

P R O S P E R I T A

# Madam Business<sup>®</sup>



## Jaro na počkání

Eva Brixi

Slunce mi dalo  
Kousek země mezi prsty  
Přivoním k mrakům  
Fouknu do listů v kalendáři  
Zeptám se Jak se ti daří  
Projdu se parkem  
Nesednu k baru  
Zasadím kytku  
Požehnám trávě  
Zavolám jaru  
Protože  
Slunce mi dalo  
Zas nové ráno  
A něco k tomu...

## Šárka Snížková

Uskutečnit své představy  
mohu teprve  
ve Všeobecné zdravotní pojišťovně  
str. 1, 10–12

rozhovor s Mgr. Šárkou Snížkovou, MBA,  
personální náměstkyní ředitele VZP ČR

**Templářské**  
SKLEPY ČEKOVICE  
1248



*Velikonoce jsou příležitostí  
ke posezení v rodinném kruhu i s přáteli.*  
NA VÁŠ STŮL DOPORUČUJEME SEKTY SANG REAL.  
POHODLNĚ JE NAKOUPÍTE V NAŠEM E-SHOPU.  
[www.templarske-sklepy.cz](http://www.templarske-sklepy.cz)

Templářské sklepy Čekovice  
696 15 Čekovice 945  
Tel.: +420 518 309 011  
Fax: +420 518 309 010

# Kreditky, nábytek a ženy

**Nábytek je jediný sortiment, při jehož nakupování ženy aktivněji využívají kreditních karet než muži. V ostatních oblastech naopak svými kreditními kartami více platí muži, zejména pokud jde o nakupování v hobby-marketech a obchodech s elektronikou.**

Jak muži, tak ženy považují kreditní karty za moderní a užitečný nástroj k placení, a to i pokud jde o každodenní nákupy. Ty ženy absolvují až pětkrát častěji než muži, přesto mají lepší přehled o svých útratách. Zapisují si je totiž. Vyplývá to z interních údajů i z externích průzkumů společnosti GE Money Multiservis. Podle výsledků nedávných průzkumů GE Money Multiservis pořízují lidé v Česku elektroniku nebo nábytek ve srovnání s jinými středoevropskými národy nejčastěji. Prodejny nábytku jsou však jediným místem, kde ženy utrácejí prostřednictvím kreditních karet více než muži. Podle společnosti GE Money Multiservis platí tímto způsobem více ženy u čtyř z pěti největších prodejců nábytku v České republice. U dvou z nich připadá na ženy dokonce 55 % z celkové částky financované prostřednictvím kreditních karet. V jiných oblastech maloobchodu jsou aktivnějšími uživateli kreditních karet muži. Nejvíce to platí pro nakupování v hobby-marketech a obchodech s elektronikou. Zde je

rozdíl mezi pohlavími ještě výraznější, než jak je tomu u prodejců nábytku. Na muže totiž připadají přibližně dvě třetiny financované částky v hobby-marketech, u prodejců elektroniky je to jen o něco málo méně. „S velkou nadsázkou lze říci, že ženy a muži mají rozdělenou práci při zařizování domácnosti – ženy nakoupí nábytek a muži vybaví byt či dům elektronikou,“ uvedl Viktor Houška, business development manager GE Money Multiservis. „Ať už jde o muže, či ženy, kreditní karta je stále oblíbenějším prostředkem pro financování každodenních i větších nákupů do domácnosti. Vzhledem k tomu, že více než polovina Čechů platí v obchodech kartami, nelze se divit tomu, že až 70 % spotřebitelů považuje kreditní kartu za moderní a užitečný nástroj k placení,“ dodal Viktor Houška. Ženy nakupují častěji, přesto mají větší přehled o svých financích. Výsledky průzkumů GE Money Multiservis ukazují, že každodenní nákupy přiznávají pouhá 4 % českých mužů, zatímco ženy jsou

až pětkrát aktivnější. Většina Čechů souhlasí s tím, že pro muže je nakupování nezbytnou nutností. Téměř každý šestý muž je přesvědčen o tom, že ženy nakupují efektivněji a až dvě třetiny Čechů si myslí, že ženy jsou schopnější efektivněji řídit rodinný rozpočet. Navíc až tři čtvrtiny Čechů mají přehled o svém majetku a každá šestá žena přesně ví, za co měsíčně utrací. Ženy si totiž své výdaje zaznamenávají. Na rozdíl od mužů až 60 % žen vyhodnocuje všechny možnosti, jak minimalizovat své výdaje.

(tz)

**Navíc až tři čtvrtiny Čechů mají přehled o svém majetku a každá šestá žena přesně ví, za co měsíčně utrací. Ženy si totiž své výdaje zaznamenávají.**

## Jak děti naučit hospodaření s penězi

Přestože každé ráno posíláme dítě do školy, nenaučí se tam všechno. Například správně hospodařit s penězi je musíme naučit my – rodiče. Vyplatí se tedy nedávat potomkům příliš vysoké kapesné či jim kupovat hned vše, na co si vzpomenou. Zkrátka finančně je nerozmazlovat a naučit je vhodně šetřit. Naučit své dítě zacházet s penězi není jednoduchá záležitost, ale nejlepším výukovým plánem je jít mu příkladem. Pokud dítě uvidí, že přemýšlíte nad tím, za co peníze utratit, a že není nutné mít hned vše, máte z poloviny vyhráno. Ukázat dítěti, že peníze takzvaně nerostou na stromě a že je potřeba se s nimi naučit pracovat, může rodič mnoha způsoby. Nechte dítě, ať si ukládá své peníze do prasátka, nejlepší je motivovat potomka novou hračkou či vysněným mobilem. Pokud si jej alespoň z části zaplatí samo, bude si ho více vážit. Jelikož z kapesného či brigády dítě moc peněz nezíská, můžete mu pomoci do budoucna vy. Nejlepší možností na tuzemském trhu je stavební spoření, které umožňuje spořit libovolně

zvolenou částku. Jak spořit na děti vysvětlil Ing. Petr Zaremba, ředitel odboru řízení aktiv a pasiv Raiffeisen stavební spořitelny a. s.: „Možná by byla lepší formulace nikoliv ‚na děti‘, ale ‚pro děti‘. Smlouva samozřejmě nemusí být uzavřena jen na dospělé členy domácnosti, ale i na děti. Je to naopak v současné době velmi výhodný a zároveň bezpečný způsob uložení peněz.“ Založit je mohou za své děti rodiče, spořit za ně ale již může kdokoli. Stavební spoření má zde tu výhodu, že můžete dítěti uzavřít po sobě minimálně tři smlouvy po šesti letech. „A tak můžete svému potomkovi připravit k jeho osmnáctým narozeninám hezký dáreček. Ve škole se děti sice naučí znát čísla, počítat, ale pokud své ekonomické vzdělání nerozvíjí později na školách k tomu určených, často netuší, že svět financí není tak jednoduchý, jak na první pohled vypadá. A stavební spoření se pak náramně hodí jako základ pro další spoření nebo záloha na koupi vlastního bytu. Dětem tím odpadne řada problémů, které nyní mladé dvojice řeší, když

se chtějí postavit na vlastní nohy,“ dodal. Váš potomek tak nejen že bude mít finanční základ na samostatné bydlení, ale může později zažádat u stavební spořitelny i o úvěr, jehož vyřízení je mnohem snazší než u běžných hypoték. Pokud v průběhu spoření přijde nečekaná událost, například se vám rozbije střecha na domě, můžete tyto finanční prostředky využít, přestože vaše dítě ještě není plnoleté. Jak dokládá Petr Zaremba z Raiffeisen stavební spořitelny a. s.: „Pokud chtějí rodiče disponovat s takto naspořenými penězi, například zažádat o úvěr, musí požádat opatrovnícký soud o ustanovení opatrovníka, který bude dítě zastupovat. Soud se pak rozhoduje podle toho, na co chce rodina peníze použít a zda budou využité ve prospěch dítěte. Bez problémů by měla ale být například rekonstrukce domu či bytu, ve kterém potomek žije.“ Další velkou výhodou stavebního spoření určitě je, že do jednoho úvěrového případu lze slučovat i více smluv příbuzných osob. Investiční možnosti rodiny tak významně rostou.

(tz)



# Investujte do zdraví a vzdělání

V dobách, kdy se banky a finanční trhy otrásají v základech, mohou každého z nás přepadnout obavy z budoucnosti. Jak se co nejlépe zabezpečit, abych přežil těžké časy? ptáme se. Rozhodli jsme se proto obrátit s otázkou, kam nyní investovat, na odborníky. Oslovili jsme čtyři ženy – manažerky s prosbou o radu. A byli jsme příjemně překvapeni víceméně nečekanými odpověďmi. Do centra pozornosti se totiž nedostaly peníze a hmotné statky, ale věci mnohem subtilnější a pro člověka zřejmě i podstatnější. Ale posuďte sami.

**Ing. Ludmila Koutská**  
generální ředitelka  
IC HOTELS, Praha

V dnešní době, kdy všude kolem sebe vidíme hodně negativního a slyšíme o stále se zhoršující ekonomické situaci, je hovořit o investicích dost ožehavé téma. Nicméně si myslím, že i díky poklesu cen je dnes – pokud máme na mysli finančně náročnější investice – stále aktuální koupě nemovitostí.



**Ing. Helena Cetlová**  
prezidentka  
Středočeská asociace podnikatelů a manažerek, Praha

Skoro se mi chce říci, že bych dnes neinvestovala do ničeho. K investování musí být totiž relevantní informace, a ty nyní chybí. Nemáme ani pozitivní ani negativní zprávy o tom, jak se bude trh z dlouhodobého hlediska vyvíjet. Proto si myslím, že neinvestovat je menší ztráta než investovat špatně. Varovala bych také před pouhým utrácením, kterému někdo vznešeně říká investování, když kupuje dražší spotřební zboží.



**Ing. Jiřina Tapšíková, MBA**  
jednatelka zodpovědná  
za ekonomickou oblast  
společnosti ŠkoFIN, Praha

Věřím, že brzy přijde správný okamžik a výhodné ceny pro investice do určitých nemovitostí, uměleckých předmětů, starožitností i aut. Z pohledu podnikatelů právě u osobních automobilů bude zajímavá nejen cena, ale nově i plánovaný odpočet DPH. Z osobního hlediska považuji za investici s vysokou návratností oblast vzdělání, ať už nás dospělých, či dětí. A jako stálou investici, která se vždy vrátí, vidím čas věnovaný rodině a přátelům, neboť právě ti nás podrží i v této nelehké době.



**MUDr. Eva Daňková**  
primářka  
Club MIDA, Praha

Za nejlepší investici považuji péči o zdraví a klid v duši. Nevím, co se víc vyplatí než investování do tělesného a duševního zdraví. Bohužel mám tolik práce v našich dvou firmách, že na ten klid a odpočinek mi moc času nezbyvá. Alespoň se snažím si zacvičit, když se ve fitcentru uvolní místo. Doporučuji všem dbát také na správnou výživu, tedy volit zdravou stravu středomořského typu. Ráda si dopřeji dostatek ovoce, zeleniny, ryby, rýže, luštěnin, a případně i těstovin.



**Mgr. Dája Kabátová**  
ředitelka  
Letohrádek Vendula,  
Horní Bezděkov

Jediná rozumná investice je do lidí, do citů a vztahů. Co tam vložíte, to tam zůstane, to tam i najdete. Vidím to nejlépe u svých dětí. Pro mě byl vždycky nejdůležitější pocit jistoty, stability a bezpečí, který vlastně hledám celý život. Vzpomínám vděčně na svoji babičku, která loni zemřela. Nikdy mě neodmítla, neodsoudila, vždycky na mne měla čas... Myslím si, že nic nemůže být důležitější než pozornost a pochopení blízkého člověka. Sama jsem velmi citlivá na lidi, kteří jsou světu vydáni napospas. Nejčastěji to bývají zdravotně postižení, kterým se snažíme podat pomocnou ruku v našem Letohrádku Vendula.



**Ing. Dana Dzurňáková**  
generální ředitelka  
Albion Hotel, Praha

Na prvním místě je určitě zdraví. A to jak průběžná péče o sebe sama včetně prevence, tak i různé relaxační a regenerační pobyty, kterými kompenzují vysoké pracovní nasazení v průběhu roku. Dále se určitě vyplatí investovat do vzdělání, a to v každé době. Tím se řídím nejen ve svém osobním životě, ale i jako manažerka. Investice do vzdělání vašich zaměstnanců se vám mnohonásobně vrátí. Zejména to pak platí ve službách, kde hraje lidský faktor klíčovou roli.



**Dr. Bohuslava Šenkýřová**  
rektorka  
Vysoká škola  
finanční a správní, Praha

Odpověď je jednoduchá a asi vás, vzhledem ke své profesi, nepřekvapím: Nejlepší investicí v době současné finanční a ekonomické krize (a možná právě proto!) je investice do vzdělání. Svého, svých dětí i vnoučat. Věřím, že finanční krize zdůrazní jeho důležitost a význam. Kvalitní, především vysokoškolské vzdělání, je šancí obstát na stále náročnějším trhu. I pro stát jsou investice do vzdělávání, vědy a výzkumu klíčem k řešení aktuálních i budoucích, dlouhodobě koncepčních problémů. Stát se nemusí vždy chovat výstředně racionálně. To jednoduše neovlivníme. Svoji budoucnost však máme ve svých rukách.



**Ing. Dagmar Jelínková**  
generální ředitelka  
ECONOMY RATING,  
Brno

Určitě bych investovala do zdraví, protože to se od určitého věku nevyplácí zanedbávat, nešidila bych dovolenou, relaxaci, vše, co pomáhá udržet dobrou kondici. Nepodcenila bych ani vzdělání. Když by mi ještě nějaké peníze zbyly, asi bych je vložila do nemovitostí. A kdyby stále něco zůstávalo, začala bych více cestovat.



**Eva Svobodová, MBA**  
generální ředitelka  
Asociace malých  
a středních podniků  
a živnostníků ČR, Praha

Do čeho by ženy dnes nejraději investovaly? To záleží na prioritách každé z nich. Osobně upřednostňuji 1) znalosti, dovednosti a vzdělání a 2) budování a rozvoj kontaktů. Tato investice se nikdy neztratí.



(kčr)

# Myšlenky do kapsy

**T**aké máte někdy pocit, že vám nestačí svět? Chcete létat, pak se řítíte střemhlav, nedýcháte a štěstí vám padá do klína? Jste uchvářeni samy sebou a na sebe pyšné? Určitě ano, připravené, plné sil měnit to, co jiným nejde, co ostatní považují za zbytečné. Bývají to osvícené okamžiky nadšení, potřebujeme je.

