

Madam[®] BUSINESS

PROSPERITA

duben 2025

Jaro v předstihu

Eva Brixi

Vánek otevírá stránky
Mého osudu
Jaro ještě nezačalo
Já už venku
Věším prádlo
Slastné okamžiky mého bytí
Rysky slunce
Zlato z nebe svítí
Vysévám mrkev a ředkvičky
A čtu si o záhadách krajiny
Na okraji lavičky
V zahradách českých
Energie tvoří novoty
A já velký teoretik
V předstihu už
Sklízím dobroty

Iva Hovadová

Interim manažeři
zachraňují firmy

rozhovor na stranách 10–12

INZERCE

Světznámý jazzman Laco Déczi bude hrát jen pro vás
už 29. dubna



Dvůr Čertousy v okouzující klidné části Prahy 9 nabízí nebývalý zážitkový komfort. Úchvatné prostředí s mimořádnou gastronomií a výtečnou dopravní dostupností vás zve 29. dubna 2025 v 19 hodin na prvotřídní jazz proslulého světového hudebníka. Legenda Laco Déczi a jeho kapela Celula New York nabídne večer nevšedního rozměru. Ve zdejší zahradě pod širým jarním nebem vás okouzlí jedinečný styl a osobitá interpretace muziky, která nestárne.

Vstupné lze zakoupit přímo v recepci nebo na [Ticketstream.cz](https://www.ticketstream.cz).

www.dvur-certousy.cz

29.4. Laco
2025 Deczi &
Celula
New
York

19:00



kresba Pixabay

Překážky v kariéerním posunu a zastoupení v managementu

Již od roku 2006 vydává Světové ekonomické fórum report ohledně genderové rovnosti Global Gender Gap, který monitoruje rovnost mezi muži a ženami ve čtyřech oblastech. Podle nejnovější zprávy z roku 2024 se Česká republika v rovnosti propadá a je na 104. místě ze 146 států s indexem rovnosti 68,4 %. V rámci Evropy je Česko předposlední, za ním je pouze Turecko. Podle průzkumu společnosti ManpowerGroup uvedlo 15 % zaměstnavatelů v ČR, že k genderové rovnosti mají ještě daleko. Plné genderové rovnosti dosáhlo podle odpovědí 24 % organizací. V Česku stále přetrvává platová nerovnost, která je třetí nejvyšší v Evropské unii. Muži mají oproti ženám v průměru o 18 % vyšší plat. To se pak odráží i na výši důchodů, který mají ženy o 30 % nižší. Vychází to z dat statistického úřadu Eurostat.

Genderovými otázkami se společnost ManpowerGroup zabývá již řadu let a upozorňuje na postavení žen na trhu práce. „Podle našeho průzkumu ManpowerGroup Talent Shortage Survey uvádí už třetí rok za sebou 66 % zaměstnavatelů, že nemohou najít dostatek vhodných uchazečů na své volné pozice. Ženy se přitom nemohou zapojit do trhu práce tak, jak by chtěly, protože čeští zaměstnavatelé stále nedokážou vytvářet vhodné podmínky pro jejich větší účast a kariéerní rozvoj,“ řekla Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká republika. Podle nedávného průzkumu společnosti ManpowerGroup, kterého se zúčastnilo 525 zaměstnavatelů v ČR, odpovědělo 24 % z nich, že dosáhlo plné genderové rov-

nosti, 32 % se genderové rovnosti blíží a 24 % je ještě přijatelně vzdáleno od jejího dosažení. Genderová rovnost zahrnuje aspekty jako platová rovnost a rovné příležitosti k povýšení. „Firmy sice deklarují rovnost na pracovišti, ale často jde pouze o dojmy nebo zbožná přání, která nejsou založena na datech a faktech. Často si překážky pro ženy neuvědomujeme: malá nabídka flexibilních úvazků, možnosti skloubit péči o děti s prací, přístup k rozvoje programům, kariéernímu posunu a zastoupení v managementu. Rovnost nemají firmy postavenou na datech – nemají nastavené systémy, které měří a vyhodnocují rovné odměňování, kariéerní posuny, vzdělávání nebo se na toto téma nezaměřují v interních

průzkumech spokojenosti a tak dále. Až čísla ukážou, jaká je objektivní skutečnost,“ sdělila Jaroslava Rezlerová.

Mezi nejčastější nástroje, které organizace v Česku zavedly a přispívají k genderové rovnosti, patří budování důvěryhodných vztahů v týmu (33 %), efektivní podpora well-beingu (30 %), mentoring a školení zaměstnanců v různých pracovních modelech, jako je flexibilní nebo pevná pracovní doba (29 %), nebo podpora zaměstnanců, kteří se starají o děti nebo o nemocné příbuzné (27 %). HOPI Holding, dlouhodobý klient společnosti ManpowerGroup, se snaží ženy také podporovat. „Dlouhodobě spolupracujeme s organizací Business & Professional Women ČR a našim ženám nabízíme šestiměsíční kurz mentoringu, účastníme se pravidelně konference Equal Pay v ČR. Také spolupracujeme s našimi ženami na mateřské, a pokud chtějí pracovat, snažíme se jim maximálně vyhovět, aby mohly skloubit práci a péči o rodinu,“ uvedla Gabriela Kahounová, Group People & Culture Director ve společnosti HOPI Holding.

K úplné genderové rovnosti bude potřeba 134 let

Podle zprávy Světového ekonomického fóra Global Gender Gap Report 2024, který sleduje rovné pracovní podmínky ve 146 státech světa, bude genderová rovnost při současném tempu dosažena za 134 let, což je o tři roky

více než vycházelo v roce 2023. Zpomalení je vidět i na umístění Česka, které si v meziročním srovnání opět pohoršilo o tři příčky a je na 104. místě. Oproti roku 2022 se propadlo dokonce o 28 příček. V rámci čtyř oblastí, které WEF sleduje, si Česko nejhůře vede v zapojení žen do politiky, kde je na 130. místě se zapojením žen na úrovni pouhých 12,7 %. V rámci této oblasti se posuzuje například počet žen v parlamentu, ženy na ministerských pozicích a dalších předních politických pozicích. Nejlépe si Česko vede v oblasti dosaženého vzdělání, kde ženy převažují nad muži. V oblasti zdraví, kde se posuzuje poměr narozených žen a mužů a průměrná délka života žen, si Česko také nevede špatně, umístilo se na 37. místě. V ekonomické oblasti, kde se posuzuje například odhadovaný příjem žen nebo platová rovnost za podobnou práci, je Česko na 104. místě. V širším geografickém kontextu se na prvním místě v genderové rovnosti umístila Evropa s indexem 75 %. Nejvíce se genderové rovnosti přiblížil, stejně jako minulý rok, Island s indexem 93,5 %. Mezi Top 10 s nejvyšším indexem patří Finsko a Norsko (shodně 87,5 %), Nový Zéland, (83,5 %), Švédsko (81,6 %), Nikaragua (81,1 %), Německo (81 %), Namibie (80,5 %), Irsko (80,2 %) a Španělsko (79,7 %). Mezi pět nejhorších zemí se řadí Súdán (56,8 %), Pákistán (57 %), Čad (57,6 %) a Írán (57,9 %) a Guinea (60,1 %).



foto Martin Šimek

Ženy berou stále méně peněz než muži

V České republice nadále přetrvává významný platový rozdíl mezi muži a ženami. Aktuální statistiky ukazují, že ženy vydělávají v průměru o 16–19 % méně než muži na srovnatelných pozicích. Rozdíly v odměňování mají dlouhodobý dopad na kvalitu života žen, na riziko, že budou ohroženy chudobou, a na přetrvávající rozdíly ve výši důchodů, které v EU činí v průměru 30 % (údaje z roku 2018). Situace se sice postupně zlepšuje díky rostoucímu povědomí o problematice a legislativním opatřením, ale tempo změn je pomalé. Česko v tomto ohledu zaostává za průměrem EU. „Klíčovým krokem k řešení by bylo zvýšení transparentnosti odměňování, podpora žen

v technických oborech a vytvoření lepších podmínek pro sladování pracovního a rodinného života. Transparentnost v odměňování, kterou schválil evropský parlament a členské státy ji mají povinnost zavést do června 2026, bude pro mnoho manažerů výzvou, ale celkově jde o krok správným směrem. Férový přístup ke mzdám není jen otázkou genderu, ale základním pilířem moderního pracovního trhu,“ komentovala situaci Jaroslava Rezlerová. Na základě nové směrnice zaměstnavatelé budou povinni sdílet uchazečům výši počáteční odměny nebo její rozmezí pro danou pozici a zároveň umožnit zaměstnancům přístup k informacím o tom, jak funguje systém odměňování a jaké jsou rozdíly v platech mezi muži a ženami. (tz)

Doplňky stravy: online prostředí začíná dominovat

V posledních letech dochází k zásadnímu posunu ve způsobu, jakým spotřebitelé nakupují produkty spojené se zdravím a životním stylem. Tradiční prodejní místa, jako jsou lékárny a obchody se zdravou výživou, si sice nadále drží svou důležitou pozici, avšak stále více lidí dává přednost online nákupům. Vždy je ale na místě obezřetnost.

Do online prostředí se přesouvá stále víc a víc nákupů, a tak není divu, že se tento trend uchytil i u doplňků stravy. To potvrzuje i průzkum Euromonitor International's Digital Consumer Survey 2024, který ukázal, že výrazný počet spotřebitelů nyní využívá digitální kanály nejen k vyhledávání informací o doplňcích stravy, ale také k jejich samotnému objednávání.

Online nákupy v oblasti zdraví a wellness přináší spotřebitelům mnoho výhod. Nakupují-

ci oceňují pohodlí, široký výběr produktů na jednom místě a možnost detailního porovnání cen i složení. Online nákup je navíc často doprovázen uživatelskými recenzemi, které mohou zákazníkům pomoci při výběru produktu. Ale není všechno zlato, co se třpytí. I u online nákupů je třeba dbát na bezpečnou volbu při výběru produktu a prodejce.

„Doporučujeme vždy ověřovat důvěryhodnost webových stránek, ze kterých nakupujete. Vyhněte se podezřelým nebo neznámým platformám, jež mohou nabízet nekvalitní, či dokonce nebezpečné produkty. Základem je nakupovat u ověřených prodejců a číst recenze ostatních zákazníků,“ doporučila Mgr. Martina Šimová, předsedkyně představenstva České a slovenské asociace pro speciální potraviny. Při výběru doplňků stravy je dobré také konzultovat složení produktů s odborníky, například lékárníky nebo nutričními specialisty, aby váš výběr byl skutečně přínosný pro vaše zdraví. Některé ověřené e-shopy (typicky lékárenské) nabízejí například i možnost online konzultace. Pokud si tedy nejste čimkoliv jistí, neváhejte se před případným unáhleným nákupem poradit.

