

KOMORA

VÁŠ PRŮVODCE SVĚTEM PODNIKÁNÍ
ČERVENEC–SRPEN 2021 / ROČNÍK 22



BUDOUCNOST JE PŘIDANÁ HODNOTA

Libor Knap, PROTECO nářadí



MĚSÍČNÍK HOSPODÁŘSKÉ KOMORY
ČESKÉ REPUBLIKY

VOLBY 2021:
DEBATY HK ČR

TÉMA:
PRACOVNÍ TRH

PORTÁL HK ČR:
WWW.KOMORAPLUS.CZ



Rückl
1846

Váš partner pro oslavy úspěchu
i velká rozhodnutí.



Ručně foukané a broušené nápojové sety z křišťálu
s možností customizace pro vaše partnery.

www.ruckl.com

Vydání: 7-8/2021

číslo vyšlo 7. 7. 2021

příští číslo vyjde 1. 9. 2021

Pro Hospodářskou komoru ČR vydává:

COT group, s. r. o.

Komplex Olšanka

Táboritá 23/1000

130 00 Praha 3

www.cot.cz

Šéfredaktor:

Petr Karban

petr.karban@cot.cz

Tel.: 226 257 721

Foto na titulní straně: Luboš Wiśniewski

Foto editorial: archiv HK ČR

Layout: Petra Honomichlová, Petra Martinásková

Grafická úprava a sazba: Jiří Novák, Lukáš Tingl

Není-li uvedeno jinak, jsou fotografie použité

z Shutterstock.com.

Inzerce: inzerce@cot.cz

Distribuce:

Mail Step, s. r. o.

člen skupiny MEILLERGHG GmbH

Do Čertous 2760/10

193 00 Praha 9 – Horní Počernice

Produkce: Martina Pomykalová, Lucie Jonáková

Marketing: Zdeněk Novák

Eventy: Lucie Řežábková

Korektury: Táňa Holasová

Registrace MK ČR:

E10663, ISSN 1802-1247

Uzávěrka příštího čísla: 17. 8. 2021

Vydavatel neručí za obsah inzerátů.

Předplatné a aktualizace členské základny:

Odbor vnitřní komunikace

Tel.: 266 721 604

E-mail: vnitrikomunikace@komora.cz

Vážení kolegové podnikatelé, úvod tohoto vydání časopisu Komora nelze začít jinak než optimisticky. Vše v těchto dnech nasvědčuje tomu, že pandemie koronaviru je v České republice i v Evropě na ústupu. Přestože jsme podobně dobrých čísel byli svědky i v loňském roce, přece jenom se nynější situace v mnohém odlišuje. Hlavním rozdílem je výrazná proočkovanosť populace, která snad v dalších měsících zabráni opětovnému propuknutí pandemie a restrikcím s ní spojeným.

S tím jak postupně covid-19 v tuzemsku slábne, se nicméně začínáme postupně vracet k běžným starostem. Postcovidová doba odhaluje strukturální problémy české ekonomiky, které jsme během posledního roku a půl tak výrazně nevnímali. Mluvíme zejména o akutním nedostatku zaměstnanců, který postihl v posledních týdnech například restaurátory. Během lockdownu totiž docházelo k výraznému přeskupení pracovních sil a tisíce zaměstnanců si nacházely uplatnění v jiných oborech, u kterých nezřídka také zůstávají. Kromě pohostinství trvá nedostatek pracovníků v průmyslu, kde zaměstnavatelé postrádají dělnické profese, skladníky nebo řidiče. Z těchto důvodů Hospodářská komora eviduje značný zájem českých firem o zaměstnance ze třetích zemí, zejména z Ukrajiny. Současná postcovidová a zároveň předvolební



VLADIMÍR DLOUHÝ

prezident

Hospodářské komory ČR

doba dává bohužel průchod ekonomické kreativité řady politiků. Není pochyb o tom, že před sněmovními volbami začnou někteří ruku v ruce s odbory opět zdvihat téma pátého týdne dovolené nebo kratšího pracovního týdne a tlačít ho sněmovnou. Jako určitou předzvěst boje o voliče považuji návrh sociálních demokratů na skokový růst minimální mzdy od příštího roku na rovných 18 000 korun. Člověk nemusí být studovaný

ekonom, aby pochopil, že podobné

kroky firmám a koneckonců i zaměstnancům spíše uškodí, než pomohou.

Dalším problémem, kterému české firmy nyní čelí, jsou rychle rostoucí ceny vstupních surovin, po kterých se během uvolňování covidových opatření logicky celosvětově doslova zaprášilo. Právě hrozbě podobného zdražování a rychlé inflace se věnuji také v komentáři uvnitř tohoto vydání časopisu. Bez ohledu na to, že naše ekonomika stojí před řadou problémů, neměli bychom propadat panice. Pokud se nic nenadálého nestane, může se ekonomika z krize díky plnému výkonu v dalších měsících rychle zotavit. Z mého pohledu bude klíčový podzim, který definitivně rozhodne o úspěšnosti očkování proti covidu a určí další směřování naší země. Přeji vám, abyste pro nadcházející období během léta načerpali dostatek sil a užili si prázdninové období v klidu a bez stresu.

DISTRIBUCE

- členům HK ČR (sdružuje více než 16 000 živnostníků a firem a 127 asociací, svazů, cechů a klastrů)
- jednotlivým kancelářím Hospodářské komory v regionech a začleněným živnostenským společenstvům
- VIP osobnostem českého politického, společenského a hospodářského života
- ministrům, hejtmanům a primátorům, senátorům a poslancům, státním organizacím a ambasádám v ČR

Cílem časopisu Komora je hájit zájmy podnikatelů, přinášet stanoviska Hospodářské komory České republiky a podnikatelů k legislativě a přispívat ke zlepšení podnikatelského prostředí v Česku.

OBSAH

PŘEDVOLEBNÍ DEBATY

Kde se politické programy s potřebami podnikatelů protínají a kde naopak rozcházejí? To zkoumají od dubna do září předvolební debaty expertů a zástupců podnikatelů s reprezentanty předních politických stran, které pořádá Hospodářská komora. Poslední dvě měly za téma cestovní ruch a gastronomii a také trh práce.

10

PODZIM S COVIDEM

Loňský podzim varuje. Letní pandemická situace vypadá sice příznivě, ale firmám se určitě vyplatí postarat se o bezpečný provoz a nespolehat na vládu. I přísná pravidla umožňující podnikání jsou lepší než lockdown.

14

BUDOUCNOST JE PŘIDANÁ HODNOTA

S Liborem Knapem, zakladatelem a spolujednatel společnosti PROTECO nářadí, o tom, jak pandemie vytváří v reálném podnikatelském světě hrozby i příležitosti a mění podnikání v českém i globálním měřítku.

16

KUDY VEDE CESTA Z KRIZE

Stiva Jokeš je podnikatel, manažer, investor. S bohatými zkušenostmi ze všech tří rolí založil společnost, která jako partner pomáhá firmám v krizi, když dokáže skloubit odborné kompetence i nutné investiční prostředky. To vše díky týmu zkušených seniorních manažerů s mezinárodními zkušenostmi.

56

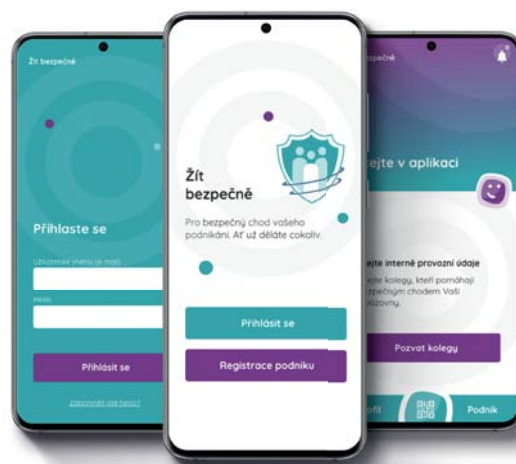
BUDOVÁNÍ VLASTNÍHO KMENE

K práci s lidmi patří neustálé hledání cest k vedení a fungování současných, ale i budoucích týmů. Jak se mění svět práce a člověka, přestávají nám stačit vyjeté koleje. Může být samoorganizace jednou z možností? Existují principy, které podporují efektivní fungování týmů a zároveň vytvářejí základ pro zavedení prvních kroků samořízení?

66



Foto: archiv HK ČR



14

Foto: HK ČR



16

Foto: Jakub Hněvkovský



66

Foto: archiv Míše HERO

ÚSPĚŠNÁ KARIÉRA

ZAČÍNÁ SPRÁVNÝM ROZHODNUTÍM



Sleduj KDEJINDE.cz



SKUPINA ČEZ

...**kde jinde.**

Kde jinde to dokážete

Krátce z Komory



Foto: archiv HK ČR

POLITICKÉ STRANY A USKUPENÍ PŘEDSTAVUJÍ NA PŮDĚ HOSPODÁŘSKÉ KOMORY PODNIKATELŮM SVÉ STRATEGICKÉ PLÁNY A VOLEBNÍ PROGRAMY DO VOLEB DO POSLANECKÉ SNĚMOVNY, KTERÉ SE BUDOU KONAT VE DNECH 8. A 9. ŘÍJNA.

V červnu se v pražském Florentinu předvolební debaty Volby 2021 zaměřily na pomoc podnikatelům v cestovním ruchu nebo na řešení nedostatku kvalifikované pracovní síly. Debaty budou pokračovat i v září. Politické strany a jejich experti budou konfrontováni s praxí podnikatelů působících v energetice a v závěrečné předvolební debatě přiblíží politické strany podnikatelům své plány na restart ekonomiky. Záznamy debat, termíny a možnosti účasti podnikatelů jsou na KomoraPlus.cz nebo iHNed.cz.

HK ČR spolupracuje s Unii horských povolání

Spolupráci v oblasti podpory podnikatelů zaměřujících se na horský sport, vzdělávání a získávání profesních kvalifikací otevřelo nové memorandum mezi Hospodářskou komorou a Unií horských povolání. Dokument podepsali prezident Komory Vladimír Dlouhý a předseda Unie Ladislav Jack Janků. Zakládajícími členy Unie horských povolání jsou Asociace lanové dopravy, Česká asociace horských vůdců, Český spolek horských průvodců, Eduski ČR a Horská služba ČR.

Stravenkový paušál poskytují už 4 z 10 zaměstnavatelů

Stravenkový paušál nabízí zaměstnancům 38 % zaměstnavatelů, tedy přibližně stejně jako těch, kteří jako benefit poskytují závodní stravování. Vyplyvá to z nového šetření Hospodářské komory pro Ministerstvo financí mezi více než 600 zaměstnavateli – členy Hospodářské komory napříč obory a regiony. Zatímco závodní stravování nabízejí větší či velké podniky a spíše v průmyslu, stravenkový paušál začaly využívat nejčastěji mikro a malé firmy podnikající ve

službách zákaznický orientovaných na jiné podniky. „Dochází k odklonu od poskytování stravenek ve firmách ve prospěch stravenkového paušálu. To bezpochyby souvisí s výhodami pro zaměstnance i zaměstnavatele, které má stravenkový paušál oproti běžným stravenkám,“ je přesvědčen předseda Sekce obchodu a služeb HK ČR a šéf Asociace českého tradičního obchodu Pavel Březina. Právě AČTO byla spolu s HK ČR, AHR a SOCR jednou z organizací, které na rozdíl od odborových organizací podpořily legislativní ukotvení tohoto nového benefitu pro zaměstnance.

Po změně stravenkového systému před dvěma lety volalo 93 % firem v Komoře. Firmám poskytujícím stravenky vadila hlavně administrativa s nimi spojená, příjemcům stravenek především výše provize nebo doba čekání na jejich proplacení u stravenkových společností.

Nová legislativa pro technická zařízení

Podmínky práce s vyhrazenými zařízeními upraví nový zákon. Týká se zdvihacích, elektrických, plynových a tlakových zařízení, která například při nesprávném použití mohou

závažně ohrozit životy, zdraví nebo životní prostředí. Nová norma kromě jiného ruší zákon o státním odborném dozoru nad bezpečností práce z roku 1968.

„Původní zákon a jeho prováděcí vyhlášky byly staré 50 let, což neodpovídalo technické úrovni dnešních zařízení, jejichž konstrukce a možnosti jsou nesrovnatelně sofistikovanější a logicky tak kladou i větší nároky na znalosti zaměstnanců firem,“ říká člen představenstva HK ČR a předseda Sekce pro vyhrazená technická zařízení HK ČR Radek Roušar. Právě Komora se skrze tuto svou sekci na konečné podobě zákona výrazně podílela. Komoře se jejím prostřednictvím podařilo ve Sněmovně prosadit kompromisní řešení, které nahrazuje desítky let starou legislativu upravující provoz a uvádění do provozu technických zařízení v průmyslu, ale i v drobném podnikání. Součástí této zákonné úpravy je i stanovení odborné způsobilosti k výkonu činnosti na těchto zařízeních. Zákon mj. umožní, aby např. drobné elektroinstalační práce na technických zařízeních mohli vykonávat i pracovníci bez elektrotechnického vzdělání na základě složení zkoušky z profesní kvalifikace. „Byť to na

první pohled nevypadá, tento zákon je důležitý v podstatě pro všechny podnikatelské subjekty, protože se jich přímo dotýká, když stanovuje provozovatelům vyhrazených technických zařízení podmínky pro jejich provoz,“ dodal Roušar. Zástupci autorizovaných společenstev sdružených v Hospodářské komoře pracovali na vzniku zákona společně s partnerskými úřady a organizacemi už od roku 2014.

Turecký ministr obchodu na půdě HK ČR

Více než 30 českých a tureckých firem zavítalo do pražského Florentina, kde Hospodářská komora uspořádala podnikatelské setkání s tureckým ministrem obchodu Mehmetem Mušem. Akce se zúčastnily nejvýznamnější české strojírenské nebo energetické firmy, zbrojařské podniky nebo společnosti zaměřené na digitální technologii. Termíny podnikatelských fór a teritoriálních seminářů naleznete na webu HK ČR. ■

MIROSLAV DIRO

Platební terminál na 1 rok zdarma

**Pro podnikatele, firmy, úřady
a příspěvkové organizace**

PROČ SE VYPLATÍ POŘÍDIT SI PLATEBNÍ TERMINÁL?

- Zvýšíte si **tržby o 12-18 %**.
- Získáte **nové zákazníky**.
- Bezkontaktním prodejem **ochráníte sebe i své zákazníky**.
- Platby kartou můžete přijímat **v provozovně i na cestách**.
- KB SmartPay **splňuje parametry** společensky odpovědného dodavatele dle zákona o veřejných zakázkách č. 134/2016 Sb.

Možnost
**bezplatně
odstoupit**
během
prvního
roku

Transakce
kartou
do objemu
50 000 Kč/měs.
bez poplatku



Platební
terminál
**na 1 rok
zdarma**



Naše terminály umí:



Regiony a společenstva

Liberecký kraj

Jablonecká OHK pořádá letní festivaly řemesel

Festival chutí příhraničí a Vyrobeno pod Sněžkou 2021. To jsou dva festivaly oslavující tradiční regionální výrobce. 14. srpna se pro výrobce českých potravin a nápojů, místní farmáře a veřejnost uskuteční Festival chutí příhraničí v polské Jelení Hoře. Do tohoto polského města jsou zváni také řemeslníci, rukodělní výrobci a skláři, a to 28. srpna na prodejní výstavu Vyrobeno pod Sněžkou. Součástí obou akcí bude doprovodný program i ukázky řemesel. OHK ve spolupráci s polskými kolegy zajistí dopravu na oba festivaly pro návštěvníky z Jablonce do Jelení Hory a zpět. Více na www.ohkjablonce.cz.