Možná si říkáte – ejhle, jaro je tady! Něco se děje! Ale možná také jen tak překouknete za plot k sousedovi a zjistíte, že vás začíná předbíhat v jarním úklidu zahrady i domu, a třeba i těch myšlenek. A to si přece nemůžete nechat líbit... Čas plyne rychleji než noc na svatého Valentýna. A než k prvnímu trylku kosa osudného březnového dne.

Přichází chvíle, kdy musíte něco udělat. Gejzíry chtění pohnout zeměkouli střílí jeden za druhým, i když se mnohým lidem zdá, že je úplně obyčejný, všední den.

A to je právě ono. Snažme se mít každé ráno sváteční. Stojí to za to. Nespouštějme nohu z postele už dopředu naštanované a nemračme se při pomýšlení, že budík dal jasný pokyn k začátkům. Nepřikládejme k uchu mobil s vědomím, že nás kdokoli už zase obtěžuje. Budme sexy. Není to o tričku, je to o pohledu na věc. Nenaříkejme, že nám třesí hlava ze stresu, na který jsme uvykli! Užijeme si života. Toho pracovního i toho v soukromí. Vůbec přece nevdává, že nás sem tam něco trápí. To každého. Dělejme z nedostatků přednosti. Děkujme konkurenci za vnuknutí, která nám rozdává. Budme šťastné, že změna přichází. Jaká? Inu, to už je na každé z nás. To už je naše sladké tajemství...

vaše Eva Brixi

## Rio Mare Paté s kečupem

Rio Mare, jednička na českém trhu s tuňáky, představila novinku v oblíbené řadě rybích krémů Rio Mare Paté – Tuňákový krém Paté s kečupem.

Krémy Rio Mare Paté si našly stálé místo na stolech spotřebitelů, kteří se zaměřují na moderní trendy stravování. Krémy Rio Mare Paté totiž hravě vyřeší rychlou svačinku, občerstvení na party, vybavení na piknik nebo výlet! Originální balení a zdobící uzávěr přispívají k oblíbenosti Paté rovněž mezi konzumenty nižších věkových skupin. Právě pro děti a mládež nebo ty, kdož věčně spěchají, je určena novinka, která rozšiřuje portfolio rybích krémů Paté o novou variantu: Tuňákový krém Rio Mare Paté s kečupem.

„Výrobek rozšiřuje řadu rybích krémů Rio Mare Paté na čtyři varianty kvalitních pomazánek ideálních pro rychlou, bezproblémovou a kreativní přípravu snídaní, svačin, lehkých večeří či delikates studené kuchyně,“ sdělila Michaela Rudyková, brand manažerka značky Rio Mare.

Zatímco maminky si Rio Mare Paté oblíbily díky vysokému obsahu kvalitního rybiho masa (minimálně 42%) a absenci konzervačních látek, děti a mládež na rybích krémech Paté bavi, že jsou baleny v praktických tubách,

které umožňují rychlou a bezproblémovou konzumaci kdykoliv a kdekoliv s možností kreativního použití díky speciálnímu aplikátoru ve tvaru hvězdičky. S ním lze na pečivu nebo zelenině vytvářet různé obrazce či nápisy. Důležitým plusem je i absence nepopulárního rybiho aroma, které může některým strávníkům vadit. Premiová značka Rio Mare garantuje vysokou kvalitu rybiho masa i všech dalších použitých ingrediencí. Krémy Rio Mare Paté jsou zdravější alternativou běžných masových paštik, které zpravidla obsahují vysoké procento tuku a konzervantů. Značka Rio Mare nyní dodává na trh krémy Rio Mare Paté ve čtyřech variantách – Tuňákový krém, Lososový krém, Tuňákový krém s feferonkou a Tuňákový krém s kečupem. Samá dobrota. (tz)



### Prosperita Madam Business

vychází jako příloha časopisu Prosperita, ročník 3, březen 2009

Vydává RIX, s. r. o., Ocelářská 2274/1, 190 00 Praha 9, pod vedením PhDr. Evy Brixi-Šimkové

e-mail: brixix@prosperita.info, mobil: 602 618 008

obchodní ředitel Martin Šimek, mobil: 606 615 609

design: Věra Vinterová a Karel Švihel

zlom: Karel Švihel, korektury: Mgr. Pavla Rožnicková

tisk: Moravská typografie, distribuce: 5P Agency, www.madambusiness.cz

Placené textové materiály jsou označené grafickým symbolem ¶



### Co děláte, když zjistíte, že víc spěchat už není v lidských silách?

►► **Pavla Křapová**  
Communication Specialist  
DHL Express (Czech Republic) s.r.o.

Každý z nás máme v pracovním životě období, kdy zjistíme, že spěchu a stresu, který se pojí s téměř každým povoláním, je už příliš a je na čase trochu zvolnit. Ze všeho nejdůležitější je, abychom si předem uvědomili své osobní limity a našli si způsob, jakým energii znovu načerpat. Je důležité naplánovat si efektivně svůj čas. Vždy se snažím stanovit si priority a podle toho rozvrhnout úkoly na jednotlivé dny. Pak mě ani nenadálá situace nezaskočí a mohu jí věnovat svůj čas, energii a úsilí. I přesto však může nastat období, kdy mi síly docházejí. Proto jsou pro mě důležité i mimopracovní aktivity s mými přáteli – sport, výlety a kulturní akce, po kterých mám vždy sílu na rozdávání a mohu tak v práci podávat stoprocentní výkony. ¶¶



### Co oceňujete na podnikatelkách a manažerkách?

►► **Ing. Zdeněk Juračka**  
Prezident Svazu obchodu  
a cestovního ruchu ČR  
Předseda COOP Centra  
Předseda Svazu českých a moravských  
spotřebních družstev

Mám rád a ctím princip, kdy manažerka je především žena v tom krásném slova smyslu, a nikoliv opačně. Pokud se povede, že žena, která je úspěšnou podnikatelkou, je navíc ženou krásnou, je to boží dar, který je vhodné přijímat s pokorou a úctou. ¶¶

## Informace do kabelky

### Jak spořit bez rizika



Možností, kam uložit své peníze, je hodně, ale v dnešní době je nanejvýš vhodné nejdříve zrevidovat uplynulý rok 2008 a udělat si finanční plán na rok 2009 a ideálně i na roky nadcházející. Především pak s ohledem na naše očekávané příjmy a výdaje. Běžným způsobem spoření jsou termínované vklady, které nám ale po zdanění zpravidla nepokrývají ani inflaci. Tento rok zřejmě nebude výjimkou a z toho důvodu lze termínované vklady doporučit jen jako okrajovou krátkodobou možnost. Při investici do podílových fondů je zase potřeba velice pečlivě zvážit, jakého výnosu chcete dosáhnout a jaké riziko hodláte podstoupit. Jak si tedy rozplánovat svou finanční budoucnost? Ve stavebním spoření bychom z hlediska výnosu neměli zaměřovat žádné změny, právě protože není náchylné na výkyvy trhu, a to ani v případě globální finanční krize. „Klient dostane státní podporu i úrok od stavební spořitelny a jeho výnosy tak budou stabilní. Efektivní úroková sazba se přitom pohybuje někde mezi 6–7 % p.a. Navíc všechny výnosy u stavebního spoření jsou osvobozené od placení daně z příjmu. A pro ty, kteří přemýšlejí o úvěru na bydlení, nabízíme úvěr ze stavebního spoření s garantovanou úrokovou sazbou 3,5%,“ vysvětlil Karel Pavlík z Raiffeisen stavební spořitelny a.s. Další nespornou výhodou stavebního spoření právě v době finanční krize je vysoká bezpečnost vkladů. „Stavební spořitelny musí mít ke své činnosti povolení České národní banky, která také dohlíží na jejich činnost. Zároveň se musejí řídit velmi přísnými pravidly, která se týkají umístování vkladů klientů,“ komentoval Karel Pavlík z Raiffeisen stavební spořitelny a.s. (tz)



s Ivou Krausovou

# DRIN – družstvo jak malované

**Teprve desáté narozeniny nedávno oslavilo výrobní družstvo DRIN Zubří. Vzniklo z potřeby zaměstnat osoby se změněnou pracovní schopností. „Sudičky“ volily šťastně, když mu daly do vínku zušlechťování plochého skla, ale taky chemické kalení, ohýbání a spékání, fazetování, broušení a vrtání skla. Povídali jsme si o tom s předsedkyní družstva Ivou Krausovou.**

**Stačí jediný pohled na malované pilníčky ze skla nebo originální vitráže a mozaiky, abyste jimi byli okouzleni. Líbí se mi citlivé výtvarné řešení vašich výrobků a obdivuji na nich skloubení tradičního řemesla s novými technologiemi. Jak se vám to povedlo?**

Zpracování a zušlechťování plochého skla je obor, kterým se na našem trhu nezabývá mnoho firem. V roce 1998, kdy bylo naše výrobní družstvo založeno, jsme začali vyrábět skleněné pilníčky na nehty. Každý pilník byl svým způsobem originál, neboť se tvar brousil ručně na hladinových bruskách. Postupem času jsme výrobu dovedli k dokonalosti, ale přibýlo výrobců pilníčků a museli jsme se ohlížet i po doplňujícím výrobním programu. Jelikož máme mezi sebou nápadité lidi, zkusili jsme fusing, vitráže a jiné technologie a povedlo se.

**Výrobní družstevnictví se chlubí slavnou tradicí, ale v. d. DRIN je dítětem dnešní doby. Bylo snadné vymyslet a rea-**

**lizovat úplně nový projekt, získat odborníky, potřebné vybavení a místo na trhu?**

Nedá se říci, že nedodržujeme slavnou tradici družstevnictví. Jen jsme odbočili jiným směrem, který nám doba nabídla. Koupili jsme pece a vybavení, rozšířili výrobní program o skleněné zboží netradičního designu. Co se týká prodejnosti, je ve sklářství těžké prorazit, ale nám se to povedlo.

**Zdá se, že české a moravské sklářství zajde na úbytě. Vaše družstvo však zřejmě tvoří výjimku potvrzující pravidlo. Do jaké míry se za úspěchem skrývají konkrétní lidé a způsob řízení firmy?**

Jelikož fungujeme jako chráněná dílna, je způsob řízení jiný. Nechci říci, že těžší, ba naopak. Lidé, kteří v naší firmě pracují, jsou starým a pevným jádrem. I když jsou tělesně postižení, váží si práce a prostředí, ve kterém pracují mnohem více než mnozí zdraví. Dobrý manažer nesmí mít pocit nadřazenosti. Musí skloubit požadavky firmy, zaměstnance a dobu do jednoho balíku, který citlivě otevírá dle potřeby.

**Zeptám se vás jako manažerky: Máte k ženám ve firmě jiný vztah, přistupujete k nim jinak než muži. S kým se vám lépe spolupracuje?**

Musím říci, že v žádném případě nedělám rozdíly mezi muži a ženami. Ještě než jsem začala předsedovat, pracovala jsem vždy výhradně s muži. Byla to dobrá a hodnotná škola. Bylo



Iva Krausová v kolektivu

vidět rivalství a zacílenost v jednání v čistě mužském kolektivu. Na druhou stranu neexistovaly neshody, hádky ani pomluvy.

**Nad čím trávíte nejvíc času? Jsou to spíš každodenní provozní starosti, nebo se více zabýváte koncepčními záležitostmi a prací pro nejbližší či vzdálenější budoucnost družstva?**

Musím říci, že v dnešní době dá hodně starostí zajištění odbytu. Rovněž se musíme dívat pravdě do očí. Ať chceme, nebo ne, krize postihla všechny. Některé více, jiné méně. Nevím, jestli je to netradiční výrobou, ale naše družstvo patří do kolonky méně. Věřím, že společnými silami a semknutím šiků toto období zdárně překonáme.

připravil Pavel Kačer



Ruční malba patří mezi tradiční způsoby dekorace skla, které se používají už od pradávna. Tyto pilníčky s ruční malbou připravují děti ze sklářské školy. Podle přání zákazníka jsou zdobeny různými motivy, ať je to inspirace faunou, florou, nebo se jedná o různé ornamenty.



# Rohože s logem

## pro skvělý první dojem a nižší náklady na údržbu



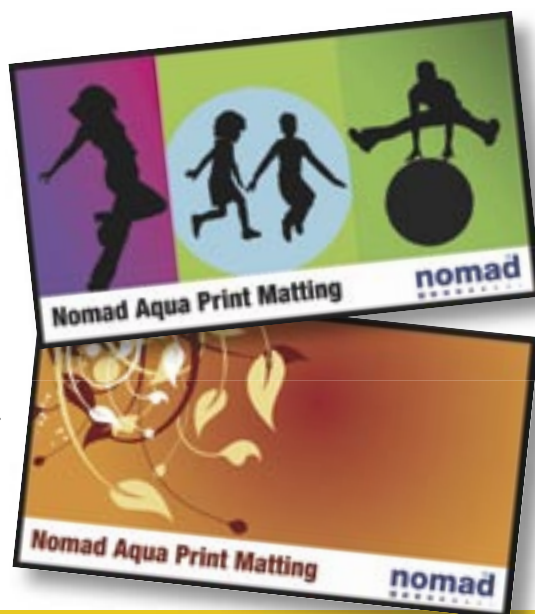
**Také přemýšlíte, jak a čím zatraktivnit vstup do své firmy? Jde to i barevně potižitelnými rohožemi. Společnost 3M, poskytovatel produktů pro údržbu a čištění budov, uvedla na trh nový typ rohoží Nomad. Ty jsou určené k použití do vchodových prostor, kde prochází denně velké množství lidí, odolávají totiž nečistotám i v těch nejnáročnějších podmínkách.**

Tyto rohože v sobě spojují dvě vlastnosti – estetickou a funkční. Nejen že dokáží spolehlivě odstranit a zachytit špínu a vodu z obuvi příchozích, ale navíc díky dokonalým barevným potiskům udělají již při vstupu na každého skvělý dojem. Tyto vchodové rohože byly vyvinuty k uspokojení nároků moderního prostředí kancelářských komplexů a jiných zařízení. Nenabízí pouze ochranu a zatraktivnění designu budovy, ale také ulehčují údržbu prostor, čímž snižují náklady. Rohože Nomad Print od 3M jsou vytvořeny tak, aby co nejvíce odpovídaly konkrétním představám každého zákazníka. Vyráběny jsou s obrázkem či logem dle přání každé firmy. Výrobek je na zakázku potištěn pomocí špičkové technologie se standardní paletou 44 základních barev. Jednou z hlavních předností řady Nomad Print je trvanlivost, ať už se týká funkčnosti rohože, nebo jejího potisku. V současné době 3M nabízí dva typy rohoží Nomad Print. Potižitelná rohož

Nomad Classic Print je určena do prostor se středním zatížením, kde denně projde kolem 500–1500 lidí. Speciální technologie výroby zaručuje vysoce kvalitní rozlišení loga. Podložku rohože tvoří směs PVC a gumy, což zaručuje její dokonalou přilnavost. Druhý typ rohože, Nomad Aqua Print, je pak určen pro opravdu nejnáročnější prostředí. Voděodolná potižitelná rohož odolává zatížení 1500 až 5000 přechodů denně. Nitrilová guma, která tvoří podložku rohože, ji velmi dobře udržuje na místě. Konstrukce rohože navíc zpomaluje hoření a snižuje množství dýmu. Řada rohoží Nomad Print je velmi snadná na údržbu – lze je vysávat, omývat či prát v profesionální pračce. 3M klade silný důraz na bezpečnost, proto tento výrobek neobsahuje žádné těžké kovy ani azobarviva. Konstrukčně byly rohože Nomad Print navrženy tak, aby odolávaly

teplotám až 50° Celsia. Ve správném umístění a se správnou údržbou je standardní životnost rohoží Nomad Print až pět let.