Ať už nakupujete online, nebo v kamenných obchodech, vždy se vyplatí být informovaným zákazníkem a vybírat zboží, které odpovídá vašim potřebám i obecným standardům kvality. (tz)

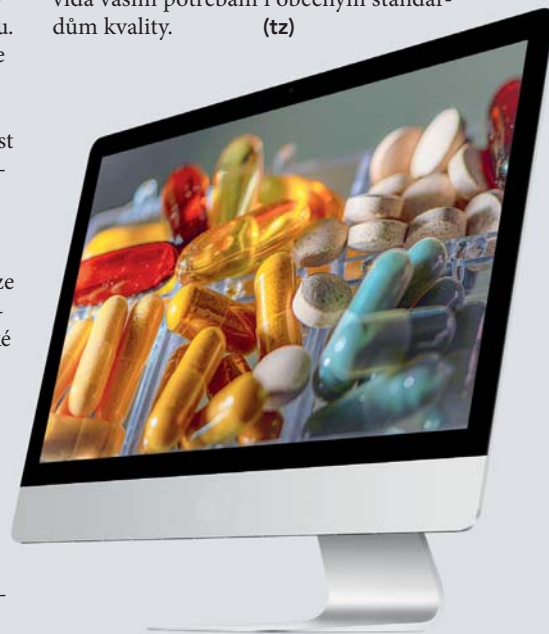


foto Pixabay / koláž Schneidy



Chvála utrácení

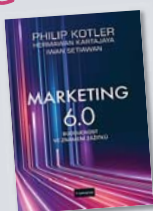
Já si myslím, že utrácet peníze za pěkné věci by ženy měly. Je to jejich dobrá vlastnost. Nebýt ženského marnivého elementu, neexistoval by například módní či kosmetický průmysl. Nebylo by pro koho vyrábět. A když by se ženy neměly do čeho hezkého oblékat a čím zajímavým se líčit, hůře by se jim provokovalo mužské pokolení. Porodnost u nás by byla tím pádem možná ještě nižší. Takže lamentování některých zapšklíků nad tím, že my, ženy, nedokážeme udržet korunu v peněžence, je zcela mimo mísu. My totiž víme, co děláme. Sobě radost, ekonomice plníme kasu. Docházíme tím k duševní pohodě a vyrovnanosti, těší nás to. Jde tedy o aktivity hodné chvály.

Eva Brixi, šéfredaktorka



Tip Grady

Marketing 6.0 – Budoucnost ve znamení zážitků



Philip Kotler, Hermawan Kartajaya, Iwan Setiawan

V publikaci je vysvětleno, jak mohou marketeři využít technologie k uspokojení potřeb zákazníků. Objasní vám, jak vstoupit do metaverze a rozšířené reality, informuje o potenciálních překážkách a jejich řešení pro vytvoření interaktivnějšího a intenzivnějšího zážitku. Kniha je určena manažerům, členům představenstev či majitelům firem, kteří se snaží udržet si náskok.

partneři www.madambusiness.cz

hlavní partner:



partneři:



Prosperita Madam Business

vychází jako příloha časopisu Prosperita, ročník 19, duben 2025

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

Šéfredaktorka:

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

Redakční tým:

Bc. Kateřina Šimková, Dana Halušková

Šéfredaktor www.madambusiness.cz:

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

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

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

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 intuitive diary.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.



Co oceňujete na chování muže v roli šéfa?

Ing. Petra Kalců
Lázně Lednice, Lázeňský dům Perla
ředitelka

Na mužích ve vedoucích pozicích oceňuji jejich strategické myšlení a schopnost

rychlého rozhodování. Muži umí řešit problémy s nadhledem, a přitom se držet svých zásad. Dokážou výborně naslouchat a najít konstruktivní řešení daného problému. Oceňuji jejich klidnost ve vypjatých situacích, které navíc dokážou svým typickým humorem odlehčit. Jejich upřímnost a otevřenost se špetkou empatie dokáže skvěle motivovat podřízené, a oni tak dosahují skvělých výsledků a stanovených cílů.



Líbí se vám ve společnosti více žena v sukni, šatech, nebo kalhotách?

David Kubla
Česká společnost pro jakost
Ředitel úseku spolkových činností
a propagace

Domnívám se, že nejdůležitější je, aby se žena cítila ve svém oblečení dobře a sebevědomě, ať už jde o slavnostní příležitost, nebo volný čas. Ke stylu a eleganci nestačí jen konkrétní oděv, ale záleží i na tom, jak jej člověk nosí. Ať už jsou to šaty, sukně, nebo kalhoty, nejdůležitější je celkový dojem a osobní vkus. Osobně bych volil šaty.



Informace do kabelky

HOST do domu, skříňka pod umyvadlo

Potřebujete vybavit maličkou koupelnu pro hosty nebo hledáte umyvadlo do místnosti se samostatnou toaletou? I zdánlivě malý prostor můžete totiž vybavit moderním a praktickým umyvadlem doplněným závěsnou skříňkou pro uložení nezbytností. „V malých koupelnách bývají strašákem rozměry umyvadlových skříněk. Ideálním řešením je v tomto případě kolekce HOST



s kompaktními skřínkami se sníženou hloubkou v rozmezí od 20 do 30 cm, které jsou tak ideální volbou i pro panelákové koupelny nebo toalety. Díky zavěšení skřínky na zeď bude i úklid podlahy hračka,“ dal tip Ing. Petr Blažek, ředitel společnosti Dřevojas, tradičního českého výrobce koupelnového nábytku, a dodal: „Díky možnosti výběru z velkého množství dekorů můžete skříňku HOST sladit i se zařízením hlavní koupelny. Otevírání můžete zvolit bezúchytkové push-to-open nebo si můžete vybrat z pěti různých úchytok podle svých představ.“ Skřínky kolekce HOST doplňují umyvadla s praktickým odkládacím prostorem umístěným dle modelu umyvadla buď vzadu u stěny, nebo na boku. „Tvarově se také není třeba omezovat. Můžete zvolit čtvercové Gladi nebo obdélníkové Mici a Zoom. Jednoduché linie umyvadel zároveň pomáhají i k jejich snadnější údržbě,“ poradil Petr Blažek. (tz)

Obliba piva mezi ženami u nás roste

Zajdou si ženy raději na pivo, nebo na víno? Zatímco odpověď na stejnou otázku je u mužů očekávaná: pivu dává přednost 84 % z nich, preference žen mnohého překvapí. I ony totiž ve většině případů už dávají přednost pivu – 60 % žen jej označilo jako první volbu před vínem. Vyplývá to z průzkumu Plzeňského Prazdroje při příležitosti Mezinárodního dne žen. Obliba piva, včetně nealkoholického, mezi ženami přitom roste: před třemi lety byl mezi milovníci piva a vína jen nepatrný rozdíl, pivu dávalo přednost 52 % z nich.



Klára Brodecká

Rostoucí popularita piva mezi ženami má podle expertů dva hlavní důvody: útulnější hospody a restaurace, které dnes nabízejí vyšší komfort a kvalitu služeb než dříve, a také stále pestřejší nabídka piv, včetně ochucených variant. Více než polovina žen v ČR, které pijí pivo, upřednostňuje klasiku – světlé pivo. V posledních letech zájem žen i o tmavá či polotmavá piva a speciály. Čtyři z deseti žen dávají přednost pivům ochuceným před neochucenými, u mužů je to pouze každý pátý. Výrazný zájem mají ženy také o nealkoholická piva: preferuje je 30 % z nich, dvojnásobek v porovnání s muži.

„Tyto preference se krásně spojují v ochucených variantách nealko piv. Za deset let se jejich popularita u žen podle našich údajů zdvojnásobila, za tu dobu si ochucené nealko pivo oblíbilo dalších zhruba 1,5 miliónu žen. Nejméně jednou měsíčně si je dopřeje šest z deseti žen,“ řekl obchodní ředitel Prazdroje Roman Trzaskalik. Ochucená nealkoholická piva jsou přitom u žen v Česku celkově druhým nejoblíbenějším nealko nápojem, hned po syčených limonádách, a současně jsou i nejrychleji rostoucí nápojovou kategorií. „Na zvyšující se oblību ochucených nealko piv se snažíme reagovat a každoročně přicházíme s produktovými inovacemi. Loni jsme uvedli na trh zcela novou řadu oblíbených ochucených Birellů pod názvem Active se sníženým obsahem cukru nebo s kofeinem. Letos řadu rozšiřujeme o novinku s přídavným kofeinem a vitamínem B6 Birell Zelený čaj & Broskev a také o nový Birell Citrus

& Zázvor se sníženým obsahem cukru,“ uvedl Roman Trzaskalik.

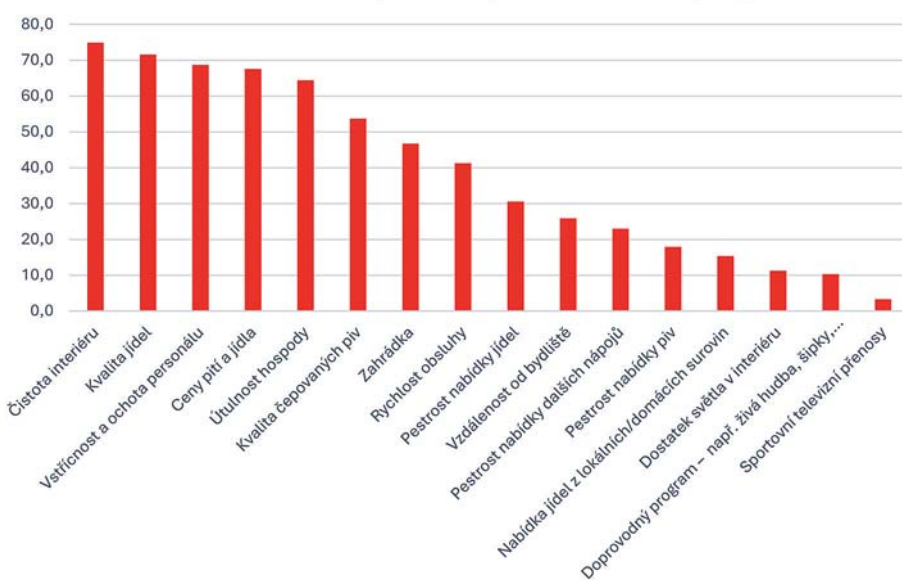
Rostoucí obliba piva mezi ženami souvisí i s častějšími návštěvami restaurací a hospůdek. Mnohem častěji než muži je přitom navštěvují ve skupinách. Šest z deseti žen nejraději chodí na pivo s přáteli, 54 % s rodinou a 44 % s partnerem. Pravdou ale zůstává, že muži často tvoří tzv. štamgastské party, které jsou českým specifíkem a které se utvářejí až přímo v hospodě. Zajít na pivo a kus řeči je

ale důležité pro obě pohlaví, jen ženy se raději domluví na společné návštěvě restaurace dopředu.

Popularita podniků, ve kterých pivo hraje výraznou roli, roste u žen z několika důvodů. Výrazně se v posledních letech zlepšilo prostředí a přívětivost hospod, čehož si podle aktuálního průzkumu všímají tři čtvrtiny žen. Právě útulnost a čistota interiéru spolu se vstřícností personálu patří mezi nejdůležitější atributy, podle kterých si ženy podniky vybírají. U mužů naopak hraje jasný prim kvalita čepovaných piv. A ještě jedno ženy velmi výrazně oceňují: rostoucí kvalitu jídel v podnicích. To je důležitý ukazatel pro 71 % žen (ale jen pro 57 % mužů).

Ke zlepšování celé pivní kultury i služeb hospod a restaurací výrazně přispívá právě Plzeňský Prazdroj. „Tuzemská gastronomie udělala za poslední roky obrovský skok dopředu. Už nejde o zakouřené podniky, ale místa, kde se setkávají přátelé i celé rodiny. Velká část podniků se chce sama zlepšovat, protože jim to zvyšuje návštěvnost. A to i mezi ženami, které se už mnohem méně setkávají s nepříjemnou obsluhou nebo špinavými toaletami. Náš cíl je v tomto snažení hospody podporovat, proto do rozvoje gastronomie a pivní kultury investujeme ročně kolem 420 miliónů korun, ať formou vybavení podniků, nebo školením personálu,“ připomněl Roman Trzaskalik. Ženy v hospodách nejsou pouze váženými zákaznicemi, ale stále častěji i špičkovými profesionálkami za výčepním pultem. Dokládá to i loňská soutěž Pilsner Urquell Master Bartender, které se účastnilo rekordních 256 výčepních z Česka, z nichž bylo 87 žen. A nejlepší výčepní v Česku se v loni poprvé v historii soutěže stala žena – Klára Brodecká z brněnské restaurace The Erin's Flag Irish Pub. (tz)

Podle čeho se ženy rozhodují o návštěvě hospody?