Festival chutí příhraničí pořádaný OHK Jablonec zve k návštěvě a ochutnávkám. Představí se například vyhlášené Pekařství u Drahušky a mnohé další.

Foto: 2x archiv HK ČR

Ústecký kraj

TECHNODAYS 2021 v Chomutově

OHK v Chomutově pořádá 7. až 8. října v prostorech Městského divadla v Chomutově již 9. ročník veletrhu TECHNODAYS. Akce se zaměří na propagaci a prezentaci firem a jejich propojení se žáky a studenty základních a středních škol. Součástí veletrhu bude seminář s názvem Úspory energií – VODÍK a jeho využití, kde vystoupí špičky v oboru z ČVUT a CHEMINVEST, s. r. o. V případě dotazů či zájmu o účast se obraťte na info@ohkcv.cz.

Karlovarský kraj

Komora vzdělává zaměstnance členských firem

Kurzy IT, účetnictví, měkkých dovedností nebo jazykové kurzy nabízí zaměstnancům členských firem KHK Karlovarského kraje. Komora projekt realizuje díky prostředkům z EU v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Realizace jednotlivých vzdělávacích kurzů začala již v září 2019 a je plánována až do konce roku 2022. Do současné doby se do projektu zapojilo již 30 významných firem z Karlovarského kraje a díky tomu se vzdělávacích kurzů

zúčastnilo více než 500 osob. Více informací na tel. čísle 354 426 140 nebo e-mailu info@khkkk.cz.

zaměřených na vyspělé technologie, spolupráci firem a univerzit nebo kosmický výzkum.

Jihomoravský kraj

Klastrová ofenziva

Předseda představenstva RHK Brno Ladislav Chodák představil během Shromáždění delegátů nové aktivity brněnské regionální komory na poli inovativních podnikatelských klastrů, na které klade stále větší důraz také EU. RHK Brno se proto chce angažovat v nových klastrech

Zlínský kraj

Exkurze pro žáky

Sérii Technických jarmarků, které pomáhají žákům základních škol při volbě povolání, připravila KHK Zlínského kraje. Na 70 dětí ze čtyř základních škol v regionu mělo možnost navštívit firmy Kovárna Viva, KONFORM – Plastic a ZPS – FRÉZOVACÍ NÁSTROJE. Součástí akce byla také nabídka studijních oborů Střední průmyslové školy polytechnické – Centra odborné přípravy Zlín. Další Technické jarmarky proběhnou na podzim například ve Vsetíně, Valašském Meziříčí nebo Rožnově pod Radhoštěm.

Jihočeský kraj

Veletrhy práce online

Kvůli stále trvajícím omezením uskutečnila Jihočeská hospodářská komora ve spolupráci s Jihočeskou společností pro rozvoj lidských





Během Technických jarmarků KHK Zlínského kraje měli žáci možnost nahlédnout do zákulisí výroby v regionálních firmách.

zdrojů letošní Veletrhy práce v online podobě. Zpětná vazba od zúčastněných firem potvrdila, že jihočeskí podnikatelé vítají další formu, jak nabízet své pracovní pozice. Komora proto do budoucna uvažuje o konání obou forem Veletrhů práce, jak té prezenční v jednotlivých regionech, tak i online, která může být zajímavější pro mladší generaci zájemců o práci.

„Přestože firmy neměly na online schůzkách tolik zájemců jako na prezenčních akcích v minulých letech, těší nás, že po dobu kampaně navštívilo webové stránky s nabídkami práce na 5 300 uživatelů, celkově evidujeme na 7 700 návštěv,“ říká Luděk Keist, ředitel Jhk.

Oslavy 20. výročí Jhk odstartuje Košť vín v Třeboni

Pokud to koronavirová situace dovolí, uspořádá Sdružení cestovního ruchu při Jihočeské hospodářské komoře 10. července druhý ročník Košty vín v Třeboni. Akce má zviditelnit podnikatele, kterým covidová situace znesnadnila podnikání, a současně odstartovat oslavy 20. výročí od založení Jihočeské hospodářské komory v roce 2001. Na koštu budou moci návštěvníci ochutnat vína výhradně z oblasti Čech, a to z Prahy a okolí, tedy Mělníku, Litoměřic, Mostu, Loun, ale i z Kutnohorska či jihočeského Chlumu u Třeboně.

ČR a svět

Necelé tři měsíce do startu Euroskills 2021

Hospodářská komora České republiky se v roce 2020 stala členem mezinárodní organizace World Skills Europe a národním koordinátorem ČR. Ve spolupráci se zástupci firem, cechů a odborných škol připravuje tým mladých profesionálů, který bude ČR reprezentovat na Euroskills 2021 v rakouském Grazu ve dnech 22. až 26. září.

Společenstva

Valné shromáždění Profesní komory požární ochrany

Nové prezidium a revizní komisi pro další tříleté období zvolila na červnovém valném shromáždění Profesní komora požární ochrany. Během shromáždění schválila Komora také plán na další roky, ve kterém je primárně zakotvena podpora podnikatelů ve sféře požární ochrany a prevence. Profesní komora požární ochrany působí aktivně na českém trhu již 21 let. Složení prezidia naleznete na webu www.komora-po.cz.

Asociace obranného a bezpečnostního průmyslu – význam oboru stále roste

Posílení významu obranného průmyslu v oblasti vědy, inovací nebo

zvládání pandemie covidu-19 bylo tématem 25. valné hromady Asociace obranného a bezpečnostního průmyslu. I díky dobrým výsledkům tuzemských firem se členské podniky AOBP podílí na desítkách projektů EU nebo Severoatlantické aliance. Členská základna AOBP může k dalšímu svému rozvoji bezplatně využívat dotační programy pro vzdělávání svých zaměstnanců. V současné době AOBP sdružuje 131 členských firem.

Vyhlášení foto a video soutěže VODA 2021 – Voda v první linii

Sdružení SOVAK ČR vyhlašuje foto a video soutěž pro pracovníky vodo-hospodářského oboru, která dokumentuje činnosti v oboru související se zajištěním dodávek pitné vody a odkanalizováním odpadních vod během pandemie covidu-19 na téma „Voda v první linii“. Soutěž je určena pro všechny tvůrce fotografického a video obsahu, jehož ústředním tématem je zpracování vody. Své fotografie a videa lze zasílat do 30. září pouze elektronickou poštou, a to prostřednictvím služby Úschovna na adresu fotovideosoutez@sovak.cz. Jako předmět uveďte: #VODAVPRVNILINII a své příjmení. Případné organizační informace na tel. čísle 724 964 429, nebo na e-mailové adrese fotovideosoutez@sovak.cz. ■

MIROSLAV BENEŠ,

Odbor vnější komunikace HK ČR

Nové vzdělávací projekty za účasti Hospodářské komory

Projekt KA3 CVETNET – Digitalizace u malých a středních podniků

Hospodářská komora pokračuje v projektu Erasmus+ KA3 CVETNET: Partnerství poskytovatelů odborného vzdělávání v digitální oblasti. Projekt se v současnosti zaměřuje na téma digitalizace u malých a středních podniků. Pomáhá nejen rozvíjet digitalizaci, ale i nové manažerské dovednosti, procesy, nové vedení

týmu či řízení informací. V projektu CVETNET zároveň mezinárodní partneři představili hloubkový výzkum mezi malými a středními podniky v oblasti odborného vzdělávání a příprav souvisejících s digitální transformací. Více informací o publikaci naleznete na webových stránkách www.cvetnet.com.

Projekt KA2 DiGiS – Drony a virtuální realita: digitální dovednosti pro budoucnost

Hospodářská komora zaznamenala další úspěch v centrálně řízeném programu Erasmus+. Stala se podruhé lídrem mezinárodním projektu, který čítá 11 partnerů ze zemí EU. Od ledna 2021 Komora spolupracuje jak s důležitými českými partnery, mezi které patří Czech VR Agency, Robodrone a Smíchovská

střední průmyslová škola, tak s mezinárodními partnery z Rakouska, Španělska, Lotyšska nebo Slovenska. Projekt se zaměřuje na vývoj dronů a virtuální reality, které jsou nejrychleji rostoucími oblastmi mezi novými inteligentními technologiemi Průmyslu 4.0 s potenciálem pro rozvoj v mnoha oborech podnikání.

VOLBY 2021

Jak myslí politické strany na podnikatele ve svých programech?

Jak politické strany a hnutí zohledňují ve svých programech zájmy a názory podnikatelů v klíčových oblastech? Odpovědi nabízí série online předvolebních debat, které před sněmovními volbami pořádá Hospodářská komora ČR ve spolupráci s Hospodářskými novinami. Dvojice dalších kulatých stolů se zaměřila na cestovní ruch a trh práce.

**TERMÍNY DALŠÍCH
PŘEDVOLEBNÍCH DEBAT
NALEZNETE
NA KOMORA.CZ/VOLBY2021.**

Sledovat je můžete
na komoraplus.cz nebo
na iHNed.cz

Cestovní ruch a pohostinství – popelky covidové krize

1. června



Ministryně pro místní rozvoj Klára Dostálová během debaty s prezidentem HK ČR Vladimírem Dlouhým

DO PÁTÉ PŘEDVOLEBNÍ DEBATY HOSPODÁŘSKÉ KOMORY POZVÁNÍ PŘIJALI:

Klára Dostálová (ANO)
Ondřej Veselý (ČSSD)
Leo Luzar (KSČM)
Jan Kuchař (Pirátská strana a STAN)
Lukáš Otys (SPOLU)

Jako experti na téma cestovního ruchu vystoupili Tomáš Prouza, viceprezident HK ČR a prezident Svazu obchodu a cestovního ruchu, Václav Stárek, prezident Asociace hotelů a restaurací ČR a člen představenstva HK ČR, Luboš Kastner, místopředseda asociace Apron, Martin Plachý, viceprezident Svazu léčebných lázní ČR a prezident Evropského svazu lázní, a Libor Knot, ředitel Asociace horských středisek ČR.

Obory cestovního ruchu a gastronomie jsou dva koronavirovou krizí nejpostiženější sektory. Řada podnikatelů v těchto odvětvích přitom dosáhla jen na omezenou část podpor – podle propočtu Hospodářské komory činila průměrná kompenzace v tomto sektoru jen 30 % nákladů. Jsou to přitom odvětví, která značnou částkou přispívají státnímu rozpočtu. V předpandemickém roce 2019 odvedli podnikatelé v tomto segmentu na daních a odvodech 130 mld. Kč a zaměstnávali na 250 tisíc lidí nejen v Praze, ale kupříkladu ve znevýhodněných regionech, kde bývá právě cestovní ruch jedním z klíčových zaměstnavatelů.

„Ekonomický, ale i společenský a kulturní význam cestovního ruchu je nepopíratelný. Současná i budoucí politická reprezentace by si to měla tedy uvědomit a zabývat se jeho kontinuální podporou – mimo jiné pokračujícími kompenzacemi do doby, než bude jejich provoz stoprocentně a bez omezujících podmínek obnoven, a také rychlým spuštěním kurzarbeitsu pro postižené sektory. Jinak cestovnímu

ruchu hrozí vlna propouštění a krachů,“ říká prezident Hospodářské komory Vladimír Dlouhý.



Zleva Libor Knot, ředitel Asociace horských středisek, viceprezident Svazu léčebných lázní Martin Plachý, Luboš Kastner, místopředseda asociace Apron, a Tomáš Prouza, viceprezident HK ČR a prezident SOCR ČR

Foto: 3x archiv HK ČR

Komora připomíná, že dosavadní vládní kompenzace kryly v průměru zhruba jen necelou třetinu nákladů podnikatelů v oboru. „V případě restaurací dokonce evidujeme 10 procent podnikatelů, kterým nezbylo, než byznys pověsit na hřebík. Další provozy jsou i přes rozvolnění opatření v tomto týdnu pod značným tlakem kvůli souvisejícím hygienickým a kapacitním omezením. Vláda si musí uvědomit, že kompenzace, které chce ukončit, nelze vnímat jako nákladovou položku, ale jako klíčovou investici

do budoucna,“ upozorňuje viceprezident HK ČR a prezident Svazu obchodu a cestovního ruchu Tomáš Prouza. „Řada lidí má navíc stále obavy a do restaurací se vrací pomalu, podobně pomalý může být i návrat lidí do hotelů a na památky. Vláda přitom opět na cestovní ruch zapomněla při přípravě Národního plánu obnovy a nezvládla se inspirovat ani v zahraničí, kdy některé země již minulý rok podporovaly investice do modernizace celého sektoru. Česká

republika je navíc zásadně závislá na turistech ze zahraničí a bude muset bojovat se ztrátou pověsti bezpečné země,“ vysvětluje prezident Asociace hotelů a restaurací ČR Václav Stárek. Stěžejní je podle podnikatelů v cestovním ruchu a gastronomii také dlouhodobá podpora byznysu, jakmile pandemie koronaviru stoprocentně odezní. Firmám by stát výrazně pomohl např. přehodnocením daňové politiky a úlevou od administrativy. ■

Trh práce potřebuje maximální flexibilitu – 23. června



Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců shrnul generální ředitel společnosti MD Logistika Robert Kuchar.

DO ŠESTÉ PŘEDVOLEBNÍ DEBATY HOSPODÁŘSKÉ KOMORY POZVÁNÍ PŘIJALI:

Josef Bernard (Pirátská strana a STAN)
Jan Bauer (SPOLU)
Stanislav Grospič (KSČM)
Michal Pícl (ČSSD)
Marek Novák (ANO)
Lucie Šafránková (SPD)

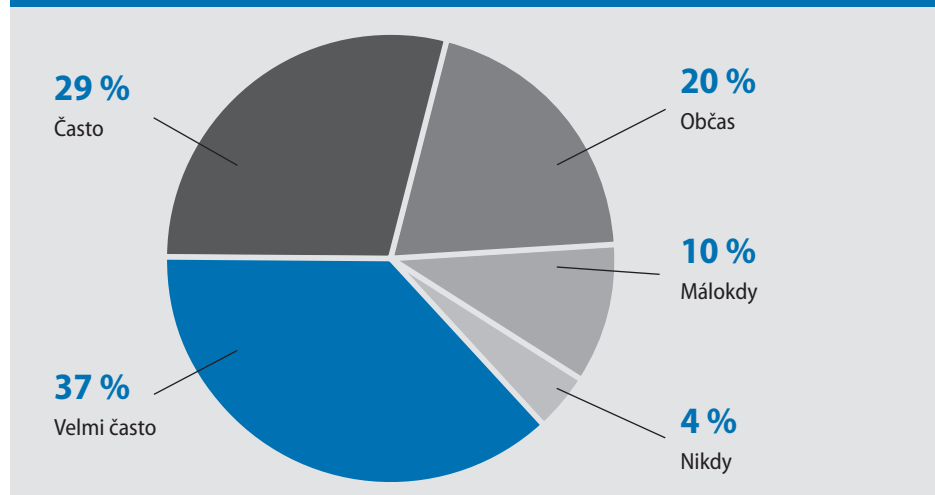
Jako experti na téma pracovního trhu vystoupili Tomáš Prouza, viceprezident HK ČR a prezident Svazu obchodu a cestovního ruchu, Markéta Schormová, předsedkyně Sekce zaměstnanosti a práce HK ČR, a Robert Kuchar, generální ředitel společnosti MD logistika.