(tz)



## V obchodě už vám tašku nedají

Návrh zákona o odpadech, který koncem února prezentovalo Ministerstvo životního prostředí ČR, předpokládá mimo jiné zákaz rozdávání jakýchkoliv odrodných tašek včetně papírových zdarma s možností stanovení minimální ceny tašek ministerstvem financí. Podle Hospodářské komory České republiky je toto opatření v současné ekonomické situaci nepodstatné, přičemž v návrhu chybějí úpravy mnohem důležitějších problémů. „Hospodářská komora považuje návrh zákazu rozdávání nákupních tašek, nejen igelitových, ale i papírových, za opatření, které lidem život zkomplikuje a zdraží, namísto toho aby ho usnadňoval. To, jestli obchod, jako podnikatelský subjekt, nabídne zákazníkovi tašku zdarma, je jen na jeho rozhodnutí a jde do jeho nákladů. Hospodářská komora

proto nepovažuje tento krok za rozumný, přinesl by pouze vyšší náklady pro kupující,“ komentoval záležitost prezident Hospodářské komory České republiky Petr Kužel. Hospodářská komora je toho názoru, že ministerstva by se zejména v době postupující hospodářské krize měla zabývat zcela jinými věcmi, než je vymýšlení dalších nových regulací podobného typu. Tato regulace ještě více zvyšuje finanční zátěž podnikatelů, ale i obyčejných občanů. Podobně jako nyní „chceme“ regulovat ceny igelitových tašek, bychom příště mohli regulovat například obaly parfémů, což není systémové řešení. Je tady nějaká kultura balení, jako jinde ve světě, a firmy by měly mít možnost zvolit si, zda budou tašky dávat lidem zdarma, v žádném případě by to nemělo být řešeno direktivně. Otázkou je, proč není například povinný

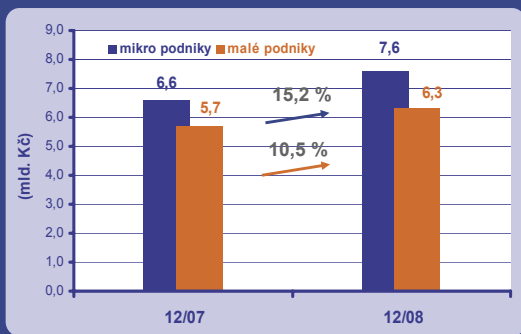
sběr a recyklace tiskovin, kde například papír je jistým druhem obalu informací, nebo proč není řešen zpětný odběr oblečení jakožto obalu člověka? Jeden sektor je tak znevýhodňován proti druhému. Hlavní problém českého odpadového hospodářství je dnes množství skládkovaného komunálního odpadu a tím i plýtvání surovinami mnohem více než představují igelitové tašky. Většina komunálního odpadu je energeticky využitelná, přesto je stále podporováno především skládkování. Neřeší se to, že za posledních 10 let se nevybudovala žádná rozhodující kapacita na využívání směsných komunálních odpadů. Například v Rakousku i v Německu se stále stavějí nové teplárny, kde palivem je směsný komunální odpad. V České republice je tento trend naprostým tabu.

(tz)

# Peníze pro vaše podnikání

## Úvěry GE Money Bank

Obraty: mikro podnik (do 10 mil. Kč), malý podnik (10–30 mil. Kč)



**Nezajištěný úvěr Expres Business ve výši až 1,5 milionu korun schválí GE Money Bank podnikatelům do 24 hodin. Jak rychlost schválení, tak až sedmiletá splatnost úvěru jsou na české poměry unikátní.**

S GE Money Bank mají podnikatelé okamžitou jistotu výše dostupných finančních prostředků. Po schválení žádosti o úvěr jim banka ihned sdělí, jakou maximální částku jim může půjčit. Jedná se o předschválený úvěrový rámec. Peníze má žadatel k dispozici okamžitě po podpisu smlouvy a čerpání úvěru je zdarma. Expres Business je určený živnostníkům a právnickým osobám.

„V době, kdy ostatní banky omezují financování podnikatelské sféry, přichází GE Money Bank s nabídkou schválení nezajištěného úvěru ve výši až 1,5 milionu korun do 24 hodin od předložení potřebných dokladů. Již při podání žádosti o úvěr jsme žadateli schopni během 15 minut říci, kolik mu celkem můžeme půjčit. Čerpat úvěr po podpisu smlouvy je u nás možné okamžitě,“ řekl Josef Laurenčík, produktový manažer GE Money Bank. „Z výzkumů i z našich zkušeností víme, že podnikatelé preferují delší dobu splácení a oceňují rychlost, ať už jde o schválení, nebo čerpání úvěru. V tom jsme na trhu podnikatelských půjček jedničkou,“ dodal Josef Laurenčík. Úvěr ve schválené výši mohou podnikatelé čerpat ihned po podpisu smlouvy. Do výše předschváleného rámce GE Money Bank umožňuje kombinovat Expres Business s kontokorentním úvěrem Flexi Business. Čerpání úvěru probíhá bez zdlouhavé administrativy a je zdarma. Dobu splatnosti volí žadatel sám od 24 do 84 měsíců. Samozřejmostí je možnost pojištění schopnosti splácet, možnost předčasného splacení i mimořádné splátky. „GE Money Bank k poskytování úvěrů vždy přistupovala odpovědně. Proto ani v souvislosti s nepříznivým ekonomickým vývojem není nucena zpřísnit podmínky, zdražovat, či dokonce omezovat dostupnost finančních zdrojů pro podnikatele. Stejně jako loni i v letošním roce počítáme s nárůstem objemu poskytnutých úvěrů a věříme, že podnikatelům pomůžeme obchodně slabší období ustát,“ komentoval Petr Koten, manažer úvěrů pro malé podniky GE Money Bank. Expres Business je neúčelový úvěr určený především pro drobné a střední podnikatele, kteří potřebují okamžitou pomoc při financování své firmy. Do částky 400 tisíc korun je poskytován zcela bez zajištění, do výše jeden a půl milionu korun není vyžadováno zajištění nemovitostí. Ke schválení úvěru stačí podnikateli předložit dva doklady totožnosti a jedno či dvě daňová příznání.

(tz)

## Ve znamení rodiny – hodnoty, o které stojíme

Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví se v roce 2009 soustřeďuje příspěvkovými programy na matky s dětmi a těhotné ženy.

OZP myslí na budoucnost, a proto nabízí svým stávajícím i budoucím klientkám, které do konce dubna využijí možnosti stát se pojištěncem OZP, celou řadu příspěvků na preventivní péči pro sebe a své děti.

„OZP se chce zaměřit na matku a dítě. Hodláme v nabídce preventivních a příspěvkových programů podpořit ty ženy, které čekají miminko, i maminky a novorozence. Příspěvky mohou využít na skutečně praktické produkty a služby,“ zdůraznil generální ředitel OZP Ladislav Friedrich.

Podpora a péče u OZP začíná už v prenatalním období. Těhotná žena má k dispozici celou řadu možností v rámci programu „příspěvek pro nastávající maminky“. Jedná se o cvičení, plavání nebo předporodní kurzy, které zvláště prvorodičkám pomohou připravit se za odborné asistence na porod. Příspěvek lze čerpat

i na různé vitaminové preparáty. Je také možnost přispět na ultrazvukové vyšetření či na náklady v nemocnici v souvislosti s porodem. Celkově může budoucí matka, která je nebo se stane pojištěncem OZP, na uvedené výhody vyčerpat příspěvek až do výše 1000 korun.

Po narození dítěte podpoří OZP rodiče v rámci nabídky „příspěvek pro novorozence“. Matka dítěte může čerpat příspěvek až do výše 1000 korun. Pokud je i otec novorozence pojištěncem OZP, mohou rodiče získat až 1500 korun. Příspěvek podporuje rodiče i v případě, kdy zdravotní stav dítěte vyžaduje zvláštní dietní režim, například u dětí s celiakií nebo fenylketonurií, nebo lékař doporučí očkování, které není hrazeno z veřejného zdravotního pojištění. V rámci příspěvku lze prostředky čerpat rovněž na ochranné a bezpečnostní pomůcky, jakými jsou například autosedačky nebo cyklosedačky.

V rámci příspěvku pro děti a mládež OZP pamatuje na děti ve věku od 1 roku do 19 let. Jedná se o pokrytí preventivní péče, která není hrazena z veřejného zdravotního pojištění, vitaminy, potravinové doplňky a zdravotnické pomůcky. OZP u dětí podporuje plavání, přispívá na ortopedickou obuv a na kontaktní čočky, na školky a školy v přírodě, ozdravné pobyty v Chorvatsku, solné jeskyně a sportovní prohlídky.

Nabídka platí i pro snímání a pevná rovnátka. Navíc příspěvek motivuje rodiče k tomu, aby nechali své děti očkovat např. proti žloutence, klíšťové encefalitidě, pneumokoku, meningokoku, chřipce a dalším onemocněním. Pokud je pouze dítě pojištěncem OZP, činí příspěvek 500 korun. Pokud je u OZP pojištěn jeden z rodičů, tak se zvyšuje až na 1000 korun. V případě pojištění obou rodičů u OZP lze čerpat příspěvek až do výše 1500 korun.

(tz)





# Na plný (zemní) plyn



**Česká republika chce přidat plyn při využívání ekologického a ekonomického paliva CNG v automobilech a autobusech. Daňová zvýhodnění, dotace na obnovu vozového parku, a zejména zahuštění sítě plnicích stanic mají motoristům a dopravcům, kteří chtějí jezdit na stlačený zemní plyn, tuto volbu usnadnit. Není bez zajímavosti, že o rozšíření tohoto alternativního pohonu se stará manažerka České plynárenské unie Ing. Markéta Schauhuberová, kterou jsme si pozvali na slovíčko.**

## **Kam by se mělo letos posunout využívání zemního plynu na českých silnicích?**

Pro další rozvoj využívání zemního plynu k pohonu vozidel je důležitý postupný růst počtu plnicích stanic. Z tohoto pohledu dojde v letošním roce k významnému posunu. V ČR má v průběhu roku ke stávajícím 20 plnicím stanicím přibýt dalších 14 nových, což je 70% nárůst. Pro následující roky se plánuje výstavba dalších plnicích stanic, doplňování klasických čerpacích stanic o kombinované stojany pro CNG a benzin apod. Také předpokládáme, že počet motoristů bude v letošním roce narůstat. Vždyť v roce 2008 dosáhl meziroční nárůst počtu CNG vozidel 90%. V průběhu roku se na trhu objeví další modely aut na zemní plyn a já věřím, že si najdou své zákazníky.

## **S jakým ohlasem na CNG se setkáváte?**

V dnešní době zhoršujících se ekonomických podmínek nabízí plynový pohon obrovskou výhodu úspor, ať již v domácnostech, ale i u podnikových vozů nebo autobusů dopravních podniků. Při současných cenách CNG a nafty se jedná o úsporu minimálně jedné třetiny nákladů, v nedávné minulosti byla tato úspora ještě vyšší. Výhodnosti používání plynu odpovídá i rostoucí zájem o naše aktivity. Kupříkladu na únorový seminář na Vysočině přišli nejen zástupci dopravních podniků, ale i představitelé samospráv a státních orgánů. Je jasné, že zemní plyn v automobilech a autobusech začíná nabývat na důležitosti a stává se reálnou alternativou ke klasickým pohonným hmotám.

## **Co vás přivedlo do plynárenství, které je považováno spíše za obor pro chlapy?**

Na střední škole jsem se vždy zajímala

o chemii a biologii, proto jsem se hlásila na Vysokou školu chemicko-technologickou v Praze. Vystudovala jsem na fakultě technologie ochrany prostředí, obor plynárenství, koksochemie a ochrany ovzduší. Ačkoli je to technický obor, není pro ženy nezajímavý. Po škole jsem nastoupila do České plynárenské unie, kde působím tři roky.

## **A co vás zaujalo na plynárenství?**

Líbí se mi, že energetika, a plynárenství obzvlášť, je oborem budoucnosti, který čeká velký rozvoj. Nabízí také možnosti profesního růstu. Vždycky jsem chtěla chodit do práce, kam se budu každé ráno těšit. Česká plynárenská unie mi toto nabízí a to považuji za nejdůležitější. Mými kolegy jsou profesionálové, kteří se věnují energetice a plynárenství 20–30 let. Je potěšující, že tento tým mezi sebe vzal i mladé lidi, poskytuje nám prostor pro uplatnění a vyžaduje zodpovědnost za výsledky naší činnosti. ČPU, která zastupuje největší hráče oboru, plní velmi důležité úkoly. Každý den přichází nějaká výzva, každý den se objevují nové problémy, které musíme řešit. A to je úžasné.

## **Považujete mužské prostředí za výhodu, nebo ne?**

Mám ráda spolupráci s muži, a tak toto převážně mužské prostředí je pro mne výhodou.



Ing. Markéta Schauhuberová

Při jednání s lidmi sázím hlavně na přirozenost, nemám ráda strojenost a vypočítavost. Snažím se vždy přímo reagovat na danou situaci, na problém, na osobu, s níž jednám, a zatím se mi tento přístup velice osvědčuje.