Nejsme zkrátka jen advokátky z kanceláře



Petra Mlejnková a Aneta Mikešková

Nikdy nevíte, co vám osud připraví za překvapení. Je proto dobré se s některými záležitostmi obracet na odborníky, na profíky. Žijeme ve složitém světě, kdy zdravý selský rozum nebo odhad nestačí. K rozhodování a řešení jsou potřeba fakta ve správných souvislostech. Ať jde o ochranu soukromého vlastnictví, dědické řízení, práva rodičů a dětí, založení firmy, či její prodej. I sousedské spory mohou mít dosah, který nelze předem namodelovat, stejně tak jako manželské neshody, které vedou k rozčarování obou stran. O tom by mohly advokátky Petra Mlejnková a Aneta Mikešková vyprávět ze své dosavadní praxe. Na tu navázaly – právě si splnily dávný sen. Založily vlastní advokátní kancelář M&M Legal.

Jak začal váš podnikatelský příběh?

Aneta Mikešková: Bude to znít možná až moc romanticky, ale náš podnikatelský příběh se v podstatě začal psát už v druhém semestru prvního ročníku vysoké školy. Tehdy jsme se s Petrou seznámily a velmi rychle jsme našly společnou řeč. A už tehdy jsme se domluvily, že jednou společně založíme a povedeme vlastní advokátní kancelář.

Petra Mlejnková: V tom prváku na vysoké škole to samozřejmě byly spíš takové sny a vtipy. Už tehdy jsme ale vymyslely, že až takovou kancelář založíme, bude se jmenovat M&M Legal. A vidíte, na konci roku 2024 jsme přesně tuhle advokátní kancelář založily.

Konkurence v oboru je poměrně velká, přesto jste se osamostatnily a založily vlastní společnost. Co vás k tomu vedlo?

Petra Mlejnková: Máte pravdu, konkurence v advokacii je velká. Velký je ale také trh

a poptávka po advokátních službách, které se navíc dělí do mnoha oborů. Jako u řady jiných podnikatelů, i nás na vlastní advokátní kanceláři lákala především představa, že budeme pány svého času a nikdo nám nebude říkat, jak máme dělat svoji práci. Že si zkrátka můžeme samy nastavit, co, jak a kdy budeme dělat.

Aneta Mikešková: V praxi samozřejmě nejsme stoprocentními pány svého času, což na konec také všichni podnikatelé určitě znají. Svůj čas přizpůsobujeme klientům, jejich případům a potřebám. Ale jistá flexibilita a volnost tam bezesporu je. Obě jsme si v různých pozicích prošly malými i většími advokátními kancelářemi, kde jsme tuto volnost rozhodně neměly.

A bylo to těžké rozhodování? Zvažovaly jste dlouho, jestli vstoupíte do businessu? Když odmyslím sny a touhy vysokoškolaček?

Petra Mlejnková: Jak jsme říkaly, o vlastním společném businessu jsme mluvily už na vy-

soké škole. Takže jsme k tomu celou dobu postupně směřovaly. A ve chvíli, kdy se tato možnost naskytla, už to rozhodování, zda do toho jít, bylo vlastně dost rychlé. Aneta poslední dva a půl roku vedla z pozice vedoucí advokátky jednu středně velkou advokátní kancelář, kde jsem také pracovala. Díky tomu jsme nabraly hodně zkušeností a věděly jsme, že teď už jsme stoprocentně připravené se osamostatnit.

Vedla vás spíš intuice, nebo touha „dělat si věci po svém“?

Aneta Mikešková: Byla to opravdu hlavně ta touha dělat věci po svém. Tím oborem jsme si prošly od píky, začínaly jsme jako asistentky a přes koncipientky jsme se staly advokátkami ve vedoucích pozicích a s velkou odpovědností. Díky této cestě jsme jednak zjistily, jakým oborům práva se chceme primárně věnovat, ale také to, jak jako advokátky chceme přistupovat ke klientům. My totiž nechceme být a nejsme povrchní a arogantní advokátky, které berou klienta jen jako položku ve výkazu práce a vyfakturovaných hodin. Snažíme se ke každému přistupovat lidsky, s pochopením k jeho životnímu příběhu i aktuální situaci, ve které se nachází. A když víme, že se například nemá smysl v nějakém případě odvolávat, klientovi to řekneme. Tento přístup nám občas u některých advokátů chyběl, a i proto jsme chtěly vždy jít vlastní cestou.

Nač se specializujete především?

Aneta Mikešková: Dobrý advokát by měl být do jisté míry univerzální, tedy rozumět na určité úrovni většině oblastem práva. Zároveň je ale dobré mít specializaci, ve které opravdu vyniká. To je i náš případ. Jsme schopné pomoci s širokou škálou právních věcí a témat, ale obě jsme například velmi zkušené v oblasti nemovitostního práva, kterému se věnujeme dlouhé roky. Věnujeme se všemu od převodu vlastnictví, zápisu či výmazu věcných břemen až po zástavní práva.

Petra Mlejnková: S tím možná souvisí také to, že se hodně věnujeme smlouvám a jsme v nich vážně dobré. Což je trochu paradoxní, protože advokáti se většinou smlouvám věnují neradi a spíš je zatěžují. My to máme naopak, smlouvy řešíme rády.

Aneta Mikešková: A pak máme každá ještě další oblasti, na které se specializujeme. U mě je to především obchodní právo a vymáhání pohledávek, Petra se hodně věnuje trestnímu a rodinnému právu, tedy rozvodům, předmanželským smlouvám a všemu s tím spojenému.

Kdo se na vás může obrátit? Firmy, podnikatelé, například developeři, nebo spíše jednotlivci z řad občanů?

Aneta Mikešková: Vlastně prakticky všichni, kteří potřebují advokátní služby. Mezi našimi klienty jsou jak fyzické osoby, pro které řešíme třeba nákup či prodej nemovitosti, rozvody, nebo i trestní kauzy, tak firmy nebo obce. Naším typickým klientem je třeba realitní kancelář, která potřebuje přípravu a kontrolu smluv.

Když někdo potřebuje rozdělit parcelu, potom jednu část prodat nebo darovat, dá se celý proces nějak zjednodušit, zkrátit, urychlit?

Aneta Mikešková: Celý proces rozdělení a převodu pozemku lze vyřešit v podstatě v jednom kroku. Než k němu ale budete moci přistoupit, je potřeba zajistit především geometrický plán, který vyznačí, jakým způsobem dochází k rozdělení pozemku. Také musíme

Zároveň už dnes mnohem více lidí nebere předmanželskou smlouvu na lehkou váhu. To je možná způsobené i tím, že hodně z nich podniká, a chtějí tak chránit jak sebe, tak své partnery. Vstupují tedy raději do manželství v takzvaném režimu odděleného jmění.

zajistit souhlas příslušného stavebního úřadu s dělením pozemku, pokud bude potřeba. Když budete obě tyto listiny mít k dispozici, už stačí „jen“ sepsat převodní smlouvu, ať už darovací, nebo kupní. K ní jako nedílnou součást připojíte originál geometrického plánu a zanesete na příslušné katastrální pracoviště. A máte hotovo! Katastr pak v rámci jednoho katastrálního řízení rozdělí pozemek dle geometrického plánu a zároveň zapíše k některému z rozdělovaných pozemků nového vlastníka dle převodní smlouvy.

Co lze očekávat od digitalizace katastru? V čem vaši praxi pomůže?

Aneta Mikešková: Digitalizace katastru probíhá už několik desítek let. Postupně se elektronizovaly výpisy, digitalizovaly katastrální mapy a napojovaly základní registry. Nynější dokončení digitalizace tedy není tak revolučním skokem, ale některé výhody samozřejmě přináší. Možnost podávat návrh na vklad a ohlašovat změny údajů online, tedy z domova či z kanceláře, nám bezesporu ušetří nějaký čas. Navíc při online podání dojde k úspoře peněz, jelikož poplatek za tento typ podání není 2000 Kč, nýbrž nově 1600 Kč.

Zajímá vás také rodinné právo. S tím souvisí, žet, i rozvody, kterých u nás přibývá, údajně každé druhé manželství končí rozchodem. Znamená to, že advokáti mají také čím dál tím více práce?

Petra Mlejnková: Dá se to tak bohužel říct. Alespoň ve své práci ten nárůst rozvodů v posledních měsících registruji poměrně jasně.

A asi to odpovídá statistikám, které o vysoké rozvodovosti hovoří.

Roste dnes význam předmanželských smluv?

Petra Mlejnková: Určitě. Zároveň už dnes mnohem více lidí nebere předmanželskou smlouvu na lehkou váhu. To je možná způsobené i tím, že hodně z nich podniká, a chtějí tak chránit jak sebe, tak své partnery. Vstupují tedy raději do manželství v takzvaném režimu odděleného jmění. Což je určitě rozumné, a podnikatelům a podnikatelkám to mohu doporučit. Kromě této ochranné funkce to pak má samozřejmě i praktický význam u případného rozvodu. Protože když se manželé rozvádějí, velmi často se hádají buď o děti, nebo o majetek.

A není vám z řešení složitých partnerských vztahů někdy smutno?

Petra Mlejnková:

Občas ano. A to především v případech, kdy se rozvod negativně dotýká dětí. Často se bohužel stává, že rodiče nechápou, že jejich největší prioritou při rozvodu by měly být zájmy jejich dětí. Mnoho rodičů si myslí, že při rozvodu jde o to vyhrát, porazit toho druhého. Ale při rozvodu není ani vítězů, ani poražených. A už vůbec není vítěz ten rodič, který u soudu získá dítě do výlučné péče. A není poražený ten, kdo ho nezíská. Občas mi rodič v kanceláři říká, že nesnese, aby v rozsudku bylo napsáno, že jeho protějšek dostává dítě do výlučné péče. Že by to byla prohra, že by mu dítě soud nebo expartner vzal. Tak to ale není. Takovým rozhodnutím soudu vám nikdo dítě nebere, neztrácíte žádná

práva. Když soud rozhodne o svěřeni dítěte do výlučné péče jednoho z rodičů, zpravidla upraví i formu styku druhého rodiče s dítětem. A to může být různé, často to pak v realitě dokonce odpovídá takzvané střídavé péči, kdy se rodiče střídají například po týdnů.

Jak často se vám stane, že řešíte rozvod, kde se partneři na všem domluví a rozvodové řízení proběhne bez problémů?

Petra Mlejnková: Upřímně, moc často ne. Většinou se spíš děje to, že rodiče vstupují do rozvodového řízení s tím, že se chtějí dohodnout a nebude mezi nimi žádný problém. Jenže jakmile se začne řešit majetek nebo děti, tak se nějaký problém většinou najde a nekončí to zalité sluncem, jak se na začátku mohlo zdát.

Začínáte si budovat kariéru, jméno, máte plány a vize. Nač se nejvíce těšíte?