Na 96 % zaměstnavatelů v ČR má zkušenost se situací, kdy dlouhodobě nemohou najít vhodného zaměstnance. Vyplynulo to ze šetření Hospodářské komory mezi 615 zaměstnavateli napříč regiony a obory. 7 podnikatelů z 10 je i kvůli tomu přesvědčených, že se česká ekonomika neobejde bez zaměstnanců ze zahraničí. Za základ budoucího zlepšení personální situace tuzemských firem považuje Hospodářská komora zefektivnění vzdělávacího systému a užší spolupráci škol se zaměstnavateli. „To je nicméně běh na dlouhou trať a firmy potřebují pomoc rychle. Řešením je proto efektivní nábor pracovníků ze třetích zemí, který Komora dlouhodobě pro firmy zabezpečuje v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec. A zájem o Ukrajince a další je veliký,“ vysvětluje prezident Hospodářské komory Vladimír Dlouhý.

Z komorového šetření mimo jiné vyplynulo, že firmy požadují i výrazné změny pracovního práva. Nejčastěji volají po znovuzavedení prvních 3 dnů nemoci bez náhrady mzdy. Takzvaná karenční doba byla i přes odpor zástupců zaměstnavatelů zrušena v červenci 2020.

„Zaměstnavatelé vnímají růst mzdových nákladů především v důsledku zvýšení náhrad za pracovní

Jak často se setkáváte s tím, že dlouho hledáte zaměstnance s potřebným vzděláním, zatímco se o práci ve firmě zajímají lidé s profesemi, o které nemáte zájem?



neschopnost, ale i v souvislosti s nutností najímat další pracovní sílu. Když k tomu přidáme populistické návrhy na růst minimální mzdy, máme tu koktejl, který může být nad možností zejména menších firem. Produktivitu a mzdy nezvýšíme tím,

že si to přejí levicové strany nebo odbory. Skutečným řešením je zvyšování produktivity práce,“ říká Dlouhý. ■

MIROSLAV BENEŠ, Odbor vnější komunikace HK ČR

Zdroj dat: HK ČR, šetření Aktuální problémy trhu práce, květen 2021, 615 respondentů – zaměstnavatelů

Nový zákon o bezpečnosti práce

Komora prosadila efektivní legislativu odpovídající 21. století

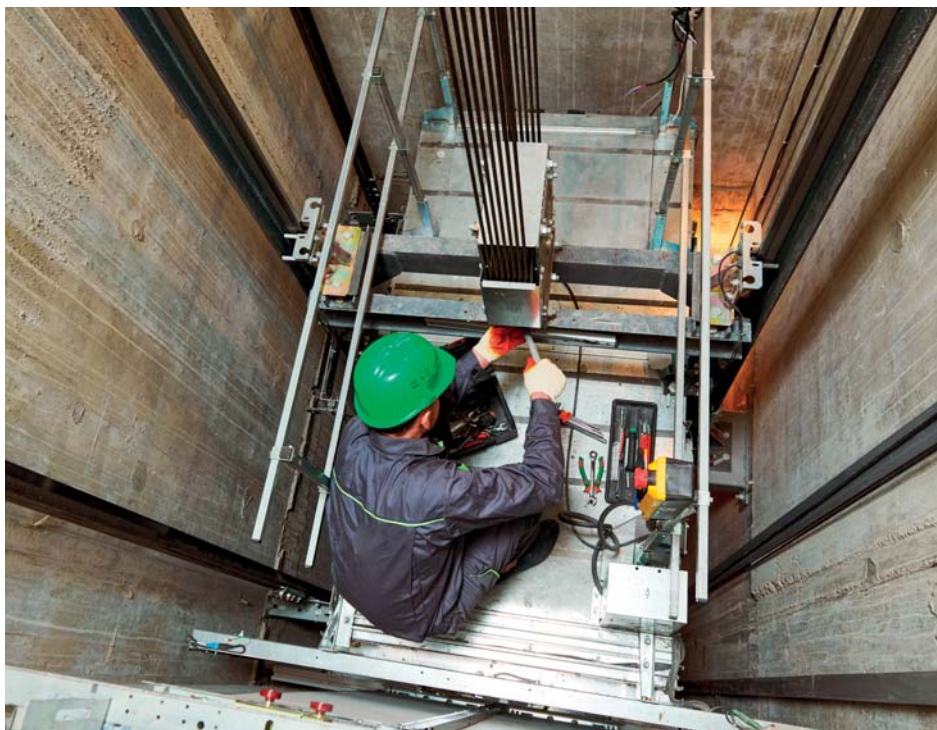
Ačkoliv je například výtahář primárně strojního vzdělání, potřebuje zasahovat i do elektroinstalace. To dosud možné nebylo, protože tito pracovníci zpravidla nemají příslušné vzdělání. Současnou překonanou praxi a další náležitosti výrazně změní zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení, který prošel parlamentem a na jehož podobě se výrazně podílela Hospodářská komora.

Mezi takzvaná vyhrazená technická zařízení patří plynová, elektrická, tlaková nebo zdvihací zařízení. Nový zákon přesně stanovuje podmínky jejich provozu včetně potřebné kvalifikace jejich obslužného personálu, což je klíčové pro všechna průmyslová odvětví. „Původní zákon a jeho prováděcí vyhlášky byly staré padesát let, což neodpovídalo technické úrovni dnešních zařízení, jejichž konstrukce a možnosti jsou nesrovnatelně sofistikovanější a logicky tak kladou i větší nároky na znalosti zaměstnanců firem,“ říká Radek Roušar, předseda Sekce pro vyhrazená technická zařízení HK ČR a člen představenstva Komory. Poslanci i senátoři vyslyšeli odborné názory podnikatelské veřejnosti a akceptovali pozměňovací návrhy připravené Sekcí pro vyhrazená technická zařízení HK ČR ve spolupráci se Státním úřadem bezpečnosti práce a s předkladatelem, tedy Ministerstvem práce a sociálních věcí. „Byť to na první pohled nevypadá, tento zákon je důležitý v podstatě pro všechny podnikatelské subjekty, protože se jich přímo dotýká, když stanovuje provozovatelům vyhrazených technických zařízení podmínky pro jejich provoz. Ty se po mnoha letech zpřesní a výrazně zefektivní,“ dodává Roušar.

Značnou pomoc bude nový zákon, který by měl platit od druhé poloviny příštího roku, znamenat kupříkladu pro elektrotechnické firmy a podniky zajišťující odborné kvalifikace v tomto oboru.

„Nový zákon vyhlížíme již dlouhou dobu. Nejvíce nás těší aktualizace legislativy pro další vzdělávání v elektrotechnice, zejména uznávání dílčích kvalifikací, což zjednoduší práci v těch odvětvích, která nejsou primárně zaměřená na práci s elektrickými zařízeními,“ uvedla Lenka Parýzková, jednatelka společnost LPE, působící v oblasti odborného vzdělávání elektrotechniků. Jednoduché elektroinstalace tak budou za daných podmínek moci vykonávat i další obory, což výrazně zefektivní a zpřehlední práci podnikatelů.

Schválením zákona nicméně práce Hospodářské komory nekončí. Nový zákon sám o sobě nestačí a je nutné dopracovat celkem pět prováděcích nařízení vlády, kterými se stanoví konkrétní kritéria pro jednotlivé skupiny vyhrazených technických zařízení. Právě tato nařízení vlády jsou v podstatě důležitější než samotný zákon, který sám o sobě stanovuje jen obecný rámec povinností. ■



JAKÉ NOVINKY PŘINESE PRÁVNÍ ÚPRAVA PODNIKATELŮM:

- Jednoznačně vymezuje působnost Státního úřadu inspekce práce a Technické inspekce ČR jako pověřených organizací. V současnosti je situace v mnoha ohledech nepřehledná, podnikatelé se obrátí na jednu organizaci, která jim vydá stanovisko, aby následně druhá organizace v rámci kontroly vyslovila stanovisko zcela opačné.
- V rámci činností na VTZ se podnikatelským subjektům vydávají oprávnění k činnosti na VTZ a fyzickým osobám, například revizním technikům, osvědčení. V současné době není možné pravost a platnost oprávnění a osvědčení zkontrolovat jinak než dotazem na Technickou inspekci ČR. Nová právní úprava zavádí povinnost tyto údaje poskytovat online na webových stránkách. Díky tomu bude kontrola mnohem jednodušší.
- Nový zákon pro mnoho činností (například pro vydávání osvědčení a podobně) stanovuje lhůty, ve kterých je Technická inspekce musí vydat, nebo jinak rozhodnout, což doposud stanovené nebylo.
- Zákon přináší změnu ohledně odborné způsobilosti v elektrotechnice. Dle současné platné vyhlášky 50/1978 Sb. mohou pracovat na elektrickém zařízení pouze osoby s elektrotechnickým vzděláním, což je obrovský problém u mezioborových profesí. Např. výtahář musí být primárně strojního vzdělání, ale potřebuje zasahovat i do elektroinstalace, což nesmí, protože nemá příslušné vzdělání.
- Stejný nebo obdobný problém je u nábytkářů, instalatérů a řady dalších oborů. Kupř. servisní technici jsou primárně automechanici, ale nově se musí zabývat i elektromotory, k čemuž ovšem nemají vzdělání. V současnosti se tento problém řeší tak, že danou činnost musí dělat dva lidé s různou kvalifikací. Nová úprava bude umožňovat osobám bez elektrotechnického vzdělání složit pro stanovené činnosti zkoušku a pracovat v rámci stanoveného rozsahu na elektrickém zařízení na základě profesní kvalifikace.

BEZ

KO

MU

NI

KA

CE

- » ZÁKAZNICKÉ A ZAMĚSTNANECKÉ ČASOPISY
- » ON-LINE MAGAZÍNY
- » MARKETINGOVÁ KOMUNIKACE
- » VLASTNÍ NAHRÁVACÍ A FOTO STUDIO

TO NEJDE...



Podzim s covidem?

Pokud nákaza zesílí, chce Komora zabránit lockdownu

V posledním roce a půl byl maloobchod stejně jako průmysl, podnikání a různé sektory služeb zásadně zasažen dopady pandemie covid-19. Přes veškerou snahu o minimalizaci rizika nákazy, implementaci pandemických plánů a maximální míru ochranných opatření je provoz maloobchodu přímo závislý na efektivitě plošně přijímaných opatření týkajících se testování, očkování nejmladších ročníků či bezpečné letní turistiky.

Pokud by skutečně došlo po letní sezoně k eskalaci počtu nakažených, nelze podle Hospodářské komory postupovat plošnými uzávěrami jako na přelomu loňského a letošního roku. I proto Komora připravuje soubor pravidel pracovních kolektivů, kterým mimo jiné reaguje na nekonzistentní kroky a komunikaci vlády během koronakrizy v letošním a loňském roce. Růst počtu nakažených nelze řešit pomocí dalšího ekonomicky zničujícího lockdownu, který by českou ekonomiku pravděpodobně poškodil mnohem více než předchozí uzávěry. Vzhledem ke snižujícímu se počtu nálezů covid-19 Hospodářská komora mimo jiné podpo-

řila přerušování plošného testování ve firmách, což se od července také z rozhodnutí vládní koalice stalo. „Finanční prostředky by měl nyní stát raději alokovat na efektivní testování neproočkovovaných osob, které se po dovolených vrací do homogenních pracovních kolektivů. Rizikem zůstávají především nové varianty viru. Vzhledem k riziku šíření nových variant bude klíčové zachovat nutnost PCR testování a karantén při návratu z rizikovějších oblastí.“ sdělil předseda Sekce zdravotnictví a sociálních služeb Hospodářské komory Ivo Hlaváč. Zároveň je třeba rozšířit kapacitu na verifikaci do držování karantény, například pomocí kontrolních telefonických hovorů a fyzických kontrol. Cílem

by měla být kontrola minimálně 10 % izolovaných alespoň jednou za dobu trvání karantény. Vzhledem k současným trendům epidemie bude v červenci sedmidenní incidence téměř ve všech krajích na nízkých hodnotách. Také z tohoto důvodu skončí povinnost plošného testování ve firmách v regionech, které se dostanou pod hranici 25 nakažených na 100 tisíc obyvatel. V rámci dobrovolného preventivního testování by však měli mít možnost nechat se otestovat všichni pojištěnci, a to dvěma antigenními testy a dvěma PCR testy za měsíc. „Pro další období je též zásadní, aby došlo k významnému posunu v kvalitě používaných



antigenních testů. Cesta vydávání krátkodobých výjimek Ministerstva zdravotnictví se neukázala jako nejšťastnější. Od července 2021 by bylo žádoucí přejít na výhradní používání antigenních testů, které jsou schváleny na evropské úrovni," doporučuje Hlaváč.

Testování ve školách

Ačkoli jsou zdravotní dopady nemoci covid-19 u mladších věkových skupin nižší, testování ve školách zůstává důležitým pilířem epidemiologické strategie jakožto nástroj pro zachycení ohnisek nejen ve školách, ale také v rodinách a firmách. Tento fakt je umocněn tím, že evropské úřady zatím nepovolily administraci vakcín pro věkové skupiny pod 12 let. „U mladších ročníků nad 12 let je poptávka po očkování obecně nižší. Je tedy pravděpodobné, že v září stále nebude velká část žákovské populace proočkovaná a může se tak stát potenciálním zdrojem ohnisek pro šíření viru," dodává Hlaváč. Pro zabránění komunitního šíření tedy bude nutné žáky testovat pomocí PCR testů. Doporučená frekvence je jednou týdně v prvních dvou týdnech školního roku a následně jednou za dva týdny.

Reakce na epidemickou situaci

Při zhoršení epidemické situace nebo výskytu nových variant může být nutné obnovit krytí dýchacích cest i ve školách a na pracovištích. Toto opatření se v posledních měsících prokázalo jako efektivní. Oproti počátečním fázím epidemie, kdy nebyla dostatečná data ohledně přenosu, je třeba všem relevantním subjektům jasně komunikovat prioritu přenosu vzduchem oproti povrchům. Například je třeba zdůraznit školám, pracovištím a službám důležitost ventilace.

Pomocí může aplikace

Komora už na jaře představila řešení v podobě mobilní aplikace, která by pomáhala dodržovat

a účinně vymáhat daná covidová pravidla. „Pro podnikatele je samozřejmě ideální scénář, kdy žádné covidové regulace neexistují. Pokud by je nicméně stát přece jen musel během podzimu zavádět, aplikace umožní jejich jednoduché zavedení, aniž by musely firmy zavírat své provozy," vysvětluje viceprezident Hospodářské komory Zdeněk Zajíček. Podnikatelské svazy a asociace sdružené v Hospodářské komoře disponují detailními manuály pro bezpečný provoz jednotlivých odvětví, které jsou schopny hygienické standardy zajistit i nad rámec doporučení státu. Podle Hospodářské komory však musí stát o podobná řešení projevit zájem

a poskytnout potřebné datové podklady.

„Stát si musí uvědomit, že pro firmy i veřejný sektor je mnohem efektivnější fungovat, byť za jasně daných pravidel, než čelit bezhlavému lockdownu. Stát nesmí ignorovat vůli podnikatelů přijmout samoregulační pravidla. Ukazuje se, že když dojde k otevřené spolupráci mezi státem a soukromým sektorem, je možné extrémně rychle zavést a spustit i složité systémy a opatření. Víme, jak využít dostupné digitální technologie, víme, jak upravit již používané aplikace. Máme dostatek digitálně zdatných lidí. Tam prostě nikde překážka není. Je nezbytné vytvořit mezi zákazníky a poskytovateli služeb místo bezpečí a důvěry," říká viceprezident Hospodářské komory Zdeněk Zajíček.