## **K vašim nejdůležitějším úkolům patří komunikace. Jak nejlépe sdělit veřejnosti výhody CNG v dopravě, čím je o nich přesvědčit?**

Česká republika ve využívání zemního plynu v dopravě trochu zaspala. Jak se jistě spousta motoristů přesvědčila, v sousedních zemích už jezdí na plyn desetitisíce, někde na světě i miliony vozidel. Pokud jde o ČR, za mezník považuji rok 2006, kdy byla uzavřena dobrovolná dohoda plynárenského odvětví se státem a stabilizována spotřební daň u stlačeného zemního plynu využívaného pro dopravu. Říkám tedy, že teď jsme s plynovou dopravou v roce tři. Zájem o zemní plyn pro pohon vozidel je znát. Mezi rokem 2007 a 2008 došlo, jak jsem již uvedla, v ČR k 90% nárůstu plynových vozidel. Z toho vyplývá, že vytváření





Záběry z akcí, které k České plynárenské unii již neodmyslitelně patří...

► příznivých podmínek a potřebné informace proudí správným směrem, a že nový pojem – CNG se dostává do povědomí veřejnosti.

### **Považujete semináře za převažující způsob komunikace s veřejností?**

Odborné semináře těží z výhody, že se všechny potřebné informace a zainteresovaní lidé sejdou v jeden čas na jednom místě. Samozřejmě nezanedbáváme ani osobní jednání a další práci se zástupci státní správy, s odborníky, veřejností i s médii. Připravujeme a zasiláme zainteresovaným stranám podklady, informační materiály a podobně. Možností je řada a my se snažíme využít každou z nich. Na 12. březen jsme přípra-

vili seminář o podpoře vozidel vycházející z nového programu Ministerstva životního prostředí ČR, který se zaměřuje na vozové parky veřejné správy. Jeho cílem je do roku 2014 nahradit čtvrtinu stávajících vozidel za vozidla s alternativním pohonem. Rádi bychom informovali zástupce veřejné správy o možnostech užití a přednostech vozidel poháněných zemním plynem.

### **Jako manažerka ČPU jistě máte svou představu o tom, jak by měl dobrý management fungovat. Prozradíte mi ji?**

Oceňuji takové vlastnosti, jako je týmová spolupráce, loajalita, přímota a upřímnost v jednání, komunikativnost, řídicí schop-

nosti. Neměla by chybět odolnost vůči stresu, umění vyrovnat se se všemi situacemi, které práce přináší. Někdo má silnější jednu stránku, jiný druhou. V dobrém týmu se přednosti jednotlivců skládají do celku, který pak může výborně fungovat.

### **A vaše vzory?**

Jako soukromý vzor mám svoji maminku, která je i přes všechny životní překážky a zkoušky trvalým optimistou. Jako profesní vzor nemám nikoho konkrétního, nerada kopíruiji, ráda jsem sama za sebe a snažím se budovat si svůj vlastní styl.

přel se Pavel Kačer ◀  
foto: archiv ČPU

## **K brilantové svatbě úctou, skromností, trpělivostí**

**Toleranci a trpělivost radí všem párům, které by spolu chtěly vydržet co nejdéle. A osmaosmdesátileté Věře Hodrové mohou věřit: se svým o čtyři roky starším manželem Václavem totiž v sobotu 21. února oslavila na českokrumlovské radnici brilantovou svatbu, 70 let od jejich sňatku.**

„Každý člověk je rád, když se dožije takového věku. Pokud se ho dožije dvojice a ještě sedmdesátiletého výročí společného života, tak je to obdivuhodné,“ podotkl starosta města Luboš Jedlička. Pro město Český Krumlov byla brilantová svatba unikátní událostí. V obývacím pokoji rodinného domu na Plešivci, kde se o manžele Hodrovi stará jejich dcera Hana Mikušková, je útulno. Z osmaosmdesátileté Věry Hodrové, která se co chvíli podívá s něhou na svého manžela Václava (92), vyzařuje klid. „Dědo, jak jsme se poznali,“ pátrá v paměti. „Někde v obchodě? Ne, asi někde na zábavě. A byla to láska na první pohled,“ usměje se. Vzali se po dvouleté známosti. Aby se ovšem Věra mohla vdát, museli ji rodiče zplnoletit, protože jí v té době ještě nebylo osmnáct. A svatba samotná? „Šli jsme v sedm hodin ráno do kostela a pak jsme museli do práce, protože jsme měli obchod,“ popisuje. „Jen večer jsme se šli pobavit do restaurace u Tichých na Žižkově a o víkend nám na venkově u tatínka udělali husu. Svatební dar jsme nedostali žádný, tenkrát byla špatná

doba, muselo se hodně šetřit,“ vysvětluje. Brali se v pohnutém roce 1939, kdy začala druhá světová válka. A pocítili ji na vlastní kůži. Václav Hodr musel na nucené práce a dva roky strávil ve vězení. „Bylo to ošklivé. Měla jsem malého syna, tak jsem s ním jela za manželem. Jenže ve věznicí zrovna někdo něco vyvedl, tak mě tam ani nepustili a musela jsem zase zpátky, aniž bych ho viděla. Bylo to všechno kruté,“ líčí Věra Hodrová. Po válce spolu dál vedli obchod potravin a lahůdek na pražském Žižkově, než jim ho komunisté sebrali. Václav Hodr pak v 70. letech otevíral v Krumlově restauraci Skleník, a i když znovu odešli do Prahy, před devíti lety se opět vrátili na jih. Vychovali dvě děti, přičemž se museli hodně uskrovnit. To potvrzuje i dcera Hana. „Maso jsme měli jen v sobotu a v neděli, to si pamatuji jako malá holka,“ vybavuje si devětapadesátiletá H. Mikušková, vyučená kadeřnice. Dlouhověkost mají v genech, sestřám Hodrové je 86 a 81 let. Sama oslavenkyně považuje za důležité, aby byli lidé skromní. „Dnes jsou moc nároční. A člověk si musí hodně odříkat,“ doplňuje. V poslední době si sice nemůže dát ani skleničku a trápí ji zdravotní problémy, ovšem úsměv neztrácí. I když jí přibyla starost o nemocného manžela. „Co mám dělat,“ pousměje se. Těší se z pravnoučat, za nimiž jí vozí syn do



Věra a Václav Hodrovi

Kájova, oddech nachází také u televize, baví ji seriály Nemocnice na kraji města nebo Pojišťovna štěstí. „Ty jsou hezké. A když mi někdy dcerka přinese zákusek, to mi udělá radost,“ říká duševně stále svěží žena, k jejímž zálibám patřil tanec nebo pletení. Když si prohlíží fotografii z roku 1936, na které se jako patnáctiletá prochází se svým budoucím manželem, posteskně si, že to už ani není pravda. A začne vyprávět, jak jako malá vozila na Hrad zboží na káře a v ulicích potkávala koňské potahy s uhlím. „Vše bylo klidnější, na Smíchově jezdilo jedno auto za půlhodiny,“ vzpomíná. Na otázku, jak si udržet šťastné manželství na celý život, odpovídá bez váhání. Zásadní jsou podle ní tři věci: trpělivost, úcta a tolerance. Připomíná rčení, že když není úcta, není láska. „To víte, že jsme se taky kolikrát pohádali. Ale pokaždé to přešlo, dokázali jsme si odpustit,“ shrnuje.

(tz)

s Šárkou Snížkovou

# Uskutečnit své představy

## mohu teprve ve Všeobecné zdravotní pojišťovně

**Čte Hugovy Bídničky v originále, perfektně se vyzná ve francouzské fonetice, učila Voltairův jazyk na gymnáziu. Milovnice romantické literatury Mgr. Šárka Snížková, MBA však má i druhou tvář. Na pražském Magistrátu rozdala 300 výpovědí. Teď řeší další velký úkol: jak lépe motivovat a odměňovat pět tisíc lidí ze Všeobecné zdravotní pojišťovny. Nejen o tom jsem si povídala s touto ženou. V roli personální náměstkyně ředitele VZP ČR má o čem přemýšlet:**



Mgr. Šárka Snížková, MBA

**Z vašeho životopisu vyplývá, že jste si francouzštinu vybrala jako své povolání. Co vás na ní lákalo?**

Začala jsem se ji učit už na základní škole, protože jazyk i francouzská kultura mne přitahovaly. Učení mi šlo dobře, o to snadněji jsem se rozhodovala pro další studium na gymnáziu a vysoké škole. Ale kdybych si vybírala dnes, zvolila bych něco jiného. Co jsem školu opustila, už francouzštinu profesionálně nevyužívám, zůstala mým koníčkem.

**Čtete klasiky v originále?**

Na vysoké škole jsme měli velmi bohatou knihovnu a skvělé profesory, navíc i povinnou literaturu. Přečetla jsem toho hodně. Ale rozhodně neležím denně ve francouzských románech, bohužel. Když si teď čtu Malého prince, je to pro radost.

**Prozradíte oblíbené autory?**

Spisovatele 20. století, které jsme probírali na škole, jsem měla ráda skoro všechny. Ještě raději mám francouzský romantismus. Představovala jsem si, jak musela být krásná Paříž před dvěma stoletími. Když jsem ji pak

navštívila, byla jsem trochu zaskočená tím, jaké je to moderní, kosmopolitní město, úplně jiné než v mých představách. Nejoblíbenějším autorem stále zůstává Victor Hugo.

**Proč jste se jako čerstvá absolventka začala orientovat zcela jiným směrem?**

Mým vedlejším oborem se stala pedagogika, abych mohla vystudovanou řeč dobře uplatnit. Kolegové se vedle výuky věnovali také překladatelství, recenzím a podobně. Když jsem dostudovala, rychle jsem si hledala práci, protože rodiče už byli v důchodu. Jenže v Mladé Boleslavi, odkud pocházím, převzal Škodovku Volkswagen a ne Renault, jak jsem si přála, abych tam francouzštinu mohla uplatnit. Chvíli jsem učila na gymnáziu, ale moc mi to nevyhovovalo. Odešla jsem proto do Prahy a zakotvila na mezinárodní klinice, která ošetřovala cizince. Uplatnila jsem tu francouzštinu, ale i anglický jazyk, měla jsem na starosti i administrativní agendu. Poprvé jsem se dostala do styku se zdravotnictvím. Potkala jsem tam jednoho lékaře, který později při Všeobecné fakultní nemocnici na Karlově náměstí zakládal

mezinárodní ambulanci. Rok jsme se jí snažili ve složitých podmínkách rozběhnout. Z dnešního pohledu bych řekla, že projekt nebyl dobře připraven, a proto se nezdařil.

**V té době jste se osobně seznámila s manažerskou prací?**

Tak bych to nepojmenovala, protože jsme tam byli tři: lékař, zdravotní sestra a já. Měla jsem na starosti veškerou administrativu. Například jsme realizovali projekt s Ministerstvem zdravotnictví ČR pro zpřístupnění polikliniky pro nevidomé. Napsala jsem tehdy tři projekty, z nichž jeden se uskutečnil. Když se ambulance z ekonomických důvodů rušila, přišel za mnou tehdejší náměstek nemocnice, dnešní ředitel Všeobecné zdravotní pojišťovny Pavel Horák a nabídl mi, abych mu dělala asistentku a zabývala se některými novými projekty. Dostala jsem se k tématům, která mi byla blízká. Byla to zejména komunikace, ať už směrem ven, nebo dovnitř. Vydávali jsme časopis Nemocnice s nákladem 5000 výtisků, který vychází dodnes. Dařilo se nám pro něj shánět inzerci i sponzorské dary. Měla jsem funkci šéfredaktorky, což zní moc pěkně, ale ▶



► spíš jsem editovala příspěvky lékařů a zdravotního personálu. Také jsme informovali o pravidelných odborných konferencích, kde jsme prezentovali různé novinky a výsledky práce. Moc jsem se tu naučila a také získala hodně kontaktů. Strávila jsem v nemocnici šest let a opravdu ráda na to období vzpomínám.

#### Zároveň jste si však rozšiřovala vzdělání...

Ano, měla jsem možnost vystudovat Master of Business Administration na pražské VŠE a doplnit si tak znalosti z ekonomické oblasti. Chtěla jsem zkusit něco jiného, posunout se.

#### To už se na obzoru objevil Magistrát hlavního města Prahy?

Přihlásila jsem se do výběrového řízení na asistentku ředitele. S magistrátem jsem při různých příležitostech už spolupracovala, což bylo výhodou. Dostala jsem možnost řídit sekretariáty volených orgánů, tedy radních a jejich komisí. Skutečně jsem vstoupila na jinou, velmi zajímavou půdu. Po čtyřech měsících se uvolnilo místo vedoucího personálního oddělení a já využila nabídky na sloučení obou pozic. Řídit personalistiku pro mne byla vítaná zkušenost.

#### Zanechala jste tam stopu projektem Mentoring a Magistrát. Můžete to blíže vysvětlit?

Magistrát je řídicím orgánem, který mimo jiné sbírá projekty a rozhoduje, jakým způsobem budou rozděleny a využity prostředky z evropských fondů. Vypsal výzvy zaměřené na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve veřejné správě. Tehdy jsme měli problém, že na magistrátu probíhaly stále nějaké reorganizace, ve volebním programu primátora bylo snížení počtu úředníků. Propouštění a reorganizace vyvolaly u zaměstnanců magistrátu nutnost přeskupení činností, učení se novým věcem a zvládnutí více práce. Na personálním oddělení jsme s tím dost zápasili, protože vedoucí pracovníci se na nás obraceli často a žádali o pomoc. Už před projektem jsme zavedli systém mentorů, kteří zaučovali nováčky i ty, kteří prošli reorganizací. Dobrovolně se na tři měsíce úředníka ujali a provázeli ho zkušební dobou. Projekt jsme popsali a rozšířili. Některé poznatky jsme nasbírali od partnerského města Helsinky a adaptovali na naše podmínky. Cílem bylo snížit fluktuaci během zkušební období a rychlejší, efektivnější zapracování lidí.

#### Osvědčilo se to?

Osvědčilo a funguje to dodnes. Projekt sice skončil loni v červenci, ale potěšilo mě, když jsem se dozvěděla, že systém dál pokračuje. Nový zaměstnanec se při nástupu dozví všechny informace, které mu usnadní adaptaci v cizím prostředí. Zároveň se vytvářejí



mentor, který mu radí při zaučování. Každé dva týdny podává mentor zprávu o tom, jak si nováček vede. K dispozici jsou i metodiky k zapracování. Pokládám to za velmi užitečné a ráda bych to zavedla i ve VZP.

