

Madam[®] BUSINESS

PROSPERITA

únor 2024

Společně

Eva Brixi

V srdci mám básně
Které nezklamou
A léčí každou duši bolavou
Tvá víčka otvírám
Pohledem rozšafným
Vedle tebe časně zrána
Hlídnají mne tvoje
Probuzená rána
Kokrhají kohouti
Vstávat se mi nechce
Minuty neprosněné zarmoutí
Dnes mám volno
Okno dokořán
A úsměv na rtech
Ten ti dám
Zasněžená krajina
Je moje lehká peřina
Do kaluží
Mráz mi kreslí pohádky
Starosti upisují zvesela
Jak hypotéku
Na splátky
Naše dny běží
Bez hádky
Zpíváme si spolu
Dny růžové
Jsou svěží

Olga
Hyklová

I rok 2024 bude ve znamení
hledání šéfů firem

rozhovor na stranách 10–11

INZERCE

VĚDĚLI JSTE, ŽE

Deprese, stres a úzkost, nespavost
nebo pocit vyhoření spolu souvisí
a že jimi trpí nejen dospělí, ale stále
častěji také mladí dospívající a děti?

doplnek stravy



HAPPY SPEED®

Wellness pro vaši mysl
a psychickou pohodu.

V každé dobré lékárně
nebo na happyspeed.cz



Lázně jako nositel myšlenky zdravého životního stylu

Rozvíjet vše, co nabízejí Lázně Teplice na Bečvou, stejně jako prošlapávání cesty ke zdravějšímu životnímu stylu nás všech, to je osa jejich činnosti. Regenerovat lidský organizmus, na který útočí stále dost civilizačních chorob, pečovat o harmonii ducha a těla, dostávat do souladu pohybový aparát, pomáhat udržet v kondici zaměstnance firmám v rámci rekondičních pobytů, ale i navazovat na tradice při zahajování lázeňské sezóny. To vše, ale i mnohem více, mají lázně v hledáčku svých aktivit. Zasazený v malebném přírodním prostředí nabízejí zájemcům zážitky, pro které stojí za to se vracet. Hovořila jsem o tom s výkonnou ředitelkou Bohdanou Opočenskou:



Bohdana Opočenská

Vaše lázně mají svěží image, povzbudivou atmosféru. Působí na člověka tak, že hned při vstupu má pocit, že odjede o deset let mladší, veselejší a o něco zdravější... Ostatně to je určité i vaše strategie, přání, váš cíl...

Náš cíl je přesvědčit všechny věkové kategorie, že lázně nejsou jen pro staré a nemocné, ale že si každý, kdo má nějaký zdravotní problém, bez ohledu na věk, může vybrat z pestré nabídky kratších či delších pobytů. A náš odborný personál, tedy lékaři a fyzioterapeuti, s ním konzultují vhodnou léčbu a rehabilitaci či potřebu dalších odborných vyšetření na specializovaných pracovištích. Dokážou doporučit takové procedury, které člověka posílí, vylepší jeho tělesnou schránku, zkrátka mu prospějí. A není pak divu, že se cítí lépe, někdy jako znovuzrozený, jak se říká. I to je důvod, proč se řada lidí vrací a proč pobyt u nás oceňuje.

Pomáháte lidem zotavit se z nemoci, nej-různějších neduhů, civilizačních chorob, ale také je učíte správně odpočívat a spolu-pracovat na lepší tělesné kondici. Jak především?

Pomáháme jim jak osvědčenými léčebnými metodami, tak psychickou podporou, motivací ke změně přístupu ke svému zdraví, ale i psychologickými metodami, pokud to klienti potřebují. Firmám nabízíme již léta péči o zaměstnance v rámci rekondičních pobytů. Ty jsou velmi oblíbené. V době prodlužování lidského věku a pozdějšího odchodu do důchodu je to více než vhodné. Jinými slovy – aby mohl být člověk co nejdéle aktivní, potřebuje přiměřenou rehabilitaci až rekonvalescenci a lázně jsou optimální způsob, jak na to. Navíc je to pro nás velký potenciál, kam zaměřit pozornost, a pro klienty optimální forma regenerace pod dohledem specialistů v příjemném prostředí.

Stále více se zaměřujete na prosazování zdravého životního stylu, snažíte se ovlivnit návyky klientů i široké veřejnosti, prosazujete pohyb na čerstvém vzduchu. Přibývá příznivců tohoto směru?

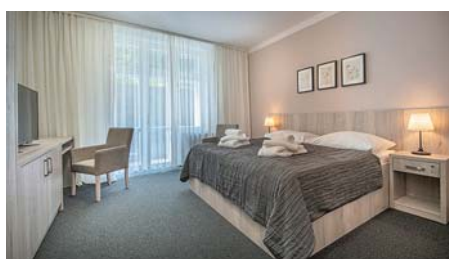
Lázně ze své podstaty musí být nositeli myšlenky zdravého životního stylu, o což se snažíme ve všech oblastech naší činnosti, léčebné, stravovací, pohybové. A máte pravdu, příznivců stále přibývá a my máme z naší práce o to větší radost. Lidé trpí řadou civilizačních chorob, obecně se málo hýbou, hodně sedí, mají větší komfort, který však ne vždy jde ruku v ruce s jejich zdravím. Proto je i naší strategií upozorňovat na tyto disproporce a vést návštěvníky i širokou veřejnost k tomu, aby pro své zdraví toho udělali více. Třeba i pobyt v lázních či změnou některých návyků.

Dostat tělo a mysl do patřičné harmonie není jen tak, v dnešní uspěchané době a tlaku na výkon se hrouť i pětatichtníci. Co mohou právě tito lidé, tedy ti, jimž docházejí síly, ve vašich lázních využít?

Oblíbené jsou víkendové pobyty, které mají buď rekondiční charakter a jejich obsahem je pomoc lékaře nebo fyzioterapeuta, nebo pak relaxační, kde si prostě jen odpočinou při masáži, koupeli nebo ve wellness. V tomto roce přicházíme s novinkou – speciálním projektem s názvem Regenerace, který je určen aktivním lidem, kteří se věnují sportu zejména pro radost, zdraví a relaxaci, nikoli za účelem profesionální soutěže či výkonu. Regenerace pohybového aparátu je klíčová pro udržení flexibility, síly a celkového zdraví. Právě pro ně jsme připravili nové léčebné a terapeutické pobyty pro obnovu sil a kondici svalů, kloubů (www.vaseregenerace.cz).

Krátké rekondiční pobyty se stávají stále oblíbenějšími. Co doporučit skupince kamarádek-maminek, kterým pohlídají babičky děti, aby si mohly vyjet do Teplic na výlet? Máte určité procedury speciálně pro ženy?

Pro ženy jsou lázně ideálním místem pro únik od dennodenního stresu. Velmi oblíbený je pobyt s názvem Zadáno ženám nebo Lázeňské rozmazlování. Už názvy napoví, že je zde bude opravdu rozmazlovat. Obsahují příjemné koupele, masáže, zábaly, vstup do wellness nebo bazénu. A jsou opravdu oblíbené, ženy si je užívají, některé se jejich prostřednictvím učí odpočívat, některé poopraví svůj náhled na ži-



vot... Využívají je také hodně vytižené ženy, které se pohybují v businessu, a někdy jim prostě nezbývá, než „vypnout“.

Jezdí se k vám také léčit děti?

Ano, součástí lázní je dětská léčebna Radost, kde se léčí mimo jiné i obezita... A opět jsme u osvěty a zdravého životního stylu... Obézních dětí rychle přibývá, je to celospolečensky velký problém, ať už zdravotní, nebo sociální.

Na květen chystáte velkou slávu. Oč přesně půjde?

Po tříleté přestávce způsobené pandemií covidu jsme se rozhodli opět pořádat slavnostní Otevírání lázeňské sezóny. Letos jsme zvolili datum 18. května, v pořadí to bude již již 471. taková akce, což se někomu může zdát až neuvěřitelné. Rádi bychom pozvali do našeho areálu návštěvníky

z širokého okolí. A protože chceme více podporovat snahu lidí žít zdravě, zakládáme novou tradici – Lázeňský běh, který bude součástí programu. Trasy máme připravené celkem tři – jednu s názvem FamilyRUN na 4 km pro malé běžce a jejich rodinné příslušníky, dále bečvaRUN na 12 km pro pokročilejší běžce a nakonec trailRUN pro milovníky výzev (více na www.lazenskybeh.cz).

Přesto – pro koho budou aktivity určeny, kdo se může zúčastnit? A za jakých podmínek?

Aktivity jsou naprosto pro všechny, kteří se chtějí pobavit, zapsportovat si, nebo se

prostě jen přijít na chvíli podívat. V průběhu celého dne bude pro návštěvníky připraveno v prostorách lázní mnoho kulturních vystoupení, zábavy pro děti, plánujeme řemeslné trhy, vystoupení mažoretek atd. a nebudou pro tento výjimečný den chybět ani gastronomické

lákadla. V rámci hudebního programu vystoupí například Big Band ZUŠ Hranice, místní kapela Last minute a vrcholem má být produkce kapely Hradišťan v čele s Jiřím Pavlicou. Vstup bude zdarma.

Kdy je potřeba se přihlásit, registrovat?

Registrace na lázeňský běh již probíhají na webu www.lazenskybeh.cz.

Poběží i děti nebo senioři?

Ano, každý, kdo se na to cítí a vybere si svoji přiměřenou délku trasy. Všechny povedou krásným prostředím údolí řeky Bečvy, a ta delší i po okolních kopcích Moravské brány.

Už je připraven celý program květnových dní?

V podstatě ano a brzy jej zájemci najdou na našem webu www.ltnb.cz. Věříme, že nám bude přát počasí a že se nám ten květnový den vydaří.

za odpovědi poděkovala Eva Brixí



Ztrácíme čas

Zas nějaký e-mail, zuřít. A od toho samého adresáta. Co ten člověk pořád chce? Nechápete. Ale já už přišla věci na kloub. Už vím, co je žrout času. E-maily. A lidská nepozornost, nekoncentrovanost a neohleduplnost. Místo abychom shrnuli stručně do jediného sdělení, oč nám jde, ptáme se na jedno a totéž desetkrát. Stále něco měníme, doplňujeme, zjišťujeme. A místo toho, abychom si nepřidělávali práci a nepřicházeli o to nejcennější, co vedle zdraví máme, plyneme časem jak o závod. Nebo že bychom tím vykazovali nadměrné, vysoké nasazení, pílí i oddanost firmě, v níž působíme? Opak je pravdou. Tím, že si pinkáme e-maily bez obsahu, škodíme druhým i sobě.

Eva Brixi, šéfredaktorka



Tip Grady

Malá traumata Meg Arroll



Cítíte se někdy tak bez energie, že ani nedokážete popsat vlastní pocity? Zdá se vám, že svůj život nežijete, ale jen přežíváte? Může to být důsledek malých traumat – nahromaděných psychických šrámů, jizev a modřin. Jde o zážitky, které utvářejí váš život a mohou mít škodlivý dopad na vaše zdraví a pocit pohody. V knize se dozvíte, jak malým traumatům porozumět, přijmout je a provést kroky k tomu, abyste se s nimi vyrovnali.

partneři www.madambusiness.cz

hlavní
partneři:



partneři:



Prosperita Madam Business

vychází jako příloha časopisu Prosperita, ročník 18, únor 2024

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

Redakční tým:

Bc. Kateřina Šimková, Dana Halušková

Šéfredaktor www.madambusiness.cz:

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

Grafický design: Michal Schneidewind, **Korektury:** Mgr. Pavla Rožnická

Tisk: Triangl, a.s., www.trianglprint.cz **triangl print**

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

Placené textové materiály jsou označené grafickým symbolem

www.madambusiness.cz

Internetový marketing: Media Know, www.mediaknow.net

Nenechte si ujít novinky na blogu intuitiveidiary.com naší redaktorky Kateřiny Šimkové a příspěvky Evy Brixi v záložce Stará blogerka.

Na www.madambusiness.cz se zaposlouchejte do podcastů o rovnováze těla a duše Na vlnách krásy GERNÉtic.



Pomáhá vám umění v osobním či profesním životě?

Bc. Markéta Keclíková
ROSMARINO Květinový ateliér s.r.o.
majitelka

Můj soukromý i profesní život se dost prolíná, ale v obojím je pro mne umění určitě důležité, baví mě a obdivuji ho. A jestli mi pomáhá? Pokud mě například pobaví vtipné divadelní představení a já se maximálně zrelaxuji, a pak se můžu zase plně soustředit na svou práci a na rodinu, tak pak ano – pomáhá!