Očkování ve firmách – rychlá cesta z krize

Komora zároveň dlouhodobě iniciuje, aby stát stanovil jasná pravidla očkování proti covidu-19 ve firmách, které opakovaně v komorových šetřeních deklarovaly ochotu podávat vakcíny přímo ve svých provozech. Tento postup považuje za důležitý zejména s ohledem na co nejrychlejší proočkovanost české populace. „Máme za to, že zaměstnavatelé jsou svým pracovníkům lidsky mnohem blíže než například kampaň v novinách nebo televizním vysílání. A mohou to být právě podnikatelé, kteří k očkování motivují nejen své zaměstnance, ale i ostatní zaměstnavatele ve svém regionu. Je to důležité nyní, stejně jako pro přeočkování v horizontu 9 až 12 měsíců," dodává Ivo Hlaváč. Polovina podniků přitom zvažuje, že by své kapacity nabídla i pro očkování rodinných příslušníků zaměstnanců. ■

MIROSLAV BENEŠ, Odbor vnější komunikace HK ČR

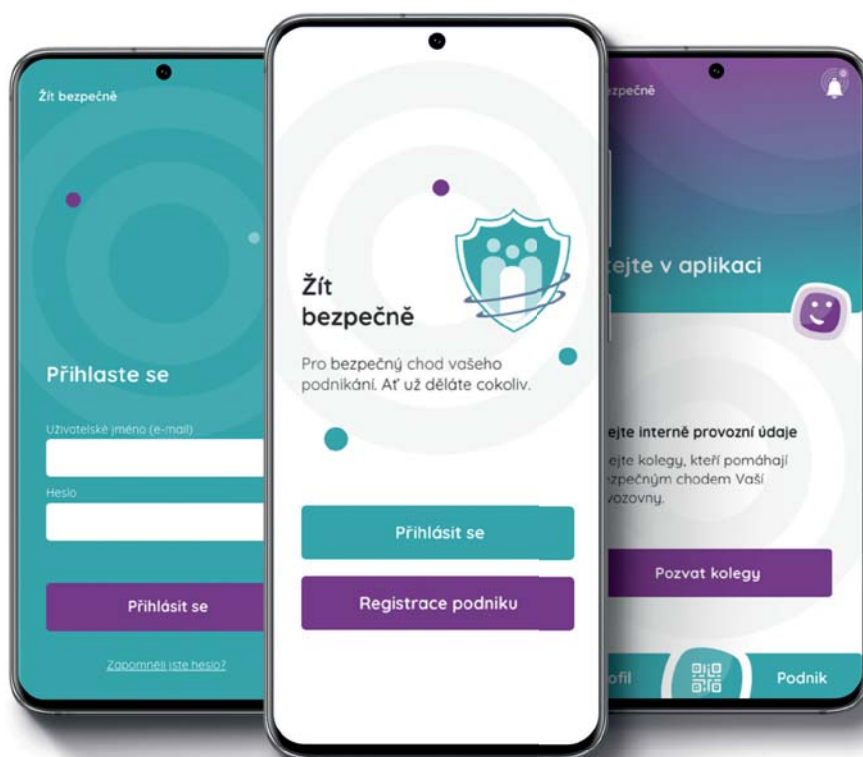




Foto: Luboš Wiśniewski

Budoucnost je přidaná hodnota

S Liborem Knapem, zakladatelem a spolumajitelem společnosti PROTECO náradí, o tom, jak pandemie vytváří v reálném podnikatelském světě hrozby i příležitosti a mění podnikání v českém i globálním měřítku.

V jaké kondici vás pandemie zastihla? Měli jste nastartovanou restrukturalizaci firmy, spoustu změn a novinek...

V České republice nám pandemie přinesla řadu problémů, ale oproti jiným segmentům jsme vlastně měli výhodu. Železářství zůstala otevřená. Prodeje sice klesly, ale nebylo to tak dramatické jako třeba na Slovensku, protože tam byla železářství natvrdo na půl roku uzavřená. Tady sice někdo zavřel, někdo jel jen okýnko, ale rozhodně jsme na tom nebyli tak špatně jako hotely nebo restaurace, které spadly na desetinu obrátů. A ještě jeden moment nám hrál do karet, lidé byli doma a více než dříve se pustili do zahradičnických a kutilských věcí.

Dobře, prodeje fungovaly, ale drtivá většina výroby je i ve vašem případě v Asii... Máte tam své firmy, své zaměstnance, ale přesto – neznamenalo to propad výroby a dodávek?

Naštěstí ne. Nebo aspoň ne významně. Čína prošla pandemickou vlnou jako první, někde na dva měsíce továrny zavřela, ale jinde jela naplno. Naším štěstím bylo, že nejsme orientováni na jednu oblast. Takže ano, prodleva byla, továrny otevíraly postupně, majitelé nám posílali fotky, jak dezinfikují provozy a najíždějí. Nás zachránilo to, že máme v Číně vlastní firmu, vlastní zaměstnance a také dlouholeté vztahy, díky tomu se dokážeme na tamním trhu velmi dobře orientovat. A je pravda, že pro řadu konkurentů, hlavně těch menších, je situace v Číně dnes extrémně složitá, protože Čína je přeoobjednávkovaná. Z devadesáti pěti procent jsme tedy zboží měli a máme. Složitější je doprava, ceny rostou závratným tempem, jaké ani tam nikdo nepamatuje, za pár měsíců jsou až na pětinašobku.

Není v těchto souvislostech namístě uvažovat o přesunu výroby nebo aspoň její části do Evropy? Nebo je to zcela nereálné?

V některých okrajových oblastech, jako je třeba hliníkový program, to možné je, a pokud jde o lešení a žebříky, tak máme evropské dodavatele, například z Německa, kteří dokážou vyrobit za dobrou cenu. Ale obecně platí, že správná je druhá možnost, není to reálné. V mnoha oblastech, jako je typicky elektronářadí a akumulátorové nářadí, už není totiž požadované zboží v Evropě kde vyrobit. Vyrábějí se tu maximálně nějaké části nebo pak úzce specializované zboží nejvyšší třídy. To ale není náš případ, my jsme vyšší střední třída, a to je kategorie, která je kompletně vyráběná v Číně a na Tchaj-wanu. Navlas stejně to dělají všechny renomované světové značky. Vývoj je evropský, výroba asijská. Přes výrazné zdražení a veškeré problémy, které to s sebou nese, to za konkurenční cenu v Evropě dnes nikdo vyrobit nedokáže.

Takže pandemii jste přežili...

V Česku bez dramatických problémů, na Slovensku naopak. Tam byla situace složitá. Možná bylo

jednodušší tamní pobočku zavřít, ale rozhodli jsme se ji držet a věřili jsme, že se vrátíme.

Kompenzace byly pomoci?

My jsme nikde nežádali...

Proč?

Odradily nás všechny administrativní složitosti a podmínky. Na Slovensku bychom museli skutečně zavřít a neprodat ani špendlík, u nás to bylo poněkud volnější, ale vlastně po poradě s našimi účetními a daňovými poradci bylo jednodušší to nechat plavat. A pak, náš hlavní byznys je velkoobchod a pořád tu bylo pár stálých zákazníků, kteří měli funkční a rozjeté e-shopy. Ty jsme nechtěli nechat ve vzduchoprázdnu. Stálo nás to hodně peněz, ale beru to jako daň za úspěch ve složitých dobách. Na rozdíl od mnoha zdevastovaných segmentů a stovek či tisíců živořících firem jsme

**■ POSTCOVIDOVÁ DOBA
VYHROTLA TLAKY. PRO ŘADU
MENŠÍCH FIREM BEZ ZÁZEMÍ V ČÍNĚ
PŘED DVĚMA LETY NEBYL PROBLÉM
OBJEDNAT SI PĚT SET KUSŮ URČITÉHO
VÝROBKU A VÝROBA TRVALA 2 AŽ
3 MĚSÍCE, DNES MUSÍTE OBJEDNAT
NĚKOLIK TISÍC A VÝROBA TRVÁ
9 A VÍCE MĚSÍCŮ. ZATÍMCO DŘÍVE
BYLO BĚŽNÉ UHRADIT DODÁVKU
V OKAMŽIKU VYROBENÍ, DNES JE
STANDARD TŘICET AŽ PADESÁT
PROCENT ZÁLOHY V OKAMŽIKU
OBJEDNÁVKY. A KONFIRMACE
POPTÁVKY MÁ PLATNOST TŘI HODINY.**

totiž v konečném součtu i v loňském roce vykázali růst, takže jsme se s tím poprali. Ale museli jsme nastartovat další změny a další novinky, které nás přes tu propast převedly.

Vlastní e-shop, všiml jsem si. Což je cesta, které jste se dlouhodobě bránili...

Ono je to celé složitější. Do vlastních řad zatnu sekeru, první vlak s e-shopy nám ujel. My jsme jeden vlastní e-shop měli, ale bez jakékoliv propagace, byla to okrajová záležitost a historicky jsme se vyvíjeli spíše tak, že jsme skutečně upřednostňovali dodávky partnerům, respektive zákazníkům, to byly vztahy, které jsme nechtěli bourat. Covid ale nastartoval novou e-shopovou mánii a tenhle druhý vlak už jsme si nemohli nechat ujet. Museli jsme zvládnout ne vždy pozitivní reakce zákazníků. Ale současnost ukazuje, že to byla správná cesta, že i jako výrobce si můžeme sáhnout na

určitou část zákazníků napřímo. Byla to ale samozřejmě velká změna, která poznamenala veškeré části firmy. Učili jsme se a vlastně dodnes se učíme úplně nové věci.

Změna obchodní politiky?

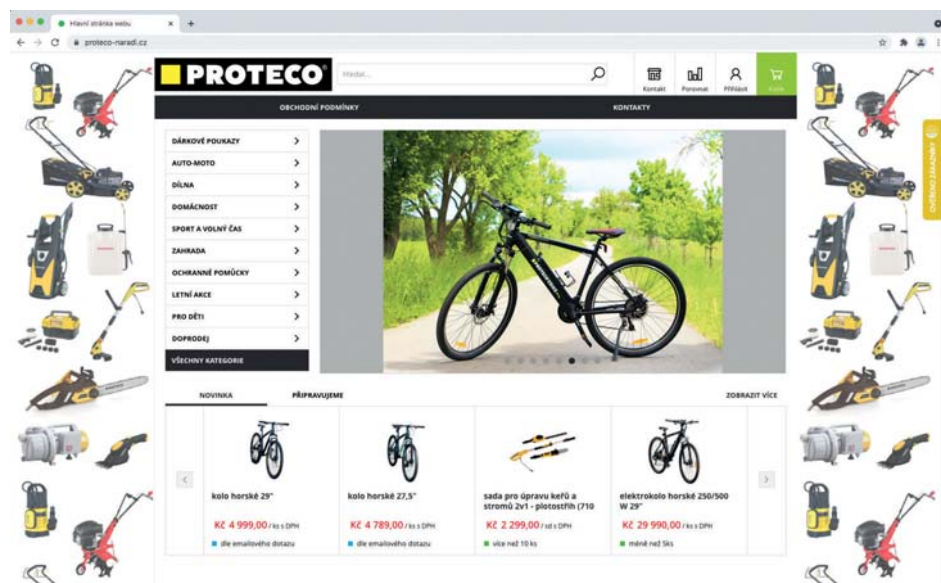
V dílčích aspektech určitě. Znamenalo to ale především nové pozice, nové zaměstnance. Dnes už máme celé nové oddělení, které se stará pouze o e-shop, a pořád jsme na začátku. On je rozdíl na ložít za týden deset aut a poslat je dvěma stovkám zákazníků po celé republice, nebo zabalit denně pět set, případně tisíc balíčků a obsloužit jednotlivé koncové zákazníky. To představovalo velký zvrat, vždyť dříve k nám dopravci jezdili jednou za den nákladákem, dneska točí kamiony pro palety. Ale tou nejviditelnější změnou je úplně nový způsob uvažování.

V jakém smyslu?

Aby byl e-shop atraktivní, museli jsme rozšířit sortiment. Pořád se ale držíme segmentu dílna, dům, zahrada, částečně volný čas. Ne všechny produkty jsme dříve měli, ale dnes, když máme rýče, musíme mít i pařeniště, skleník, sekačku, kultivátor. Nebo taky kvalitní zahradní nábytek, trampolínu, elektrokolo... Nechceme ale jít do elektroniky, i když bychom ji dokázali dovézt za slušných podmínek a slušné ceny, ale to už je úplně jiný segment. Pokud jde o nářadí, dělám ho třicet let, znám trh, vím, co si můžu dovolit. U nových produktů to ale nevím, učím se za pochodu. A není to vždy úplně jednoduché. Jsou produkty, které i kdybychom měli poměrně atraktivní, neumíme prodat. Záleží na mnoha aspektech a produktu, jeho kvalita a cena, to jsou pouze dva z nich. Roli hrají i takové faktory, jako je pozice konkurenční firmy, její marketingová strategie a komunikační aktivity. Pokud bych to měl říct úplně konkrétně, když nakoupím vrtačku a přestřelím objednávku, dobře vím, že je sice budu prodávat o dva tři měsíce déle, ale prodám je. U nových artiklů to úplně neplatí. Ano, v některých případech se zboží může zdát neprodejně, ale pak přijde měsíc a je vyprodáno, což neplatí obecně a nedá se na to spoľehnout. Takže to znamená mnohem více vážit pro a proti. Ne všechno, co je prodejné, dokážeme prodat, nejsme v tom konkrétním segmentu zavedení, a i když za poloviční cenu nabídneme srovnatelnou kvalitu, nemusíme uspět. Určitou práci proto dalo udržet na uzdě entuziasmus některých kolegů. Prostoru pro nás e-commerce nabízí i tak dost.

Takže vlastně příjemné starosti, když znamenají růst...

Určitě. Rozšířili jsme se a rozšiřujeme dále i pro příští sezonu. Aby u nás nakoupila firma i koncový zákazník. A navazujeme vztahy s některými velkými hráči online obchodu. Zájem je. Denně tu vznikají desítky malých e-shopů, protože Česko je v pravém slova smyslu e-shopová velmoc. A velcí hráči si začínají filtrovat a rozdělovat trh. Můj ná-



Za rok změnila pandemie i jeden z respektovaných velkoobchodů. Také PROTECO nářadí v lockdownu zacílilo na koncové zákazníky – rozšířilo sortiment a postavilo nový e-shop.

zor je, že malí obecně nemají budoucnost, pokud nebudou mít nějakou speciální přidanou hodnotu nebo exkluzivitu. Jen prodávat dnes nestačí. Čekám konsolidaci trhu, redukci malých e-shopů. A jednou z oblastí, na kterou dnes kladu důraz, je hledání prostoru pro naši vlastní přidanou hodnotu. Bez ní totiž není na trhu budoucnost. Příští rok slavím třicet let podnikání a dvacet let značky. Budoucnost je pro mě důležitá.

Předpokládám, že e-shop je bez hranic...