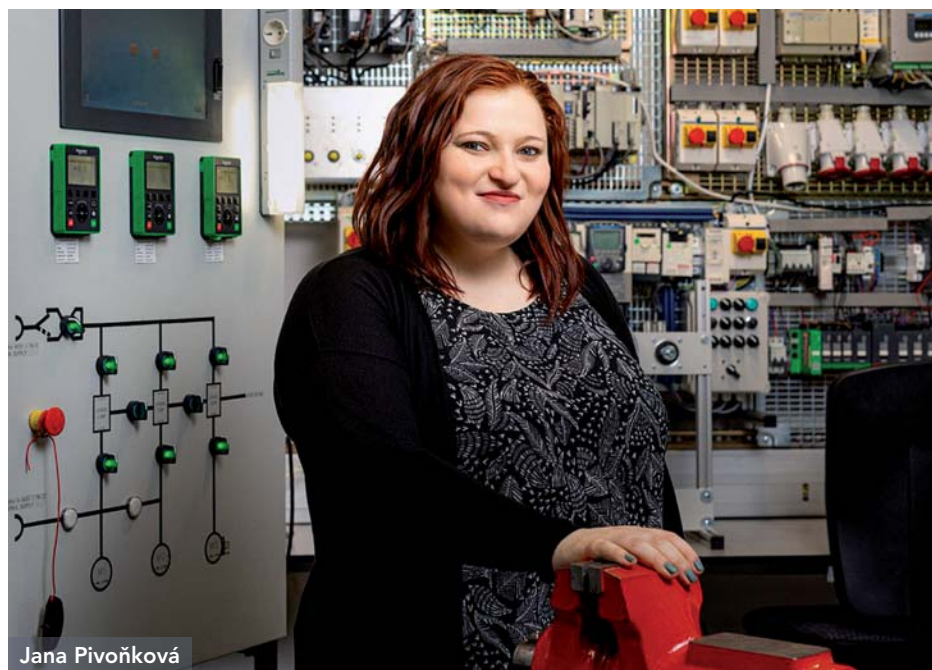
Aneta Mikešková: Jsme ve fázi, kdy jsme nadšené především z pozitivní zpětné vazby. Když nám klient napíše, že jsme mu pomohli a že se na nás v případě potřeby znovu obrátí. Když nám poděkuje a doporučí někomu dalšímu. A těšíme se samozřejmě na nové klienty. Máme, myslím, velkou výhodu v tom, že jsme malá začínající kancelář, která má ale zároveň hodně zkušeností. Když k nám klient přijde, tak se mu věnujeme my jako advokátky. V uvozovkách ho neodbydeme koncipientem (pozn.: nic proti koncipientům), ale řešíme jeho případ osobně, což mnoho klientů vítá. A jsme flexibilní, rády vyrazíme do terénu. Například když převádí nemovitost starší imobilní rodič na své dítě, sedneme do auta a pojedeme podepsat smlouvy a ověřit podpisy přímo k nim, a ušetříme jim tak mnohdy časově náročnou návštěvu úřadu. Nejsme zkrátka jen advokátky z kanceláře a zasedačky.

za odpovědi poděkovala Eva Brixl
www.akmmlegal.cz



Někdy mě lidi mají tendenci zkoušet, jestli svému oboru opravdu rozumím

Jana Pivoňková, specialistka na elektrické pohony a robotiku ze Schneider Electric, patří mezi nízké procento žen, které studují technické obory na českých vysokých školách. Při studiu magisterského oboru na VUT v Brně zároveň už skoro dva roky zvládá práci na plný úvazek ve jmenované mezinárodní společnosti, která se specializuje na řešení pro průmyslovou automatizaci a energetický management. Jaké to je mít povolání, které je v současnosti stále ještě považováno spíše za ryze mužskou záležitost? Stoupá prestiž ženy, již učarovala technika? Je víc zajímavá pro ostatní než třeba módní návrhářka? Stojí mnoho úsilí být dobrá v tak úzké specializaci? A má smysl se takovými otázkami vůbec zabírat?



Jana Pivoňková

Jaká byla vaše cesta do společnosti Schneider Electric?

Byla to vlastně náhoda. Tehdy na jaře roku 2021 jsem hledala práci při škole kvůli praxi a přivýdělků. Do Schneider Electric jsem původně ani necítila, ale z popisu pozice bylo jasné, že by to mohlo sedět k tomu, co studuji. Přihlásila jsem se, vyšlo to a zůstala jsem. Nejdřív jsem byla dva roky brigádník, pak jsem ve stejném týmu nastoupila na plný úvazek na pozici aplikačního specialisty pro elektrické pohony a robotiku, kde jsem už bezmála dva roky.

Aplikační specialista pro elektrické pohony a robotiku. Co si pod vaší profesí má běžný člověk představit?

Dělám technickou podporu pro zákazníky, navrhuji pohony pro různá průmyslová zařízení a pomáhám s jejich nastavením. Mezi jednodušší zadání patří třeba nastavení frek-

venčního měniče pro čerpadlo, z těch náročnějších můžu jmenovat dimenzování víceosých kartézských manipulatorů, včetně jejich servopohonů. Je to o tom najít řešení, které bude přesně odpovídat potřebám zákazníka. Má práce je hodně o matematice, logice a fyzice. To mě vlastně bavilo už na škole a jsem ráda, že si s tím můžu „hrát“ i tady.

Tíhla jste vždy k technickému zaměření?

Neměla jsem přesně moment, kdy bych si řekla: budu strojař.

Ale vždy jsem měla blízko k technicky orientovaným předmětům, takže když jsem vybírala střední školu, věděla jsem, že tento směr bude nejlepší cesta. Původně jsem si představovala, že budu konstruktérka, ale nakonec mě osud zavedl až k elektronice.

Schneider Electric se studenty snaží dlouhodobě zapojovat do pracovních procesů a do projektů. V čem je to podle vás přínosné?

Přijde mi fajn, že studenti mají možnost získat pohled na to, jak to vlastně ve firmě funguje. Hlavní výhodu vidím v tom, že získají praxi a mají možnost se naučit cokoli, co přesahuje teorii ze školy. Oni sami zároveň do firmy přinášejí i nějaký jiný pohled na věc.

Nedávno jste se zúčastnila mezinárodního interního školení pro absolventy. Můžete nám o této zkušenosti říct více?

Byla jsem jednou z dvanácti vybraných ze Schneider Electric z celého světa. Další kolegové pocházeli z Thajska, Chile, Indonésie, Dominikánské republiky, Jihoafrické republiky, Číny, Rumunska, Itálie a Německa. Celkově jsme strávili tři měsíce v zahraničí, z toho část ve Vídni, kde máme vývojové centrum na větší frekvenční měniče, a část ve Francii v Pa-cy-sur-Eure, což je francouzská obec v Normandii, kde se vyvíjí menší frekvenční měniče. Každý den jsme procházeli různými školeními, jak technickými, tak marketingovými. Prakticky jsme si zkoušeli práci s frekvenčními měniči na strojích a absolvovali jsme exkurze do různých poboček Schneider Electric, včetně logistických center a hlavní pobočky v Paříži.

Co vás během tohoto školení překvapilo?

Zajímavé zjištění bylo, jak se poptávka po produktech Schneider Electric v každé zemi liší. Například když kolegové z Indonésie mluvili o tom, kolik stovek kusů frekvenčních měničů o velkých výkonech prodávají. V Česku se naopak nejčastěji setkáváme s nižšími výkony frekvenčních

Dělám technickou podporu pro zákazníky, navrhuji pohony pro různá průmyslová zařízení a pomáhám s jejich nastavením. Mezi jednodušší zadání patří třeba nastavení frekvenčního měniče pro čerpadlo, z těch náročnějších můžu jmenovat dimenzování víceosých kartézských manipulatorů, včetně jejich servopohonů. Je to o tom najít řešení, které bude přesně odpovídat potřebám zákazníka. Má práce je hodně o matematice, logice a fyzice.

měníčů. Zaujalo mne i to, že z těch dvanácti účastníků nás bylo pět žen, a ty na tom technicky byly kolikrát lépe než někteří muži.

Setkáváte se jako mladá žena s nějakými předsudky, které se týkají vašeho pracovního zaměření? Ono totiž není pro ženy úplně typické...

U nás ve Schneider Electric jsem se nikdy nsetkala s tím, že by někdo řešil, že jsem žena, nebo že bych kvůli tomu nemohla zvládnout práci stejně dobře jako moji kolegové. Na druhou stranu v Česku je to podle mě pořád docela zažité – muži technika, ženy ne. Je to znát hlavně mimo technické prostředí. Když někde řeknu, že studuji strojařinu a pracuji v elektře, často se setkávám se zajímavými pohledy. Když někde řeknu, že studuji strojařinu a pracuji v elektře, často se setkávám se zajímavými pohledy. Někdy mě lidi mají tendenci zkoušet, jestli svému oboru opravdu rozumím, někdy taky musím vysvětlovat, že v práci nejsem jen do počtu. Ale obecně takových případů ubývá.

Na druhou stranu v Česku je to podle mě pořád docela zažité – muži technika, ženy ne. Je to znát hlavně mimo technické prostředí. Když někde řeknu, že studuji strojařinu a pracuji v elektře, často se setkávám se zajímavými pohledy.

Vybavíte si nějakou ne příliš příjemnou situaci?

Náročné to někdy bývá při školeních pro zákazníky, když se postavím před kolektiv složený většinou z mužů. Na začátku u nich vidím nedůvěru, předpokládají, že jim řeknu jen obecnou prezentaci o firmě a že „skutečný“ technik teprve přijde. Chvilí mě některé reakce trápily, ale uvědomila jsem si, že důležité je si to nepřipouštět. Snažím se říkat si, že práci mám kvůli tomu, že to umím, a je jedno, že jsem žena. Na druhou stranu se setkávám s reakcemi zákazníků, kteří to vnímají velmi pozitivně a jsou mile překvapení, že máme v technických pozicích zastoupení i my, ženy.

Čeho si ceníte na svém zaměstnavateli, společnosti Schneider Electric?

Kolegové jsou skvělí, to je něco, co mi práci opravdu zpřijemňuje. I když to není hlavní důvod, proč v práci zůstat, je to určitě vý-



znamná přidaná hodnota. Líbí se mi také, že se Schneider Electric snaží o udržitelnost a ekologické směry. Naše produkty jsou kvalitní, což potvrzují i zákazníci – většinou jsou velmi spokojeni. Díky tomu si stojím za tím, když nabízím nějaké řešení, protože vím, že je dobré.

za rozhovor poděkovala Martina Svitáková

Velikonoční pečivo: symbol svátků jara

Velikonoce se nezapomenutelně blíží a s nimi přichází i čas tradičních pochoutek, jež jsou nedílnou součástí českých svátků jara. Pečivo, které provoní domov a připomíná dětství, je symbolem rodinné pohody a oslav nového života. Dáte si letos mazanec, beránka, perníčky, nebo ochutnáte vše?

Tradiční velikonoční dobroty, jako jsou mazance, jidáše, beránci a další speciality, mají hluboké kořeny v české kultuře. Každý region má své specifické recepty a postupy, které se předávají z generace na generaci. Každá rodina připravuje velikonoční pečivo tak trochu po svém. Jedním z nejstarších symbolů Velikonoc je rozhodně mazanec, sladké kynuté pečivo s rozinkami a mandlemi, jehož vůně neodmyslitelně patří k tomuto svátečnímu období. Velikonoční pečení není jen o výsledném produktu, ale i o procesu samotném. Je to příležitost sejit se s blízkými, sdílet radost ze společně vytvořených pokrmů a prožít nezapomenutelné chvíle. Pro mnoho rodin se stalo pečení velikonočního pečiva příjemnou tradicí, která spojuje generace a udržuje vztahy. „Mezi české velikonoční pečivo rozhodně patří

především třený nebo šlehaný beránek, z kynutého těsta pak mazanec nebo jidáše. V zahraničí jsou populární například cross buns, sladké bocháňky s rozinkami a kořením, které pocházejí z Británie. V Polsku se peče babka, což je kynutý koláč, v Itálii je zase populární colomba pasquale, kynutý koláč s kandovaným ovocem a mandlemi,“ popsal rozšíření velikonočního pečiva v Česku a ve světě Bohumil Hlavatý, výkonný ředitel Svazu pekařů a cukrářů v ČR.

Moderní pekárny a cukrárny nezůstávají pozadu a nabízejí širokou škálu velikonočních dobrot, které spojují klasické recepty s moder-

ními prvky. Je to ideální řešení pro ty, kteří nemají čas nebo zkušenosti s pečením, a přesto si chtějí dopřát tradiční chutě.

Velikonoční pečivo je ale více než jen jídlo, je to symbol tradice, lásky a sdílení. Ať už si letos najdete čas pro vlastní pečení, vyzkoušíte nový recept, nebo si vychutnáte kousek oblíbeného pečiva z místní pekárny, tyto svátky vám dopřejí čas trochu se zastavit a užít si společné chvíle se svými blízkými.