#### Ale na magistrátu jste dlouho nebyla. Přetáhla vás lákavější nabídka ze zdravotní pojišťovny?

Personalistika mě sice bavila, ale na magistrátu jsem rozdala 300 výpovědí. Bylo to psychicky velmi náročné a nakonec jsem musela jít na operaci žlučníku. Bývalí spolužáci z MBA mi tehdy řekli, že ředitel VZP shání, sice nikoliv intenzivně, ale už delší dobu, vhodného člověka, který by vedl lidské zdroje. Pavel Horák, s nímž jsem tři roky nebyla v kontaktu, mě pozval na návštěvu. Řekla jsem mu, čím jsem mezitím prošla a jakou mám vizi, on mi nastínil vlastní představu o práci nového personálního šéfa. A domluvili jsme se, že to zkusíme.

#### Nelutujete teď?

Víte, jsem optimistka a idealistka. Předpokládala jsem, že pětitisícová organizace VZP bude mít i HR (Human Resources – lidské zdroje) zázemí procesně nastavené a na mně je přidat více firemní kultury. V tom jsem se mylila, personalistika byla v plenkách. Takže pro mě, jak se dnes říká, přišla velká výzva.

#### Jak jste se k té výzvě tedy postavila?

Ředitel Horák chtěl mít nový systém odměňování, takže mě čekalo hlavně vyjednávání s odborovou organizací. Pak následovalo několik dalších projektů, z nichž některé dosud pokračují. Postavila jsem tým, který mi velmi pomáhá organizovat a zavádět systém hodnocení, připravit centrální mzdovou účtárnu, sestavit katalog činností, z něhož se tvoří popis pracovních činností, kvalifikační předpoklady jednotlivých míst atp. Budeme také dělat reporting a controlling jednotlivých procesů s dopadem do celkového rozpočtu. Ve VZP se na mzdách rozděluje poměrně dost peněz a rádi bychom nalez-

li způsob, který by byl efektivní a ve svém důsledku lépe motivoval zaměstnance.

#### Ale dá se vůbec měřit úspěšnost činnosti úředníka?

Začali jsme u krajských poboček. Udělali jsme branchmarking, tedy porovnávali jsme jejich výkonnost. Procesy probíhají ve všech krajích stejně a jednotlivé pobočky se liší jen počtem smluvních zařízení a pojištěnců. Ze srovnání vyplynulo, že některé pobočky jsou přezaměstnané. Vytvořili jsme proto plán normativu počtu zaměstnanců, z něhož se odvíjí rozpočet a bohužel i nutnost propouštění. Všeobecnou zdravotní pojišťovnu to nemine tak jako tak, protože hospodářská recese má vliv na zvýšení nezaměstnanosti a pokles příjmů ze zdravotního pojištění.

#### Kolika osob se to týká?

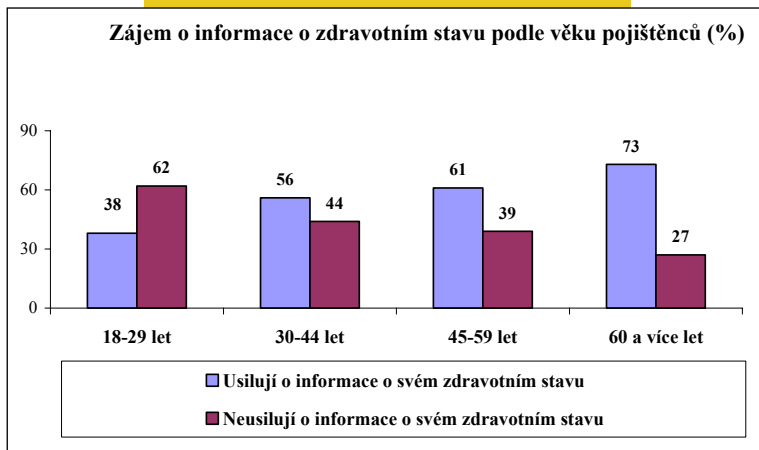
Branchmarking jsme dělali na pět let a během této doby má z poboček VZP odejít na 400 lidí. Čekáme na centralizaci ekonomického informačního systému, která přinese značné úspory v nákladech i zaměstnanosti.

#### Dostáváme se k zásadní otázce personalistiky. Jak motivovat zaměstnance, co udělat pro to, aby byli v práci spokojeni a přinášeli organizaci největší efekty...

Motivace slouží jako určité zaklínadlo, pod nímž si člověk představí zpravidla finanční ohodnocení. Ale podle odborných studií nejvíce zaměstnanců odchází z jiných než ekonomických důvodů. První příčinou lze hledat v přímých nadřazených, v jejich chování, vztazích s podřízenými. To nejdůležitější spočívá ve firemní kultuře. Plat je až na třetím nebo čtvrtém místě. Personální nástroje známe a snažíme se je zavést. Jde například o systém hodnocení, z něhož by zaměstnanci dostávali zpětnou vazbu, kterou dosud neměli. Měli by mít předem definované cíle, po jejichž splnění získají odměnu. Zaměstnanci musí vědět, jak mají pracovat, aby byli dobře hodnoceni. Povede to k motivaci těch nejlepších. Je známo, že firmy se většinou snaží zvýšit výkonnost těch horších pracovníků a elity si nikdo moc nevšímá, proto ji ztrácí. Tuto chybu dělat nechceme. Hodnotící systém jsme připravili loni a teď ho budeme trochu upravovat. Zjišťuji s potěšením, že se firemní kultura VZP pozitivně mění, ale na můj vkus to jde pomalu.

#### Mít dobré šéfy skutečně znamená víc než pořádné prémie. Jak hodnotíte je?

Problém bývá s výběrem, protože do vedoucích funkcí přicházejí nejlepší lidé z oboru, ale nikoli lidé s nejlepšími manažerskými předpoklady. Dobrý šéf musí mít schopnosti komunikovat, kontrolovat,



► motivovat, být přirozeným vůdcem. Při výběrovém řízení nových kolegů už hodnocení manažerských kompetencí děláme. Další důležité pravidlo: všichni zaměstnanci musí mít možnost obrany při šikaně a diskriminaci na pracovišti. Proběhlo tu už společné jednání s odborníky, tzv. facilitátory a mediátory, kdy si jedna i druhá strana mohla své problémy vyříkat. Výsledky byly zajímavé, v tomto směru se máme ještě hodně co učit.

#### Ve vedení VZP jste nejmladší, navíc žena. Jakou máte pozici v porovnání s předchozím zaměstnáním?

Uvědomuji si, že je to situace trochu zvláštní. Rekla jsem si, že musím svými výsledky přesvědčit ostatní. Někdy mne přepadá pocit, že se musím snažit desetkrát víc než starší kolegové. Ale neřekla bych, že naše pojišťovna má problém s minoritou žen ve vedení. Co považuji za podstatné, je, že jsem dostala zatím největší prostor realizovat vlastní představy. Zatímco na magistrátu byla personalistika servisem a administrativou, tady je to o vytváření strategií. Ráda také vzpomínám na fakultní nemocnici, kde bylo soustředěno na malém prostoru hodně lidí, kteří něco uměli. Hodně jsem se tam naučila. Profesně však pro mne nejvíc znamená práce tady.

#### Jak motivujete zaměstnance nejen k pracovnímu výkonu, ale i k péči o zdraví? O to přece v pojišťovně musí jít také.

Máme preventivní programy a dbáme na to, aby naši zaměstnanci byli zdraví. Spolu s odbory připravujeme aktivity, které mají preventivní charakter. Když vypíšeme pro pojištěnce nový preventivní program, zaměstnanci o něm vědí první a mohou se hned zapojit. Nedávno jsme vyhlásili pilotní projekt Cesta pro zdraví žen, který se zabývá genetickými dispozicemi k chorobám. Jedná se o vyšetření krve, které prozradí náchylnost k rakovině prsu, vaječnicků a závažným srdečním onemocněním. Firma, která to provádí, nabízí i rodinné anamnézy. Z tes-

**Nedávno jsme vyhlásili pilotní projekt Cesta pro zdraví žen, který se zabývá genetickými dispozicemi k chorobám. Jedná se o vyšetření krve, které prozradí náchylnost k rakovině prsu, vaječnicků a závažným srdečním onemocněním. Firma, která to provádí, nabízí i rodinné anamnézy. Z testů vyplyne, čeho byste se měli vyvarovat a na co se máte zaměřit. Překvapilo mě, že 800 míst bylo rychle obsazeno, a mezi přihlášenými jsou i naše zaměstnankyně.**

tů vyplyne, čeho byste se měli vyvarovat a na co se máte zaměřit. Překvapilo mě, že 800 míst bylo rychle obsazeno, a mezi přihlášenými jsou i naše zaměstnankyně.

#### Znáte už reakce žen po provedených testech?

Tento projekt je úplně čerstvý, takže výsledky budeme znát později. Ale máme výborné výsledky z předchozího projektu mamografického screeningu. Podařilo se zachytit značné množství případů v počátečním stadiu, kdy jsou nejlepší předpoklady k úspěšnému vyléčení. Máme i další preventivní programy. Vedle pozornosti rizikovým skupinám, například kuřákům, se chceme více zabývat prevencí i pro ty relativně zdravé v rámci tzv. závodní péče pro zaměstnance.

#### Co se skrývá za Programem kvality péče Akord?

Jedná se o nově připravený projekt, jímž jsme oslovili zdravotnická zařízení a lékaře. Měl by

přinést efekt pro naše pojištěnce, kteří je navštěvují. Lékaři budou sdílet informace o pacientovi se specialisty, kteří se

o něj starají. Nepředepíší například léky, které se navzájem nesnášejí. Projekt běží jako pilotní ve vybraných krajích, a my sledujeme, jak se osvědčí. Klienti se mohou orientovat podle loga tohoto projektu ve zdravotnických zařízeních nebo získají informace na našich webových stránkách a časopise VZP. Lékaře, kteří se do programu zapojí, budeme bonifikovat.



#### Čím chce VZP v konkurenčním prostředí udržet pojištěnce a přilákat nové?

Zajišťujeme pro naše klienty nejlepší možnou zdravotní péči. To je však velmi těžké veřejnosti sdělit. Stává se, že jiné pojišťovny nabízejí lidem na ulici tisícikorunu, když se k nim přihlásí. Stranou zájmu už zůstává, jak pojišťovna dohlíží na kvalitu zdravotnických zařízení. Kvalita péče je pro VZP to zásadní, sleduje ji dlouho a dělá to dobře. Ale zkomunikovat to bývá obtížné. Převládá totiž přesvědčení, že zdravotní péče je zadarmo a vždy dostanu nejlepší péči, ať jsem registrovaný u jakékoli pojišťovny. Není to pravda, a dokud se tento názor nezmění a lidé nebudou vědět, co kolik stojí a jak se o ně pojišťovna stará, bude to stále o těch tisícikorunách na chodníku.

#### Působíte dojemem atraktivní a úspěšné topmanažerky. Jaká jste doopravdy?

Těžko se mi na to odpovídat. Profesní kariéra se mi opravdu dařila. Dospěla jsem však do okamžiku, kdy začínám trochu přehodnocovat priority. Už proto, že jsem si prošla i zdravotními problémy ze stresového prostředí. Chci dál dávat své práci – personalistice – to nejlepší, ale nechci zapomínat ani na svůj soukromý život, na životosprávu a sport. Když budu psychicky a fyzicky v kondici, bude to dobré pro mě i pro mého zaměstnavatele.

rozhovor vedl Pavel Kačer  
foto: archiv VZP

## Novinka pro vás: Schauma Q10 obohacující řada

O krásných a bohatých vlasech sní více než polovina žen. Jenomže podobně jako pokožka i vlasy se postupem času mění – ztrácí na vitalitě. Řešení nabízí značka Schwarzkopf & Henkel, která přišla na trh s novinkou Schauma Q10 Obohacující řada s koenzymem Q10. Tyto produkty účinně řeší právě problémy zralých vlasů. Posilují je, dodávají jim větší objem a úžasnou poddajnost. Vlasy tvoří z 90 % látka zvaná keratin. S přibývajícím věkem se však struktura lidského vlasu mění a tělo pomalu přestává tvořit dva stavební prvky keratinu. V důsledku toho vlasy

slábnou, ztenčují se a více se lámou. Novinka Schauma Q10 Obohacující řada s obsahem koenzymu Q10 pomáhá stimulovat tvorbu keratinu. Slábnoucí vlasy, jež vyžadují intenzivní péči, posiluje a vrací jim jejich přirozenou pružnost. Schauma Q10 Obohacující produktová řada zahrnuje šampon, balzám a masku pro intenzivní péči.





s Marcelou Kotyrovou

# Nečekejte, pojišťujte majetek včas

**Ve firmě vám všechno klapne, ale na soukromý život tak trochu teď hřešíte. Zahrada leží od minulého jara ladem, projekty na rozšíření vašeho domu zůstaly na papíru, obchodovat s akciemi není čas, dva roky jste neměli dovolenou. Snad každý, kdo podniká nebo se ocitl ve vysoké manažerské pozici, to zná. Ve změti povinností se zapomene i na tak důležitý dokument, jako je pojištění nemovitosti, domácnosti, jako bychom ochranu našeho majetku svěřili nebesům...**

A to je chyba. Vyplatilo by se být více „sobeckými“, nebo lépe, zodpovědnými. O tom všem je rozhovor s Marcelou Kotyrovou, manažerkou komunikace a vzdělávání České asociace pojišťoven:

**Žena a domácnost – to patří k sobě zpravidla více než spojení muž a domácnost. Myslíte si, že mají také ženy vřelejší vztah k pojištění majetku, ať už doma, či ve firmách, než muži?**

Asi těžko bychom hledali obecný model. Myslím, že to je naprosto individuální záležitost. Spojení žena a domácnost je historicky zažitě, ale v současné době už není ojedinělá ani větší aktivita mužů v domácnosti. Ženy stále častěji zastávají manažerské pozice a na domácnost jim nezbyvá dostatek času. Pokud má být rodina funkční, musí pak být činnost, spojená s obstaráním domácnosti, rozdělena mezi všechny členy rodiny. Stejně tak bude individuální přístup mužů a žen k administrativě domácnosti, speciálně k pojištění. Myslím si, že muži mívají zodpovědnější přístup ke správě majetku a peněz, ale na druhou stranu ženy mají větší schopnost řešit a pamatovat na více věcí najednou, bývají většinou v tomto směru důslednější, zejména pak v uchování dokladů. Ve firmách má zpravidla na starosti pojištění příslušná

zodpovědná osoba – asistentka, provozní manažerka nebo účetní. Tyto pozice většinou zastávají ženy.