Ano, i na Slovensku jsme aktivní, a abychom to ještě podpořili, nastupuje od prvního července expert na e-commerce. Slovensko je s potenciálem růstu výše než Česko, je tam menší konkurence, menší tlak, dá se budovat s nižšími náklady. Samozřejmě, je to menší trh. Ale obsadit pozice se do budoucna určitě vyplatí.

A jiné země? Určitě e-shop nese další příležitosti...

To je asi spíš otázka pro rok 2022. Určitě to otevírá zajímavé možnosti, už dnes máme zákazníky třeba ve Finsku. Ale i velkoobchod má zajímavé exportní možnosti. Dnes totiž začíná být trochu problém, hlavně pro menší hráče, dostat z Asie zboží. Dodací lhůty jsou často delší než rok.

Jak se objednává zboží na podzim příštího roku?

Složitě. Teď jsem to zrovna řešil. Díky tomu, že máme dlouhodobě nasmlouvané výrobce, někam se se svými objemy vejde, ale začíná to být problém. Roční kapacita výroby určitého artiklu v konkrétní továrně je třeba milion a půl kusů a už dnes evidují objednávky, které to přesahují. Velký problém je pak s množstvím, místo tisíce kusů musím objednat deset tisíc. A to nejsou korunové položky. Postcovidová doba prostě vyhrotila tlaky a pro řadu menších firem bez zázemí v Číně začíná

být složité se ke zboží vůbec dostat. Sice to znamená, že můžeme být pro menší evropské odběratele mostem mezi nimi a Čínou, ale zase to s sebou nese jiné komplikace.

PROTECO nářadí

Společnost byla založena v roce 1992 pod názvem AZ-SATELIT. Soustředila se na velkoobchodní činnost, když distribuovala nářadí a nástroje do obchodních sítí po celé České republice. V roce 2011 došlo ke změně názvu firmy na PROTECO nářadí, což bylo reakcí na to, že značka byla stále častěji vyhledávaným cílem poctavky. V minulých letech se firma začala také orientovat na koncové zákazníky, což se výrazně projevilo v době pandemie, kdy velkou část zdrojů společnost orientovala do oblasti e-commerce. Tomu odpovídá i velkorysý skladový zázemí s kapacitou 3 500 paletových míst. Vlastní maloobchodní prodejny firma provozuje v Hradci Králové a Rychnově nad Kněžnou.

Cash flow...

Samozřejmě. Zatímco dříve bylo běžné uhradit dodávku v okamžiku výroby, dnes je standard třicet až padesát procent zálohy v okamžiku objednávky. A konfirmace poctavky s dodací lhůtou podzim 2022 má v červnu 2021 platnost tři hodiny. Je to tedy docela boj.

Nevnímate to jako hrozbu? Není likvidační platit rok a půl dopředu? V daleké Asii je možné všechno, i to, že firma zmizí ze dne na den...

Taky jsem si tu otázku položil. Od menší výrobce jsme ale dávno odešli a partneři, s nimiž

spolupracujeme dnes, jsou titíž, u nichž vyrábějí všechny špičkové světové firmy. Tam tuhle obavu nemám. Mám jinou, včas a dobře objednat. Riziko, že tyhle firmy by zkrachovaly, je opravdu minimální.

Není to dramatická změna poměrů? Jak se dá odhadnout, co za rok a půl bude firma potřebovat, co bude chtít zákazník? Na rozhodnutí jsou hodiny, platí se hned...

Je. Proto říkám, že v nových produktech musí být tisíckrát obezřetnější.

Přes všechny ty změny na světovém trhu vám pandemie paradoxně pomohla...

Zní to asi hloupě, zkrátila nám život jako ostatním. Ale k něčemu nás posunula, něco u nás nastartovalo. Vytvořila příležitost, které jsme se chopili, a dnes máme dvouciferný růst oproti roku 2019. Takže jsme na tom určitě lépe než třeba restaurace. Tam je situace velmi složitá, vidím to na vlastní oči. V Dobrušce je pivovar Rampušák, rádi tam občas zajdeme. Před covidem měli denně plno, dnes i když otevřeli, protože se to už může, jen pár lidí. Přitom krásné počasí, kapacita sto míst. Slyším to ze všech stran. Leccos, co bylo zavřené, se otevřelo, ale lidé se mezitím naučili jiný způsob života. Vyrostla plastová gastronomie, lidé nejdu za dobrým jídlem do restaurace, ale raději si ho nechají přivést domů. To vidím jako hodně negativní dopad pandemie.

Zabýváte se podzimem?

Jak jsem říkal, my už se pohybujeme v podzimu a spíše zimě 2022. Ale rozumím otázce. Zabýváme se. Protože nejistota trvá, snažíme se online kanál posílit maximálně, co to jde. Ať můžeme fungovat i v případě, že by se prodejny znovu zavřely. Musíme mít možnost, jak dostat zboží na trh, k zákazníkům.

A nějaké aktivity ve smyslu aplikace či jakéhokoliv jiného systému, který by dovolil normálně fungovat alespoň nerizikovým skupinám?

Osobně to velmi podporuji. Sami nic nevyvíjíme, ale vnímám třeba aktivity Hospodářské komory v tomto smyslu a určitě, pokud bude něco k dispozici, se přidáme. Vždycky je snazší nastavit určitá pravidla a moci fungovat, než zavřít. To neprospěje nikomu, ani firmě, ani zákazníkům, a ve finále ani státu. Svět nebo aspoň Evropa by se měly poučit. Já jsem se vždycky děsil návštěvy lékaře v čekárně plné nemocných. Myslím, že rušit třeba roušky v prostředí, kde je vysoká kumulace osob, není rozumné. Uvidíme, co bude před volbami pro politiky snesitelné... ■

PETR KARBAN

ŠKOLENÍ A WEBINÁŘE

(Výběr srpen–září 2021)

24. 8. ● Sdílejte efektivně know-how ve své firmě (Online webinář)

Máte ve firmě mladé i starší zaměstnance a potřebujete, aby spolu sdíleli znalosti a zkušenosti? Naučte se, jak efektivně sdílet znalosti a propojovat generace pomocí jednoduchých metod. Odhalte jejich výhody a získejte návod, jak je co nejlépe uplatnit ve vaší firmě.

31. 8. PR: Jak na vztahy s veřejností prostřednictvím médií (Workshop, Praha)

Naučte se v 9 krocích dělat dobré PR:

- Jak budovat dobrou pověst firmy a komunikovat s médii
- Proč se nebát novinářů
- Jak na média a public relations
- Tiskové konference a tiskové zprávy

Novinka!

14. 9. ● Naučte se Excel za 2,5 hodiny! (Online webinář)

Ovládněte Microsoft Excel za 2,5 hodiny a řekněte si o vyšší plat! Získejte návod, jak pracovat v MS Excelu bez chyb, plus spoustu tipů a vychytávek k tomu. Poučte se z těch chyb, které před vámi již udělaly tisíce uživatelů. Pracujte jednoduše, rychle a efektivně. Ušetřete až 30 % svého pracovního času.

21. 9. Využijte LinkedIn na 100 % (Workshop, Praha)

Získejte návod, jak na sociální síti LinkedIn tvořit obsah, spravovat firemní stránky nebo třeba dělat reklamní kampaně. Využijte LinkedIn na 100 % a oslovte 1800 000 uživatelů v České republice.

Bestseller 2019–2020

Podívejte se na detaily a další školení na:

www.komora.cz/kurzy





Český pracovní trh aktuálně čeká na definitivní schválení kurzarbeitu

Budoucnost (z)mění automatizace

Nezaměstnanost v Česku v prvním pololetí letošního roku klesá. K 31. květnu Úřad práce ČR evidoval 285 822 uchazečů o zaměstnání, což odpovídá úrovni nezaměstnanosti 3,9 %. Vyplyvá to z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí. Ještě ke konci letošního ledna bylo v ČR 308 859 lidí bez práce a celková nezaměstnanost činila 4,3 %. Firmám nejvíce chybějí odborníci na informační technologie, ale také některé dělnické profese. Naopak nejhorší uplatnění v současnosti mají lidé zvyklí na back officeové pozice, přepážkoví pracovníci v bankovníctví a pojišťovnictví, a s postupující automatizací zřejmě poleví zájem o pokladní, recepční, vrátné a v budoucnu zřejmě i o řidiče dopravních prostředků.



Podle šetření společnosti ManpowerGroup mají české firmy ve druhém čtvrtletí letošního roku problém obsadit celou řadu pracovních pozic. „Třetina všech volných pozic na trhu, tedy 107 tisíc, je obsluha strojů ve výrobě a tyto pozice se nyní velmi těžko obsazují. Lidé z gastronomie a služeb nemají o práci ve výrobě zájem a nábor zahraničních pracovníků je nyní náročnější a zdoluhavý. Dále se hledá přes 80 tisíc pomocných dělníků především do stavebnictví, 67 tisíc řemeslníků a opravářů nebo 29 tisíc různých specialistů, techniků a odborných pracovníků,“ vypočítává Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká a Slovenská republika. Situaci na českém pracovním trhu v současnosti samozřejmě nejvíce ovlivňuje pandemie koro-

naviru, ale i nezávisle na ní můžeme pozorovat zřejmé trendy, kterými se v budoucnu bude ubírat. Nejčastěji se v této oblasti mluví o automatizaci, digitalizaci a robotizaci. Covid tak urychlil změny, ke kterým český pracovní trh už delší dobu směřuje. Potvrdil to Jacek Kowalak, ředitel české pobočky personální společnosti Randstad: „Pandemie koronaviru výrazně zrychlila automatizaci a digitalizaci, díky čemuž bude více než polovina všech pracovníků na celém světě mezi roky 2020 až 2030 potřebovat rekvalifikaci. Nasazení moderních technologií do firem urychlila pandemie o celou dekádu. Díky tomu se dá očekávat, že více než polovina pracovníků bude v následujících letech potřebovat zvýšit svou kvalifikaci nebo se plně rekvalifikovat.“ Podle Kowalaka v Česku může zaniknout 18 % pracovních míst a dalších 30 % pracovních pozic se výrazně změni.

Žádají se nové dovednosti

Jiné pozice ale naopak vzniknou. Už dnes prý můžeme sledovat řadu nových pozic, které před pár lety ještě nikdo neznal, nebo vůbec neexistovaly. Jedná se například o specialisty na sociální sítě nebo učitele chatbotů, tedy komunikační specialisty vytvářející jazyk, kterým mluví chatbot, což je počítačový program, který simuluje lidskou konverzaci. V rozhovoru pro magazín Vysokých škol Universitas to uvedla vedoucí Ústavu práva a humanitních věd Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity v Brně Martina Rašticová. Podle ní budou potřeba dálkoví online učitelé, kteří budou muset zvládnout přípravu online kurzů, natočení lekcí i komunikaci se studenty. Uplatnění najdou analytici velkých dat, potom influencéři, kteří částečně nahradí novináře a marketéry, a také pověřenci GDPR, kteří budou mít na starosti, jak společnost nakládá s osobními údaji. Jacek Kowalak z Randstadu ale zdůrazňuje, že inovativní technologie stojí za vznikem více pracovních míst, než kolik jich z důvodu automatizace zaniká. „Technologie přispěly k polarizaci trhu práce, protože vytvářejí mnohem více vysoce kvalifikovaných pracovních příležitostí a zároveň stále také příležitosti pro lidi s nízkou či žádnou kvalifikací,“ vysvětluje Kowalak a dodává: „Ohrožují tak především střední vrstvu pozic, tedy lidi, kteří nejsou ani příliš kvalifikovaní ani nekvalifikovaní. Jednou z hlavních kvalit zaměstnanců tak bude, jak jsou schopni akceptovat fakt celoživotního vzdělávání, učení se a adaptace na změny.“ Kowalak si ale dobře uvědomuje, že získat potřebné znalosti a dovednosti lidé nevládnou ze dne na den: „Dá se očekávat, že co do znalostí a specializace se na trhu v budoucnu nebude potkávat očekávání ze strany zaměstnavatelů a nabídka ze strany volných kandidátů.“ Podle Kowalaka bude potřeba, aby v následujících letech do svých zaměstnanců a jejich vzdělávání intenzivně investovali i samotní zaměstnavatelé. Nemohou totiž spoléhat jen na osobní aktivitu lidí či na české školství, protože to údajně není schopné reagovat pružně, a navíc

prý nedokáže predikovat, jaký typ znalostí bude potřeba za 5 či 10 let, a dle toho upravovat své kurikulum.

Přitom právě škola má žáka na budoucí uplatnitelnost na trhu práce připravit. „Nezbytné je, aby důraz na technologie, matematiku a kritické myšlení byl kladen už na školách. Nedostatek matematických dovedností jde totiž často ruku v ruce s chybami v úsudku či problémy při rozhodování, což jsou oblasti, které jsou a budou pro lidskou práci klíčové,“ zdůrazňuje Kowalak a podtrhuje, že zaměstnanci se musí připravit na to, že vzdělávat se a doplňovat si znalosti a dovednosti budou po celou svou pracovní kariéru.

Skončí účetní, poštovní doručovatelky i rozhodčí

Martina Rašticová z Mendelovy univerzity v rozhovoru pro Universitas popisuje základní pilíř konceptu Průmysl 4.0. Jde o inteligentní továrnu, ve které zákazník sdělí svůj požadavek a ten se pomocí internetu a webového konfiguratoru dostane přímo na výrobní linku. Celý proces běží automaticky a je propojen od výroby až po servis, potřebný materiál se automaticky odesílá ze skladu. Jeho přepravu zajišťují autonomní přepravníky, které jsou vybaveny čidly a na základě komunikace přesně ví, kam a v jaký čas mají materiál doručit.

**PANDEMIE KORONAVIRU
VÝRAZNĚ ZRYCHLILA AUTOMATIZACI
A DIGITALIZACI, DÍKY ČEMUŽ BUDE
VÍCE NEŽ POLOVINA VŠECH
PRACOVNÍKŮ NA CELÉM SVĚTĚ MEZI
ROKY 2020 AŽ 2030 POTŘEBOVAT
REKVALIFIKACI. NASAZENÍ
MODERNÍCH TECHNOLOGIÍ DO FIREM
URYCHLILA PANDEMIE O CELOU
DEKÁDU.**

Hotový produkt zákazníkovi doručí drony. Na základě tohoto modelu Rašticová pro Universitas odhaduje, že nejohroženější jsou takzvané middle skills profese: „Na sklonku života je také profese účetní, protože jejich práci už dokážou dělat automatizované programy.“ Mezi další, které zanikají, patří podle ní poštovní doručovatelka. Klasickou poštu nahradila elektronická. Dříve doručovatelky nosily například důchod seniorům, většina jich už preferuje bezhotovostní platební styk. Mízí pokladní, bankovní úředníci, agenti v cestovní kanceláři, rozhodčí, které již začínají nahrazovat video asistenti, asistenti právníka apod. Server Aktuálně.cz v této souvislosti cituje Michala Nováka z pracovního portálu Profesia. Ten vzhledem k narůstající automatizaci předpokládá nižší



poptávku po pokladních, recepčních a vrátných, a to navzdory tomu, že nábor na tyto pozice v současnosti nepolevuje. Zmíněný server přidává slova Karla Kotouna ze společnosti Accenture. Ten očekává změny i v automobilovém průmyslu: „Otazníky vyvstávají u tohoto oboru z důvodu autonomního řízení či kvůli přechodu na elektrické pohonné jednotky. Tato transformace má následně dopad na sekundární obory, jako jsou například řidiči autobusů, taxi a ostatních dopravních prostředků,“ řekl pro Aktuálně.cz Kotoun.