Co by prospělo ženám v budování kariéry?

Ing. Ivo Gajdoš
Česká manažerská asociace
výkonný ředitel

Ženám by v budování kariéry prospělo více sebevědomí a důvěra ve vlastní schopnosti. Vždyť ve velké většině zvládají řídit domácnost, manžela i velké firmy. Navíc se dovedou soustředit na více věcí naráz, což mužům chybí. Zároveň by měly ale pořád zůstat ženami, a ne být prioritně jen osobnostmi businessu.



Informace do kabelky

Zažijte chuť vášně s limitovanou edicí čokolád

Dopřejte si na Valentýna extatický zážitek a objevte limitovanou kolekci čokolád Ajala inspirovanou samotnými bohy lásky, Afrodité a Erósem. Spojení originálních chutí a jemnosti přináší okamžik plný slasti, na který jen tak nezapomenete.

Afrodité – zapomeňte na obyčejné čokolády. Tato vás odzbrojí už s prvním kousnutím. Krémová textura, intenzivní kakaová chuť, kokosový podtón

a pomalu se rozvíjející ovocné aroma lyofilizovaného manga vytvářejí dokonale harmonickou chuť. Avšak to, co činí tuto čokoládu opravdu výjimečnou, je použití přírodních afrodisiak. Ashwagandha a damiána jsou známé svými stimulačními účinky, které podporují sexuální apetit a prohlubují milostný prožitek.

Erós – pro okamžiky, kdy chuťové buňky touží po nebeské rozkoši, přichází Ajala s čokoládou Erós. Bůh touhy a lásky stvořil čokoládu plnou vášně a energie. Díky obsahu směsi ekvádorských kakaových bobů a bylin působících na mužské libido je tato čokoláda ideálním dárkem pro muže. Maca a ženšen dodávají nejen chuť, ale také vytrvalost a vitalitu. Bergamot a štiplavé chilli pak vnášejí do každého sousta špetku pikantnosti, která rozpálí chuťové buňky.

(tz)



Česko je zemí medicínské turistiky

Česká oční chirurgie patří ke světové špičce. Kliniky se pyšní pokrokovým vybavením a ceny zákroků jsou v porovnání s jinými zeměmi ekonomičtější. To jsou hlavní důvody, proč české oční kliniky navštěvuje stále větší počet zahraničních pacientů. Výjimkou nejsou ani ti ze zemí vzdálených tisíce kilometrů.

Za chirurgickými zákroky se každoročně vydá mimo svůj domovský stát kolem 50 milionů lidí. Více než třetinu celosvětové poptávky po zákrocích podle statistik zajišťuje Indopacifický region, v žebříčku nejvyhledávanějších zemí se ale velmi vysoko umísťuje i Česká republika. Velké renomé má v zahraničí česká reprodukční medicína a plastická chirurgie. Do hledáčku cizinců se ale stále více dostává i oční chirurgie. Zahraniční pacienti lákají do Česka zejména vysoká úroveň, nižší ceny zákroků a výrazně kratší čekací doba. „Zatímco například ve Velké Británii implantace trifokální čočky, která pacienta zbaví brýlí na všechny vzdálenosti, vyjde na obou očích až na 250 000 Kč, v Česku je to zhruba třetina. Podobně je tomu

i u operací oční vady laserem. Výrazně kratší jsou v České republice i čekací doby na jednotlivé zákroky, na operaci šedého zákalu se ve Velké Británii čeká i dva roky, v Česku to bývá zpravidla několik týdnů,“ vysvětlil Pavel Stodůlka, světově uznávaný oční chirurg a přednosta sítě očních klinik Gemini.

Vedle ceny je pro zahraniční klienty zásadní i kvalita poskytované péče a ta je v Česku na velmi vysoké úrovni. Podle indexu kvality zdravotní péče respektované instituce Euro Health Consumer Powerhouse se Česká republika loni umístila na 14. příčce. Předstihla tak například Velkou Británii, Itálii, Irsko nebo Španělsko.

„Česko patří zároveň k inovátorům, řada zákroků se zde provedla vůbec poprvé na světě. Vedle zahraničních pacientů tak české kliniky hojně navštěvují i lékaři. Dnes na našich klinikách používáme ty nejmodernější lasery, které má v současné době světová oční chirurgie k dispozici. Dokonce lasery pomáháme vyvíjet a vylepšovat. A proto k nám přilétají renomovaní chirurgové z Ameriky, z Asie a dalších koutů světa učit se, jak se nové lasery vyvíjejí a jak se s nimi operuje. Dostali jsme se na špičku, která pomáhá vyvíjet to nejkvalitnější, co v laserech a oční



chirurgii máme a mít budeme,“ uvedl Pavel Stodůlka, přednosta sítě očních klinik Gemini, která je největší a nejmoderněji vybavenou v Česku. Lékaři na ní v roce 2023 provedli téměř 50 000 zákroků, zahraniční pacienti tvořili více než 5 %. „Nejvíce pacientů k nám přichází z okolních zemí, tedy Německa, Rakouska, Slovenska nebo Polska. Do Česka cestují kvůli operaci šedého zákalu i korekci dioptrií laserem. Na takové zákroky pacienti v zahraničí čekají měsíce, někdy dokonce několik let. Například v roce 2023 bylo na našich klinikách provedeno přes 32 000 operací šedého zákalu a refrakční výměny čočky, z toho více než 4000 pacientů ze zahraničí. Výjimkou nejsou ani klienti, kteří na naši kliniku přiletí přes půl světa, v loňském roce to byl například zájemce z Nového Zélandu,“ řekl Pavel Stodůlka. (tz)

Danone Česká republika získalo certifikát udržitelného podnikání

Středoevropský klastr společností Danone, jehož součástí je i Danone Česká republika, dosáhl významného milníku v oblasti udržitelného podnikání a získal ocenění B Corp, což je mezinárodně uznávaný certifikát, který je udělován společností vyznačujícím se vysokými standardy sociální a environmentální výkonnosti, transparentnosti a zodpovědnosti.

Cílem B Corp je podporovat firmy, které nejenže usilují o zisk, ale také mají pozitivní dopad na společnost a životní prostředí. Tímto úspěchem se Danone CEE stala první společností v regionu s obrátem 400 milionů eur. Společnost Danone dosáhla skóre B Corp 103,3 bodu, což je výrazně více než 80 bodů potřebných k získání certifikace.

Ivan Holub, manažer udržitelnosti pro střední a východní Evropu, k tomuto úspěchu dodal: „Získání mezinárodně uznávané a transparentní certifikace B(enefit) Corporation je důkazem, že i v tak komplexním regionu čítajícím pět samostatných států využíváme síly našeho podnikání k maximalizaci pozitivního dopadu

naší dlouhodobé strategie udržitelnosti. Věříme, že v lepším podnikání je budoucnost, a že se k nám postupem času přidají další firmy smýšlející obdobným způsobem.“ Tento úspěch ocenila i Soňa Klepek Jonášová, zakladatelka INCIEN, která poznamenala: „Úsilí společnosti Danone Česká republika v sociální a environmentální oblasti představuje referenční bod pro korporace v regionu střední a východní Evropy i mimo něj.“

Certifikát B Corp, který symbolizuje vysoké standardy v oblasti řízení společnosti, přístupu k zaměstnancům, životnímu prostředí, komunitám a zákazníkům, představuje změnu v myšlení podniků. Nejvýznamnějších úspěchů dosáhla společnost Danone Česká republika v těchto oblastech:

Řízení: Dvojitě posláním společnosti Danone, zaměřené a ekonomickou a sociální zodpovědností, je hluboko zakořeněné v její DNA, se závazkem ke zdraví, životnímu prostředí, lidem a komunitám.

Etika a transparentnost:

Společnost zavedla rozsáhlé postupy a jasná pravidla, která zabezpečují etiku a transparentnost uvnitř firmy i v hodnotovém řetězci.

Zdraví a pohoda zaměstnanců:

Společnost klade důraz na lidský přístup a nabízí komplexní balík zdravotních a život-

ních výhod pro všechny zaměstnance. Mezi tyto výhody patří volno navíc pro rodiče při narození nebo adopci dítěte, dovolená nad rámec zákona, dny na zotavení (sick days), zdravotní péče a také životní pojištění.

Občanské zapojení a dárcovství: Společnost provádí dlouhodobý průzkum stravovacích návyků malých dětí prostřednictvím jedinečného projektu NutriCheq. NutriCHEQ je praktický nástroj pro diagnostiku a řešení nedostatků ve výživě batolat. Právě v batolecím obdobíse nacházejí kořeny celoživotních návyků a nejčastějších chyb ve stravování. Tyto návyky mohou mít v budoucnu zásadní vliv na rozvoj civilizačních onemocnění, a tím na celkové zdraví v dospělosti.

Ivan Holub k tématu sdělil: „Získáním certifikace naše cesta nekončí, ale naopak začíná. Je-li to nezbytné ji každé tři roky obhajovat, dosažené skóre nás zavazuje k ještě ambicióznějšímu pokroku v naplňování našich cílů.“ Soňa Klepek Jonášová z INCIEN zdůraznila: „Úspěch společnosti Danone Česká republika při získání certifikace je signálem pro všechny podniky, které jdou směrem udržitelného a etického fungování, aby se snažily o deklaraci správného směřování ověřením na mezinárodní úrovni. Podobné certifikace pomáhají i předcházet greenwashingu.“

Certifikace Danone Česká republika podporuje globální ambici společnosti Danone dosáhnout 100% certifikací společnosti. V současnosti je 74,2 % globálního prodeje společnosti Danone pokryto certifikací B Corp. (tz)



Mým snem je přenechat vlastním dětem firmu v dobré kondici



Iveta Bundárová

Vzpomínám si na to odpoledne na začátku loňského listopadu velmi dobře. Prezentační stánek Bartoňovy pekárny z Nového Jičína se v prostorách Zemědělského muzea v Praze dobře vyjímal. Obsluhovala ho Iveta Bundárová, jednatelka jmenované firmy, a lidé z jejího týmu. Všichni byli veselí a lákali nás, novináře, kteří měli za úkol na soutěži Česká chuťovka vyhodnotit tři nejzajímavější výrobky pro udělení Novinářské ceny, k ochutnání. Kromě jiného byly k mání Frgálky. Kdyby to mé útroby zvládly a kdybych se nestyděla, snědla bych je snad všechny. Tyhle koláče jsou totiž mojí oblíbenou pochoutkou. Ty právě nabízené byly plné radostné energie, škádlení a ponoukání. Voňavé a vláčné. Správně slané i sladké, lahodné a excelentní. Nedalo se odmítnout. A nedá se zapomenout. Slovo dalo slovo a povídání o pekárně i osobnosti, která ji vede, je tady:

Vaše pekárna se loni koncem roku velmi výrazně uvedla na soutěži Česká chuťovka. Co vás přimělo opět přihlásit výrobky do tohoto klání?

Spolupracujeme s Českou chuťovkou již několik let. Je to bezvadný projekt, jehož prostřednictvím si můžeme ověřit, jestli naše výrobky děláme opravdu dobře. V loňském roce jsem byla přesvědčená, že jsme zařadili do našeho pekařského sortimentu ty, které opravdu na-

ším zákazníkům hodně chutnají a mohly by se umístit v soutěži. A podařilo se. Když se nám poštěstí ocenění získat, je to i povzbuzení do další práce pro naše pekaře a pekařky.

Kolik dobrot je v sortimentu?

Máme opravdu široký záběr. Vyrábíme klasické konzumní chleby, různé speciály a žitné chleby. Máme široký sortiment jemného pečiva, koblihový program. V loňském roce jsme

investovali do nové technologie na dlouhé vedení těst. To znamená, že výrobky kynou při teplotě 5 °C i 30 hodin, což poznáte na chuti a trvanlivosti.

Vynikající jsou frgály. Kdy jste se rozhodli zařadit je do nabídky? A jaký je zájem veřejnosti?

Neděláme bohužel klasické frgály, které zvláště u vás v Praze tak milujete! Všimla jsem si, že spousta zákazníků si nevezme celý frgál, ale chce třeba jen půlku nebo čtvrtinu, tak jsme začali vyrábět Frgálek, což je přibližně polovina velkého frgálu. Výrobek je zabalený a na papírové podložce, což usnadňuje našim prodávákám manipulaci, ale i kupující si ho donese domů v dobrém stavu, což u klasických frgálů bývá občas problém. Náplně děláme klasické – mák, tvaroh a hruškovou, tak jak je u nás na Valašsku zvykem.

Kde všude se s vašimi výrobky můžeme setkat? A máte ambice dodávat i za hranice Novojičínska? Třeba do řetězců? Do české metropole?