Tematikou pečiva se zabývá projekt Svazu pekařů a cukrářů v ČR nazvaný Chlebový someliér. V jeho čele stojí pekař Stanislav Janíček, který se snaží přiblížit pekařské řemeslo všem

běžným spotřebitelům a díky své profesi pekařského technologa může zájemcům předávat nejrůznější rady a tipy. Chlebového someliéra můžete sledovat na sociálních sítích, jako jsou Facebook (www.facebook.com/profile.php?id=100095554262714) a Instagram (www.instagram.com/chlebovy_somelier).

Svaz pekařů a cukrářů v České republice je potravinářské profesní sdružení, které hájí zájmy firem podnikajících v pekařském a cukrářském oboru a podporuje jejich činnost. V současné době sdružuje 130 členů – pekárny a cukráren, dodavatelů strojního zařízení, surovin či služeb a potravinářských škol. (tz)



Interim manažeři zachraňují firmy

Iva Hovadová je zkušenou interim manažerkou. Nedávno se stala předsedkyní České asociace interim managementu a je vůbec první ženou v čele této asociace, jež letos slaví 15. výročí vzniku. Má více než třicetileté zkušenosti v oblasti managementu v průmyslových společnostech, jako je například Karosa, Iveco, CNH, a podílela se na záchraně firem Tatra Trucks, ESSA Czech, MICo a mnoha dalších malých i středních. Jak charakterizuje obor, který ji přirostl k srdci? O tom jsou následující řádky:



Iva Hovadová

Co vás přivedlo k profesi interim manažerky?

Po celou profesní kariéru jsem měla možnost sbírat velké množství zkušeností z provozu a řízení firem od zajištění materiálu až po finanční obchod a zabezpečování poprodejních servisních služeb, ať u nadnárodních korporací, nebo malých firem. Vzhledem k tomu, že interim management je především o předávání vlastních bohatých zkušeností tam, kde to jednotlivé firmy nejvíce potřebují, ale i o neustálém vlastním vzdělávání a rozšiřování vědomostí, byla profese interim manažerky logickým vyústěním.

Ale interim management stále ještě není v ČR běžným pojmem. Můžete krátce představit, co to vlastně znamená a čím se interim manažeři liší od klasických manažerských pozic?

Interim management je poskytování manažerských kapacit, dovedností a zkušeností na určité, předem definované / dočasné období. Základním znakem interim managementu je nasazení externího zkušeného profesionála v situacích, kdy firma nemá ve svých vlastních zdrojích dostatečné kapacity či dovednosti nebo není možné, případně výhodné, hledat pro danou pozici stálého zaměstnance. Interim manažer vytváří řešení, vede jeho implementaci a má odpovědnost za výsledek. Tedy na rozdíl od některých poradenských firem nekončí poskytnutím rad a doporučení, ale je zapojen do exekutivy dané firmy a do praktického řešení jednotlivých oblastí. Od klasických manažerských pozic nebo poradců se liší i mnohaletými zkušenostmi, které interim manažer nejen uplatňuje, ale i předává lidem ve firmě. Má vysokou kvalifikaci, v mnoha případech i překvalifikaci, která umožňuje rychlé zapojení do téměř jakékoliv situace. Interim manažeři jsou flexibilní a zvyklí rychle reagovat. Jsou připraveni jak na změnu lokality, tak na rychlé nasazení u klienta, a to v řádu dnů. Jsou orientováni více na dosahování cílů a výsledek než na budování vztahů ve firmách klientů.

V čem je největší přínos interim manažerů pro firmy?

Velkým přínosem pro firmy kromě rychlosti nástupu zkušeného odborníka bývá to, že interim manažeři poskytují majitelům i managementu na rozdíl od vlastních kmenových ma-

nažerů nezávislý a nezkreslený pohled na firmu, nemají zájem prosazovat své osobní zájmy na úkor firmy. Interim manažer má za sebou veřejně dohledatelné působení a je závislý na hodnotě svého jména na trhu, což je zárukou jeho kvality.

Důležitá je i zodpovědnost, finanční stabilita, hodnotový žebříček a nezávislost, kdy interim manažer je obvykle již seniorní manažer, který ctí dohodnuté cíle a není závislý na rozdíl od zaměstnanců na okamžité odměně. Kvalitní interim manažer by toto vše měl splňovat a být sám o sobě zárukou, že problém ve firmě skutečně vyřeší. Proto má naše asociace také etický kodex, který tyto principy a zásady obsahuje. Interim manažeri v asociaci jej musí akceptovat, ctít a uplatňovat.

Kdy si firmy především najímají interim manažery?

Podle účelu lze interim management rozdělit na tři základní kategorie, a to substituční, projektový, změnový/krizový.

Substituční interim management je náhrada manažera nebo experta v organizační struktuře společnosti, a to na určitou přechodnou dobu např. z důvodu nemoci kmenových manažerů, okamžité výpovědi, mateřské dovolené. Projektový interim management je vhodný pro situace, kdy společnost realizuje nějaký specifický či náročný projekt, k jehož vedení nemá dostatek vlastních manažerů nebo nemá potřebné kompetence na zajištění. Může jít například o implementaci nových technologií či informačního systému a s tím související aktivity, stěhování výroby, výstavbu nového závodu, akvizice nové společnosti, ale i mnohem menší projekty jako nastavení nových procesů, reportingů, interní rozvoj firmy či zaměstnanců atd.

Změnový interim management je využíván v situacích, kdy podnik nebo jeho majitelé potřebují provést určité výraznější změny svého fungování v relativně krátkém časovém období. Jde například o významné rozvojové změny strategie, fúze, přípravy na prodej firmy, zvládnání či přípravu nástupnictví, ale i krizové či transformační řízení. Často jde o změny problematického stavu, ve kterém se společnost nachází, až po řešení krizových stavů společností.

Základním znakem interim managementu je nasazení externího zkušeného profesionála v situacích, kdy firma nemá ve svých vlastních zdrojích dostatečné kapacity či dovednosti nebo není možné, případně výhodné, hledat pro danou pozici stálého zaměstnance.

Na vašem webu se zmiňujete o široké škále oborů, ve kterých interim manažeri působí. Které sektory nejčastěji využívají tyto služby?

Interim manažeri působí v celé škále oborů od průmyslu přes farmacii, logistiku, obchod, služby až po zdravotnictví, ale nelze zde vy-



jménovat zdaleka všechny obory a oblasti. Nejvíce projektů je logicky z oblasti automotiv, logistiky, strojírenství. A souvisí to s vysokým podílem průmyslu v České republice, a jeho složitou situací, a současně také s nedostatkem odborných kapacit v těchto oborech.

Jak probíhá výběr a nasazení interim manažera do firmy a na co by si majitelé nebo manažeri při výběru měli dát pozor?

Interim manažer musí samozřejmě splňovat odborné a kvalifikační předpoklady pro danou oblast, být zkušeným profesionálem s prokazatelnými výsledky v různých odvětvích a sektorech. Podnika-

tel, majitel či management by si měl vždy jako první krok ověřit, jaké má interim manažer reference a zkušenosti, nevybírat dle nejnižší ceny, která zcela určitě nebude odrážet kvalitu interim manažera. Na trhu jsou i tzv. volní manažeri, ale ti to nemají vždy dostatečné zkušenosti s prací interim manažera. Určitou jistotou je dát na doporučení nebo vybírat ze členů naší asociace. Na webu asociace je uveden pře-

hled všech členů i s kontakty a referencemi. Na trhu jsou i provideři, kteří vám interim manažera mohou nabídnout, ale i tady se vyplatí obezřetnost při výběru konkrétní osoby. Někteří interim manažeri mají osvědčení o profesní způsobilosti, které uděluje Česká asociace interim managementu. Certifikát interim manažera potvrzuje vysoký stupeň odbornosti, víceleté zkušenosti i úspěchy v oblasti interim managementu, a dává tak držitelům větší prestiž. Certifikovaný interim manažer disponuje dostatečnými znalostmi a praxí, které byly ověřeny kritickou oponenturou zástupců profesní komunity. Certifikace společně s autorizací oboru interim management, kterou České asociaci interim managementu jako jedinému subjektu udělila Hospodářská komora ČR, je nejvyšším možným oficiálním potvrzením kvality interim manažerů v naší zemi. Proces nasazení interim manažera do firmy pak může proběhnout velmi rychle, ale na počátku je potřeba ujasnit si a konkretizovat zadání a cíle spolupráce a také pochopitelně formu a odměnu.

Funguje spolehlivě interim management při velkých problémech, kdy už jde o krizové řízení nebo reorganizaci?

Jde o situaci, kterou vlastníci či management nejsou schopni svými silami zvládnout, a to ani za pomoci externích poradců, konzultantů či



Iva Hovadová s kolegou z CAIM Jánem Dolejšem obdrželi v roce 2022 certifikát o autorizaci oboru interim management od tehdejšího prezidenta Hospodářské komory ČR Vladimíra Dlouhého

mentorů. Situace proto vyžaduje rychlý efektivní exekutivní zásah. Tady musím uvést, že interim manažeři z CAIM pomohli již stovkám firem, mnohým zachránili i jejich existenci. Pro většinu krizových situací je typické opomenutí nebo bagatelizování symptomů přicházející krize. Ta má často příčinu v selhání strategie nebo neexistující strategii společnosti. Viditelně se projevuje problémy v oblasti obchodu (od poklesu tržeb až po nespokojenost zákazníků) přes negativní vývoj rozvahy a výsledovky až po chybějící cash-flow, případně až po stádium předlužení, insolvence. V těchto situacích je pro odvrácení negativního vývoje nutné požádat o pomoc včas, což z našich zkušeností většina firem odkládá, a dostává se poté do stavu, který je obtížně řešitelný, v mnoha případech i majitel o firmu přišel. Pozdní angažování interim manažera v těch horších případech je poslední šancí před nástupem insolvenčního správce. Případně následně angažovaný interim – krizový manažer nebo tým interim manažerů zabezpečuje chod firmy i v průběhu insolvence ve spolupráci s insolvenčním správcem.

Mnoho podnikatelů se obává vysokých nákladů na interim manažery. Jak byste těmto obavám čelila? Může interim manažer ve výsledku firmě ušetřit prostředky?

Obecně náklady na interim manažery nepřesahují náklady na kmenové zaměstnance i přesto, že na první pohled mohou působit jako vysoké. Interim manažer má ve své nabídce již zahrnuté

kompletní náklady na angažování v dané firmě, tzn. nejen svoji odměnu, ale například automobil, počítač, telefon atd. Oproti tomu pro běžného zaměstnance je nutné zahrnout mj. náklady na mzdu, odvody, dovolenou, zaměstnanecké benefity, služební vůz, zaškolení, vzdělávání, příp. hodnotu odstupného. Interim manažer navíc přináší do dané firmy určitou hodnotu svými zkušenostmi a znalostmi, kdy definovaný cíl je mnohem rychleji a efektivněji dosažen. Veškeré tyto faktory mají samozřejmě pozitivní vliv na celkovou úsporu finančních prostředků, v neposlední řadě také na reputaci a obchodní pozici.

Jakým způsobem interim manažeři zajišťují, že jejich práce má dlouhodobý dopad i poté, co jejich angažmá skončí? Jak předdávají know-how?

Interim manažeři předávají mnoho znalostí a zkušeností jak majitelům firem, tak spolupracujícím kmenovým pracovníkům v rámci svého působení ve firmách. Obvykle jsou interim manažeři v rámci jednotlivých projektů zpracovávány různé dokumenty, návrhy řešení a akční plány, které slouží nejen pro definici cílů a stanovení postupů, ale po ukončení mise

Certifikace společně s autorizací oboru interim management, kterou České asociaci interim managementu jako jedinému subjektu udělila Hospodářská komora ČR, je nejvyšším možným oficiálním potvrzením kvality interim manažerů v naší zemi.

jsou k dispozici majitelům a managementu k dodržování nastavených principů, aktivit a činností. V některých případech probíhá i po ukončení exekutivní části určitá forma podpory, mentoring majitelů či managementu nebo jen neformální konzultace potřebných témat.