Naopak o pracovní uplatnění se podle Rašticové z Mendelovy univerzity nemusí bát profese, které sice nevyžadují velké vzdělání, ale nejdou nijak nahradit. Jedná se přitom například o úklidové služby. „Extrémně vyžadované budou v souvislosti se stárnutím společnosti pečovatelské služby. Nezaniknou také kreativní profese,“ popsala pro Universitas Rašticová.

Home office a flexibilní pracovní doba budou standardem

Během pandemie si řada firem vyzkoušela práci na home office. Protože zaměstnavatelé zjistili, že alespoň část pracovních povinností lze poměrně dobře plnit i z domova, dá se očekávat, že firmy budou k home office přistupovat častěji. Majitelka personální agentury Advantage Consulting Olga Hyklová čtenáře Aktuálně.cz seznámila s některými výsledky průzkumu, který její agentura mezi zaměstnavateli prováděla: „Přes 30 procent firem uvedlo, že zavedením práce z domova ušetřily na hrazeních cestovních nákladů, 32 procent respondentů uvádí, že jim klesly náklady za používání tiskáren, stejné procento ušetřilo na občerstvení pro zaměstnance a 21 procentům firem klesly náklady za energie. Přes 98 procent firem navíc nehradí svým zaměstnancům provoz domácích kanceláří,“ uvedla pro Aktuálně.cz Hyklová. I tento rozměr by mohl

zaměstnavatele motivovat, aby home office i nadále umožňovali, alespoň do určité míry.

Martina Rašticová v rozhovoru pro Universitas předpokládá také to, že firmy budou více nabízet flexibilní pracovní dobu. Zaměstnanci tak lépe skloubí pracovní povinnosti se starostmi o rodinu. Flexibilní pracovní doba podle Rašticové umožní, že zaměstnanci nebudou hledat jinou práci, která by lépe vyhovovala jejich časovým požadavkům, a firmu tak neopustí.

■ V BRNĚ SE VELMI ROZVÍJEJÍ SHARED SERVICE CENTRA. FIRMY ZJISTILY, ŽE JE PRO NĚ LEVNĚJŠÍ NĚKTERÉ ČINNOSTI ZADAT EXTERNÍM FIRMÁM A NESNAŽIT SE NĚKoho VYCHOVÁVAT PRO DANOU PRÁCI. SPOUSTU VĚCÍ LZE NAVÍC V SOUČASNÉ DOBĚ DĚLAT PŘES POČÍTAČ NA DÁLKU.

Další novinkou, kterou Rašticová v posledních letech pozoruje, je takzvaná portfoliová práce, tedy že jeden člověk nebo jedna firma pracuje pro více zákazníků. „Jsou účetní, kteří dělají pro více firem, a třeba v Brně se velmi rozvíjejí shared service centra. Firmy zjistily, že je pro ně levnější některé činnosti zadat externím firmám a nesnažit se někoho vychovávat pro danou práci. Spoustu věcí lze navíc v současné době dělat přes počítač na dálku,“ uvedla pro Universitas Rašticová.

A podle Jacka Kowalaka je zřejmé, že do budoucna budou lidé častěji měnit zaměstnání, povolání, nebo dokonce své postavení na trhu práce: „Dobry, kdy bylo běžné nastoupit do zaměstnání ve věku

18 let a v 60 letech odcházet ze stejné firmy do důchodu se zlatými hodinkami, jsou dávno pryč. Lidé již nejsou loajální způsobem, jakým kdysi byli,“ dodává Kowalak.

Žhavá novinka českého pracovního trhu: Kurzarbeit

Hodně diskutovanou novinkou je v poslední době takzvaný kurzarbeit. Návrh na jeho zavedení už schválila Poslanecká sněmovna a teď o něm budou jednat senátoři. Jde o dočasné opatření, které se bude moct využívat při ekonomickém úpadku v důsledku přírodních katastrof, kyberútoku, epidemie či při jiném ohrožení ekonomiky. Jeho smyslem je zamezit propouštění.

Kurzarbeit zaměstnavateli umožní zkrátit zaměstnanci pracovní dobu, ten ale dostane minimálně 80procentní náhradu mzdy. Na její vyplacení zaměstnavatelům přispěje stát.

Jak uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí, na náhradu mzdy a odvody obdrží zaměstnavatel příspěvek ve výši 80 % nákladů. Stropem pro příspěvek by byl 1,5násobek celostátní průměrné mzdy. Zaměstnanci by za těchto podmínek ale mohli zůstat doma maximálně čtyři dny v týdnu, a to nejvýše jeden rok. „Dobry, kdy nechodí do práce, budou lidé moci využít například na rekvalifikaci, na zvýšení kvalifikace nebo návštěvou podobných kurzů organizovaných úřadem práce,“ poukazuje na další přínos novely zákona o zaměstnanosti ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová. Kurzarbeit podle MPSV nabízí řadu výhod pro všechny zúčastněné. Zaměstnanec bude nadále zaměstnán a nepřijde o příjem, zaměstnavateli klesnou mzdové náklady související s náhradou mzdy, státu nebudou vznikat náklady související s nezaměstnaností a udrží se domácí spotřeba podporující hospodářský růst.

Podporu by zaměstnavatelé vyřizovali stejně jako dosavadní příspěvky na mzdy z koronavirového programu Antivirus. Výhodou pro zaměstnavatele ale je, že na rozdíl od Antiviru by prostředky na náhrady mezd od státu dostával ještě před jejich vyplacením. Zaměstnavatel tak podá měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců, získá příspěvek a teprve pak vyplatí náhrady mezd. Nárok na náhradu mzdy by měl ten zaměstnanec, který ve firmě pracuje alespoň tři měsíce a během pobírání příspěvku ani nějakou dobu po ukončení kurzarbeitu nesmí dostat výpověď. Firma by také v posledním měsíci před vyhlášením kurzarbeitu, při něm či rok po jeho skončení nesměla vyplatit dividendy, mimořádné podíly na zisku či předčasně splatit úvěr.

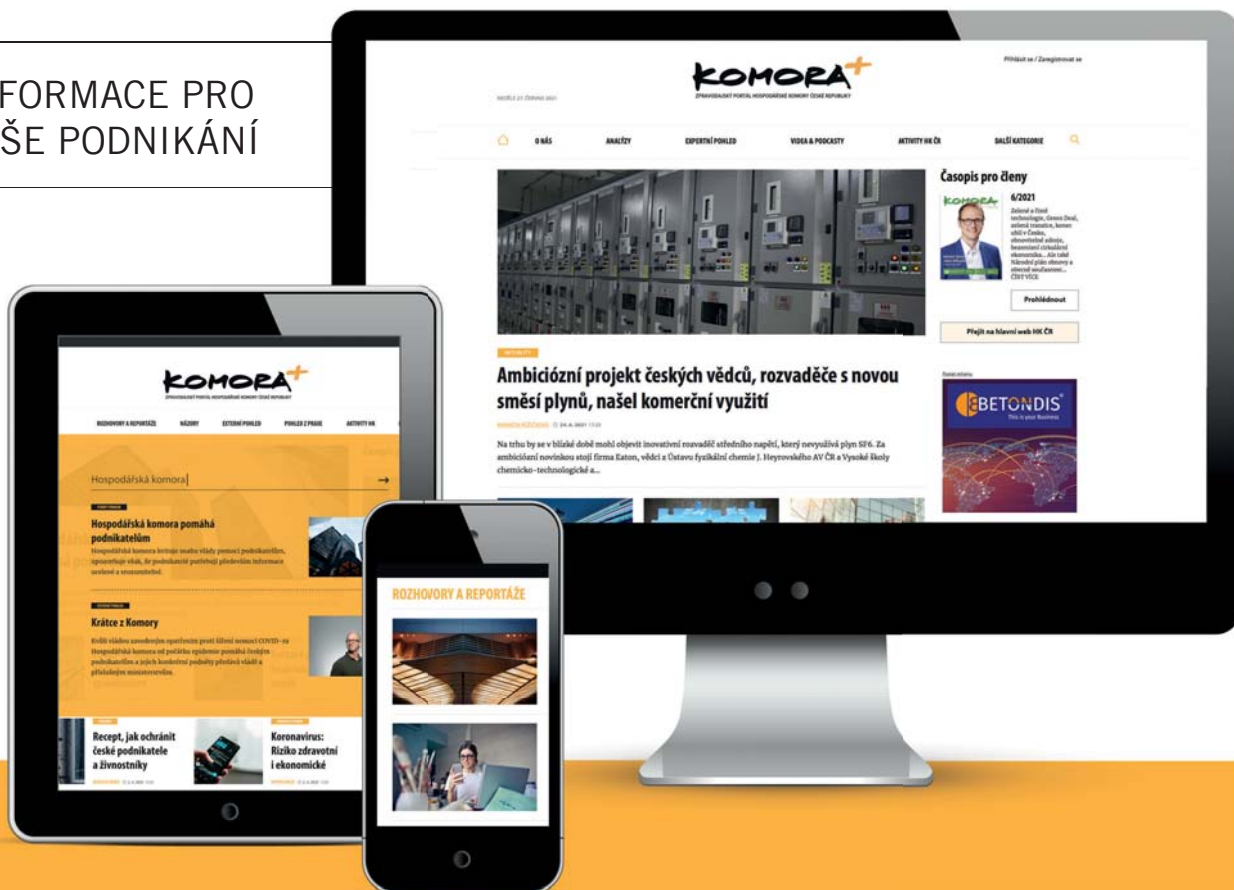
Pokud tento návrh schválí Senát a podepíše prezident republiky, kurzarbeit by mohl být využíván možná už od července. Otázkou je, nakolik v současné situaci bude vláda držet program Antivirus. Právě o tom se nyní jedná a mezi vládou, odbory a zaměstnavateli úplná shoda nepanuje. ■

DANIEL MRÁZEK

KOMORA+

ZPRAVODAJSKÝ PORTÁL HOSPODÁŘSKÉ KOMORY ČR

INFORMACE PRO
VAŠE PODNIKÁNÍ



NYNÍ I NA **SEZNAM.CZ**

- + garantované informace ze světa podnikání a byznysu
- + názory, analýzy, studie, trendy i pohledy z praxe
- + expertní a vzdělávací materiály
- + dění v Hospodářské komoře od okresů až po ústředí
- + identifikace příležitostí pro tuzemské firmy
- + úspěchy a inspirace českého byznysu

www.komoraplus.cz

Tři způsoby, jak outplacement dokáže podpořit všechny zaměstnance

Po více než roce od začátku pandemie covidu-19 je zřejmé, že se trh práce na celém světě mění. Podle Světového ekonomického fóra očekává v příštích pěti letech 43 % firem snížení počtu svých zaměstnanců, avšak zároveň ve stejném období 34 % firem očekává zvýšení počtu svých zaměstnanců. S rostoucí digitalizací a automatizací napříč odvětvími prochází stále více společností zásadní transformací, nebo ji často plánují.

Organizační změna má dopad na všechny zaměstnance. Ovlivňuje ty, kteří odchází z důvodu propouštění, manažery, kteří musí tuto obtížnou zprávu svým podřízeným sdělovat, i zbývající zaměstnance, kteří zůstávají. Je zřejmé, že pro odcházející zaměstnance je výhodné, když jim firma nabídne zapojit se do programu outplacementu, tedy programu řízené podpory při hledání nového zaměstnání. Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že celé polovině uchazečů o zaměstnání trvá více než 6 měsíců, než získají novou práci. Tento čas se výrazně zkracuje v případě využití možností podporujících změnu kariéry. Méně známý a diskutovaný je fakt, jak výrazně outplacement posiluje sebedůvěru a angažovanost zaměstnanců, kteří ve firmě zůstávají. „Během transformace společnosti i po ní dokážou programy outplacementu podpořit všechny zaměstnance, nejen ty propouštěné,“ uvádí svou zkušenost Zdeňka Kalenská, kariérní koučka a outplacement konzultantka z personální společnosti Manpower-Group, divize Talent Solutions.

Bezpečné přistání pro propouštěné zaměstnance

Věděli jste, že pro pilota dopravního letadla je obtížnější provést hladké přistání, když je letadlo prázdné? Totéž lze říci i o zaměstnanci, který opouští zaměstnání bez podpory v podobě outplacementu; zejména s rostoucí nezaměstnaností a s potřebou větší podpory při hledání volných pracovních míst. V kombinaci s vlivem globální pandemie a důsledků z ní vyplývajících jsou nyní propouštění zaměstnanci v mnohem větším emocionálním stresu. Outplacement dokáže zmírnit tento stres, protože pomáhá těm, kteří firmu opouštějí, aby tak mohli učinit s důvěrou a pozitivně. Tato důvěra vyplývá ze schopnosti outplacement konzultantů a kariérních koučů pomoci zaměstnancům v přechodném období rychleji se postavit na vlastní nohy a najít novou práci. Poskytnutím programů outplacementu firma také ukazuje, že jí záleží na duševní pohodě a budoucím úspěchu propouštěných zaměstnanců. Neméně důležitý je i fakt, že pomoc lidem a zajištění pozitivních vztahů s propouštěnými zaměstnanci se vyplácí také v okamžiku, kdy firma bude v budoucnu potřebovat tyto lidi znovu zaměstnat.



Vysoká motivace zaměstnanců, kteří zůstávají

Jedna z klíčových otázek, kterou si položíte před provedením organizační změny, by měla znít: Co se stane se zaměstnanci, kteří zůstávají? Často se u nich objevuje tzv. syndrom přeživších neboli nedostatek motivace a angažovanosti v důsledku přetrvávající nejistoty, vyhoření z toho, že jsou zodpovědní za více práce, nebo obavy, že je ohroženo i jejich pracovní místo. To jsou stresory, které často nutí zaměstnance k odchodu z firmy. Ve skutečnosti může 1% snížení počtu zaměstnanců vést k 31% nárůstu fluktuace v následujícím roce. Poskytnutí programů outplacementu a situačního koučinku, ale také otevřená diskuze o změnách podporují důvěru zbývajících zaměstnanců. Příkladem může být klenotnická společnost Pandora, která připisuje úspěch své nedávné organizační změny tomu, že se soustředila zejména na efektivní komunikaci. Všichni zaměstnanci, kteří ve společnosti zůstali, měli možnost se během transformace ztotožnit s novou firemní strategií a s cíli firmy prostřednictvím interních setkání a pravidelné týdenní e-mailové komunikace a pochopit a zapamatovat si tak například nové KPI (klíčové ukazatele výkonu).

Díky takovému zapojení zaměstnanců byl průběh organizační změny vnímán jako pozitivní a úspěšný.