Naše výrobky si můžou zákazníci koupit nejen na Novojičínsku. Naše rozvozní linky sahají od Olomouce přes Ostravu až po Velké Karlovice. Firemních prodejen máme šest a čtyři franšízy v Olomouci. No a kdyby byl zájem o naše pečivo v Praze, tak: „My vám ho, přátelé, rádi přivezeme!“

Jak jste se dostala vy sama k pekařskému řemeslu? A k podnikání?

No nevím, kolik máme prostoru ve vašem časopise na mé profesní příběhy. Má kamarádka mi už před nějakým časem řekla, že bych měla napsat o svém životě knížku... Podnikali jsme s manželem od mých 19 let s krátkými

Než jsem se naučila v tomhle oboru orientovat, jednat s dodavateli, odběrateli a zaměstnanci, prožila jsem si horké chvíle. Ale má dřina se vyplatila a řekla bych, že se firmě daří. Ted' už mám toto řemeslo opravdu ráda a snažím se naučit i svoje zaměstnance, že je potřeba dělat pekařinu s láskou. Pak je to také vidět na výrobcích, na jejich chuti i vzhledu.



mateřskými přestávkami. Opravdu jsem tvrdě pracovala celý život. Ať už s manželem v obchodě, nebo později na soukromé fyzioterapii v Rakousku a Německu. Tento obor jsem totiž vystudovala a tato práce mě ohromně naplňovala. Bohužel mi zemřel náhle otec a bylo potřeba převzít firmu, tedy pekárnu. Udělala jsem to a po nějaké době jsem litovala, ale mé rozhodnutí se nedalo už změnit, takže mě čekal tvrdý boj. No, co vám mám povídat? Než jsem se naučila v tomhle oboru orientovat, jednat s dodavateli, odběrateli a zaměstnanci, prožila jsem si horké chvíle. Ale má dřina se vyplatila a řekla bych, že se firmě daří. Teď už mám toto řemeslo opravdu ráda a snažím se naučit i svoje zaměstnance, že je potřeba dělat pekařinu s láskou. Pak je to také vidět na výrobcích, na jejich chuti i vzhledu.

Hodně času trávím v provozu. Ne že bych válela těsta, ale diskutuji s našimi pracovníky o výrobě a také rozebíráme jejich starosti a radosti. Je to skvělé vědět, kdo pro vás pracuje, a pokud to jen trochu jde, pomoci mu, když má nějaký problém. Přece jen mám o něco větší možnosti a dobré kontakty, tak proč je nevyužít pro dobrou věc.

Čemu jste se v roli jednatelky naučila?

Čas mě naučil většímu nadhledu na věci. Také snad i s věkem přišla zdrženlivost v jednání, větší opatrnost a důslednost namísto unáhlosti. Samozřejmě, že je důležitá pro roli jednatelky a manažera určitá dravost a schopnost riskovat, ale je potřeba všechno kombinovat a vyvážit.

A pečete si také doma? Pro radost, v neděli, o svátcích, když má někdo narozeniny? Baví vás to?

Pečení mě baví opravdu moc. I když bych nemusela, zkouším doma různé buchty a bábovky, záviny... Upřednostňuji rychlé postupy, re-

cepty, které nevyžadují moc času. Moc ráda i vařím. Mám doma skvělého strážníka (přítel Milan) a navštěvují nás často přátelé, kteří hodnotí mé pekařské i kuchařské umění pozitivně, tak je radost doma něco kuchtit.

Kdo rozhoduje o novinkách, které zákazníkům chcete nabídnout?

Novinky si do sortimentu vybírám sama. Technologové z dodavatelských firem mi v tomto směru hodně pomáhají. Mají dobré nápady a inspiraci pro nové výrobky. No a to, co se pak bude péct a zařadí se trvale do sortimentu, o tom rozhodnou zákazníci.



Je zájem o inovace? Touží po nich spotřebitelé, nebo raději zůstávají u svých vyzkoušených a oblíbených druhů pečiva a chleba?

Je to tak 50 na 50. Náš národ je koláčový a chlebový. V poslední době si lidé více hlídají, co jedí, takže jsme si začali vyvádět svůj vlastní kvásek, používáme co nejméně kypřidel, držíme se klasických receptur. Avšak mladší generace už hledá v nabídce sortiment, který pro naši generaci 40+ není až tak obvyklý. Tím myslím různé pizzové výrobky, boloňské náplně, cereální pečivo, francouzské bagety, ciabatty... Na toto také reagujeme a tyto výrobky zařazujeme.

Co je to klobásník? Ten název zní až dobrodružně...

Také jsem to dlouho neznala. Tato pochoutka pochází z oblasti Frenštátu pod Radhoštěm a okolí. Já jsem klobásník poprvé jedla u tety ve Štramberku. Peče se hlavně v období Veliikonoc. My ho děláme jako kapsu z plundrového těsta a uvnitř je náplň z mletého masa. Je to moc oblíbený výrobek.

Máte koblíhový program. Proč jste vsadili právě na koblíhy?

Pocházím z Valašska a kromě frgálů se u nás doma dělaly vždycky i koblíhy. Ještě dnes si pamatuju, jak je babička ručně koulela a pak je smažila v kastrůlku. Všude bylo plno kouře a my jsme se cpali teplými koblíhami. Ta vzpomínka z dětství byla tak silná, že jsme to zkusili i v pekárně a setkali jsme se s velice kladnými ohlasy hlavně na naše baby koblížky s meruňkovým krémem. Ale i v tomto sortimentu je potřeba stále něco vymýšlet a inovovat, takže dnes děláme koblížky různých tvarů, náplní a polev.

Určitě máte své sny i plány. Můžeme do nich nahlédnout?

Mým snem je přenechat vlastním dětem firmu v dobré kondici a užívat si ve zdraví náš sad, chaloupku a psy. Doufám, že časem přibude i nějaké vnuče. Rádi cestujeme a milujeme hory, v zimě i v létě. V minulosti jsem prodělala zlou nemoc a pochopila jsem, jak rychle se všechno může změnit, když člověk není zdravý, a že je potřeba si užívat každou chvíli a radovat se z maličkostí. A tohle bych přála každému, aby k tomu došel i bez nemoci. Vážím si času, který můžu strávit s blízkými lidmi. Dnes tady jsme a zítra ne, tak podle toho žijme.

otázky připravila Eva Brix

Kosmetika, která dává víc prostoru pro život



Ing. Irena Vlčková

Mohla byste přiblížit vznik nového kosmetického brandu? Proč je pro české zákazníky zajímavý?

Za značkou Astrali stojí francouzské laboratoře Labogers, které se vývojem a výrobou dermatologických produktů pro péči o pokožku zabývají přes 60 let. David Laporte, syn zakladatele Labogers, se ve snaze pokračovat v aktivitách svého otce rozhodl zareagovat na měnící se životní styl populace a vyvinul novou kosmetickou řadu, která reflektuje současné návyky a potřeby spotřebitelů. Kosmetika Astrali dokáže zjednodušit každodenní kosmetickou péči, aniž by došlo ke kompromisu na straně kvality. To je v odvětví vždy výzva. Ale Labogers staví na unikátním know-how z oblasti biologického a buňčného výzkumu. Navíc patří mezi prů-

Českému trhu se francouzská přírodní kosmetika Astrali představila jen před několika málo dny. O tom, co přináší zákazníkům a kdo ji u nás zastřešuje, mluvila Ing. Irena Vlčková, brand manažerka Astrali ze společnosti FlowBEAUTY.

kopníky v kombinování vysoce aktivních látek, díky nimž vidíte příznivé změny na pokožce už za krátkou dobu. Tak vznikla značka Astrali. Splňuje vše, co dnešní spotřebitelé ocení. Je to efektivní a časově nenáročná pečující rutina, nad kterou nemusíte trávit cenné desítky minut denně. Místo abyste čas obětovali kosmetice, můžete ho věnovat skutečnému životu – rodině, práci, svým zájmům a koníčkům.

Které další hodnoty jsou pro Astrali ještě důležité?

Propojení s přírodou a udržitelnost. Labogers sídlí v Gaskoňsku, tedy v blízkosti divokého Pyrenejského pohoří. Příroda je tu člověku nejlepším spojencem. Tak to vnímají i v Astrali. Proto přípravky obsahují mezi 87–96 % složek přírodního původu. Velký prostor dostávají ingredience získané z mořských řas, šafránu, okurky, slézu, dále aktivní látky na bázi extraktu z kvasnic, peptidů, materií kašičky, mořského cukru. A neméně důležité je využití vysoce hodnotných olejů – z hroznových jadérek, sladkých mandlí či meruňkových jader. A to zdaleka není vše.

Zmínila jste také udržitelnost...

Astrali zachází zodpovědně se všemi zdroji. Využívá recyklovaných a recyklovatelných materiálů. Suroviny na výrobu kartonových

krabiček pocházejí z lesů, kde se hospodaří odpovědně a udržitelně dle standardů FSC. Barvy na přírodní bázi určené na jejich potisk jsou stoprocentně odbouratelné. Eliminují jsme přibalové letáčky, veškeré informace jsou přímo na obalu. Podrobné informace naleznou zákazníci na našem e-shopu. Udržitelný rozměr má i minimalistický přístup značky. Trendy posledních let spočívaly v kosmetickém maximalizmu. Problém ale je, že desítky produktů mnohdy není reálné do péče zapojit, někdy vám nejsou ani příjemné. Stává se z nich draze zaplacená ekologická záležitost. My se vracíme k tomu podstatnému, co pleť potřebuje: čištění, tonizace, krém, který zabezpečí ochranu před vnějšími vlivy a hydratuje. Tři až čtyři produkty pro tvář, jeden pro tělo – to vám na denní bázi bohatě stačí. A pak, když chcete, můžete k základní péči pořídit peeling, masku, scrub na tělo nebo sérum s peptidy.

Na koho Astrali cílí především?

Tato kosmetika je určena pro všechny ženy a dívky bez rozdílu věku, ať už mají pleť normální, suchou, smíšenou, mastnou, nebo se známkami stárnutí. Více pak cílíme na ženy ve věku 20–40 let. Tedy generace, pro které je důležité dávat přednost zážitkům před věcmi. Jsou to dynamičtí, vytižení lidé. Mají málo času a je pro ně důležité i téma udržitelnosti a odpovědného přístupu k celé naší planetě. Astrali tyto požadavky zcela naplňuje. Je to kosmetika pro život, která vás nezatěžuje. S ohledem na hlavní cílovou skupinu je pro nás prioritním prodejním kanálem e-shop www.astrali.cz.

Komunikaci směřujeme více do online prostředí. Soustředíme se zejména na sociální síť Instagram a spolupráci s influencerky. Řadou našich aktivit se snažíme naučit především mladou generaci, jak o sebe správně pečovat. To je klíč k tomu, aby bylo možné si



mladistvě a zdravě vypadající pokožku užívat co nejdéle.

Kolik přípravků je v současnosti v portfoliu?

Astrali má komplexní přístup k péči o obličej i tělo, a to v základu s pouhými 18 produkty, které představují ucelené portfolio přípravků této značky. V sortimentu najdete kompletní řadu pro péči o obličej, včetně dvou specialit pro zralou pokožku, tělovou a sluneční řadu. V jádru filozofie Astrali je myšlenka, že kvalitní péče je prevencí předčasného stárnutí pokožky. Agresivní vlivy prostředí, modrým světlem a slunečním zářením počínaje a znečištěným ovzduším konče, jsou dnes nejvíce zodpovědné za předčasně se objevující známky stárnutí. Když ale pomoci vysoce efektivních aktivních látek pleti pomáháte vyvažovat zátěž, funkce pokožky se opět ocitnou v rovnováze. To se brzy odrazí na vitalitě i vzhledu kůže. Preventivní znamená také vhodná pro každý věk – od středoškolských let klidně až do důchodu.

V České republice se o značku Astrali stará distributorská společnost FlowBEAUTY. Mohla byste shrnout její poslání?