Potýkáte se s tím, že firmy neví, co interim management je a jak funguje, a jak by jej mohly využít?

Povědomí v ČR se zlepšuje mimo jiné i tím, jak přibývá případů, kdy interim manažer úspěšně splní svou misi a firmě pomůže v jejích potížích nebo záměrech. Zaměřujeme se ale také na osvětu. Posláním asociace je zvyšovat povědomí o interim managementu. Připravujeme semináře a workshopy, publikujeme a předáváme mnoho informací a zkušeností, které jsou důležité pro úspěšné řízení firem a ponaučení se z chyb pro majitele i management firem. Ve spolupráci s Hospodářskou komorou ČR jsme vytvořili sekci o interim managementu na komorovém portálu to-mas.cz (to-mas.cz/interim-management). Tam je možné učinit i první krok k využití služby interim managementu nebo k získání bezplatné konzultace zadáním svého požadavku. Samozřejmě spoustu informací máme také na webu CAIM (www.caim.cz).

Když končíte svou misi v určité firmě, není vám líto, že v „tom nejlepším“ odcházíte?

I když je každá mise obvykle pouze na předem definované období, velkou satisfakcí je právě to, že se podaří ve firmě nastavit vše potřebné, často danou firmu zrevitalizovat, nebo se i podílet na její záchraně. Je skutečně standardem, že „v tom nejlepším“ interim odchází a předává firmu do standardního režimu, ale je velmi příjemné se následně setkat s majiteli nebo managementem, který ještě zpětně pozitivně hodnotí realizovanou misi, společné aktivity a působení. S některými jsme skutečně následně v dlouhodobém kontaktu.

Nechtěla byste být někdy třeba designérkou nebo dámskou krejčovou?

Ač jsem nikdy o těchto profesích neuvažovala, práce designérky i dámské krejčové potřebuje vysokou kreativitu a zahrnuje také celou škálu dovedností od odborných, technických až po psychologii či komunikaci. V tom by bylo možné najít i některé společné rysy. A důležité je především, a to platí pro každou profesi a dobře odváděnou práci, aby vás bavila. A práce interim manažerky je nejen odpovědná, pestrá, ale i velmi zajímavá.

za odpovědi poděkovala Eva Brixi ■■■

Bylinky pomohou i v případě lymfské boreliózy

Lymfská borelióza je infekční onemocnění, které způsobují bakterie Borrelia burgdorferi, Borrelia garinii a Borrelia afzelii. Nejfrekventovanějším přenašečem je klíště obecné, jde o nejčastější onemocnění přenášené klíšťaty na našem území. Infikována mohou být všechna vývojová stádia klíšťat, která parazitují na člověku. Pravděpodobnost přenosu infekce je přímo úměrná délce sání krve. Zdrojem onemocnění může ale být i krev sající hmyz, jako například komáři a muchničky.

V České republice se vyskytuje několik kmenů boreliových bakterií, každý z nich může vyvolat jiné příznaky a každý také rozdílně reaguje na antibiotickou léčbu. Inkubační doba infekce je 4–7 dní, během nichž se mohou (ale nemusí) objevit prvotní příznaky. Nejčastěji jde o červenou skvrnu, tzv. erythema migrans, v místě zakousnutí klíštěte. Skvrna se může dále šířit nebo zvětšovat, často dochází k jejímu vyblednutí ve středové části. Rozšířenou nákazu následně provázejí další příznaky podobné klasické chřipce s horečkou, třesavkou, únavou i celkovou slabostí, včetně bolesti svalů a kloubů. Nebyvá rýma ani kašel, teplota není příliš vysoká. Příznaky v této fázi mohou

někdy být také neurologického charakteru – patří sem bolesti hlavy, ztuhnutí šíje, bolesti za krkem nebo v zádech, mravenčení, poruchy citlivosti a hybnosti či nejrůznější obrny. Objevit se mohou kardiovaskulární příznaky, včetně dušnosti a stavu připomínajícího infarkt myokardu. Navíc se na nose, uších nebo bradavce může vyskytnout modrý uzlík, tzv. boreliový lymfocytom.

Nejtěžším stádiem nemoci je chronická infekce, během níž se tělo nedokáže bránit běžným nákazám, aktivují se herpetické viry a přidávají se další onemocnění. Mohou se také aktivovat autoimunitní choroby. Následkem dlouhodobého působení na nervovou soustavu vznikají bolestivé neuropatie. Dochází k chronickému zánětu mozku s nefunkční krátkodobou pamětí, poruchami soustředění i prostorové orientace. Výsledný stav může být podobný roztroušené skleróze. Borelióza postihuje také pohybový aparát s příznaky podobnými revmatoidní artritidě – bolest páteře a kloubů, ztuhlost, bolestivé otoky nebo výrůstky na kloubech. Borelióza je navíc pokládána za původce dalších vážných onemocnění, jako je chronický únavový syndrom nebo roztroušená skleróza.

Léčbu boreliózy je důležité zahájit co nejdříve, protože pokud onemocnění není odhaleno,

může přejít do chronické formy. Během ní dochází k postižení jednotlivých orgánů (kloubů, nervů, kůže, srdce). Choroba není smrtelná, její projevy jsou ale urputné a nemocného často uvedou do stavu dlouhodobé pracovní neschopnosti, nebo dokonce invalidního důchodu. Perspektiva úplného uzdravení je často závislá na stádiu, v němž se choroba začne léčit. V počátečním stádiu se pohybuje kolem 90 %, u chronických forem pak okolo 30 % uzdravených.

Klasická léčba boreliózy se uskutečňuje pomocí antibiotik, ale pomoci si můžeme také přírodními výtažky z bylin či pupenů rostlin tzv. gemmoterapeutiky. Tinktura z pupenů topolu pomáhá očistit tělo od borelií a ve většině případů nastává brzy úleva. Únava při borelióze bývá často způsobena napadenými játry, a tam pomáhá jalovec, ostropestřec či rozmarýn. Při řešení problémů s pohybovým aparátem (záda, klouby) je několik tinktur, které mohou pomoci, například olše, třezalka, borovice nebo vrba. Při napadení zraku je perspektivní borůvka a schizandra. Pro pokročilá stádia, kdy je zasažena nervová soustava, se využívají bylinky jako bělotrn, třezalka, olše a javor babyka.

**Mgr. Jarmila Podhorná,
majitelka firmy NADĚJE**

INZERCE



Mgr. Jarmila Podhorná

KÚRA K24 a pokračovací K24a

BORELIÓZA

onemocnění přenosné klíšťaty, komáři, muchničkami a jiným hmyzem
příznaky: velká únava, bolesti kloubů a zad, nervové někdy i zrakové problémy



Doplňek stravy

Většina z nás si pamatuje na okamžik, kdy po procházce přírodou se jim na některém místě na těle přichytilo klíště. Obavy většiny z nás, zda-li klíště není nějak infikováno, jak jej správně odstranit apod. jsou jistě na místě. Onemocnění o kterém se v posledních letech často hovoří a které je přenašeno různými druhy hmyzu, nejčastěji klíšťaty je právě **lymská borelióza**. Letos tomu nebude jinak, neboť již nyní hygienici varují na různé lokality, kde výskyt infikovaných klíšťat je přemnožen a hrozí onemocnění nejen klíšťovým zánětem mozku, ale také **lymskou boreliózou**. Onemocnění lymfskou boreliózou, může mít těžké důsledky a následky pro organismus na celý život.

Jak se bránit?

Antibiotika, která zabírají na tuto nemoc nelze brát dlouhodobě a proto je o to lepší, že je možná a účinná pomoc v bylinných prostředcích, zvláště gemmoterapeutikách. Hlavním prostředkem je tinktura zhotovená z topolu, kterou je možno doplnit také tinkturami, jež pomáhají při konkrétních problémech. Výsledky ukazují, že užívání tinktur působí dokonce i jako dobrá prevence.

Objednávky a informace
na tel. 582 391 207, 582 391 254
NADĚJE - Mgr. Jarmila Podhorná
798 46 Brodek u Konice 3,
Česká republika
e-mail: objednavky@nadeje-byliny.eu
www.nadeje-byliny.eu

Jak okusit kousek tradice



Jarmila Janurová

Co nového se objevilo ve vaší nabídce?

Rozšířili jsme výrobu perníčků s kresbou pomocí štětečků a potravinářského barviva na zaschlé bílkové polevě. Kresba se využívá na všechny druhy a velikosti sladkostí, mohou tak vznikat obrázky s nejrůznějšími motivy. Je to zase oživení naší produkce.

Perník k české kotlině patří. Své kořeny zapustil hluboko. A na milovníky perníčků vsadila už před lety Jarmila Janurová. Do perníkového podnikání se pustila, aniž tušila, jaké to vlastně bude dobrodružství. Postupně rozšiřovala výrobní prostory, přibírala zaměstnance. Vystupovala na televizní obrazovce, několikrát ji mohli slyšet posluchači rozhlasu. Věhlas firmy JaJa Pardubice rostl, perníčky sbíraly ocenění v soutěžích. Paní Jarmila přidala k sortimentu vánoční cukroví i české buchtu. Vítila četné návštěvy, exkurze i obchodníky. Když se objevil covid, byla to rána. Ekonomika se rozhoupala, zákazníci nevěděli, či jsou. Osobní komunikace se zhroutila, mnohé akce se rušily. Musela začít propouštět. Samozřejmě s nelehkým srdcem. Vždyť firmu nejen založila, ale stále pořád s velkou vizí vedla, vychovala i mnoho zručných pomocnic. Nevzdala se. A vymýšlí nové a nové perníčky. Přesto, že čas jí napsal do letošního kalendáře věk, jemuž byste těžko uvěřili. Stále společnost řídí, stále nakupuje, účastní se výroby, maluje perníčky. Zásoba její energie je nevyčerpatelná.

Proměnily se během posledních deseti let chutě a nároky spotřebitelů?

Řekla bych, že moc ne. Když někomu něco chutná, zůstává u toho, vrací se. Naše rodinná firma patří mezi ctitele tradice, ale perníčkům jsme už dávno dali nový rozměr a udělali jsme z nich moderní mlsání, což jsou hlavně naše proslavené perníkové dezerty a minidezerty.

Velkou část objemu vaší práce tvoří zakázky pro firemní zákazníky. Co si právě tato klientela objednává nyní na jaře?

Velmi časté jsou objednávky s firemními logy, které se snažíme věrně vykreslit na cuk-

rářskou hmotu, a tu pak umístíme na žádaný tvar perníku a dozdobíme bílkovou polevou. Stejným způsobem využíváme perníkové dezerty, kde se logo nachází na dezertu politém čokoládovou polevou. Tento způsob zdobení je velmi náročný a hodně těžko se hledá odbornice-zdobička, která dokáže se štetci mistrně pracovat a vytvořit krásný výrobek.

Blíží se velikonoční svátky, v našem výrobním programu máme mnoho různých výrobků s touto tematikou. Ploché i plastické krasličky různých velikostí a provedení, zajíčky, slepičky, beránky, kohoutky, košíčky, misky s plastickými kraslicemi. I to je inspirace pro firemní odběratele.



Budete péct také mazance, jidáše nebo beránky?

Což o to, určitě by nás to bavilo a zcela jistě by byl odbyt. Ale upřímně se musím přiznat, že na pečení mazanců a beránků z kynutého těsta už nám nezbyvá výrobní kapacita.

Chystáte se též na oslavu perníkového umění v Pardubicích. S čím letos mohou milovníci krásného řemesla počítat?

Po Velikonocích, tedy přesněji 8. května, se chystáme na Slavnosti perníku na zámku v Pardubicích. Ve dvou prodejních stáncích chceme předvést velkou přehlídku našich produktů, nebudou chybět ani perníkové minidezerty v kazetách různých velikostí. Tyto slavnosti se každoročně opakují a těší se velké oblibě. Věřím, že nám bude přát počasí a že návštěvnost bude velká. A že si zde také každý vybere a ochutná.