Lepší komunikace vedoucích pracovníků a manažerů

Sdělování nepříjemných zpráv není snadné, zejména pro liniové manažery, kteří nemusí být na tuto odpovědnost zvyklí. „V rámci outplacement programů se v ManpowerGroup zaměřujeme také na podporu manažerů a vedoucích pracovníků při zajišťování konzistentní a férové komunikace napříč všemi úrovněmi zaměstnanců. Školení, koučování a sdílení osvědčených postupů je neocenitelnou podporou, která zároveň minimalizuje riziko právních dopadů organizační změny,“ doplňuje Kalenská. Transparentnost a stabilní komunikace jsou klíčem k úspěšné transformaci a je důležité myslet na trvalý dopad na všechny zaměstnance. Poskytnutí adekvátní podpory bude znamenat větší zapojení a produktivitu zaměstnanců a sníží riziko, že organizace v budoucnu ztratí špičkové talenty. Nebojme se organizačních změn! Profesionálně vedené outplacementové programy dokážou v transformaci podpořit všechny zaměstnance. ■

DANA SAMKOVÁ



PROGRAM HEALTH PLUS

JISTOTA KVALITNÍ PÉČE O VAŠE ZDRAVÍ

Osobní lékaři pečují maximálně
o 650 dospělých nebo 300 dětí

Komplexní integrovaná
zdravotnická dokumentace

Kliniky jsou vybaveny
nejmodernější
zdravotnickou technikou

24hodinový call servis
s pohotovostní lékařskou službou

Pokrytí celého spektra léčebné péče,
individuální prevence a genetika

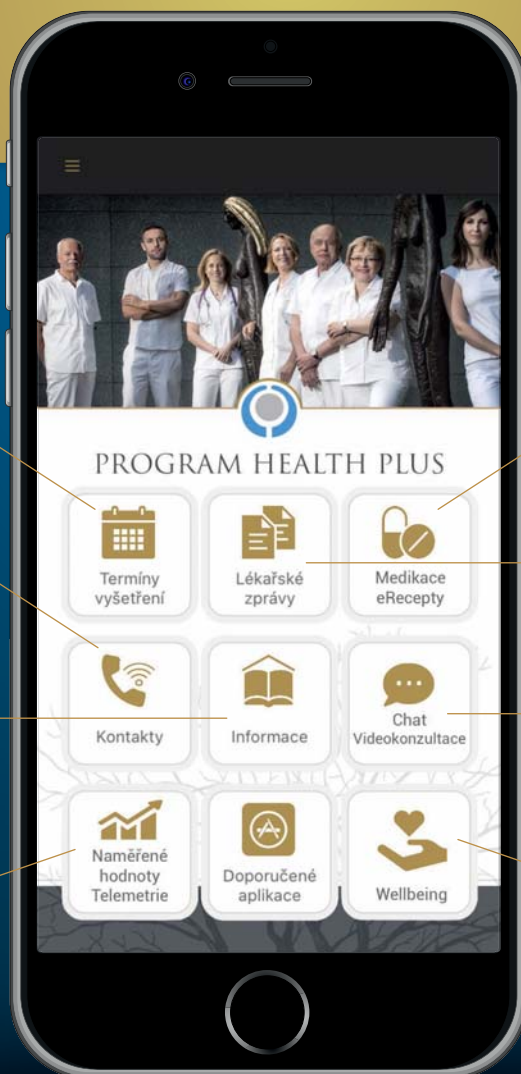
Spolupráce se
specializovanými centry
v ČR i v cizině

termíny vyšetření, jméno lékaře,
případně adresa a navigace

přímé telefonické a e-mailové
kontakty na osobní lékaře

aktuální zdravotnické informace
dle dispensárních skupin

grafické analýzy dat z laboratoří
a přístrojů včetně telemetrie ze
zapůjčených analyzátorů



přehled kompletní medikace
s notifikací podávání
a příbalovými letáky

úplná zdravotní dokumentace
včetně laboratorních vyšetření
a obrazové dokumentace

chatová administrativní a zdravotní
podpora, videokonzultace s lékaři

užitečné návody pro péči
o fyzické i psychické zdraví

www.programhplus.cz



Největší nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem za posledních 15 let

Společnost ManpowerGroup zveřejnila výsledky průzkumu **Nedostatek zaměstnanců s potřebným profilem 2021**, který zkoumá, jak je pro zaměstnavatele náročné obsadit svá volná pracovní místa, které profese obsazuje s největšími obtížemi a jaké měkké dovednosti nejvíce u svých zaměstnanců očekávají.

Historická zkušenost ukazuje, že po překonání krize chtějí lidé změnu, hledají nové příležitosti růstu, snaží se nově nastavit pracovní a osobní život, chtějí dostatečně vysokou mzdu a měnit své priority. „Je proto důležité zaměřit se na retenci zaměstnanců, vždyť nábor nového zaměstnance je o 25 procent nákladnější než udržení si stávajících

pracovníků“, říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká republika.

Nedostatek talentů v České republice je na rekordní úrovni

65 % českých zaměstnavatelů uvádí, že mají potíže s náborem nových zaměstnanců. Pouze 25 % jich

hlásí, že s obsazením volných pracovních pozic nemají problémy a 10 % si není jisto. Jedná se o největší podíl od roku 2009, kdy ManpowerGroup začal měřit nedostatek lidí s potřebným profilem u zaměstnavatelů. Nejvíce se s nedostatkem talentů potýkají středně velcí zaměstnavatelé (50 až 250 zaměstnanců) – 73 % jich hlásí, že nemohou



dlouhodobě najít dostatek vhodných uchazečů, u velkých firem (nad 250 zaměstnanců) to je 65 %. U malých podniků (10 až 49 zaměstnanců) se s nedostatkem talentů setkává 57 %, zatímco firmy s méně než 10 zaměstnanci to odhadují na 63 %.

Mezinárodní srovnání

Globální průměr dosahuje rekordní úrovně za celou historii průzkumu od roku 2006 – 69 % firem se potýká s nedostatkem talentů, což je dáno zejména technologickou revolucí a měnící se strukturou pozic a novými potřebami dovedností na všech úrovních. Největší potíže mají evropské zaměstnavatele.

Na trhu je především nedostatek lidí s technickým vzděláním všech úrovní. Mezi nejhůře obsaditelnými pozicemi jsou jak vysoce kvalifikovaní inženýři, IT specialisté a lékaři, tak i certifikovaní specialisté, jako svářeči, technici, mechanici, řidiči nebo účetní. Podle Jaroslavy Rezlerové se

KDO SE NEJHŮŘE SHÁNÍ?

Nejhůře obsaditelné profily zaměstnanců – podíl firem, které hlásí problémy s obsazením těchto pozic:

Doprava a logistika	36 %
Výroba	31 %
IT	9 %
Prodej a marketing	8 %
Administrativní podpora	6 %
Styk se zákazníky	5 %
HR	2 %
Ostatní	7 %

MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ

Kde jsou na tom s nedostatkem pracovníků s potřebnými dovednostmi nejhůře...

Francie	88 %
Rumunsko	86 %
Švýcarsko	83 %
Belgie	83 %
Turecko	83 %

... a kde nejlépe

Jihoafrická republika	46 %
Indie	43 %
USA	32 %
Čína	28 %

ABSENCE MĚKKÝCH DOVEDNOSTÍ

Jaké dovednosti nejčastěji postrádají firmy u svých zaměstnanců

Odpovědnost, spolehlivost a disciplína	48 %
Odolnost, schopnost zvládat stres a přizpůsobivost	26 %
Iniciativnost	23 %
Logické myšlení a schopnost řešit problémy	23 %
Učelnivost a zvědavost	22 %
Spolupráce a týmová práce	22 %
Kritické a analytické myšlení	20 %
Kreativita a originalita	19 %
Leadership a sociální vliv	18 %

bude v budoucnu stále méně vyžadovat ukončené vysokoškolské vzdělání a důraz se bude přesouvat na specifickou kvalifikaci a certifikaci. Středně odborné pracovní pozice tohoto typu představují 40 % všech pracovních míst v rámci zemí OECD a poptávka po nich nadále roste. V digitální době si zaměstnání nebude vždy žádat vysokoškolský titul, ale bude výrazně záviset na neustálém rozvoji

dovedností. I nejtradičnější pracovní pozice se mění spolu s novými technologiemi. Stávajícím trendem na trhu práce je rostoucí nedostatek vhodných pracovníků i na nekvalifikovaná pracovní místa, jako jsou například montážní dělníci, skladníci nebo opět po pandemii personál v ubytování a stravování. „Nedostatek vhodných talentů snižuje schopnost firem vyhovět zákazníkům,

musí prodlužovat dodací lhůty jejich zboží a služeb a zároveň se snižuje jejich produktivita a konkurenceschopnost," říká Jaroslava Rezlerová.

Rostoucí význam měkkých dovedností

Podle Jaroslavy Rezlerové došlo v roce 2020 k největší proměně trhu práce a nejzásadnější změně požadovaných dovedností od druhé světové války. Poptávku po některých dovednostech ovlivnila pandemie pouze dočasně, ale většinu dlouhodobých strukturálních změn spíše urychlila, jako je klesající zájem lidí o práci ve výrobě, rychlost zavádění robotizace a softwarové automatizace a nutnost rychlé rekvalifikace velkého počtu zaměstnanců. To vše ještě zvýšilo důraz firem na měkké dovednosti zaměstnanců.

Co by měli mít zaměstnavatelé na paměti

„V současném technologickém světě se požadované dovednosti zaměstnanců mění rychleji než kdy dříve. Zaměstnavatelé musí lépe přizpůsobit své požadavky nabídky, ale musí rovněž lépe naplňovat potřeby a očekávání pracovníků, kteří jsou stále žádanější. V konkurenci všech ostatních zaměstnavatelů musí přitáhnout, zaujmout, udržet a rozvíjet si ty nejlepší talenty. Z výzkumu vyplývá, že přístup zaměstnavatelů musí být zaměřený prioritně na zaměstnance, že je třeba vytvořit takový svět práce, který povede jak k dosahování cílů organizací, tak bude vyhovovat i zaměstnancům. Lidé a firmy potřebují silné vedení, transparentní a pravidelnou komunikaci, kulturu, která umožňuje kombinovat práci na dálku a na pracovišti, a podporovat osobní pocit pohody a spokojenosti. Využijme této příležitosti k návratu do práce budoucnosti a k vytvoření

NÁVRAT K PŮVODNÍM NÁBOROVÝM PLÁNŮM

neočekává, že se vrátí na úroveň před pandemií	47 %
do 3 měsíců	8 %
do 6 měsíců	5 %
do 9 měsíců	4 %
do ledna 2022	4 %
pravděpodobně do konce roku 2022	4 %
později než do konce roku 2022	3 %
neví	25 %

nových příležitostí pro většinu, nikoli jen pro menšinu," říká Jaroslava Rezlerová.

Na trh práce se vrací optimismus

Zaměstnavatelé v České republice hlásí pro 3. čtvrtletí 2021 příznivé náborové plány a potvrzuje se tak pozitivní tendence naznačená v předchozím čtvrtletí. 11 % zaměstnavatelů očekává nárůst počtu zaměstnanců, 4 % předpovídá jejich snížení a 83 % zaměstnavatelů nepředpokládá žádné změny. Na základě těchto údajů vykazuje Čistý index trhu práce pro Českou republiku pro 3. čtvrtletí 2021 hodnotu +7 % (rozdíl mezi procentem zaměstnavatelů, kteří budou nabírat a propouštět). Rostoucí nezaměstnanost v době pandemie neznamenala pro zaměstnavatele snadnější nábor. Propouštění v gastronomii, službách a administrativních provozech nepřineslo nové uchazeče do průmyslu, zdravotnictví nebo školství. Poptávka firem se stále více míjí s dostupnými uchazeči,

protože pandemie zmrazila trh práce. Kdo nemusí, nemění zaměstnání, protože to znamená nejistotu a riziko. Podle ManpowerGroup index trhu práce začínají firmy ve všech sektorech opět nabírat a uvádí, že mají ještě větší problém obsadit svá volná místa než před pandemií. Řešením složité situace na novém trhu práce je ještě větší důraz firem na změnu a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, využívání alternativních a flexibilních forem práce, zlepšování péče o zaměstnance a hledání nových způsobů, jak si vytvářet databázi potenciálních uchazečů do budoucna.

Porovnání dle odvětví

Zaměstnavatelé ve všech sedmi skupinách odvětví předpovídají pro nadcházející čtvrtletí nárůst počtu zaměstnanců. Nejsilnější náborové plány předpokládá odvětví Stavebnictví a Zpracovatelský průmysl s Čistým indexem +13 % (ve stavebnictví bude 19 % firem nabírat a 6 % propouštět, ve zpracovatelském průmyslu bude 18 % firem

PŘÍPADOVÁ STUDIE: UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ V ŽIVOTĚ A NA TRHU PRÁCE

Mezinárodní cena vévody z Edinburghu

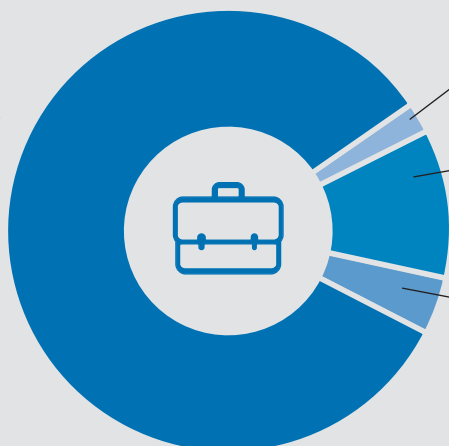
Podle studie Světového ekonomického fóra Future of Jobs Report 65 % pracovních pozic, na kterých budou pracovat dnešní žáci, dosud neexistuje. Jak tedy můžeme mladé lidi připravit na budoucí trh práce, o němž nevíme, jaký bude? „S rostoucí digitalizací, robotizací, implementací automatizovaných procesů do pracovních činností a nových aspektů Průmyslu 4.0 roste poptávka po nových typech dovedností. Tento trend ještě akceleroval v průběhu pandemie covidu-19. Na jedné straně stoupá důležitost tvrdých znalostí, především těch technických, zároveň ale musí být kombinovány mnohem více než v minulosti s měkkými dovednostmi, jako je odpovědnost, spolehlivost, odolnost, schopnost zvládat stres, přizpůsobivost, iniciativnost, logické myšlení a schopnost řešit problémy, učenlivost, týmová práce, kritické a analytické myšlení, kreativita a leadership. Většina těchto dovedností může být rozvíjena

u mladých lidí již během studia, a proto podporujeme projekty, které formálním i neformálním způsobem pomáhají mladým lidem připravit se lépe na život," říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup. V novém světě práce jsou nejvíce ceněné měkké dovednosti a osobní postoje lidí, proaktivní přístup zaměstnanců, jejich učenlivost, schopnost komunikovat a řešit problémy. ManpowerGroup společně s dalšími organizacemi, jako je Moneta Money Bank, pomáhá mladým lidem v programu Mezinárodní ceny vévody z Edinburghu (DofE) být připraveni pro život, trh práce a úspěšnější kariéru. Mezinárodní cena vévody z Edinburghu je program neformálního vzdělávání, který dává mladým lidem rámec pro jejich osobní i osobnostní rozvoj. Účastníkem se může stát kdokoli ve věku 14–24 let. Do programu se může zapojit každý – bez ohledu na to, z jakého pochází prostředí nebo lokality. „Jednou z klíčových

hodnot DofE je rozmanitost. Každý mladý člověk musí mít možnost se rozvíjet, rozvíjet svůj potenciál bez ohledu na společenské zázemí, národnost, pohlaví, fyzické schopnosti, dovednosti nebo prostředí, kde žije," uvádí Tomáš Vokáč, ředitel DofE pro Českou republiku. V současné době je v České republice v DofE zapojeno přes 4 400 mladých lidí ze státních i soukromých škol, sportovních klubů, dětských domovů a dalších organizací, kteří na sobě chtějí pracovat. Mladý člověk si společně se svým mentorem/vedoucím stanovuje 4 cíle svého komplexního rozvoje – zlepšit se v konkrétní dovednosti, pravidelně sportovat, pravidelně se věnovat dobrovolné práci ve svém okolí, a nakonec s týmem vrstevníků naplánovat a prožít dobrodružnou expedici. „DofE je komplexním programem osobního rozvoje mladého člověka, posiluje všechny klíčové kompetence budoucnosti. Pokud

NÁBOROVÉ PLÁNY ZAMĚSTNAVATELŮ NA ČERVENEC AŽ ZÁŘÍ

Zaměstnavatelé předpovídají příznivé náborové aktivity s Čistým indexem trhu práce +7 %

83 %
neplánuje
žádné změny

2 %

neví

11 %

plánuje nárůst
počtu pracovních sil

4 %

plánuje pokles
počtu pracovních sil

nabírat a 5 % propouštět). Pozitivní náborové plány hlásí konečně od začátku pandemie i Ubytování a stravování s Indexem +9 %, následovaný odvětvími Finance, pojištění, nemovitosti a další služby podnikům a Ostatní služby (Státní správa, zdravotnictví, vzdělávání, kultura, osobní služby, doprava, skladování a komunikace) s Indexem +6 %. Nárůsty počtu zaměstnanců očekává s Indexem +5 % odvětví Velkoobchod a maloobchod a také Ostatní výroba (Výroba a rozvod el., plynů a vody; Zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov; Těžba nerostných surovin) s Indexem +3 %. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku, kdy covid-19 poprvé ovlivnil náborové plány v našem průzkumu, Index posílil v šesti ze sedmi odvětví. Ostrý nárůst o 28 procentních

bodů hlásí Ubytování a stravování, následované odvětvím Zpracovatelský průmysl s nárůstem Indexu o 19 procentních bodů. Index v odvětví Finance, pojištění, nemovitosti a další služby posílil o 14 procentních bodů, ve Stavebnictví o 13 a v Ostatních službách o 11 procentních bodů. Index v odvětví Ostatní výroba zůstává na stejné úrovni.