Firma vznikla relativně nedávno a jejím zakladatelem a majitelem je Mgr. Ladislav Kavan, který se v kosmetickém odvětví pohybuje víc

než 30 let. Ve FlowBEAUTY ke kráse zaujímáme neotřelý přístup: představuje pro nás respekt k individualitě. Svobodu být autentickou bytostí, která žije v souladu se svým nitrem i tělem. To je zásadní pro to, abychom si každý našli vlastní cestu ke štěstí. A tím se také FlowBEAUTY potkává s filozofií Astrali. Na-

ším klientkám si přejeme být průvodcem a rádcem na cestě za dosažením vnitřního souladu a spokojenosti. Propojení péče o tělo, pleť a zevnějšek s péčí o vnitřní rovnováhu je jednou z cest, jak toho dosáhnout.

ptala se Kateřina Šimková



Více ženských startupů! Agentura JIC startuje program pro studentky univerzit z Brna

Až do 18. února se mohou zejména studentky magisterských a doktorských oborů brněnských univerzit hlásit do rozvojového programu Empower, který otevírá inovační agentura JIC. S podporou expertek JICu získají potřebné sebevědomí a schopnosti, které jim pomohou uspět se svými znalostmi ve startupovém prostředí. Program je rozdělen do šesti bloků, startuje v kreativním hubu KUMST 7. března a trvá přibližně tři měsíce.

„Když se podíváte na startupy, které v posledních letech získaly nějakou investici, tak mezi zakladateli najdete 12 žen. A asi 350 mužů. To je obrovský nepoměr,“ říká Veronika Chválková, která má v JICu program Empower na starosti a v minulosti se podílela třeba na vzniku brněnské pobočky Impact Hubu. „Chceme dát holkám větší šanci uspět. Víme, že mají vzdělání v oboru i chuť se do něčeho vlastního pustit. My jim poskytneme bezpečný prostor, kde získají podnikatelské základy a také víru v sebe sama,“ doplňuje Chválková. Každý blok programu bude věnovaný konkrétnímu tématu. Na programu bude třeba hledání osobní vize a definování vlastních ta-

JIC, podnikání dává smysl

Už 20 let podporuje inovační agentura JIC podnikavé lidi s dobrými nápady – od startupových začátků až na globální trh. Vznikla na základě regionální inovační strategie, jejímž cílem bylo transformovat a stabilizovat regionální ekonomiku. S podporou JICu tak například vyrostly úspěšné firmy, jako jsou Kiwi.com, Y Soft nebo Flowmon. Celkový obrat klientů JICu dosahuje v nejlepších letech až ke 30 miliardám korun a jižní Morava má díky těmto firmám 3000 pracovních míst. Startupistům nabízí JIC rady zkušených expertů, mezi kterými jsou úspěšní podnikatelé i zkušení profesionálové na financování, propojování, expanzi nebo investice. Programy JICu prošlo také 3500 studentů z brněnských univerzit. Agentura se také podílí na formování inovačního ekosystému, propaguje jižní Moravu v zahraničí pod značkou #brnoregion a mezi její dceřiné firmy a projekty patří kreativní hub KUMST, výzkumné a inovační centrum INTEMAC nebo digitální dílna FabLab.

www.jic.cz

lentů a silných stránek, ověření podnikatelského nápadu, techniky pro prezentaci i byznysové vyjednávání. V rámci programu proběhnou workshopy, diskuze s podnikatelkami i skupinové konzultace k podnikatelským nápadům. V průběhu programu i mezi lekcemi budou účastnice pracovat na vlastním nápadu nebo se mohou přidat k někomu, kdo už vlastní nápad má.

K některým tématům také organizátoři zvou hosty, a to samozřejmě hlavně z podnikatelského světa. „Chceme mladé dívky inspirovat a představit jim ženy, kterým se ve světě podnikání podařilo uspět,“ říká Chválková. Pozvání přijala třeba spoluzakladatelka startupu Sygic Travel Barbora Nevošádová, ředitelka firmy IN-EKO Eva Komárková, blogerka a spoluzakladatelka Kvítek v bytě Veronika Ježková, novinářka Klára Kubičková, lektorka Jana Hřebecká, psychologka Beáta Holá nebo vědkyně Julie Dobrovolná, jejíž firma Entrant prošla inkubátorem Evropské kosmické agentury. Bloky budou mít různé formy – od workshopu přes přednášky až k mentoringu. Program stojí 1000 Kč a zájemkyně se do něj mohou hlásit na webu www.jic.cz/empower až do 18. února.

(tz)

I rok 2024 bude ve znamení hledání šéfů firem



Ne každý se chce učit něčemu novému. Ale asi

bude muset. Včetně seniorů, kteří budou chtít chodit do práce a něco si k důchodu přivydělat. Pracovní trh se totiž radikálně mění a změní. Umělá inteligence, digitalizace, robotizace vnášejí do našeho konání jiný rytmus, jiné požadavky než třeba tužka a papír. Proměňuje se i žebříček životních hodnot člověka. Ne každý ambiciózní muž touží po ředitelském křesle, ne každá žena se spokojí s nižší manažerskou pozicí nebo prací na zkrácený úvazek, aby mohla pečovat také o rodinu. Možná se blíží i doba, kdy enormně vzroste zájem o technické obory, a nejen proto, že si lidé v nich působící budou mít možnost vydělat mnohem víc než třeba knihovníci nebo průvodci v muzeu. O tom všem jsem hovořila s Ing. Olgou Hyklovou, majitelkou a výkonnou ředitelkou personální agentury Advantage Consulting, s.r.o.:



Ing. Olga Hyková

Čím se bude vyznačovat pracovní trh v roce 2024?

Rok 2024 na pracovním trhu nabídne mnoho pozitiv. Předpovědi naznačují stabilní období, mírný růst mezd, boj o vrcholové manažery, změny v oblasti benefitů i nová pracovní místa. Do českého pracovního práva přináší řadu změn novela zákoníku práce. Většina z nich vešla v platnost už v říjnu loňského roku, spousta novinek ale na zaměstnance a zaměstnavatele čeká teprve v průběhu letoška. Zřejmě největší změny zaznamenali pracovníci zaměstnaní na dohodu. Podmínky upravuje jak část vládního konsolidačního balíčku, tak novela zákoníku práce. Změny mají ve svém důsledku přiblížit „dohodáře“ ke klasickým zaměstnancům.

Budou firmy hledat stále tak usilovně například vrcholové manažery? V jakých oborech zejména?

Ano, i rok 2024 bude ve znamení hledání šéfů firem. Po zkušených šéfech, kteří odpovídají za chod celé firmy, bude i letos velká poptávka. Firmy budou nadále hledat manažery s kombi-

nací odborných znalostí, vůdcovských schopností a schopnosti přizpůsobit se rychle měnícímu se prostředí. S rostoucí digitalizací a potřebou inovací bude poptávka po manažerech, kteří rozumí technologickým trendům a mohou vést firmy skrze digitální transformaci.

Proč jich je takový nedostatek? Lidé nechtějí nést vysokou odpovědnost za svá rozhodnutí? Obávají se o svůj rodinný život, zdraví, nebo hrozby vyhození?

Ano, i to jsou jedny z hlavních důvodů. Velký propad na vrcholových pozicích jsme zaznamenali během pandemie, ale

nedostatek kandidátů na tyto pozice je v Česku dlouhodobý problém. Například před deseti lety poptávka po vrcholových manažerech dvojnásobně převyšovala nabídku a od té doby se jejich nedostatek stále prohlubuje. Lidí, kteří chtěli v covidové době a následné ekonomické krizi nést zodpovědnost za chod celé firmy, propouštění zaměstnanců a pokles zisků, razantně ubylo a řada vrcholových manažerů i za cenu výrazně nižších platů přešla na nižší pozice s menší mírou zodpovědnosti. I když očekáváme, že se situace letos změní a spousta

schopných manažerů se bude chtít na vrcholové pozice vrátit, firmy budou muset změnit strategii zejména v oblasti atraktivity benefitů a platových podmínek, aby si manažeři pro své působení vybrali právě jejich společnost.

V jakých částkách se u nás pohybují mzdy šéfů velkých firem a jak dokážou ohodnotit majitelé své ředitele v menších firmách?

Je to velmi individuální, liší se to od velikosti firmy, oboru a lokality. Obecně se mzdy pohybují ve výši 80 000 – 150 000 Kč, meziročně vzrostly zhruba o 10 %. Stejně tak se zvýšil průměrný roční bonus. Se zvyšující se velikostí firmy i úrovní seniority přirozeně roste i výše celkového balíčku odměn. Největší rozdíly ve výši ohodnocení vidíme mezi regiony Praha a střední Čechy a regionálními celky Vysočina a Východní Čechy, kdy rozdíl odměn dosahuje až 20 %.

Stále se hovoří o tom, že ve špičkových pozicích je u nás málo žen. Nemají šanci zazářit právě v této době?

Obecně je žena ve v Česku vnímána převážně jako matka pečující o rodinu. Z toho pak pramení pocit, že touha po profesním úspěchu není nic pro ni, a s tím souvisí celkově nízké sebevědomí týkající se kariéry. Žena pak velice kriticky hodnotí své schopnosti, a pokud si na-

Právě udržení a podpora zaměstnanců v seniorském věku by mělo být jedním z hlavních témat firem letošního roku. Pozice je samozřejmě třeba přizpůsobit možnostem této věkové skupiny – jak fyzickým, tak znalostním.

příklad u vyšší manažerské pozice není stoprocentně jisté, že vše splňuje, ani se na ni nepřihlášejí. A ano, společnost jako celek se stále více zaměřuje na diverzitu na pracovištích. Tento trend vede k větší podpoře žen ve vedoucích rolích a vytváří prostředí, ve kterém mohou ženy a jejich talent a schopnosti lépe vyniknout.

Automatizace, robotizace, umělá inteligence. Jsou to pro některé profese strašáky, nebo není třeba se obávat?

Trh práce prochází strukturální, obsahovou i generační změnou. V důsledku rychle postupujícího technologického vývoje, zásadních společenských změn a stárnutí populace se pracovní trh v následujících letech výrazně změní. Podle dokumentu Ministerstva práce a sociálních věcí z června 2023 odkazujícího na studie Mc Kinsey a Deloitte lze více než 50 % stávajících pracovních úkonů automatizovat pomocí již existujících technologií. I v případě, že se budou technologie zavádět středním tempem, bude do roku 2030 automatizováno zhruba 1,1 miliónu pracovních míst. V průběhu několika následujících let technologie promění až 50 % pracovních pozic na českém pracovním trhu, část z nich zcela zanikne a objem nově vzniklých bude závislý především na adaptabilitě pracovní síly. Ohrožené jsou postupně téměř všechny pozice, ale zásadní je, do jaké míry je konkrétní pozice rutina. Rutinní pozice budou ovlivněny robotizací nebo digitalizací nejrychleji.

Některé specializace zaniknou a jiné se naopak zrodí. Uvedla byste příklad?

Stejně jako proměnil pracovní trh v 90. letech nástup internetu, změnil ho i umělá inteligence. Personalisté předpokládají v příštích několika málo letech turbulentní změny. Očekává se, že umělá inteligence bude mít do roku 2030 na pracovní trh významný dopad. Některé profese se výrazně promění, jiné mohou zcela zmizet. Bude nutné přizpůsobit se novým trendům, rozvíjet nové dovednosti a být otevřený inovacím, aby bylo možné se úspěšně adaptovat na novou realitu pracovního trhu. Pokrok v oblasti technologií a automatizace vytváří zcela nové pracovní příležitosti a pozice, které vyžadují odborné znalosti a dovednosti, zejména v oblastech, jako je vývoj a programování robotů a umělé inteligence. Jde hlavně o profese, které vyžadují odborné znalosti a dovednosti, zejména v oblastech, jako je vývoj a programování robotů a umělé inteligence. V příštích letech rapidně stoupne poptávka po zaměstnancích, jako jsou specializovaní analytici dat, vývojáři a programátoři umělé inteligence, odborníci na kybernetickou bezpečnost, manažeři projektů umělé inteligence, konzultanti a lektori pro umělou inteligenci a podobně.

Chybí rovněž talenty. Jenže, koho vlastně lze za talent označit?

Jako talenty lze označit kvalifikované pracovníky a špičky ve svém oboru. Takových zaměst-

nanců je ale na trhu práce dlouhodobý nedostatek. Takřka polovina firem má problémy s obsazováním pozic, přes 75 % firem hlásí právě nedostatek talentů. Tak, jak se mění pracovní trh, mění se i požadavky na zaměstnance. Uchazečům o zaměstnání, ale i stávajícím zaměstnancům se s technologickými změnami nedaří držet krok. Aktuálně se firmy nejvíce potýkají s nedostatkem pracovníků s technologickými nebo datovými znalostmi, dlouhodobě chybí IT odborníci – zejména programátoři, vývojáři nebo specialisté na kyberbezpečnost. Poptávka po takových zaměstnancích poroste v souvislosti s technologickou revolucí i v následujících letech. Firmy by se tak měly zaměřit nejen na investice do nových technologií, ale i do vzdělávání a rozšiřování znalostí současných zaměstnanců, jinak totiž bude s novými technologiemi v budoucnu umět pracovat nedostatečný počet lidí, což zbrzdí ekonomiku a sníží její konkurenceschopnost, tím stoupne nezaměstnanost a zbrzdí se růst HDP.