Vystupujete jako rodinná firma, jejíž mistrovství obdivují děti, rodiče, babičky a dědečkové. Lze ale ještě vůbec v tak tradiční disciplíně, jakou je perníkářství, něco nového vymyslet?

Věřte nevěřte, dá. Nápadů mám stále dost, spíše čekají na vhodnou dobu, kdy je zařadíme do našeho sortimentu. Až vzroste chuť lidí ví-



ce utrácet za sladké pokušení, až zase budou veselejší, až ekonomika země poroste a kupní síla nabere dech.

Jsme známí výrobci zdobeného perníku, perníkových dezertů, perníkových minidezertů, výrobků z cukrářské hmoty, svátečního cukro-

ví a také českých buchet. Před Velikonocemi zdobíme i perníkové dezerty a dortíčky tak, aby připomínaly jarní svátek, a zde je příležitostí, jak uplatnit nápady, stále dost.

ptala se Eva Brixi

Když domov chutná lépe než celý svět

Tu nejlepší čokoládu máme odjakživa u nás doma. To je podtitul nové plněné čokolády od Ajala. Tato brněnská čokoládovna už od svého vzniku o sobě říká, že navazuje na prvorepublikovou čokoládovou tradici, kdy jsme byli třetím až pátým největším producentem čokolády na světě. Na tuto tradici odkazuje svými obaly, nyní se ale k Česku hlásí i čokoládou, kterou naplnila ryze českými chutěmi.

„Chceme ukázat, že skvělé chutě jsou i u nás a není nutné kopírovat něco, co už někdo jiný vymyslel. Vzali jsme proto pro Česko tradiční ingredience a naplnili jimi naši mléčnou čokoládu a výsledkem je originál, ze kterého by mohli být nadšení i v Dubaji,“ ve vtipu představil novinku v sortimentu Filip Teplý, zakladatel Ajaly a autor receptury Staročeské čokolády.

Nová Staročeská čokoláda od Ajala je jejich vůbec první plněná čokoláda, ale důležité je, že je to stále čokoláda. Nikoliv pochoutka s čokoládou. Ajala pořád pracuje se svou výběrovou čokoládou, kterou vyrábí přímo z kakaových bobů, jen jí dodává díky náplni

další chutě a struktury. To nejlepší z babiččiny koláčů zkrátka schovali do jemné mléčné čokolády. Náplň z vlašských ořechů, višní, máku a medu vás přesvědčí, že za dokonalou chuť nemusíte do světa.



Čokoládová manufaktura Ajala Chocolate vznikla v roce 2014 v Brně a produkuje 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. 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. Čokolády můžete ochutnat i ve vlastní prodejně Ajala v Brně na Husově.

V létě 2016 získala významné ocenění – 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 přezdívala jídelní Oscaři. (tz)

Duševní zdraví zaměstnanců je v UNIQA prioritou



Lucie Beránková a Andrea Skyvová

Díky podpoře finanční skupiny UNIQA se do Česka a na Slovensko dostal v loňském roce celosvětově známý Kurz první pomoci pro duševní zdraví. Prostřednictvím slovenské Ligy za duševné zdravie se v obou zemích vyškolilo tímto kurzem bezmála 90 odborníků z řad zaměstnanců UNIQA, kteří se naučili, jak lépe zvládat duševní nepohodu a svými znalostmi mohou nyní pomáhat nejen sobě, ale i svým kolegům a blízkým. Tím se UNIQA stala i prvním zaměstnavatelem na trhu s certifikátem První pomoci pro duševní zdraví. A tuto aktivitu ocenila i Severská obchodní komora (Nordic Chamber of Commerce).

Proškolení zaměstnanci finančního domu UNIQA nyní umí pomáhat sobě, ale i druhým získat lepší duševní zdraví. V kurzu se naučili, jak poskytnout sobě, svým kolegům, přátelům či rodině první pomoc v případě, že oni nebo jejich blízcí zažívají duševní nepohodu. Současně také šíří povědomí o ochraně psychického a mentálního zdraví.

Proč UNIQA kurz podpořila a je hrdým držitelem certifikátu První pomoci pro duševní zdraví? Vzhledem k tomu, že ekonomicky aktivní segment tráví v práci i 70 % dne, jsou to často právě kolegové, u nichž si lze všimnout známek narušení duševní pohody a potřeby pomoci.

„Pro nás v UNIQA je celková pohoda zaměstnanců opravdu prvořadá. Všechny naše interní aktivity směřujeme k tomu, aby naši lidé byli nejen pracovním motivovaní, ale cítili i lidskou oporu, že mohou dobře skloubit pracovní a osobní život. Sama samozřejmě vím, že těžší jsou období, kdy nemáme věci plně pod

kontrolou, jak bychom chtěli. Osobně jsem velkou podporovatelkou péče o mentální pohodu, sama jsem i Kurz první pomoci pro duševní zdraví absolvovala. O to víc mě těší, že naši aktivitu ocenila i odborná veřejnost a jsem hrdá na tento úspěch. Do kurzu se hlásí stále další kolegové, vytvořili jsme komunitu

těch neaktivnějších, kteří se pravidelně scházejí, sdílejí si své poznatky a novinky a zajímavosti v oboru, a díky tomu se stále ve svém umění zdokonalují,“ řekla k prvnímu místu v soutěži Diversity Awards – v kategorii korporáty členka představenstva UNIQA Ganna Pidgorna, odpovědná za lidské zdroje, značku a udržitelnost, a dodala: „Absolventi kurzu jsou pro mě ‚zlatými dušemi‘ naší firmy a průvodci pro ty, kdo mohou v těžší situaci ocenit jejich povzbuzení a pomoc.“

Kurz první pomoci pro duševní zdraví přináší absolventům nejen cenné znalosti, ale především jim pomáhá pochopit hlubší význam péče o psychickou pohodu, poznat sebe samé. Klíčovou součástí programu je seberegulace – účastníci se učí nejprve pracovat se svými vlastními emocemi a stresem, aby následně mohli efektivně podporovat své kolegy, členy rodiny nebo své přátele.

Program první pomoci pro duševní zdraví (MHFA) vznikl před více než 20 lety v Austrálii. Dnes je to celosvětově uznávaný program využívaný ve více než 30 zemích. Jeho ambasadory jsou například bývalá první dáma USA Michelle Obamová, umělkyně Lady Gaga nebo princ a princezna z Walesu.

Duševní zdraví trpí v posledních letech více

V posledních letech se v České republice zvyšují počty diagnostikovaných duševních a psychických onemocnění. Alarmující je situace u mladých lidí. Určitě velký nárůst přineslo období covidové pandemie; Národní ústav duševního zdraví v roce 2017 například udával, že v Česku trpí depresí zhruba 4 % obyvatel. V roce 2020, tedy v prvním covidovém období, to už byl trojnásobek. Nepříznivě se podepsaly na duševním zdraví populace i válka na Ukrajině nebo ekonomický propad s extrémní inflací. Podle Eurobarometru mělo více než 46 % obyvatel zemí EU v posledních 12 měsících nějaký psychiatrický problém, depresivní



pocit či úzkosti. V ČR je duševní diagnóza druhou nejčastější příčinou přiznání invalidity. Přitom kapacity psychologických a psychiatrických specialistů jsou dramaticky přetížené a čekací doby pro lidi s akutní potřebou pomoci neúnosně dlouhé.

I proto v minulosti podpořila UNIQA online kurz pro rodinné příslušníky osob s duševním onemocněním nebo poruchou chování, jenž byl rovněž připraven slovenskou Ligou za duševní zdraví. Kurz pomůže blízkým nemocného poznat jeho nepohodu, naučí, jak ho podpořit a jak s ním komunikovat.

Duševní choroby mohou vést při závažném průběhu až k invalidizaci postiženého. „V souvislosti s nepříznivým vývojem v této oblasti jsme rozšířili v životním pojištění pojistnou ochranu v případě invalidity o všechny těžší psychické diagnózy,“ informovala Eva Trajboldová, manažerka produktů pojištění osob.

„V UNIQA si uvědomujeme, že duševní zdraví je stejně důležité jako to fyzické. Proto nejenže aktivně podporujeme vzdělávání našich zaměstnanců v oblasti první pomoci pro duševní zdraví, ale také vytváříme prostředí, kde se mohou cítit bezpečně a otevřeně hovořit o svých obtížích. A stejnou kulturu se zároveň



snažíme přenést i za hranice naší společnosti – podporujeme osvětu mezi našimi klienty i širokou veřejností, boříme tabu studu z duševní nepohody, sdílíme různé tipy pro aktivní a zdravý životní styl, který pomáhá udržet i zdraví duševní. Ocenění ze strany Nordic Chamber of Commerce je pro nás důkazem,

že jdeme správnou cestou, a motivací pokračovat v našem závazku k odpovědnému a udržitelnému přístupu ke zdraví v pracovním i společenském kontextu,“ upozornila Ganna Pidgorna na skutečnost, že oceněná aktivita nemá dopad pouze na zaměstnance, ale i na jejich rodiny a také na širokou veřejnost. (tz)

Ženy v kryptu: zájem o investování roste

Při příležitosti nedávného Mezinárodního dne žen se uskutečnila 8. března v BITmarkets Café v OC Arkády Pankrác v Praze akce Crypto pro ženy, která nabídla diskuzi s odborníky, sdílení zkušeností a praktické tipy, jak se ve světě digitálních měn zorientovat. Součástí programu bylo také představení nejnovějšího průzkumu BITmarkets, který přinesl zajímavé poznatky o postoji žen ke kryptoměnám.

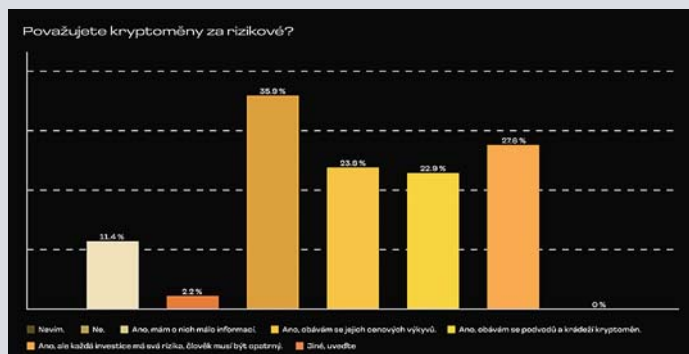
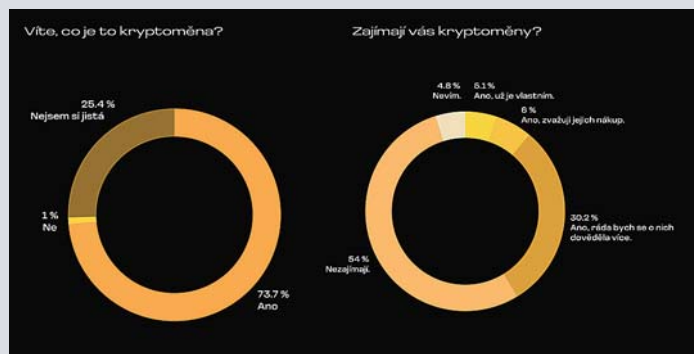
Podle výsledků průzkumu, kterého se zúčastnilo 315 žen žijících v Česku, má každá dvacátá Češka zkušenost s vlastnictvím kryptoměn. Dalších 36 % žen by se o kryptu chtělo dozvědět více nebo do něj v budoucnu investovat. Naopak více než polovina žen (54 %)



foto Pixabay

se o kryptoměny nezajímá. „Ženy projevují velký zájem o vzdělávání v oblasti kryptoměn. Naše data ukazují, že až třetina z nich by se nejraději učila prostřednictvím seminářů nebo komplexních vzdělávacích kurzů. Teprve poté následují informace od známých nebo z médií,“ řekl Ali Daylami, hlavní analytik BITmarkets. Zároveň dodal, že 28 %

