxfordské univerzitě, a zjistil, že mnoho žen bojuje s hledáním rovnováhy mezi mateřstvím a kariérou. Letos, na Den matek, Mars využívá výsledky své studie k zavedení změn. Naléhá také na další společnosti, aby se připojily k prosazování rovnosti pohlaví a zároveň podporovaly pracující matky.



Daniela Hlaváčková



Zuzana Lošáková

Podle Světového ekonomického fóra zasáhla pandemie nejvíce matky: ztráta zaměstnání v případě žen byla totiž v době pandemie dvakrát častější než u mužů. Důvodem byl většinou fakt, že nebylo v silách žen udržet si svou každodenní práci a zároveň se starat o rodinu. Aby Mars zvýšil povědomí o naléhavosti tohoto problému, staví na výsledcích své crowdsourcingové kampaně nazvané #HereToBeHeard. Chce povzbudit všechny, včetně zainteresovaných stran v soukromém sektoru, vlády a jednotlivců, aby naslouchali, učili se a byli součástí cesty, která pomáhá prosazovat rovnost žen a mužů a podporuje pracující matky při skloubení jejich osobního a pracovního života.

Rozvoj talentů a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem byly pro společnost Mars vždy hlavním cílem. Svědčí o tom kariérní dráha Daniely Hlaváčkové, marketingové ředitelky ve společnosti Mars:

„V Marsu se mi podařilo nasbírat zkušenosti na nejrůznějších pozicích napříč různými funkcemi, segmenty a regiony. Zároveň se však mohu soustředit i na svou rodinu. Byla jsem povýšena do vedoucí pozice, když jsem čekala jedno ze svých dětí, a pak jsem měla to štěstí, že jsem pracovala flexibilně.

Mohla jsem tedy trávit více času se svou rodinou, a přesto neztratit možnost budovat kariéru. Často jsem slyšela, že vyšší pozici nemůže zastávat matka malých dětí. Je to příliš časově náročné a maminky malých dětí by ten

tlak nezvládly. Chtěla jsem dokázat, že opak je pravdou. Do práce jsem se vrátila dříve, než se v ČR běžně očekávalo, když bylo dceři devět měsíců. Nastoupila jsem ještě na vyšší pozici, než když jsem odcházela na mateřskou. Motivuje mě to podporovat i ostatní maminky,“ řekla Daniela Hlaváčková, marketingová ředitelka Mars Central Europe.

Podle výzkumu společnosti McKinsey a Světové banky fungují společnosti se silnou genderovou diverzitou na všech úrovních lépe než jiné. K dosažení tohoto cíle se společnost Mars



zavázala vytvářet pracovní prostředí, kde bez ohledu na pohlaví má každý šanci dosáhnout svého potenciálu. Mars Central Europe dlouhodobě vede změny v regionu a je příkladem rozmanitosti a genderové vyváženosti.

„Mars se ve střední Evropě aktivně angažuje v poskytování rovných kariérních příležitostí pro muže a ženy. Jsme hrdí na to, že se nám v dlouhodobé perspektivě podařilo udržet genderově vyvážený vedoucí tým ve střední Evropě. Je to výsledek vytvoření vhodného pracovního prostředí, kde se bude dařit každému bez ohledu na pohlaví,“ uvedla Zuzana Lošáková, ředitelka pro korporátní záležitosti Mars Central Europe.

Aby Mars navázal na výsledky kampaně #HereToBeHeard, v současnosti poskytuje všem svým střeoevropským spolupracovníkům školení Inkluze a Diverzita. Od učení, jak se v práci rozvíjet, a jak vést produktivní rozhovory o polarizujících tématech, až po zkoumání a překonávání nevědomých předsudků. Dále se zde probírá, jak čelit izolaci v práci nebo jak efektivně spolupracovat a vytvářet nové kontakty.

Mars se také zaměřuje na vytváření sponzorských, mentorských a školicích programů na podporu žen v různých funkcích podnikání. Více než 200 žen z celého světa úspěšně dokončilo kurz Mars Women Leading Purposefully, který je vlajkovou lodí Harvardské univerzity. Mars také vyzývá ostatní společnosti, aby přepracovaly své školicí programy pro zaměstnance na vedoucích pozicích s důrazem na inkluzi a diverzitu, aby bylo zajištěno, že vedoucí představitelé budou vytvářet a prosazovat principy inkluze a diverzity na pracovišti.

(tz)



Firemní akce na dvojí způsob

Máme hory možností a moře nápadů v našich hotelích Horizont na úpatí Sněžky a Port na břehu Máchova jezera. Nechte se překvapit nabídkou aktivit uvnitř i venku :-)

★★★★
HOTEL HORIZONT
PEC POD SNĚŽKOU

www.hotelhorizont.cz

★★★★
HOTEL PORT
MÁCHOVO JEZERO

www.hotelport.cz

ISO 9001:2015