Letos se předpokládá růst mezd. V jakém rozpětí? Na kolik si přijde pokladní v supermarketu, na kolik řidič autobusu městské hromadné dopravy, nakolik účetní nebo personální ředitelka?

Předpokládané slábnutí inflace by se mělo pozitivně promítnout do platů, které by po dvou letech poklesu měly začít znovu meziročně růst. Vzhledem k měnícím se ekonomickým podmínkám, tržní situaci a legislativním změnám bude pro firmy klíčové pružně reagovat na tyto změny, aby si udržely pozici atraktivních zaměstnavatelů, zachovaly své stávající zaměstnance a přilákaly nové. S tím souvisí i finanční ohodnocení zaměstnanců. Podle firem dojde během letošního roku ke zvyšování mezd, přičemž největší nárůsty budou záviset na individuálních zásluhách zaměstnanců. Přibližně polovina zaměstnanců může očekávat zvýšení platu alespoň o 5 %. Pokud bude mluvit o průměru u konkrétních profesí, je

to zhruba: u pokladní přes 26 000 Kč, řidič autobusu kolem 35 000 Kč, plat personálních ředitelů začíná na zhruba 60 000 – v tomto případě velmi záleží na velikosti agentury, výjimkou nejsou ani platy kolem 150 000 Kč. Ohodnocení u jednotlivých profesí je velmi individuální – záleží na konkrétním zaměstnavateli, ale třeba i lokalitě, praxi a mnoha dalších faktorech. Po zmíněných profesích je velká poptávka, navíc se do nich mladí lidé příliš nehrnou, lze tedy předpokládat, že u těchto profesí mzdy porostou rychleji.

Mají firmy zájem také o absolventy středních či vysokých škol nebo důchodce?

Zájem o absolventy firmy mají, hodně ale záleží na oboru, z jakého uchazeč o pracovní pozici přichází. Velký zájem je o absolventy technických oborů, které si firma po jejich nástupu sama „vychová“. Takových je ale nedostatek, v Česku stále převažují absolventi humanitních oborů, jejichž následné uplatnění na trhu práce je ale složitější. Problémem je takřka nulová praxe v oboru. Podle našeho průzkumu téměř 70 % vysokoškoláků věří, že budou pracovat v oboru, který vystudovali. Řada vysokoškolských studentů pracuje už během studia. V 84 % jde o brigády, pouze 5 % studentů nepracuje vůbec. Celkem 22 % vysokoškoláků pracuje mimo obor. Problémem potom je, že na pracovní pohovory týkající se jejich oboru tak chodí uchazeči prakticky s nulovou praxí. Přitom právě pracovní zkušenosti získané už během studia jsou důležité pro 66 % firem. S tím, jak stárne populace, mění se i pracovní trh. Podle dat Ministerstva práce a sociálních věcí bylo v Česku v roce 2011 pracujících seniorů, tedy osob ve věku 55–64 let, 51 %, v roce 2021 počet pracujících seniorů vzrostl o více než 20 % na 72 %. Zvýšení ekonomické aktivity jen u seniorů ve věku 60–64 let o deset procentních bodů znamená zvýšení počtu osob na trhu práce o 61 000 – 65 000.

Na jaké pracovní posty hledají podniky třeba ženy v seniorském věku?

Vzhledem k tomu, že v následujících letech bude i vlivem demografického vývoje ekonomicky aktivních lidí v seniorském trhu přibývat, je nutné, aby pracovní trh na tuto situaci reagoval. Podmínkou je přizpůsobení pracovního prostředí seniorům nebo možnost celoživotního doplňování potřebných dovedností. Právě udržení a podpora zaměstnanců v seniorském věku by mělo být jedním z hlavních témat firem letošního roku. Pozice je samozřejmě třeba přizpůsobit možnostem této věkové skupiny – jak fyzickým, tak znalostním. Člověk kolem šedesátky bude asi těžko pracovat jako programátor, pokud s touto specializací nemá předchozí zkušenosti. Aktuálně pracuje nejvíc lidí v seniorském věku v administrativě. A například zkušené a spolehlivé účetní pokračují ve firmě i dlouho v důchodovém věku.

za odpovědi poděkovala Eva Brixí

Ženy vnáší kreativitu do tvorby budoucnosti digitálního světa

Vstup do světa informačních technologií se stává stále významnějším a také nepostradatelným prvkem moderní společnosti. Přestože je oblast IT dlouhodobě spojována s mužskou převahou, trend se postupně mění. Ženy na celém světě získávají klíčovou roli v tomto dynamickém odvětví, přinášející nejen technologické inovace, ale také nové perspektivy a kreativitu do tvorby budoucnosti digitálního světa. Ale přestože se začíná prolamovat tradiční genderové rozdělení pracovních rolí, účast žen v této oblasti zůstává stále ještě relativně nízká. Pravdou však je, že právě diverzita je něco, co může v oboru, jako je IT, jedinečně prospět.



„Myslím, že v případě žen pořád panuje dojem, že IT je doménou mužů, anebo ještě lépe řečeno není doménou žen, a proto je často ani nenapadne, že by se do IT hrnuly. Začíná se to ale měnit a stále více žen nachází v IT velmi zajímavé uplatnění. Všeobecně se v této oblasti hodnotí výsledky a méně osobní vztahy a schopnost hrát ‚korporátní hry‘. Tudíž ženy, které jsou orientovány na IT, obor je baví a chtějí se v něm dále zlepšovat, si tuto kariéru nemohou vynachválit,“ řekla Jana Večerková, zakladatelka a ředitelka intenzivních kurzů programování Coding Bootcamp Praha, www.codingbootcamp.cz.

Proč je jich zatím tak málo

Práce v IT je bezesporu jedna z nejlépe placených pozic, a i přesto je v tomto oboru

méně než jedna třetina žen. V roce 2023 bylo zaznamenáno jen 26,7 % žen v IT a více než 50 % z nich nahlašuje diskriminaci, sexuální obtěžování a nerovnost vůči jejich pohlaví. I přesto, že se platový rozdíl od šedesátých let zlepšil, stále není spravedlivý. Z celosvětového měřítka dostanou každý rok ženy zaplacen o 20 % méně než muži. I poměrně mladý obor IT má své nerovnosti. Zde je platový rozdíl 16 %. Je důležité, aby se ženám v mužsky dominantních oborech dal prostor a možnost dostat se na vysoké pozice. Strach z mateřství odrazuje mnoho firem, což je pochopitelné, ale v dnešní době velká část matek pracuje. Je proto potřeba dát ženám možnost větší flexibility a práce z domova. Ačkoliv je to pro muže nepochopitelné, ženy toho dokážou hodně, a dokonce i najednou.

Potenciál nad pohotovostí

Vzhledem k tomu, že technologický průmysl roste obrovským tempem, je někdy při náboru zaměstnanců opomíjena rozmanitost. Některé společnosti místo toho, aby shromáždily kvalitní různorodou skupinu kandidátů, spěchají přijmout toho prvního, kterého najdou, aby zaplnili svou naléhavou potřebu. Místo toho by technologické společnosti měly přijímat zaměstnance na základě jejich potenciálu a kvalit. Zde se často zmiňuje rozdíl mezi mužem a ženou jakožto průměrným kandidátem z hlediska sebe prezentace vlastního potenciálu. Typicky muži, pokud nějakou dovednost nemají, se nebojí říct, že se ji rychle naučí. Ženy, na straně druhé, v podobné situaci spíše začnou mít pocit, že se tím pádem na danou pozici nehodí.

Pečlivost jako benefit

Ve srovnání s muži jsou považovány ženy za mnohem pečlivější, což v IT, jehož základy pramení v matematice, může být velkým benefitem. Například ženy programátorky, analytičky a testerky jsou vnímány jako preciznější a spolehlivější, na druhou stranu jim prý chybí kreativita a mají slabší představivost při řešení nových úkolů. „Jako v každém oboru je samozřejmě možné se setkat s různými typy lidí, žen i mužů, z nichž někteří budou nového člena týmu podporovat a někteří se budou cítit ohroženi. Nicméně všeobecně se v této oblasti hodnotí výsledky a méně osobní vztahy a schopnost hrát takzvané korporátní hry. Tudíž ženy, které jsou orientovány na IT, obor je baví a chtějí se v něm dále zlepšovat, si tuto kariéru nemohou vynachválit,“ dodala Jana Večerková. Potvrdila, že někdy jsou ženy při obchodních vyjednáváních méně tvrdé než kolegové, ale na druhou stranu umějí lépe pracovat s kompromisy, nalézat řešení vhodná pro všechny zúčastněné strany, udržovat dobré vztahy a zvládat multitasking. Ať už jste jako žena přemýšlela o tomto oboru, nebo ne, je zřejmé, že vám nic nebrání začít se učit. IT je pro každého, kdo rád nakládá se svým nadáním a tvořivostí, chce se věnovat něčemu novému a pracovat víc podle svých potřeb. Ano, ženy umí řídit, rozumí počítačům, operují a jsou profesorky. Ano, i muži pracují jako zdravotníci „bratři“ nebo jsou doma s dětmi, zatímco partnerka živí rodinu. Problém, na který by se měla společnost zaměřit, není o tom, jestli je nějaké povolání pro specifické pohlaví, ale jestli se všem platí stejně za odvádění té samé práce. Bez rozdílu, zda jde o ženu, či muže. (tz)



Jana Večerková

V executive interim managementu ženy excelují

Když se řekne executive interim manažer, většina lidí si okamžitě představí muže v dobře padnoucím obleku, který má dynamickou, spíše dominantní osobnost, je velmi asertivní a mnohým připadá jako lev salónů. A opravdu. Muži v oboru převažují. Přitom ženy by rovněž dokázaly excelovat. Jsem o tom přesvědčen. Tak proč jich v této manažerské disciplíně působí jen málo?



Lekce z atletiky: krátké tratě nebo vytrvalostní běh

V JPF Czech čas od času řešíme i situaci v takových firmách, která se jeví beznadějně. Taková, kdy vám z pozice interim manažera nezbývá než jednat s bankami a věřiteli, prosit, nechat se mnohokrát vyhodit ze dveří, abyste se otočili a za chvíli zkusili vejít znovu. Ale v některých případech i taková zakázka dává smysl. O to náročnější je pro ni najít správného člověka, který business vyvede z nejhoršího.

Mnoho manažerů si na takovou šlamastiku vůbec netroufá. Situaci vidí dopředu jako ztracenou. Jakmile jsou přesvědčeni, že se s tím nedá nic udělat, dávají od toho ruce pryč. Soustředí se radši na projekty, kde lze viditelné změny dosáhnout relativně bezbolestně a rychle. Bezbolestně pro ně. Přejí si prostředí, které mohou dobře kontrolovat, s nímž si vědí rady. Chtějí uplatnit zkušenosti, udržet si svou image a nechť se vystavovat vlivům na ostří nože. Jde hlavně o neochotu vystavit ego tlaku, kdy nic předem není dáno. Šance, že by se to nepovedlo, je odrazuje. Neúspěch je pro člověka, který se před ním snaží chránit, vždy devastující. Jenže nejistota komplikované projekty charakterizuje, je potřeba na ně mít trpělivost. Někteří manažeri upřednostňují takové výzvy, do kterých se intenzivně ponoří a za krátký čas je zdolají. Jsou to sprinteři. Ale kdo se hodí do nesnází s nejasnými vyhlídkami? Vytrvalci, kteří si z oválu troufnou i na přespolní běh, kde matně tušíte, co je čekají na druhé straně kopce.

Na situaci, která zavání horkými krizovými okamžiky a reálnou hrozbou neúspěchu, potřebujete někoho vytrvalého. Někoho, kdo dokáže i v chaosu postupovat metodicky a po krocích. Takový interim manažer musí být houževnatý, musí dobře snášet odmítnutí a nesmí se jím nechat zlomit. Potřebujete někoho, kdo lidi dokáže sjednotit a neukazuje jim svou dokonalost. Pustí se do práce bez

okolků. Nereptá. Svou morálkou posiluje celý tým. Ptá se, jedná. Dokáže najít rovnováhu mezi direktivním stylem a liberálním leadershipem. Ale především se takový interim manažer zaměřuje na to, co má v domě a s čím může nakládat. Je bytostně soustředěný na všechny zdroje firmy a na zdroje uvnitř lidí. Ví, jak mužstvo sestavit, aby se mohl vzepřít prognóze čísel. Je to hledač cest v nesnázích, které by jiného člověka zastavily a znechutily. Interim manažer v takové organizaci také musí být dobře vybaven na hrozbu, že ani první úspěchy nezaručí celkové zlepšení výhledu. A přesto musí udržet motivaci u sebe i kolegů. Každý z přístupů má své místo a přináší úspěch v rozdílných případech. Ten druhý je však hodně typický pro ženy, to se mi mnohokrát za víc než dvacet let v oboru potvrdilo. A proto bych si také přál, aby jich v oblasti executive interim managementu působilo mnohem víc. Jejich motivace je radost z příznivé změny. Nejen úspěch, který jim osobně přináší. A to je podstatný rozdíl, který vám okamžitě řekne, jestli se dotýčný zrovna k vám do firmy hodí a může jí pomoci.