**Ostatně – má ČAP pojištěny své kanceláře?**

Samozřejmě, kromě majetkového pojištění má asociace sjednáno i pojištění odpovědnosti.

**Mnoho začínajících podnikatelů nejprve vybavuje své prostory nábytkem, počítačovou technikou, obrazy, květinami, kávovary, nádobím... A teprve, až je všechno hotovo, přemýšlí o pojištění majetku. Není to pozdě? Neriskují? Kdy je optimální sjednat pojistku?**

Optimální je pro sjednání pojištění moment, kdy si prostory začínající podnikatel pronajme. Při stanovení pojistné

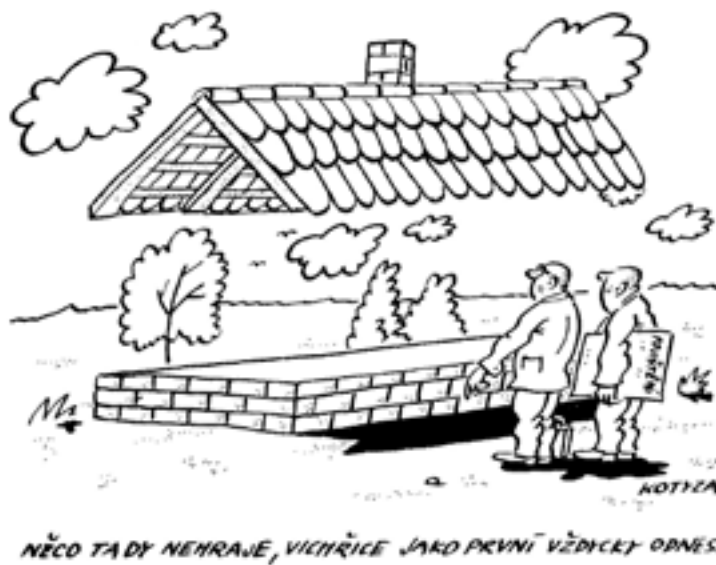


Marcela Kotyrová

částky by měl zvážit přibližnou hodnotu vybavení kanceláře. Jakmile jsou kanceláře kompletně vybaveny, je třeba důkladně zrevidovat stávající pojistnou smlouvu a případně pojistnou částku zvýšit na skutečnou hodnotu majetku. Rozhodně se nevyplácí vyčkávat až do doby, kdy má vše kompletně hotovo a zařízeno. Případnou škodní událost v průběhu zařizování by pak dotýčný musel financovat z vlastních nákladů.

**Co je pro běžného pojistníka nejpodstatnější, když uvažuje o tom, že si nechá pojistit domácnost, dům, garáž? Například novomanželé, kteří právě dostavěli a stěhují se...**

Pro běžného občana – pojistníka je nejdůležitější uzavřít pojistnou smlouvu, která kryje veškerá potřebná rizika, na dostatečnou pojistnou částku. Určitě se vyplatí strávit čas s odborníkem a porovnat si nabídky jednotlivých pojišťoven. Je třeba věnovat čas pečlivému nastudování pojistných podmínek, včetně výluk z pojištění. Potencionální klient si musí promyslet, co vše v domácnosti a v domě má, včetně cenností, sportovního vybavení, bazénů apod., aby pojistná ochrana byla dostatečná. Je lepší se dvakrát zeptat, zda pojistka zahrnuje konkrétní riziko, či nikoli, než zjistit při likvidaci, že toto



riziko není v rámci smlouvy pojištěno. Důležité je mít na majetku i potřebné zabezpečení, které smlouva předepisuje.

### Jak reagují lidé v době krize? Pozorujete nějaké změny v oblasti pojištění majetku domácností? Neruší lidé pojistné smlouvy jako nepotřebné?

Takové změny nepozorujeme. Ze strany klienta by to byl rozhodně velice neuvážený krok. Situace, kdy se ekonomice daří hůře, má vliv jak na firmy a velké podniky, tak na obyvatele. Podniky si nemohou dovolit nečekané finanční ztráty, proto je pro ně pojištění právě v této době o to důležitější. Totéž v oblasti pojištění osob. Lidé si také v tomto období uvědomují, že potřebují krýt finanční rizika. Už nemohou počítat s tím, že jim budoucí náklady pokryje rostoucí plat nebo hodnota nemovitosti, a tak se ukazuje, že životní pojištění je jeden z nejbezpečnějších finančních produktů na trhu.



### Podnikatelské rodiny mívají i doma značné hodnoty, ať již sběratelského charakteru, nebo drahé spotřební zboží, na zahradě je bazén, pod zemí sklípek... Ne vždy mívají dostatečné pojištění, třeba jen z nedostatku času...

Nejen z nedostatku času, ale třeba i proto, že se snaží mít pojištění co nejlevnější.

Tyto situace jsou typickým příkladem podpojištění. Každý z nás by měl dbát na pravidelnou aktualizaci pojistných smluv. Lidé si neuvědomují, že cena majetku se s léty mění a je třeba zohledňovat investice do majetku. Zbytečně se tak vystavují riziku, že v případě škodní události jim pojišťovna neuhradí celou škodu, ale pouze do výše sjednané pojistné částky. Na tento nešvar upozorňují i výsledky lednové ankety, kterou jsme v rámci probíhající kampaně Únor – měsíc pojištění, provedli. Z výsledků vyplynulo, že 62 % dotázaných ve svých smlouvách sjednané pojištění nikdy neaktualizovalo.



### Nač by při pojišťování majetku měly pamatovat ženy? Na šperky, hodinky, kožichy, dražší přístroje, hodnotné knihy? Patří sem i drahá zubní protéza?

Při pojišťování majetku je třeba pamatovat i na veškeré hodnotné věci. Kromě vybavení domácnosti se jedná zejména o výše uvedené cennosti a sportovní vybavení (např. lyže, golfové hole, potápěčská výbava apod.), které se běžně dají v rámci pojištění domácnosti pojistit, případně připojistit. Na podmínky pro pojištění nestandardních věcí, například zmiňované zubní protézy, je potřeba se vždy zeptat při sjednání pojištění, pokud tyto nejsou definovány v konkrétních pojistných podmínkách. Navíc, k cennostem a věcem vysoké hodnoty, doporučuji mít doma dokumentaci – fotografie, účtenky, znalecké posudky apod. V případě uplatnění škody jsou důležité k prokázání její výše.

autor kresby: Pavel Kotyza

za užitečné informace poděkovala Eva Brixí

## Soutěž TOPasistentka ČR 2009 odstartovala!

**První ročník celostátní soutěže TOPasistentka ČR pro rok 2009, který vyvrcholil finálovým večerem v listopadu letošního roku, byl k 5. únoru oficiálně odstartován! Soutěž je určena pro všechny ženy i muže starší 18 let s nejméně roční praxí na některé z pozic ve firemní správě na území ČR. Nabízíme tak zároveň unikátní příležitost všem schopným pracovníkům podpořit dobré jméno svého zaměstnavatele a zvýšit svou hodnotu na trhu práce. A vítěz soutěže se samozřejmě může těšit na řadu lákavých cen!**

Pořadatelem soutěže je APA – Asociace Profesionálů v Administrativě ve spolupráci s portálem [www.asistentka.cz](http://www.asistentka.cz). Prezident APA, Jan Poledník, objasnil hlavní myšlenky zrození soutěže takto: „Vyhlášením TOPasistentky roku 2009 si klademe za cíl ocenit významné osobnosti pracující v administrativě, prezentovat jejich výsledky široké veřejnosti, a především poukázat na jejich úlohu ve firemní struktuře a neocenitelný přínos pro každého zaměstnavatele.“

Všichni účastníci finále obdrží kromě mnoha věcných cen také prestižní certifikát, na vítěze soutěže čeká navíc překvapení v podobě opravdu atraktivní hlavní ceny. Při přípravě soutěže byl kladen důraz především na proověření opravdových kvalit všech soutěžících, s ohledem na jejich pracovní vytíženost byl při koncepci soutěže kladen důraz na její časovou nenáročnost. „Soutěžít se bude v několika kolech, přičemž první dvě výběrová kola

[topasistentka.cz](http://topasistentka.cz)



proběhnou online. Finálový večer s vyhlášením výsledků soutěže pak proběhne v hotelu Diplomat za hojné účasti médií,“ dodal Jan Poledník. V porotě zasedne řada předních i zahraničních odborníků na oblast lidských zdrojů, zástupci prezidia Asociace Profesionálů v Administrativě o. s., manažeri nadnárodních společností, psychologové i celebrity z oblasti životního stylu a image. Prezidentkou soutěže je paní Eliška Hašková-Coolidge, která byla 18 let asistentkou pěti amerických prezidentů, působila také jako zástupce velvyslance USA v Organizaci amerických států a může se tak se soutěžícími podělit o řadu cenných zkušeností a předat jim spoustu praktických rad.

Do soutěže můžete své zaměstnance či kamarády přihlásit na stránkách APA, [www.topasistentka.cz](http://www.topasistentka.cz), nejpozději však do 31. 5. 2009. Vstupte s námi do světa profesionálů a pošlete přihlášku ještě dnes!

**více informací, včetně elektronické přihlášky, naleznete na [www.topasistentka.cz](http://www.topasistentka.cz)**

(tz)

### VÝSLEDKY SOUTĚŽE

## Dárek od firmy Herlitz

Do konce února jste nám mohli posílat odpovědi na soutěžní otázku, kterou jsme vám položili v letošním lednovém vydání Prosperity Madam Business.

Zněla: **Ve kterém čísle Prosperity Madam Business v roce 2008 jsme o značce Herlitz již psali?**

Připomínáme, že společnost Herlitz se na českém trhu etablovala jako významný dodavatel kancelářských potřeb a také jako inovátor s atraktivní nabídkou ekologického sortimentu a výrazného designu celých výrobních řad.

Ze správných odpovědí jsme vylosovali **Kateřinu Malčíkovou z Prahy 9.**



Posíláme slíbený dárek – soubor výrobků z řady Green, které jistě potěší.



# Kytice vůní z chemické laboratoře

**Čich nenápadně, leč o to významněji ovlivňuje naše životy: někdy se právě na základě čichu podvědomě rozhodujeme o tom, zda nám ten či onen člověk bude sympatický, a stejně tak dokáže čich znovu vyvolat vzpomínky uložené hluboko v paměti.**

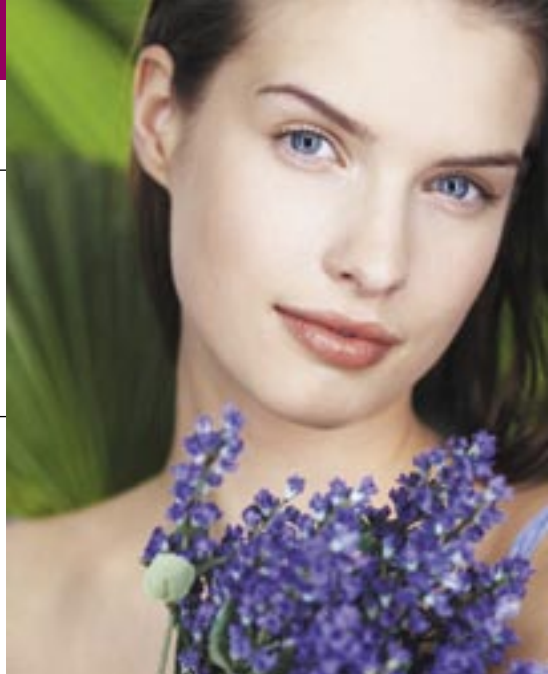
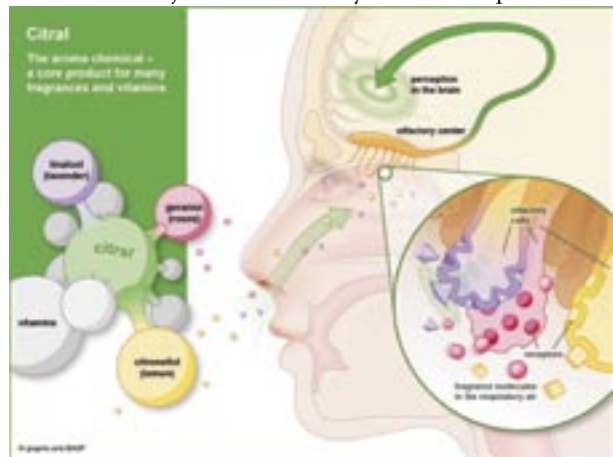
Čichová sliznice přitom obsahuje na 350 různých typů čichových receptorů. Na základě principu „spárování“ se však na tyto receptory mohou vázat jen molekuly specifických vůní – ty potom stimulují percepci v mozku. Komplexní vůně souběžně aktivují vysoký počet receptorů, čímž výrazně násobí počet vnímatelných pachů. Cvičený nos tak dokáže rozpoznat až 10 000 vůní. Člověk se obklopuje vůněmi, aby potěšil svůj čich. Společnost BASF je jedním z předních světových výrobců syntetických vůní. Klíčovým produktem portfolia je citral, aromatická chemikálie, jež se od roku 2004 vyrábí v Ludwigshafenu v nové továrně o roční kapacitě 40 000 metrických tun.

## Chytré atomy a nový citrus

Molekula obsahující deset uhlíkových atomů (C atomů) se v přírodě vyskytuje například ve vůni citrusových plodů a citronové trávy. Syntetický citral vyráběný v závodech společnosti BASF toho však umí víc než jen poskytovat aroma obsažené v citrusových plodech. Jemnými úpravami molekulární struktury lze vytvářet další vůně důležité pro kosmetický průmysl, například linalol, jenž voní po levanduli, nebo geraniol, který zase produkuje typickou vůni růží. „Tyto květinové vůně jsou si molekulární stavbou velice podobné. Všechny mají identickou páteřní strukturu sestávající z deseti uhlíkových atomů

a jednoho atomu vodíku, jenž je takovým jejich specifickým rysem,“ vysvětlil výzkumný manažer koncernu BASF Dr. Klaus Ebel. „Klíčovou odlišností mezi těmito vůněmi je přesná pozice a typ vázání kyslíku. U citralu a geraniolu se nachází na samotném konci uhlíkového řetězce. U citralu je však vázán dvojitě, u geraniolu jednoduše. Na druhé straně u linalolu je atom kyslíku vázán jednoduše na jiný uhlíkový atom uvnitř řetězce.“ Drobná odlišnost s velkým efektem: je to stejné, jako když se na klíči změní jeden jediný vroubek. Tyto tři molekuly jsou si velice podobné, přesto se na sliznici vážou na různé čichové receptory, v nichž vyvolávají odpovídající aromatické počítky. Jelikož z čistě chemického pohledu jsou tyto aromatické chemikálie totožné se svými přírodními protějšky, nerozpozná rozdíl ani ten nejjemnější nos. Syntetické vůně vyvíjené společností BASF však nabízejí oproti vůním přírodním ještě dvě obrovské výhody: za prvé je to konzistentně vysoká čistota, které je v případě přírodního extraktu prakticky nemožné dosáhnout; za druhé syntéza je často jediným způsobem, jak lze požadovaný objem vůně vyrobit za přijatelnou cenu. Například pokud by se mělo 40 000 metrických tun citralu, které ročně vyprodukuje závod v Ludwigshafenu, vyrábět z citronové trávy, bylo by třeba touto plodinou osadit zhruba 40 000 hektarů – to

je zhruba stejná plocha, jakou zabírá celý ostrov Mallorca. Zhruba třetina citralu vyrobeného v Ludwigshafenu se nicméně používá pro další výrobu látek, které na první pohled mají jen málo společného s jemnými vůněmi: vitaminů, konkrétně vitaminů A a E, dále karotenoidů, které metabolismus používá jako prekurzor vitaminů a jako antioxidanty. Páteřní struktura těchto dvou vitaminů obsahuje 20 a 29 atomů uhlíku, v případě karotenoidů je to do-



konce 40 atomů uhlíku. I proto se vyznačují nízkou volatilitou a jsou vnímatelné čichem.