žen o vzdělávání v kryptu zájem nemá. Průzkum odhalil, že hlavní bariérou pro investování do kryptoměn je právě nedostatek informací – tuto obavu vyjádřilo 36 % respondentek. Dalších 28 % žen přistupuje ke kryptu racionálně s tím, že investování obecně přináší rizika. Velké cenové výkyvy pak odrazují 24 % dotázaných. Navzdory těmto obavám se stále více žen snaží do kryptosvěta proniknout, ať už formou studia, zapojením do kryptoměnových komunit, nebo sledováním aktuálních trendů. Zajímavé je také to, že ženy, které již kryptoměny vlastní, často uvažují o dlouhodobější strategii držení aktiv, na rozdíl od mužů, kteří častěji volí aktivní obchodování. Akce Crypto pro ženy ukázala, že zájem o tuto oblast mezi ženami roste. Účastnice měly možnost diskutovat o svých obavách i strategiích a získat cenné rady pro bezpečné investování. (tz)



Stereotyp odmítání seniorních zaměstnanců je typičtější pro ženy

Nejde o propastný rozdíl, ale odlišné vnímání starších zaměstnanců podle pohlaví respondenta je znát: že jsou lidé ve věku 50–65 let méně výkonní než mladí, si myslí 23 % mužů, ale 29 % žen. Ukázal to reprezentativní průzkum personální společnosti Předvýchěr.CZ, pro který data sbírala agentura Talk Online Panel.



foto Pixabay / AI generated

„Na 15 % mužů je toho názoru, že starší lidé jsou naopak výkonnější, zatímco mezi ženami má tento postoj jen 11% zastání,“ komentoval výsledky František Boudný, ředitel Předvýchěr.CZ. Rozdíl mezi muži a ženami je o to překvapivější, že podle obdobného reprezentativního průzkumu, který pro personálku před sedmi lety uskutečnila agentura STEM/MARK, byl poměr obrácený: 29 % mužů vnímalo seniory jako méně výkonné, zatímco mezi ženami takový postoj zastávalo jen 19 % dotázaných. V celé populaci je jenom 10,6 % lidí, kteří nechtějí pracovat se staršími zaměstnanci: mezi muži jich je 9 %, mezi ženami 12,3 %. „Postoj zaměstnanců k seniorním kolegům je dlouhodobě v podstatě stejný,“ dodal František Boudný s odkazem na starší průzkum. Tehdy odmítavý postoj zastávalo 12,6 % populace, přičemž mezi muži to bylo 11,7 % a mezi ženami 13,5 %. Přístup seniorů k práci je podle 54 % respondentů daný jejich nabytými zkušenostmi, podle 19 % lidí vyplývá z jejich věku a 22 % dotázaných jim přisuzuje jiné pracovní návyky. (tz)



Fejeton

Doktor nebo seznamka ve vlaku

Pořád si říkám, že nám jízda vlakem nějak zevšedněla. Jako by čas běžel jen na online lince, jako by nabízel cosi mezi realitou a fikcí, jako by se ten na kolejích zastavil při nabídce kávy a bagety. Když jsme byli malí, taky vláčkem procházel „hospodský“ a nabízel horké párky, nanuky a pivo, navíc jsme se těšili na babičku celou cestu, vyhlíželi jsme každou stanicí, jestli už na nás nečeká... Bývalo to dobrodružství plné prázdnin, sladkého dobrodružství. Teď jsme dospěli a cestování se stalo běžnou součástí dnů všedních i svátečních. Dnes volím jízdu po kolejích většinou jako pracovní záležitost, když potřebuji dorazit na schůzku, jednání, konferenci. Většinou je to na víc než hodinu jízdy, a trasy Praha – Ostrava, Praha – Brno, Praha – České Budějovice a tak podobně mám už docela zažitě. Beru si s sebou práci, počítač a mobil, diář, notes, vždy mám vše, čím se dokážu plně zabavit. Sem tam beletrie, někdy taky vůbec nic, protože odpočinek ve formě pozorování míhajících se domů, zahrad, polí a lesů je nádherná scenérie, do níž pouštím svou fantazii a sny. Kolébající drkotání uspává, navozuje duševní pohodu, snižuje krevní tlak, jsem unášena kamsi do nekonečna. Miluju tyhle okamžiky. Ale také přemýšlím, že by je mnozí cestující mohli zaplnit i jinak než jen klábosením či mlčením o ničem. Dospěla jsem k přesvědčení, že by se cestování dalo využívat sofistikovaněji, zábavněji, prostě ještě užitečněji, když je čas veličinou, která se nedá vrátit. To by se

pak lidi do vlaků nejen víc těšili, ale přímo by se do nich hrnuli! Od volantu služebních aut by se přemísťovali do vagonů s očekávaným rozptýlením. Představte si, kdyby tak na trase Praha – Děčín jezdila třeba kartářka, která by vám během půl hodinky dokázala naznačit, co nás čeká v kariéře nebo co si pohlídat v milostných vztazích nebo ve svém zdraví. A když



foto Martin Šimek

už jsme u toho zdraví – taková pojízdná minilékárna nebo miniordinace doktora, kde by vám udělali zkoušku na krevní cukr, množství vitamínu D, CRP test, pokud byste se necítili zrovna fit, nebo doporučili po předchozím rozhovoru pár triků na míru vaší osobnosti pro lepší usínání, no řekněte, nebyla by to racionalizace vašeho času a možností? Třeba když se vám čučet do notebooku zrovna nechce nebo hodláte oprostít mysl od vytváření strategie vaší firmy na dalších pět let?

Taky by se mi líbil český „orient express“, exkluzivní výletní spoj, který by člověka provezl půlkou republiky a zastavoval by v místech, která mají své kulinářské výjimečnosti, speciality, dobroty, které by nasedly do vlaku za vámi a prostřednictvím kuchařů, pekařů, cukrářů, uzenářů byste se mohli dovědět zajímavosti o valašských frgálech, olomouckých tvarůžcích, pardubickém perníku a s ochutnávkou k tomu. No povězte, nebylo by to k sežrání?

K zahoezení by nebylo ani divadlo ve vlaku. V rychlíku jeden vagon, kde by si člověk mohl připomenout skvělé koušky, perly českého humoru na prknech, tedy pardon, na kolejkách, které znamenají svět... Taky by se na tenhle způsob mohly odehrávat přednášky na jakékoli atraktivní téma, třeba sex po sedmdesátce, hubnutí bez diet, pěstování obřích rajčat pro začátečníky nebo kurzy používání umělé inteligence pro její zapřisáhlé nepřátele...

A moc by se mi líbila i seznamka ve vlaku. Proste nasedneš, a začneš se seznamovat. Vždyť štěstí číhá na každém kroku. Proč mu nejít, tedy nejít, naproti? Víte, kolik lidí by najednou na služby železnice změnilo názor? Kolik z nás by začalo provozovatele takových ušlechtilých činností chválit, doporučovat, vyhledávat? Už by cestování nebylo o dlouhé chvíli, o naštvanosti, o stresu. Ale o pohodě, zábavě, rozptýlení, nových poznatkách, o tom, co nám pomůže si život zkrášlit a pozvednout. Mnohé v něm si za peníze koupit nelze. Ale tady bych si docela ráda k místence připlatila. **Eva Brixl**

Co jsem se naučila ve svém oboru?

Kongresový průmysl, jehož zkratkou jsou čtyři písmenka MICE, je významnou součástí cestovního ruchu. V České republice se v něm uplatňuje mnoho žen na nejrůznějších postech. Například Prague Convention Bureau, jehož posláním je motivovat pořadatele kongresů a konferencí k tomu, aby se daná akce uskutečnila v Praze, je takřka výlučně ženským týmem. Přesto, že si na nedostatek práce nemohou zdejší manažerky stěžovat, mají možnost se dále vzdělávat, učit, násobit své zkušenosti. Jak je hodnotí a co jim přináší do života, o tom je následující anketa čtveřice z nich:



foto Pixabay

Hana Krejchová

Head of Communications



Kongresový průmysl má hned několik specifíků, která se perfektně hodí i pro běžný každodenní život. Ať už je to zvládání více věcí naráz, bez čehož se neobejde žádná organizace akce, nebo detailní plánování s dávkou trpělivosti, a pro nečekané situace i schopnost improvizace. V komunikaci je to pak především dovednost domluvit se s rozmanitými typy lidí z různých kulturních prostředí, což skýtá nejednu výzvu. Toto vše pak vytváří nezaměnitelný mix věcí, ve kterých se člověk může postupem času ještě zdokonalovat, a díky nimž ho v životě překvapí máloco.

Petra Karásková

Assistant Director / Member Relations Manager



Obor, kterému se již několik let věnuji, spojuje jednotlivce, kteří mají společný cíl, a tím je získat do hlavního města Prahy co nejvíce akcí spadajících pod hlavičku MICE. Každodenní kontakt s mými kolegy z oboru mi pomáhá uvědomit si, že společnými silami se podaří více, než pokud člověk kope sám za sebe. Každý den přináší nové výzvy, se kterými je potřeba se vypořádat a které člověka posouvají dál. Ze všeho nejdůležitější však v tomto

oboru je umět si nastavit priority, efektivně pracovat s time managementem, a hlavně nezapomenout, že musíte mít tuhle práci rádi.

Lucie Řeháková

Manager, Business Events



Díky oboru MICE se mi podařilo získat silné organizační dovednosti, schopnost efektivní komunikace a vyjednávání. Důležitou součástí je i zvládání stresu a flexibilita při řešení nečekaných situací. Týmová spolupráce, časová a rozpočtová koordinace mě naučila účinně organizovat nejen akce, ale i osobní život. To vše mi pomáhá lépe zvládat výzvy v každodenním životě a profesi.

Lucie Jalová

Manager, Business Events & Ambassador Program



Musím přiznat, že po celou dobu mé profesní dráhy jsem přesvědčena o skutečnosti, že člověk pro práci v kongresovém průmyslu musí mít potřebné vlastnosti pod kůží. Moje profese mne naučila mnoho, velmi se ale prolíná s mým osobním životem. Přístup k práci odráží i můj přístup k osobnímu životu a obráceně. Je velmi žádoucí mít smysl pro organizovanost a pro detail. Člověk musí být empatický a vnímavý a musí umět předvídat. Skupina lidí,

se kterou pracuji, je kolektiv větší než moje rodina a je potřeba myslet i na její potřeby. Základem je také milý přístup, který otevírá dveře a přispívá k budování vstřícných vztahů. Dobří partneři pomáhají tvořit kvalitní výsledky, to se vztahuje jak na život, tak na práci. A co vnímám jako důležitý poznatek, je to, že vždy je potřeba mít plán B.

připravila redakce Madam Business ve spolupráci s Prague Convention Bureau



MEET WELL & BE WELL

Vítejte v Ensana hotelech

- Obchodní jednání s relaxací v Ensana hotelech.
- Unikátní historické i novodobé interiéry s moderním technickým zázemím.
- 10 konferenčních sálů a salonků s kapacitou až 1200 míst.
- Hotely tří až pětihvězdičkové kategorie v lázeňském centru s kapacitou až 1700 lůžek.
- Prvotřídní kvalita gastronomických služeb.
- Lázeňské, wellness & beauty procedury, Římské lázně.
- Doprovodný program dle individuálního přání.
- Golfové hřiště, cyklotrasy, běžkotrasy, sportoviště.
- Profesionální tým zaměstnanců.
- Parkoviště a podzemní garáže.

Lázně & Wellness

Obchodní jednání spojte s relaxací v historických Římských lázních z roku 1896 nebo při minerální koupeli v originální Královské kabině Edwarda VII.



Mariánské Lázně
Health Spa Hotels

Healing Power of Nature

Telefon: +420 354 655 501-9

E-mail: reservation.cz@cz.ensanahotels.com