Proč jich v oboru působí mnohonásobně méně

Svoji národu a schopnosti ženy, jak vyplývá z našich šetření, uplatňují především při rozvoji vlastního podnikání nebo jako šéfký podniků, kde mají možnost působit dlouhodobě. Povahou je interim management ale záležitost dočasná, kde zakázka trvá obvykle kolem dvou nebo tří let. Ženy však spíše vyhledávají projekty, v nichž budou moci rozvinout a naplnit potenciál firmy a lidí. Zajímají se o dlouhodobý horizont událostí a pár let je jim prostě málo. Připadají si, že by svou práci ošidily. Obávají se, že by jim executive interim management v tomto směru mohl přistříhnout křídla. Že by svou práci neodvedly kompletní. Pochybují, protože by podniku mohly dát přeci ještě více.

Kdežto mužům v manažerské roli mnohdy postačí na každém projektu dosáhnout určitého bodu zlomu. Mnohem častěji se u nich lze setkat se strategií zazářit a jít s klidem dál k nové zakázce. Mají spíše přístup šachových mistrů, kteří odchází v nejlepším. Hůř se jim prožívá kolísání mezi vrcholy. I proto je pro ně interim management často tak atraktivní. Úspěchy z jednotlivých projektů, které se na sebe řetězí, jim poskytují pocit uspokojení a posilují vědomí vlastní hodnoty. Manažerky se častěji soustředí na práci s lidmi. Vidí v tom největší devízu firmy. Mnohdy ke svým kolegům přilnou jako k přátelům, k pracovní rodině, na níž jim záleží. Avšak executive interim management v některých případech znamená rovněž propouštění, alespoň než zase naběhne cash flow. Je to nepopulární a bohužel nutné rozhodnutí, které zaměstnanci vnímají jako zradu. Pro manažerky s hlubokým sociálním cítěním a vysokou emoční inteligencí to bývá vnitřně jeden z nejsložitějších momentů v kariéře, který musí zpracovat. Na jedné straně mají pocit, že nezbytným krokem zrazují kolegy, uvědomují si, že je i jejich rodiny mohou dostat do tíživé životní situace a velmi silně to prožívají. A na té druhé často vedou vnitřní dialog, jak to, že tomu nedokázaly zabránit. Propouštění je tak pro ženy často mnohem silnější zátěž spojená s vyšší mírou stresu, která může vést až ke ztrátě víry ve svou profesi. To vše ženy od interim managementu odrazuje, i když by dokázaly mnoha podnikům pomoci a lidem v důsledku, s odstupem času, živobytí zachránit.

Ing. Jiří Jemelka, MBA,
JPF Czech



foto Pixabay

Koučování má překvapivě blízko k manažerské práci

Koučování není o rozdávání rad, ale o hledání vlastního přístupu ke změnám, jejich řešení, o práci s emocemi, správné komunikaci a dosahování cílů rychleji a efektivněji. V mnohém se tak podobá manažerské pozici, na které Lenka Karlíková pracovala dlouhých 14 let. Potom se rozhodla naplno věnovat právě rozvoji myšlení a komunikačních schopností svých klientů a stala se certifikovanou brain-based koučkou. Z jakých principů při své práci vychází? A s čím klientům pomáhá nejčastěji?



Lenka Karlíková

Dříve jste pracovala jako Client Service Director v komunikační agentuře. Co vás vedlo ke změně oboru?

Na první pohled se může zdát, že jde o velkou změnu. Každopádně už v agentuře byla velká část mé práce o vedení týmů, rozvoji kolegů i jejich růstu a týmové komunikaci během náročných projektů. Takže jsem se z manažerské pozice přesunula do role partnera a průvodce a práci s lidmi a jejich osobnímu rozvoji se věnuji naplno. Čerpám při tom ze své téměř 14leté praxe z projektů pro klienty z různých oborů a společnosti různých velikostí, ať již šlo o velké

korporace, rodinné firmy, nebo startupy. Díky tomu je mi blízká oblast leadershipu, businessu a komunikace. Sama jsem si prošla řadou složitých situací, takže vím, co všechno může stát za pomyslným úspěchem. Proto mám radost, že jsem partnerkou pro klienty a mohu je podpořit při dosahování jejich cílů, a přinášet tak pozitivní změny do jejich života.

Jaké kurzy nebo školení je potřeba absolvovat, aby se člověk stal koučem?

Pro dosažení profesionální certifikace jsem absolvovala koučovací výcvik od akreditované

koučovací školy, která se zaměřuje na brain-based coaching, poté jsem absolvovala přípravu k mezinárodní certifikaci dle požadavků ICF (Mezinárodní federace koučů). Každý, kdo se uchází o tuto mezinárodní certifikaci, musí splnit požadavky týkající se vzdělání a praxe, a musí taky složit zkoušku. Vzdělávání si ale kontinuálně rozšiřuji nejen v oblastech týkajících se koučovacích dovedností, ale i v komunikaci, psychologii a etice koučování. Navíc mám za sebou další vzdělávání v zahraničí v týmovém koučování nebo pozitivní psychologii.

Věnujete se brain-based koučinku. Co si pod tím představíte?

Brain-based koučink vychází z poznatků moderní neurovědy a napomáhá k trvalým pozitivním změnám zvyšováním kvality myšlení. Zaměřuje se na porozumění fungování našeho mozku a jeho vlivu na naše chování. S klienty i týmy se tak často nejprve podíváme, jak funguje náš mozek, jak ho můžeme využít ve svůj vlastní prospěch a svůj rozvoj a kde nás může naopak limitovat, ať už jako jednotlivce, nebo při týmové spolupráci.

Co přináší koučování klientům?

Brain-based koučování pomáhá klientům rozvíjet nové myšlenkové mapy prostřednictvím využívání principů neuroplasticity a dalších aspektů neurovědy. Jednoduše řečeno, díky koučování se učíme jinak myslet, abychom nejeli jen na autopilota. Učíme se učit, uvědomovat si, jak v daných situacích reagujeme a postupně měníme myšlení, abychom využívali své schopnosti naplno.

Koučujete častěji jednotlivce, nebo týmy ve firmách? A zaměřujete se jen na Prahu a okolí, nebo na celou ČR?

S klienty pracuji jak individuálně, tak i v rámci firemního koučování. V rámci firem pak jde nejen o týmové koučování, ale také o individuální koučink pro zaměstnance. S klienty pracuji napříč Českou republikou, a to včetně online koučování, které je velmi oblíbené, protože jim umožňuje flexibilitu a dostupnost bez ohledu na to, kde se zrovna nacházejí.

Odkud nejčastěji klienti přicházejí?

Jde hlavně o osobní doporučení nebo formální a neformální setkání. Spoustu klientů ale zaujmou i moje sociální sítě, které aktivně využívám.



Máte osvědčené marketingové kanály? Fungují vám sociální sítě, nebo spíš osobní doporučení?

Pro komunikaci využívám mix různých kanálů. Celkově se snažím o vyvážený přístup k marketingu, kombinaci osobních vztahů i online kontaktu a vytváření synergií mezi nimi. Sociální sítě využívám aktivně, sdílím na nich informace o svých službách, inspiraci pro klienty i obsah týkající se koučování a osobního rozvoje. Mám vždy radost, když mi někdo napíše nebo mě osloví, že ho něco zaujalo a inspirovalo, ideálně mu to i nějakým způsobem pomohlo.

Zároveň působíte jako lektorka osobního rozvoje. Jak tato činnost souvisí s koučováním?

Lektorská činnost a konzultace osobního rozvoje doplňují mé koučovací služby. Nabízím firmám školení a poradenství, které rozšiřují jejich znalosti a dovednosti, a při tom využívám koučovací nástroje a metody. Díky tomu si mohou firmy ujasnit si, jak lépe v týmu spolupracovat a formulovat si cíle, jak využívat v týmu diverzitu nebo jak ho vést k efektivitě a zvládat změny. Uplatněním modelu SCARF, ze kterého při brain-based koučování vycházím, mohou pak v týmu podpořit spolupráci, sociální bezpečí i kreativitu. V rámci osobního rozvoje se spolu často bavíme o tématech týkajících se komunikačních dovedností. A řešíme, jak zlepšit komunikaci pomocí koučovacích dovedností, práci s časem, včetně jeho organizace. Velkým tématem je i psychohygiena a zvládání emocí, ale také využití potenciálu a dynamiky týmu.

Stává se, že se někteří klienti vracejí? Nebo jsou z nich hned úspěšní podnikatelé a manažeři?

Koučování je pro každého, kdo si potřebuje v bezpečném prostředí utřídit myšlenky, zjistit, kde chce být v osobním i pracovním životě, najít možnosti řešení a podniknout konkrétní kroky, které ho dostanou tam, kde chce být. Je tedy pro každého, kdo se rozhodne ve svém životě pro změnu. Ať už potřebujete pomoci se

změnou v práci nebo v podnikání, zlepšit vztahy, nebo se chcete rozvíjet jako osobnost, s koučováním získáte větší jasnost, jak se posunout dál. Pokud máte například pocit, že ztrácíte směr, nebo když se vám zdá, že všichni v okolí jsou na tom líp.

Koučování je účinnou metodou osobního rozvoje, takže klienti, kteří už s ním mají zkušenost, se vracejí. Pokud nechcete jít cestou pokus-omyl, plýtvat časem a svou energií, koučování vám přinese promyšlenou strategii a s podporou kouče budete držet svoji pozornost i záměr. Navíc vás nabije energií.

Klienti tedy kouče využívají, pokud si potřebují srovnat myšlenky v nové životní situaci, najít vlastní přístup ke změnám, které život přináší, kariéře, podnikání nebo leadershipu. Kouč klientům také nabídne pohled na jejich problém z jiné perspektivy a pomůže jim zorientovat se ve svých pocitech a názorech.

Přiblížíte našim čtenářům celý proces koučování?

Při koučování hraje významnou roli důvěra a respekt. Bez toho moje práce nemůže fungovat. Ať již se s klienty potkáme prostřednictvím osobního doporučení, přes sociální sítě, nebo při jiné příležitosti, vždy je to o nějaké osobní chemii. Proto si nejprve domluvíme konzultaci, kde se lépe poznáme, kde klient zjistí, jak pracuji a kam ho koučování posune. Proces koučování začíná stanovením cílů klienta. Poté společně pracujeme na identifikaci překážek a vypracování konkrétních kroků, jak cíle dosáhnout. Klienti tak lépe porozumí sobě i prožívaným situacím, což vede k efektivnějším rozhodnutím a lepším výsledkům. Ruku v ruce s tím jde i větší odvaha a samostatnost.

Pokud si to s klientem odsouhlasíme, koučování doplním o mentoring. To znamená, že klientovi předávám své předchozí manažerské zkušenosti s vedením týmů a jednotlivců,

a hledáme způsoby, jak může růst v roli manažera, aby byl sám sebou.

Pomáhá koučování překonávat životní překážky?

Koučování není povídání u kávy, poradenství ani školení. A není to ani žádná alchymie nebo psychoterapie. Většinou jde o dlouhodobý profesionální vztah, v rámci kterého vás kouč podporuje na cestě k výsledkům. Jedno-

duše řečeno se zaměřujete na možnosti řešení, ne na problémy. Jak už jsem se zmiňovala, koučování spočívá i v pochopení, jak funguje náš mozek, díky čemuž se učíme lépe přemýšlet, učit se a zlepšovat své schopnosti, což nás

nakonec dělá spokojenějšími. Zároveň získáme větší sebedůvěru a schopnost prosadit se a vyjádřit, co si přejeme, nebo co nám naopak vadí. Koučování je nejen o tom rozmyslet si jak dál, ale také o tom jít do akce, dělat konkrétní kroky ke změně, aniž by nám někdo nařizoval, co máme dělat a jak. A v tom je právě jeho síla. Jde o naše rozhodnutí, které je v souladu s námi samotnými i s našimi plány. Kouč vám neříká, jak máte žít nebo jednat, ale podporuje vás a je vaším partákem na vaší cestě k úspěchu.