## Příjemná čistota navždy

Pro příjemnou vůni krémů, šamponů a detergentů stačí jen velice malé množství aromatické sloučeniny, jakou je citral. V globálním měřítku však požadované množství notně nabyde: od roku 2004 vyrábí závod společnosti BASF v Ludwigshafenu kolem 40 000 metrických tun citralu ročně – to je čtyřikrát víc než dřívější kapacita továrny. Společnost BASF je tak největším producentem citralu a příbuzných či odvozených látek. Hlavními zákazníky jsou výrobci kosmetiky a detergentů (vůně) a výrobci potravinových a krmivových doplňků (vitaminy). Společně s rodinou chemikálií citral vyvíjí společnost BASF i další vůně: jedním z aktuálních příkladů je růžový oxid, který je součástí růžového aroma a používá se též jako „intenzifikátor“ pro jiné vůně. Vzhledem k tomu, že příjemně vonící produkty jsou v dnešním světě brány za samozřejmost, trh s vůněmi pomalu, ale jistě roste, aniž by byl vystaven dopadům ekonomických cyklů – lidé se totiž vždy budou mýt a budou přát.

## Syntéza pro naše nosy

Po staletí se výrobci parfémů museli spoléhat výlučně na přírodní komponenty, z nichž některé byly neobyčejně vzácné. Éra syntetických vůní začala až s výrobou vanilinu (1874) a pižma (1888). Společnost BASF do tohoto odvětví vstoupila ve třicátých letech 20. století, kdy začala na trh dodávat phenylethyl-alkohol, identickou syntetickou napodobeninu komponenty růžového oleje s vůní sekvojového dřeva a růžových lístků. Od šedesátých let dvacátého století vyrábí BASF v Ludwigshafenu citral. Ze zhruba třech tisícovek synteticky vyrobitelných vůní má společnost BASF ve svém portfoliu plnou stovku – jedná se o ty vůně, jejichž výroba je ekonomicky efektivní. V mnoha případech je totiž zapotřebí jen velice malé množství dané vůně, takže syntéza – byť technicky možná – se z ekonomického hlediska nevyplatí a je lepší používat substanci přírodní. (tz)

# Kariéra anebo s dětmi doma?

**Otázka, která se řeší v mnoha rodinách u nás dnes a denně. Proč tomu tak je? Každá žena, která vstoupila na půdu podnikání nebo stanula na postu manažerky, vám odpoví – sama v sobě se peru s tím, čemu dát přednost. Ráda bych kombinovala obě varianty; být s dítětem doma a zároveň neopustit společenské prostředí, na něž jsem byla zvyklá, které mi dávalo příležitost k seberealizaci, bylo cestou za klienty a iniciátorem nových výzev. Gender Studies, o.p.s., vydala nedávno aktuální tiskovou zprávu, z níž vyjímáme:**

Evropský parlament v souvislosti s diskuzí nad Barcelonskými cíli kritizoval Českou republiku, že svými návrhy nutí ženy přerušit svoji profesní kariéru za účelem péče o děti. K této kritice se Gender Studie připojila. Evropská rada na svém zasedání v Barceloně v březnu 2002 vyzvala členské státy, že by „měly odstranit překážky účasti žen na trhu práce a s přihlédnutím k poptávce po zařízeních péče o děti a struktuře nabídky těchto služeb na vnitrostátní úrovni usilovat o to, aby do roku 2010 byly schopny poskytovat péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let“.

## Pro ty, které chtějí

Barcelonské cíle jsou nedílnou součástí evropské strategie pro růst a zaměstnanost. Ministr Petr Nečas napadl jednu část strategie na zvýšení prosperity EU, konkrétně doporučení Evropské rady, která vyzvala členské státy, že „by měly odstranit překážky účasti žen na trhu práce s přihlédnutím k poptávce po zařízeních péče o děti“. Jedná se přitom o doporučení, které by mělo vést k růstu a vyšší zaměstnanosti. Cílem není hnát rodiče, kteří nemají zájem jít do práce, z domova, ale umožnit rodičům, kteří zájem mají, využít možnost péče o dítě nerodičovskou osobou a vrátit se na pracovní trh. Řada rodičů se musí z finančních důvodů vrátit na trh práce dříve než po třech letech. Většina českých domácností je stále závislá na dvou příjmech. V dokumentu není specifikováno, jaká zařízení péče o děti by měly jednotlivé členské státy konkrétně nabízet, nemluví se o kolektivních zařízeních péče o děti. Barcelonské cíle ukládají, aby v roce 2010 mělo 33 % dětí do tří let přístup k jakékoli formě péče o děti.

## Školky, jesle, chůvy

V České republice je v současné době umístěno v jeslech zhruba 1% dětí, protože

kapacity jeslí nejsou vyšší. K nevyužívání jeslí dochází patrně z toho důvodu, že rodiče, kteří v nich umístí dítě více než 5x za měsíc, ztrácí rodičovský příspěvek (v hodnotě 7600 Kč/měsíčně), a navíc za jesle platí několikanásobně vyšší částku než za mateřskou školu. Financování jeslí je na rozdíl od financování mateřských školek pouze záležitostí obecních rozpočtů. Pro většinu měst a obcí v ČR je příliš velkou zátěží, takže se každoročně bez ohledu na zájem rodičů počet jeslí v ČR snižuje. V současnosti neexistuje dostatečná nabídka zařízení péče o děti, která by umožnila ženám (rodičům) vrátit se na trh práce dříve než po třech letech. Zmiňovaná „svoboda rodiny“ tudíž neexistuje, protože možnost využít dvouletou rodičovskou dovolenou a vrátit se na trh práce dříve než po třech letech existuje pouze pro bohaté rodiny, které si mohou dovolit soukromou péči o dítě, např. chůvu. Dřívější návrat do práce je ale důležitý převážně pro rodiny, které si nemohou finančně dovolit žít ze mzdy jednoho z partnerů a rodičovského příspěvku nebo pro rodiny samozivitelů/samoživitelů. Jeselská zařízení existující v současné době nejsou srovnatelná s jeslemi sedmdesátých let dvacátého století, kdy se preferovala kolektivní péče a jednotnost. V současné době vycházejí vstříc potřebám rodičů a dětí a novým trendům, nelze je srovnávat s „rozvinutým systémem jeslí z doby totality“. Stejně jako není možné odsuzovat veškerou kolektivní péči o předškolní děti, bez ohledu na její kvalitu. Například ve Švédsku patří institucionalizovaná péče o děti, která je součástí vzdělávacího systému, k péči vyznačující se vysokou kvalitou. „V České republice neexistuje žádný relevantní výzkum, který by prokazoval, že děti navštěvující jes-

le trpí nezdravým vývojem, zvýšenou frustrací z odloučení od rodičů či jinými vývojovými defekty, jak se snaží poukazovat někteří psychologové či psycholožky. V zemích, kde je běžné poskytování těchto služeb pro děti již od jednoho a půl či dvou let, naopak existují psychologické výzkumy, které tyto obavy zcela vyvracejí. V zemích jako Norsko, Švédsko či Dánsko psychologové a psycholožky ve svých výzkumech poukazují, že neexistuje žádný předpoklad, že by takto malé děti nemohly navazovat a také by nenavazovaly vztahy se svými vrstevníky, pokud k tomu dostanou příležitost. Naopak poněkud kriticky k praxi v České republice komentují fakt, že prodlužování doby, kdy dětem umožňujeme styk s ostatními dětmi, může vést potenciálně také ke zvýšené závislosti dětí na rodičích a k dramatičtějšímu emočnímu prožívání odloučení ve vyšším věku ▶







dítěte. Zkušenosti z těchto zemí ukazují, že umožnění styku s vrstevníky v raném věku má pozitivní vliv na sebevědomí dětí, větší samostatnost a celkově vyšší sociální kompetence a dovednosti, včetně navazování nových vztahů, sebeprosazení či empatii.“ Mgr. Lukáš Sedláček, psycholog Ze „Zprávy Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: provádění barcelonských cílů týkajících se zařízení péče o děti předškolního věku“ vyplývá, že:

„Kvalita zařízení péče o děti představuje pro rodiče prvořadou otázkou, která určuje, zda se své děti těmto zařízení rozhodnou svěřit. To zahrnuje různé aspekty, např. druh nabízené služby, standardy kvality, počet pracovníků a jejich vzdělání. Zajištění minimální kvality pro všechny je rovněž otázkou rovných příležitostí jak pro děti, tak pro rodiče. Komise již zdůraznila nutnost podporovat kvalitu zařízení péče o děti předškolního věku – sociálních služeb obecného zájmu – zejména vypracováním dobrovolného rámce kvality.“

„V případě ostatních standardů kvality má v oblasti regulace a kontroly důležitou úlohu stát, i když jsou tyto pravomoci čím dál více vykonávány na úrovních nezávislých na veřejné správě. Je třeba rovněž upozornit na trend diverzifikace způsobů péče, zvláště ve formě soukromých jeslí nebo péče o děti v domácnostech, která rozšiřuje pro rodiče škálu výběru, ale znesnadňuje kontrolní postupy kvality péče poskytované dětem. Zlepšení kvality vyžaduje dodržování přísných standardů, které je zajišťováno kontrolami, ale i minimální vzdělání u všech pracovníků oboru, zlepšení pracovních podmínek a možnosti celoži-

votního vzdělávání, jakož i ohodnocení těchto povolání, a to zejména finanční.“ MPSV chystá v rámci rodinného balíčku rozšíření péče o děti o institut tzv. vzájemné rodičovské výpomoci. Osoby, které budou moci poskytovat vzájemnou rodičovskou výpomoc, nebudou procházet žádným vzděláváním, budou to osoby, které jsou rodiči dětí do 7 let věku, jsou bezúhonní a mají osobní a další předpoklady pro zajištění řádné péče o svěřené dítě, a kteří svým způsobem života zaručují, že budou péči schopni vykonávat. Stát bude evidované poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci kontrolovat a regulovat minimálně, což, jak vyplývá z předešlého odstavce, znesnadňuje kontrolní postupy kvality péče poskytované dětem. Kvalita péče bude podpořena pouze maximálním počtem dětí (4) v péči evidovaného poskytovatele, narozdíl od jeslí, kde jedna kvalifikovaná pečovatelská pečuje o 6–8 dětí, zase však nemusí dělat nic jiného, protože na úklid i stravu jsou zde specializovaní pracovníci.

#### Česká realita

Mateřské školy navštěvovalo ve školním roce 2005/06 75 % tříletých dětí, 90 % čtyřletých dětí a 96 % pětiletých dětí. Z toho vyplývá, že je v ČR velký zájem o využívá-

ní mateřských škol a že počet míst pro děti se blíží návrhům z tzv. barcelonských cílů. Umístění 25 % dvouletých dětí do mateřských škol lze číst také jako velkou důvěru rodičů ke kolektivním a institucionalizovaným zařízením péče o děti v ČR. V ČR neexistuje výzkum, který by přinášel reprezentativní data o tom, kdy se české ženy a muži chtějí vracet z rodičovské dovolené do zaměstnání, zda mají zájem v průběhu rodičovské dovolené pracovat a na jak velký úvazek a zda by měli zájem využívat zařízení péče o děti mladší tří let. Je jednoznačné, že rodiče mají zájem umístit své děti do zařízení péče o děti již od dvou let, protože v roce

2005/06 navštěvovalo mateřské školy 25 % dětí z populace dvouletých. Z výzkumu „Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů“ vedeného Věrou Kuchařovou, VÚPSV, Praha 2006 pro Gender Studies, o.p.s. vyplývá, že rodiče čelí při návratu po rodičovské dovolené a při sladování pracovního a rodinného života zejména těmto negativním faktorům: „Matky zejména kritizují nemožnost nastoupit na zkrácenou/flexibilní pracovní dobu (20 %), tedy personální politiku zaměstnavatelů vůči matkám malých dětí. Ostatní jejich obtíže se již netýkají (bezprostředně) přístupu zaměstnavatelů. Na otázku, co respondentka pociťovala jako největší problém při návratu do zaměstnání po poslední rodičovské (popřípadě mateřské) dovolené, ženy uvádějí na dalších dvou místech „služby jeslí, mateřské školy apod.“ a „možnosti dopravy do zaměstnání“ (po 16 %).

**Tiskovou zprávu podporuje:**

**Česká ženská lobby,**

předsedkyně

Alexandra Jachanová Doleželová

**Asociace pro rovné příležitosti,**

předsedkyně

Michaela Marksová-Tominová

(tz)

**V ČR neexistuje výzkum, který by přinášel reprezentativní data o tom, kdy se české ženy a muži chtějí vracet z rodičovské dovolené do zaměstnání, zda mají zájem v průběhu rodičovské dovolené pracovat a na jak velký úvazek a zda by měli zájem využívat zařízení péče o děti mladší tří let. Je jednoznačné, že rodiče mají zájem umístit své děti do zařízení péče o děti již od dvou let, protože v roce 2005/06 navštěvovalo mateřské školy 25 % dětí z populace dvouletých.**



# Jak efektivně využít čas

## v práci, domácnosti a při odpočinku?

Otázka pro Mgr. Jaroslavu Rezlerovou, generální ředitelku Manpower Česká republika a Slovensko

Čas je jedním z nejsilnějších soupeřů, se kterým se denně setkáváme. Jako top manažerka velké personální agentury o tom vím své. Univerzální recept, jak vše zvládnout, asi neexistuje, ale jistě mi pomáhají všeobecně známé rady jako efektivní timing, obklopit se výkonným a spolehlivým týmem, nezapomínat na aktivní odpočinek, a hlavně mít dobré rodinné zázemí, které mi vždy, když potřebuji, dobije energii.