Jste členkou Mezinárodní federace koučování. Co to znamená?

Členství v Mezinárodní federaci koučování (ICF) znamená, že dodržuji etické standardy a pravidla této organizace. ICF poskytuje podporu a další zdroje pro profesionální růst koučů a zvyšuje důvěryhodnost v oblasti koučování. Jednou z aktivit, za kterou stojí koučové ICF, je Mezinárodní týden koučování, který probíhá každoročně v květnu. Zájemci o koučování, ať již jednotlivci, nebo firmy, si v rámci toho mohou vyzkoušet koučování nebo si domluvit pro své zaměstnance koučovací ochutnávky, workshopy či týmové koučování.

otázky připravila Dana Halušková

Koučování není povídání u kávy, poradenství ani školení. A není to ani žádná alchymie nebo psychoterapie. Většinou jde o dlouhodobý profesionální vztah, v rámci kterého vás kouč podporuje na cestě k výsledkům.

České firmy vyhlíží nový zákon o účetnictví, přijít má po 34 letech

Ministerstvo financí zveřejnilo 15. ledna dlouho očekávaný návrh zákona o účetnictví, který má nahradit ten stávající z roku 1991 a který by měl přinést soulad s mezinárodními zvyklostmi. Ministerstvo návrh zveřejnilo po zpracování všech připomínek, kterých bylo celkově uplatněno 991. Nyní je tento návrh připraven k předložení a projednání v orgánech Legislativní rady vlády, aby mohl být následně předložen Poslanecké sněmovně. S jeho účinností se předběžně počítá od 1. ledna 2025. Tématu se dále v komentáři věnuje Jiří Sedláček, certifikovaný auditor a expert v oblasti účetního a transakčního poradenství ze společnosti BDO.

Návrh zákona klade mnohem větší důraz na účetní výkaznictví a jeho cíle, tedy poskytnout vnějšímu uživateli účetní informace užitečné pro jeho ekonomické rozhodování, předvídání budoucích peněžních toků a posuzování důsledků jednání osoby odpovědné za řízení účetní jednotky. Dále vymezuje požadavky na kvalitu účetních informací, které musí být relevantní, věrohodné, včasné, srozumitelné, ověřitelné a srovnatelné. Vedení účetnictví je pak nutné chápat jako nezbytný prostředek zabezpečující řádné a spolehlivé podklady pro účetní výkaznictví. Návrh obsahuje nově vymezení prvků účetních výkazů, kterými jsou aktiva, dluhy, vlastní kapitál, výnosy a náklady. Dále definuje související pojmy, jako jsou pohledávky, deriváty a rezervy. Nový návrh je pro oblast vlastního účtování v principu konzervativní, tj. nepředpokládá v dané oblasti revoluční změny, a spíše preferuje cestu evoluce. Níže jsou zmíněny nejpodstatnější oblasti, ve kterých i v oblasti účtování dochází k principiálním změnám:

Změny účtování leasingu a pronájmu

Navrhovaná úprava vykazování leasingu vychází z respektování zásady přednosti obsahu před formou. Navrhuje se tedy leasing pojímat jako způsob pořízení „práva užívání“

(s de facto hmotnou podstatou, jde-li o právo užívání k hmotnému aktivu), tj. tuto operaci v principu vykazovat obdobně jako koupi. Konkrétní způsob účtování by pak vycházel z pojetí leasingu podle mezinárodních účetních standardů. Zásadní změnou tak bude stav, kdy nájemce daného aktiva, při splnění podmínek pro uznání, bude vykazovat právo užívání ve své rozvaze v příslušné položce hmotných aktiv a toto aktivum bude odpisovat. Současně se mimo jiné předpokládá aplikace diskontování jednotlivých částek v čase.

Goodwill

Podle stávající úpravy byla obdoba goodwillu vykazována jako oceňovací rozdíl k nabytému majetku nebo jako konsolidační rozdíl. Nově bude tento rozdíl vykazován v nehmotných aktivech jako goodwill a bude odpisován po stanovenou dobu. Záporný goodwill se jednorázově vykáže ve výnosech období, do kterého věcně náleží.

Dotace

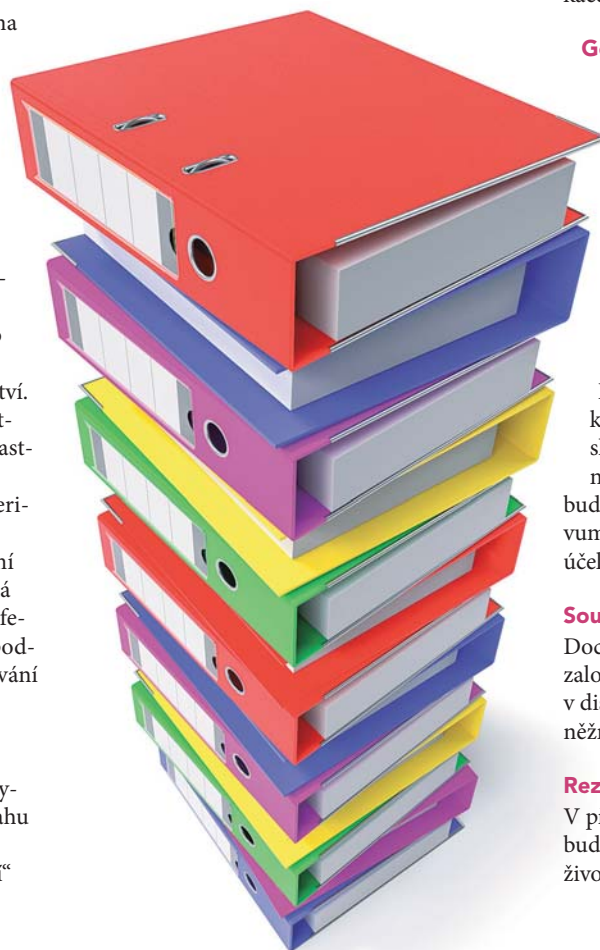
Přijatou dotací účetní jednotka vykáže jako výnos příštích období. Dotace bude následně vykazována do výnosů v období určeném v dotačních podmínkách, po které bude podle dotačních podmínek dané aktivum účetní jednotka používat k zamýšlenému účelu.

Současná hodnota

Dochází k implementaci nové metody ocenění založené na současné hodnotě, tzn. ocenění v diskontované hodnotě budoucích čistých peněžních toků.

Rezerva na likvidaci

V případě, kdy je účetní jednotce známo, že bude muset po ukončení činnosti či skončení životnosti dané aktivum zlikvidovat, bude dá-



na možnost zahrnout do pořizovacích nákladů i rezervu na likvidaci.

Rozhodný den přeměny

Rozhodný den přeměny již nebude mít za následek ukončení stávajícího účetního období a začátek nového, ale účetní jednotka, která je zúčastněná na přeměně a která při přeměně nezaniká, pouze od rozhodného dne začne účtovat s ohledem na změnu způsobenou přeměnou, ale její stávající účetní období bude dál pokračovat.

Další novinky

Dále Ministerstvo financí předložilo spolu s návrhem zákona teze prováděcích vyhlášek, ve kterých budou doplněny některé účetní metody, uspořádání a rozsah účetní závěrky, obsahové vymezení některých položek účetní závěrky a směrný účtový rozvrh. Návrh těchto tezí pro podnikatelské a neziskové účetní jednotky například obsahuje návrhy týkající se povinnosti vykazování aktiv v jejich netto hodnotě, tj. uvádět aktiva po zohlednění znehodnocení a odpisů, řazení informací v příloze účetní závěrky podle informací v účetních výkazech, rozdělení rezerv na krátkodobé a dlouhodobé a další změny.

Významnými úpravami projde i celý proces sestavení konsolidované účetní závěrky, kdy dojde k upřesnění role mateřské společnosti a povinnosti sestavit konsolidovanou účetní

závěrku. Připravované vyhlášky by měly obsahovat způsob výpočtů hodnot pro velikost konsolidačních celků, a to nejen na konsolidovaném základě, ale nově i pro prostý součet hodnot. Současně budou zahrnovat obsahové vymezení položek konsolidované účetní závěrky a metody jejího sestavení. Součástí návrhu zákona je změna povinnosti auditu účetní závěrky. Nově povinnost auditu řádné účetní závěrky a mezitímní účetní závěrky, má velká účetní jednotka a střední účetní jednotka. Konkrétně jde o účetní jednotky,

které překračují alespoň dvě z těchto kritérií:

- aktiva nad 120 miliónů korun,
- obrat nad 240 miliónů korun,
- průměrný počet zaměstnanců nad 50.

Předpokládaná účinnost nového zákona o účetnictví je od ledna příštího roku. Samotné Ministerstvo financí v rámci vypořádání připomínek uvádí, že datum účinnosti zákona bude závislé na implementaci všech návazných předpisů, jako jsou prováděcí vyhlášky a ostatní změny navazujících zákonů. (tz)

INZERCE

Stoletá tradice ruční výroby je naší chloubou

**Bartoňova
pekárna**



V roce 2023 jsme získali ocenění Česká Chuťovka a Dětská chuťovka.



www.bartonovapekarna.cz

DARTART pomáhá tam, kde je to potřeba

Pomoc těm, kteří ji potřebují, je součástí odpovědného přístupu značky DARTART, která v rámci programu DARTART pro lidi každoročně přerozdělí minimálně 600 000 Kč mezi neziskové organizace. Oblasti společenské odpovědnosti se maloobchodní prodejce elektroniky věnuje dlouhodobě. Pomáhat se snaží nejenom v rámci projektu DARTART pro lidi, ale také ve chvílích, kdy je to potřeba. Například v nenadálých přírodních situacích nebo během pandemie, kdy vyčlenil částku přesahující tři milióny korun pro účely pomoci zdravotnickým zařízením.



„Program DARTART pro lidi je určený pro neziskové organizace, které na realizaci svých projektů mohou žádat o finanční podporu prostřednictvím přihlášky na webových stránkách společenské odpovědnosti DARTARTu,“ uvedla mluvčí prodejce elektroniky Petra Psotková a dodala, že finanční grant DARTART každoročně přerozdělí mezi žadatele v průběhu roku

dvakrát. Uzávěrka žádostí je vždy v květnu a listopadu. Organizace mohou hlásit své projekty z oblasti sociální, environmentální, vzdělání, vědy a výzkumu. Program DARTART pro lidi funguje již od roku 2020. Od té doby získalo podporu na 51 organizací, kterým byla rozdělena částka přes dva milióny korun. Díky této podpoře byly nakoupeny například kyslíkové

koncentrátory, invalidní vozíky, polohovací lůžka, kompenzační pomůcky či 3D tiskárny. Byla rovněž vybavena centra pro lidi v těžkých životních situacích a zajištěno vzdělávání znevýhodněných a ohrožených dětí. „Nikdy nebude v našich silách pomoci všem, ale i tak věříme, že každá pomoc má smysl a my v tom budeme nadále pokračovat,“ doplnila Petra Psotková. (tz)



Fejeton

O mladém stáří

Jsem stará, sdělila mi onehdy kolegyně. Zděsila jsem se. Jako ty, že jsi stará? Vždyť ti je pětatřicet! To se tak cítíš, nebo jsi uvěřila někomu, kdo to nemá v hlavě v pořádku? Opáčila jsem. Já ne, ale pro okolí a velkou část společnosti už jsem za zenitem, řekla. Vzbouřila jsem se. V 35 letech? Fakt? Potvrdila mi, že pětatřicet roků života je konečná, prostě jste na odpis. Nebyla jsem z tohoto tvrzení moudrá. Vždyť je před vrcholem své kariéry, na špičce tvůrčích sil, děvče plné elánu, síly a odvahy jít za svými nápady světa kraj. Dotahovat je do konce a těšit se z úspěchů, které přicházejí. Nadšenec, který hýří energií, miluje nové výzvy, přetváří materiál a myšlenky do náležité harmonie. Co jsem potom já? Můj věk rovná se dvojnásobku jejího. Jsem fakt do starého železa? Jsem úplně k ničemu? Jen proto, že mám v rodném listě fakta, která nelžou? I přesto, že se duchem nacházím stále v době vysokoškolského studia, že stačím na svěřené úkoly, že chodím, sedím, pečuji, vařím, uklízím? Že jsem si pod vánoční stromček přála dostat motýku srdcovku, abych měla do zásoby, kdybych jednou zjara odepsala v rodné hroudě? Možná už jsem opravdu dospěla do kategorie ježibab, čarodějnic, nestvůr a příšer, které ostatním ztrpčují život, které vyžadují svěrá-

znou pozornost a které se k ničemu modernímu nehodí, co já vím. Možná si o sobě jen myslím, že jsem svěží holka, která toho má ještě mnoho před sebou stejně tak jako nespasovaná závěť a pořádek v knihovně. Možná už nechápu potřeby doby, možná jsem hodna posměchu, protože nezvládám nejnovější digitální technologie a na přeinstalování mobilu potřebuji synka.