Já osobně kladu důraz ještě na jeden, pro mne zásadní, fakt – mít zaměstnání, které mne naplňuje, těší, zkrátka které mám ráda. Taková práce, sama o sobě, ve spojení s lehkým časovým stresem maximálně eliminuje všech-



ny zbytečné prostoje. Bohužel často je tlak větší než lehký, pak je dobré si vše důkladně rozmyslet, sepsat a zorganizovat.

Efektivní využití času se zakládá na dvou zdánlivě protichůdných principech – přesném plánování a flexibilitě. Na první pohled paradoxní tvrzení pro mne znamená velkou pravdu. Být flexibilní se mi daří v přesně zorganizovaném čase, změny programu se nejlépe provádějí v jasném a konkrétním rozvržení dne – mám-li přesnou představu, co za den

musím a chci stihnout, mohu lépe jednotlivé záležitosti přeusouvat, prohazovat a upravovat. To platí jak v práci, soukromém životě, tak v kombinaci obou.

fejeton

## Jarní úklid

Už to není takový vládce času jako dříve. Už to není takový strašák jako za dob mého dětství. Ptáte se, co? No přece jarní úklid! Bývalo zvykem, že se před Velikonocemi z domova stal na dva víkendy neřízený mumraj. Než přízemí domu pošlapali koledníci, ať už ti malí a ustrašení, anebo ti dospělí, kteří přišli na panáka, na chlebičky i na dorty, které jim hojně padaly na koberec, bývalo u nás hotové pozdvížení. Nejen že se ometaly pavučiny, myla okna, praly záclony a věšely čisté závěsy, také se rolovaly koberce a odstavoval nábytek, vymývaly a blýskaly vitríny skříněk a zasklených polic, leštil nábytek, regenerovaly se rámy obrazů, sprchovaly se květiny, a bůhvíco ještě. Hotové peklo, jak nasupeně mumlal můj otec. Než se vše rozházelo a znovu dalo do pořádku, nazdobilo, namašličkovalo a vyvětralo, než nastal nájezd koledníků, stálo to maminku a nás, dítku, notnou dávku sil. A na to se jen tak nezapomíná. Dodnes mi vrtá hlavou, jak jsme to vlastně všechno mohli stihnout. Technika ani čisticí přípravky nebyly zdaleka tak sofistikované jako dnes, vysavač, tedy lux, abych byla přesná, toho moc neuměl, záclony se škrobily, vytahovaly a pak teprve žehlily, z osvědčeného sortimentu leštěnek do dnešních dob převratných vynálezů přežila jen Diava. Přesto jsme se u toho navzájem bavili, zpívali si a smáli se, a vůbec nám nevadilo, že jsme večer padali všichni únavou. Pak přišel den D, většinou bývalo na vesnici

o Velikonocích ještě bláto, a milování koledníci si moc starostí s tím, jak to po nich pak bude v obýváku, kuchyni nebo na chodbě vypadat, nedělali. Snad to bylo dáno tím, že koledovat chodili muži, hoši, spolužáci, strýčkové a jiní příbuzní, zkrátka ti, kdož jsou rodu mužského. Od nich totiž velikonoční úklid mnoho nežádal – zpravidla se neviditelně vypařili tu k sousedovi, tu něco naléhavého obstarat, nebo jim jen nebylo dobře, případně je šéf z práce požádal o mimořádnou směnu. Neuklízeli, zato si uklizeného do hojnosti užívali. A divili se, proč si maminka vydechla, když bylo po jarních svátcích, a rodinný život se dostával do zaběhnutých kolejí.

Dnes je tomu jinak. Životní zkušenost moderní uspěchané doby mne dovedla k názoru, že zvyky není třeba ctít a udržovat. Utvrdila jsem se v myšlence, že na uklízení orgie už nemám čas ani náladu a že sama se při nich radovat a usmívat nehodlám. Vidina zmaru je natolik silná, že mne po většinu roku nechává v klidu přesto, že čistotu a pořádek miluji snad fanaticky. Ta tam je doba, kdy jsem se proháněla s prachovkou v ruce po domě, s vysavačem podnikala artistická čísla v domnění, že ostatní členové rodiny to potěší. Naopak. Jakýkoli vzruch býval na obtíž. Proč tak zběsile lítáš s těma štaflema po baráku? Otázal se mne jednou drahý choť, když jsem využila toho, že jsou děti u babičky, a myla jedno okno za druhým. Žel, napadla ho jen ta jediná otázka. Zuřil, protože jsem rušila jeho výstřední klid. Pravda, naschvál jsem štaflíčkami rachotila, abych byla dobře slyšitelná.

Vydávala jsem energii s vervou, neb demonstrovat sílu uklízení se mi prostě líbilo. A nějaký ten užitečný naschvál v manželství – proč ne? Nyní jsem klidná. Úplně a absolutně. Už nerovnám všem boty na verandě, aby se dalo projít, ani je pečlivě nekrémuji. Už neplánuji velikonoční hody, ani doprovod. Už nesmejčím v roli uklížečky každíčký kout pro dobrý pocit. Ne. Už nikdy. Místo toho chodívám na dlouhé procházky k lesu, z nichž se vracívám dvojnásob utahaná. Ať laškuj sluníčko, nebo ještě duje severák. Ať sněží, nebo taje. Domů přicházím s mírem v duši, vyrovnaná a s nadhledem. Přísloví Co můžeš udělati dnes, neodkládej na zítřek, jsem nahradila příhodnějším: Dočkej času jako husa klasu. Jako husa budu klidně čekat a čekat. Nevadí, když je manžel pobouřen. Jenže – ať šílím se smetákem, nebo si ničeho ani nevšímnu, vyjde to na stejno. Ať udělám cokoli, je to vždycky obráceně a špatně. Pročž tentokrát nevyrazím ani do přírody, a píší vám tenhle fejeton s otázkou na konec: Je dnešní něžná polovina lidstva odvážnější než v minulosti, začíná si libovat v sobeckých výmluvách jako muži? Čím to, že předcházející generace žen měly zakódováno v genech, že jarní úklid je svatý, a s chutí se rvaly se špínou tohoto světa, kdežto generace moje a nastupující již potupně vzhlíží k povinnosti? Chápu, životní styl se mění. Avšak Velikonoce nejen v kalendáři zůstávají...

Eva Brixi

# Průměrný Čech může jít na rande až 9x do měsíce



**Svátek všech zamilovaných se v České republice těší stále větší oblibě. Někteří neváhají za dárky pro svého přítele či přítelkyni utratit i několik tisíc korun. Randění stejně jako každá společenská aktivita však významně zatěžuje peněženky zamilovaných po celém světě. Češi mohou například ze svého průměrného měsíčního platu vyrazit na rande až 9x, zatímco například Rusové pouze 4x až 5x do měsíce.**

Randění je proces, který zasahuje do měsíčního rozpočtu řady Čechů. Scénář klasické schůzky je jednoduchý. Muž přijede na rande taxíkem (MHD by mu pokazila jeho image a nevytváří náležitý první dojem), pozve ženu do kina na dobrý film (ideálně romantický) a následně společně povečeří v podniku střední cenové kategorie, kde si dají pár drinků a věnují se konverzaci. Na závěr večera dámu jako správný gentleman doprovodí domů. Dalo by se říci klasické rande-vous, které je sice příjemnou záležitostí, ale také něco stojí. V Čechách často více než 2000 korun. Užitečným pomocníkem se může stát karta bene+, díky které se část nákladů za platby u obchodníků automaticky vrací zpět, někdy až ve výši 10 %. GE Money Multiservis porovnal náklady za typické rande a průměrnou mzdu v několika zemích světa.

## S věrnostní kartou

Z interního průzkumu vyplývá, že zatímco Češi si ze svého průměrného měsíčního platu mohou dovolit randit asi 9x do měsíce, Slovinci se musí spokojit pouze se sedmi schůzkami. Nejlépe si stojí Irové, kteří si mohou dovolit takto hýřit až 28x měsíčně, tedy vlastně takřka nepřetržitě. Velmi dobře jsou na tom s randěním také Holanďané, jejich měsíční příjem jim umožňuje až 22 schůzek, a Angličané s Rakušany, kterým jejich příjem umožňuje

randit 17x za měsíc. Výše příjmů v porovnání s náklady poměrně dost omezuje společenské vyžití Srbů, Rumunů a Bulharů – v průměru mohou takto randit 3x až 4x do měsíce.

„Pro ty, kteří se nechťejí ve svém společenském životě omezovat, je věrnostní produkt bene+ ideálním řešením. Stačí pouze platit kartou u našich partnerů, a získávat tak část svých nákladů nazpět. Za randění lze během roku ušetřit i několik set korun – mezi partnery bene+ jsou například dva řetězce kin, z jejichž programu je jistě možné vybrat romantický film ideální na rande,“ vysvětlil Viktor Houška, Business Development Manager GE Money Multiservis.

## Kreditka s odměnou

Kreditní karta bene+ nabízí prostřednictvím svých partnerů rozsáhlé spektrum služeb a obchodů, ve kterých mohou držitelé kreditní karty bene+ získat finanční bonusy. Za každý nákup tak majitel bene+ obdrží odměnu v podobě vrácených peněz. Ty potom může použít podle svých představ. Produkt bene+ přináší maximální flexibilitu, protože své majitele neomezuje ve výběru míst nákupu a dává jim možnost získanou odměnu libovolně využít. Kartou bene+ lze platit nejen v České republice, ale i v zahraničí nebo při nákupu přes internet. V současné době má věrnostní program bene+ tyto partnery: Agip, Datart, Cine-

Star, Village Cinemas, LifeStyle Sports, NeoLuxor, GrandOptical, 123.shop.cz, Camel aktive, Billabong a Čedok. Partnerská síť se bude i nadále rozrůstat. Kreditní karta bene+ nabízí kromě odměn za každý nákup také standardní výhody kreditních karet, jako například až 50denní bezúročné období. S kartou nejsou spojeny žádné měsíční poplatky, navíc je v prvním roce poskytována zdarma. V dalších letech stojí roční vedení 499 korun. Kartou lze získat pohodlně z domova, bez nutnosti návštěvy pobočky. Stačí požádat telefonicky na zelené lince 800 13 11 11 nebo prostřednictvím webových stránek [www.beneplus.cz](http://www.beneplus.cz). GE Money se následně postará o doručení veškeré potřebné dokumentace.

**více informací o programu bene+, jeho partnerech i probíhajících mimořádných akcích jsou k dispozici na [www.beneplus.cz](http://www.beneplus.cz)**

Naše rodinné nákupy	zpět jsme získali	naše odměna
Jídlo 5 400 Kč	54 Kč	1 %
Benzin 2 500 Kč	75 Kč	3 %
Drogerie 600 Kč	6 Kč	1 %
Kino 500 Kč	15 Kč	3 %
Knihy 500 Kč	25 Kč	5 %
Oblečení 2 600 Kč	260 Kč	10 %
Elektronika 1 000 Kč	20 Kč	2 %
<b>Celkem 13 100 Kč</b>	<b>455 Kč</b>	

**S bene+ získám ročně zpět 3000–5000 Kč**

## Přehled nákladů na rande pro dvě osoby v některých evropských metropolích v porovnání s výškou průměrné mzdy.

Údaje jsou převedeny z místních měn na Kč podle aktuálního kurzu k 7. 2. 2009

Položka	Praha	Bratislava	Londýn	Dublin	Amsterdam	Bukurešť	Videň	Sofie	Bělehrad	Moskva	Lublaň	Varšava
Taxi	561 Kč	420 Kč	1 261 Kč	561 Kč	841 Kč	280 Kč	561 Kč	280 Kč	561 Kč	1 682 Kč	561 Kč	1 121 Kč
Kino	280 Kč	280 Kč	981 Kč	280 Kč	336 Kč	280 Kč	448 Kč	224 Kč	196 Kč	561 Kč	280 Kč	308 Kč
Večeře	701 Kč	841 Kč	1 261 Kč	1 121 Kč	1 121 Kč	1 121 Kč	1 121 Kč	841 Kč	841 Kč	1 682 Kč	1 121 Kč	981 Kč
Drinky	701 Kč	561 Kč	841 Kč	701 Kč	1 121 Kč	841 Kč	1 121 Kč	561 Kč	841 Kč	2 242 Kč	420 Kč	841 Kč
<b>Celkem</b>	<b>2 243 Kč</b>	<b>2 102 Kč</b>	<b>4 344 Kč</b>	<b>2 663 Kč</b>	<b>3 419 Kč</b>	<b>2 522 Kč</b>	<b>3 251 Kč</b>	<b>1 906 Kč</b>	<b>2 439 Kč</b>	<b>6 167 Kč</b>	<b>2 382 Kč</b>	<b>3 251 Kč</b>
Průměrná mzda *	20 742 Kč	15 276 Kč	75 681 Kč	75 075 Kč	75 681 Kč	8 409 Kč	56 060 Kč	5 886 Kč	9 530 Kč	28 030 Kč	22 985 Kč	21 163 Kč

\*údaje informativního charakteru z dostupných zdrojů

SONY

VAIO

Lidé si všimnou



25.990,-

## Sony VAIO CS21S

Toužíte po stylovém multimediálním notebooku s plnou výbavou, který Vám budou všichni závidět? Alza.cz Vám exkluzivně přináší toto úžasné VAIO CS21S se širokoúhlým 14" displejem, výkonným dvoujádrovým procesorem Intel, 4GB operační paměti, multiformátovou DVD vypalovačkou, webkamerou, WiFi a dokonce i s předinstalovanými Windows Vista za velmi lákavou cenu! A aby toho nebylo málo, přidáme ještě barevně sladěnou bezdrátovou myš.



**alza.cz**

...největší obchod  
s počítači a elektronikou!

**Alza.cz** Praha  
Jateční 33  
170 00 Praha 7  
PO - NE 8:00 - 20:00  
Tel.: 225 340 111

**Alza.cz** Brno  
Nové sady 40  
603 00 Brno  
PO - PÁ 9:00 - 18:00  
Tel.: 543 213 535

Nonstop eshop: [www.alza.cz](http://www.alza.cz)