Možná mi sem tam vyskočí vráska nebo křečová žíla a pro mužské protějšky už nejsem krasavice na počkání, již zírají na tričko a chtějí si s ní vyměnit vizitku a pod záminkou pracovní schůzky ji pozvat na rande. Nenosím už taky vysoké podpatky, protože má kolena dospěla k bodu artróznímu a musím dávat pozor, abych sebou přece jen někde nesešla. To přiznávám. Ale zároveň to, že u svých džínových minisukní a kraťasů zůstanu, dokud neusoudím, že čas je připraven na změnu. A taky se nevzdám svých (prý) ztřeštěných nápadů, z nichž se sem tam vyklubou docela životaschopné projekty. Neopustím inspirativní až poetickou jízdu tramvají v matičce měst ani pražské cukrárny, v nichž se scházím s přáteli a známými. Proč taky. Proč se vzdávat toho, co mi léta patří i prospívá.

Dál budu po uši zamilovaná nejen do knížek o Picassovi nebo Ladovi, ale i do chlapů, kteří mi za to stojí. Dál se hodlám vídat s přítelem a zažívat s ním chvíle plné záhad. Pořád budu pokoušet osud a nastavovat si laťku výš, než mé oko dohlédne. Mám před sebou totiž ještě moc práce.

Nejen ve firmě, již 25 let vedu, nejen na stránkách našich časopisů, nejen na blogu, kde vystupuji s dcerou a pokouším se dát našim materiálům odlišnou tvář od jiných. Dál hodlám vymýšlet nové receptury džemů, čalunad nebo koláčů. Dál budu aranžovat kytiky a větvě a radovat se z nových objevených kreací. Znova se dám do pletení svetrů, v němž jsem kdysi vynikala, a zhotovím modely, které ještě nikdo nenosí. Za úkol jsem dostala napsat knížku pohádek, vím, že bych to měla udělat. První dvě už mám v hlavě. Zkrátka a dobře, ne že bych chtěla změnit názor těch, kteří tvoří budoucnost národa. To bych si netroufla. Ale odhodlána jsem žít naplno, brát si plnými hrstmi příležitosti, které se nabízejí. Sama sebe nezatracuji, nýbrž naopak. Ráno se usmívám do zrcadla a říkám si, že to má smysl. Žen v mém věku je kolem mne hodně. Věřím, že se s námi počítá, i když nepočítá. Že dokážeme být užitečné, a zdaleka ne jen jako hlídající babičky. I žena v moudrých letech má co dát. Sama sobě i ostatním. Ona totiž umí utírat slzičku těm mladším a ambiciózním, aniž to kdo spatří. A ti plácí často. A protože nás, větrem ošlehaných seniorů, přibývá, věřím, že až mládež osuší slzy prvních proher, potají požádá o kormidlo výpomoci tam, kde umělá inteligence necudně zasahuje do prvoplánu podstaty života.

Moje milá pětatřicetiletá kolegyně, ty se nedej. Pětadvacátníci sice mají drive, ale ještě nedorostli do krásy.

Eva Brixí

Naše zdraví, příroda a imunita

Většina z nás si klade otázku, jak to udělat, aby nás netrápily nemoci a my byli stále fit. Odpověď je celkem jednoduchá: aby si člověk udržel zdraví na určité úrovni, je třeba posílit stav nervové soustavy, očistit organismus od usazených vnitřních toxinů a odpadních produktů a také od parazitálních zátěží, které se v znečištěném prostředí množí a mohou vyvolat různé zdravotní problémy. To je také předpoklad k udržení dobrého stavu imunity, která má schopnost v organismu rozpoznávat, ničit a odstraňovat geneticky cizorodý materiál, což jsou viry, bakterie, plísňe a parazité.

Funkční nedostatečnost imunitní soustavy, která se projevuje sníženou odolností, nese název imunodeficit. Jaké jsou jeho příčiny? Například stresové situace, které vnášejí při častém opakování do vědomí člověka napětí. Nezdravá strava, která intoxikuje pojivové tkáň organismu a způsobuje nedostatek biologicky aktivních prvků, minerálů, vitamínů apod. Také sem lze zařadit dlouhodobé užívání antibiotik nebo chemické látky, které nás obklopují a které mohou zatěžovat organismus. A stejně tak geopatogenní a technopatogenní zóny, jež vylučují ionizační záření, jako jsou televizory, obrazovky, počítače.



Jak tedy posílit imunitu? Především bychom si měli uvědomit, co nás zatěžuje, a zároveň se snažit minimalizovat toto působení. Oslabené a znečištěné prostředí je živnou půdou pro různé choroboplodné organismy, viry, bakterie, parazity, kteří se v takovémto prostředí rychle množí a v oslabeném organismu mohou vyvolat různé zdravotní problémy. Co můžeme využít ke zvýšení obranyschopnosti organismu: pití čerstvých šťáv, pobyt v páře či sauně, očista tlustého střeva, očista

pojivových tkání cíleným hladověním, očista dutiny ústní, dostatečný pohyb a otužování, očista pomocí bylin a přírodních prostředků.

V oblasti bylinné je možno použít prostředky:

- 1. očista organismu a tkání** – pýr, židovská mochně, lopuch, gemmoterapeutikum z břízy, jasanu, buku
- 2. očista jater a močového ústrojí** – ostropestřec, lichořeřišnice, gemmoterapeutikum z jalovce, vřesu, žita či brusinky
- 3. zvýšení imunity** – echinacea, eleuterokok, maralí kořen, kustovnice, gemmoterapeutikum z černého rybízu, ořešáku, šitake, lesního bezu a Zlatice
- 4. potlačení virů a bakterií v organismu** – lichořeřišnice, česnek, tinktura z grepu, eleuterokoku, z gemmoterapeutika vrby
- 5. očista těla od parazitálních záležitostí** – pelyněk, hřebíček, ořešák americký, česnek.

Tělu můžeme pomoci přírodními prostředky, jen musíme vědět, jak a a co využít, a hlavně se nenechat odradit a vydržet. I když tato cesta trvá déle, je pomoc nakonec dlouhodobější a nemá vedlejší účinky.

Mgr. Jarmila Podhorná,
majitelka firmy NADĚJE

INZERCE

NADĚJE

Mgr. Jarmila Podhorná

Doplňek stravy

Doplňek z bylin jako podpora organismu proti virům a virovým onemocněním

Tato kúra je sestavena z bylin a pupenových výtažků, které zvyšují imunitu a působí protivirově. Kúru lze doplnit i grepovým olejem na potírání.

Možné i sestavení kúry dle Vašich individuálních potíží.

Mgr. Jarmila Podhorná - NADĚJE
objednávky na tel./fax: 582 391 207,
GSM: 737 525 301 poradna: 582 391 254
798 46 Brodek u Konice 3
e-mail: objednavky@nadeje-byliny.eu
www.bylinnyherbar.cz

www.nadeje-byliny.eu

Rok 2023 plný sladké chuti

V roce 2023 Ajala opět vystoupala na vrchol sladkého nebe. Co vše se podařilo a čím si získala přízeň zákazníků? Loni zpracovala Ajala tuny kakaových bobů, vyrobila tisíce tabulkových čokolád, stvořila čokoládový energeták, ukázala a otevřela nové dimenze sladkých chutí. Nezůstala ale jen u výroby čokolád – rozhodla se propojit milovníky čokolády a uspořádala první degustační setkání.

Ajala v roce 2023 vyrobila přesně 107 500 čokoládových tabulek. Každá z nich má svůj vlastní příběh, který začíná nákupem kakaových bobů a končí lahodnou tabulkou, která nenechá žádného čokoholika chladným. Celkem pro ně zpracovala více než 9500 kg kakaových bobů a 3500 kg panely, sušené třtinové šťávy, kterou používá místo klasického cukru.

Mezi nejprodávanější čokolády se zařadily jak klasické, tak netradiční příchutě. Nejprodávanější byly Květy a pomeranče, což je čokoláda s esenciálním olejem z pomeranče a jedlými květy, která už má na kontě pěknou řádku světových cen,

včetně bronzové medaile z Chocolate awards a ocenění Great Taste. Druhou nejoblíbenější byl Kokosový krém – Ajaly variace na mléčnou čokoládu, která ale mléko neobsahuje. Na třetím místě se umístila Nugátová, která je v pojetí Ajaly nabitá lískovými oříšky a na ja-

zyku se rozpouští jako ten nejjemnější čokoládový krém.

Ajala dlouhodobě ukazuje, že kvalitní čokoláda je životabudič, nikoliv nezdravá pochoutka. A v roce 2023 přišla dokonce s nápojem, který konkuruje všemožným energetickým nápojům, a přitom nebere svou energii s obrovských množství přidaného kofeinu.

V Ajale povznášející účinky čokolády ještě posílili vybranou směsí bylin a vytvořili speciální nápoj – kouzelnou přísadu pro večírky, ale i fyzicky a psychicky náročné dny. Jmenuje se Rauš a od jeho uvedení na podzim 2023 Ajala nestáčí vyrábět, jak oblíbeným se ze dne na den stal. Loňský rok nebyl jen ve znamení nových chutí, ale také o nezapomenutelných zážitcích. Ajala objevila kouzlo sdílení a dala svým příznivcům možnost potkat se osobně. V březnu uspořádala první společnou degustační večeri. V létě navázala akcí čoko+jóga, kde spojila relax s lahodným gastronomickým zážitkem. Ajala v roce 2023 ukázala, že čokoládová setkání nejsou jen o potěšení chuťových buněk, ale vytvářejí jedinečné chvíle spojení, radosti a odpočinku. A v roce 2024 v nich chce pokračovat a začíná čokoládovými degustacemi.

Termíny čokoládových akcí a setkání vždy najdete na eshop.ajala.cz/ akce-a-zazitky.

Ajala také spojila síly s Dětským domovem Dagmar a společně zrealizovaly jedinečný projekt, při němž po-

vzbudily děti z tohoto dětského domova, aby vytvořily originální výtvarná díla. Do těchto děl pak oblékla Ajala své čokolády, a každá tak byla originál. Všechny prodané kusky přinesly nejen sladké potěšení, ale také radost malým umělcům díky tomu, že veškerý výtěžek

z prodeje čokolád oblečených do dětských kreseb putoval právě do dětského domova Dagmar. Celkem Ajala vybrala 38 695 Kč. Rok 2023 skončil, ale Ajala se svými novinkami rozhodně ne. Připravte se na další čokoládová dobrodružství, protože její hvězdný tým má v rukávu ještě spoustu sladkých nápadů a překvapení!

(tz)

www.ajala.cz

Čokoládová manufaktura Ajala Chocolate

vznikla v roce 2014 v Brně a připravuje výběrovou čokoládu tzv. bean-to-bar. To znamená, že svou čokoládu vyrábí přímo z kakaových bobů dohledatelného původu (nerozpouští předem připravený čokoládový mix, což je běžný postup většiny čokoládoven), ručně, na jednom místě od pražení bobů až po balení. Za Ajalou stojí původně nadšenci, kteří se zaměřovali do jihoamerických čokolád tak, jak je vyráběli a vyrábějí indiáni. Po dlouhých studiích výroby čokolády, nákupu vybavení a testování ji začali vyrábět sami. Z původního zájmu se brzy stala hlavní náplň jejich práce.

Aktuálně má Ajala v nabídce skoro dvě desítky různých čokolád, horkou čokoládu a lískooříškový krém. Naprostá většina je v biokvalitě a v žádné z nich nenajdete mléko ani cukr. V roce 2020 se stala majitelem Jeřábkovy pekárny, kde peče produkty na pomezí cukrářství a pekařství ve stejné kvalitě a se stejnou filozofií, jako vkládá do svých čokolád.

V létě 2016 získala významné ocenění kvality – klasická tmavá čokoláda Ajala se umístila na druhém místě ve své kategorii v evropském kole nejvýznamnější čokoládové soutěže European bean to bar competition. V létě 2018 k tomuto vítězství ještě přidala jednu stříbrnou a dvě bronzové medaile ve stejné soutěži. Rok 2022 byl co do soutěží zatím nejúspěšnější – Z European chocolate awards si Ajala odvezla tři bronzové medaile a k tomu přidala stříbrnou z Great taste, světové soutěže, které se přezdívá „jídlní Osaři“.