Dopady pandemie covidu-19 na náborové aktivity firem v ČR

Respondentům průzkumu byla položena doplňující otázka „Kdy očekáváte, že se vaše náborové aktivity vrátí k úrovni před pandemií covid-19“. 13 % zaměstnavatelů řeklo, že se tak stane do konce tohoto roku. 12 % firem očekává, že se k pů-

vodní náborové aktivitě vrátí do konce roku 2022, 3 % firem předpokládá návrat v roce 2023. 47 % firem návrat k původní úrovni náborů nepředpokládá vůbec. 25 % zaměstnavatelů uvedlo, že neví. „Pro zaměstnavatele je zatím výhled na další dva roky absolutně nejasný a neustále přehodnocují i náborové předpoklady od konce roku 2021. Zatímco v předchozím čtvrtletí si myslelo 57 procent zaměstnavatelů, že se do konce tohoto roku vrátí k původní intenzitě náboru, tak aktuálně je to pouze 13 procent. Zároveň se šestkrát zvýšil počet zaměstnavatelů, kteří si myslí, že se k původní intenzitě náboru nevrátí nikdy,“ dodává Rezlerová.

Největší obava z práce na home office: produktivita

Rovněž u pozic, které jsou tradičně považovány za neflexibilní a jsou vykonávány převážně na pracovišti, se většina zaměstnavatelů snaží zavést nové možnosti flexibility: pružnou pracovní dobu, stlačené pracovní týdny, flexibilní začátek a konec pracovní doby, kombinaci práce na dálku a práce na pracovišti, možnost vybrat si, odkud budou zaměstnanci pracovat, či sdílená pracovní místa. Největší část zaměstnavatelů, a to 37 %, nemá žádné obavy ze vzdálené práce a 10 % si není jistých, 18 % zaměstnavatelů uvedlo, že jejich největší obavou v souvislosti s prací na dálku je snížení produktivity zaměstnanců. U 14 % zaměstnavatelů se objevují obavy ohledně horší spolupráce s kolegy. Obavy ze zajištění dobrých pracovních podmínek (wellbeing) má 12 %. Ztráty firemní kultury se obávají 4 % zaměstnavatelů a 2 % má obavy týkající se inovací. ■

DANA SAMKOVÁ

můžeme lidem z mladé generace pomoci, aby rozvíjeli tyto klíčové kompetence a stali se novými zodpovědnými lídry budoucnosti, je naší povinností to udělat,“ říká Tomáš Vokáč, ředitel Mezinárodní ceny vévody z Edinburghu pro ČR. „Současný svět a trh práce potřebují agilní lidi, kteří se nebojí výzev, dokážou včas reagovat na změny a chtějí na sobě dlouhodobě pracovat a pomáhat společnosti. Poslední rok ve znamení pandemie covidu-19 víc než kdy dříve ukázal potřebu rozvoje těchto klíčových kompetencí a význam neformálního vzdělávání. A přesně to učíme všechny mladé lidi v programu DofE. Propojení účastníků programu s firemními mentory přináší oběma stranám nové a nenahraditelné zkušenosti, zvyšuje jejich well-being a motivuje je navzájem se posouvat dál,“ říká Michal Jež, programový ředitel Mezinárodní ceny vévody z Edinburghu. Podle Zuzany Filipové, ředitelky ESG, komunikace a employer branding MONETA Money Bank, která podporuje program prostřednictvím 15 mentorů z řad vlastních zaměstnanců, vnímají firemní mentori přínosy programu DofE nejen pro

účastníky, ale také pro svou vlastní kariéru a pro rozvoj inovativního myšlení. „Program funguje oboustranně, a to je na něm skvělé. Mladí lidé díky DofE prokážou svou zodpovědnost, soběstačnost a zralost, naučí se stanovovat si cíle, přijmout přiměřené výzvy a udělat něco nezištně pro druhé. Jejich mentori díky nim zase získávají nové podněty a inspiraci,“ potvrdila Filipová. MONETA je již druhým rokem tzv. stříbrným ambasadorem DofE, pod dohledem mentorů z řad zaměstnanců banky si své cíle v rámci programu aktuálně plní celkem 22 mladých lidí z celé České republiky. V ManpowerGroup působí v mentoringu téměř 10 % stálých zaměstnanců. Mentori oceňují přímý kontakt s mladou generací, získávání nových podnětů a inspirací nebo rozvoj své emoční inteligence. Účastníky programu vnímají jako aktivní lidi, kteří na sobě chtějí pracovat a překonávat překážky. Absolventi programu kromě zlepšení absolventi programu svých měkkých dovedností prokazují, že jsou zodpovědní, soběstační a zralí, dokážou přijmout přiměřené výzvy, stanovovat si cíle a udělat něco

i pro druhé v rámci dobrovolnictví. Pro budoucí zaměstnavatele certifikát DofE zaručuje, že mladý člověk má vytrvalost a chuť se zlepšovat. „Mladí lidé si v rámci DofE vybírají konkrétní dovednost, ve které se zlepšují. Jako mentori jim pomáháme správně nastavit jejich cíle a motivovat je. Z naší zkušenosti to jsou často dovednosti, které přímo souvisí s budoucím uplatněním na trhu práce, jako je zlepšování IT dovedností, správa webů a sociálních médií, studium cizích jazyků, kreativní psaní, ale také geologie, dějiny umění, zpěv, malování nebo například i výroba zesilovače,“ sdílí své zkušenosti Regina Plojharová, HR business partner v ManpowerGroup. Nedílnou oblastí v programu DofE je dobrovolnictví, které lze vnímat jako první neplacenou práci. Nejčastěji to bývá pomoc seniorům, pomoc v nemocnici, doučování dětí apod. Třetí nezbytnou součástí programu je pravidelný pohyb, který tolik souvisí s well-beingem. Celkově mladí lidé program završí expedicí, která prověří schopnosti plánovat, řešit problémy, komunikovat i jejich organizační schopnosti.

Benefity v časech covidu: Prioritou se stává zdraví

Z transakčních dat karet s volnočasovými benefity společnosti Sodexo Benefity vyplývá, že lidé začali během covidové uzávěry více myslet na své zdraví. A to nejen po fyzické, ale také psychické stránce.



Zdá se, že koronavirová epidemie je za námi a že život se bude pomalu vracet k normálu. Bude to však jiný normál než ten v roce 2019. Zákazy a omezení, které nás s malými přestávkami provázely více než rok, totiž proměnily chování lidí a firem. A je více než pravděpodobné, že změna nebude jen dočasná, ale že se propíše i do budoucnosti.

„V loňském roce se čerpání benefitů jednoznačně přesunulo do péče o zdraví. Výrazně se zvýšil počet transakcí v lékárnách, kdy lze na benefitové karty kupovat vitaminové přípravky, dezinfekci i roušky, případně respirátory,“ říká Daniel Čapek, generální ředitel společnosti Sodexo Benefity.

Počet transakcí Flexi Pass CARD (FPC) přesáhl v roce 2020 dva miliony. „Lékařny si ukrojily z celkového objemu transakcí o 20 procent více, než mají běžně. Nárůst jsme zaznamenali hned při prvním lockdownu, kdy lidé nakupovali ochranné pomůcky, dezinfekci. Stejně to bylo na podzim a vyšší čerpání se v lékárnách drží dodnes,“ popisuje Čapek s tím, že za první tři měsíce letošního roku, tedy v časech nejprísnejšího lockdownu, byla dominance lékáren ještě výraznější.

Příbylo uživatelů

„Kategorie digitálních benefitů pro volný čas roste přímo raketově a přibývá i počet uživatelů. V roce 2019 jich bylo 135 tisíc, loni 200 tisíc a letos je to 250 tisíc. Firmy si uvědomily, že zaměstnanci zdraví po stránce fyzické i psychické jsou to nejvzácnější, co mají,“ domnívá se Daniel Čapek a pokračuje:

„Vidíme u nich obrovský nárůst zájmu v oblasti duševního zdraví a zdraví obecně. A já se tomu nedivím. Když si představím lidi, kteří v kanceláři nebyli měsíce a sedí doma sami, protože nemají rodinu, která by je podpořila, tak jejich osamělost je nebezpečná. Sami jsme začali našim zaměstnancům nabízet konzultace s terapeutem o věcech pracovních i soukromých. Ostatně – služby týkající se podpory duševního zdraví mohou čerpat i uživatelé našich volnočasových benefitů. Již jsme uzavřeli partnerství s online platformou, která tento servis nabízí a zaměstnanci tyto služby mohou prostřednictvím benefitů čerpat.“

Daniel Čapek zároveň připomíná, že firmy, které využívají benefitní portál (Cafeterie), mají díky tomu v ruce významný nástroj, kterým mohou své zaměstnance k péči o zdraví „směřovat“. „Systém čerpání lze nastavit tak, že benefity, jež jsou z pohledu zaměstnavatele žádoucí, mohou zvýhodnit a přidat k nim něco navíc. Nebo mohou na daný segment alokovat vyšší částku,“ nastiňuje možnou strategii Čapek, který je přesvědčen, že důraz na propojení personální politiky se systémem benefitů se bude zvyšovat.

Důraz na pohyb

Podle Čapka je zřejmé, že si lidé uvědomili svou zranitelnost a mnoho z nich se rozhodlo také více sportovat. „V časech covidu výrazně posílily servery a půjčovny kol, protože to byla jedna z aktivit, kterou bylo možné provozovat i během jarní a podzimní uzávěry. Jejich nárůst byl deseti procentní.“

A v zimě podobně výrazně vzrostly půjčovny běžek,“ připomíná Čapek.

Zájem o pohybové aktivity dokládají rovněž data z ActivePass. „Během července 2020 byl průměrný počet návštěv provozoven s ActivePassem 4,3 měsíčně na osobu, což je úroveň, jaká bývá v lednu a únoru, kdy lidé chodí za sportem nejčastěji. Standardní letní návštěvnost bývá zhruba poloviční. Zároveň dlouhodobě platí, že lidé sportují zejména na začátku týdne a o víkendů jejich aktivita klesá. Červencová data ale ukazují něco jiného. Nejvíce vstupů systém zaznamenal ve středu a čtvrtky.“

S tím, jak řada firem kombinovala práci z domova a práci v kanceláři, je možné, že si lidé brali home office okolo víkendů. Práci v kanceláři pak směřovali na prostředek týdne a víme, že do sportovních provozoven chodí před nebo po práci,“ vysvětluje Daniel Čapek, který očekává podobný vývoj i nyní, a přidává pár tipů, kde ještě – vedle sportovních a relaxačních aktivit – lze volnočasové benefity uplatnit: „Můžete si koupit lístky do divadla, která už se otevírají, a navíc řada z nich letos bude hrát i přes léto, můžete jít na koncert, do kina, do galerie i na zámek, nebo pro sebe či své blízké pořídit zážitek od společnosti Allegria či na Slevomatu. Letos jsou v módě také výlety s karavanem, a i ten si můžete z naší kartou vypůjčit a pak tou samou kartou uhradit pobyt v kempu, penzionu či v hotelu. Karty přijímají i jazykové školy, autoškoly či další vzdělávací instituce, knihkupectví a mnoho dalších.“ ■

DANA SAMKOVÁ

Jediná cafeterie s online rezervací ubytování



Proč ztrácet čas hledáním volného ubytování za benefitové body? My v Benefit Plus myslíme na pohodlí našich uživatelů, a proto jsme ve spolupráci s booking.com integrovali rezervaci ubytování přímo do Benefit Plus. Jednoduše, online, bez poplatku, za benefitové body s možností doplatku soukromou platební kartou.

Zjistěte více na www.benefit-plus.cz a www.benefit-plus.eu.



Myslíme na vás

ZP MV ČR V ČÍSLECH

- přes 8 milionů Kč bylo vloni vyplaceno klientům na příspěvky z Fondu prevence, související s nemocí covid-19
- 1 500 Kč přispívá dětem (dospělým 1 000 Kč) na očkování proti chřipce a dalším
- 1 500 Kč přispívá dětem (dospělým 500 Kč) na péči o duševní zdraví u klinických psychologů a klinických logopedů

Zdravotní programy na míru

Generální ředitel Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra ČR MUDr. David Kostka zohledňuje unikátnost společností, kterým nabízí kompletní Zdravotní manuál připravovaný na míru. V čem vidí budoucnost a jak přistupuje k aktuálnímu tématu očkování?

Co znamená ocenění Finančně nejzdravější zdravotní pojišťovna v zemi, které jste vloni získali z rukou neziskové organizace Health Care Institute?

Uspěl v této kategorii obnáší vysokou finanční kondici a účelné vynakládání svěřených finančních prostředků. Znamená to, že máme vyvážené hospodaření k uspokojení všech požadavků, které jsou na nás kladeny ze strany zdravotnických zařízení.

Jsem rád, že vztahy s nimi jsou v našem případě na skvělé úrovni. Zkrátka děláme svoji práci tak, aby byla co nejlepší.

Co vás, vedle zmíněného ocenění, poslední dobou z hlediska vaší pojišťovny nejvíce potěšilo?

Že jsme zvládli pandemii covidu-19 bez výraznějších výpadků činnosti. Směrem k partnerům i za-

městnancům jsme dostali svým závazkům. Pevně věřím, že krize už je z valné části za námi a že se budeme moci zapojit do klasické činnosti, tedy zajišťování kvalitní a dostupné péče našim pojištěncům.

Co je hlavní myšlenkou projektu Zdraví do firem?

Důležitost a výhodnost předcházení problému před hašením vzniklého požáru... V ústřední roli

je zdravý zaměstnanec, což zdravotně odpovědné firmy velice dobře chápou. Proto klademe tak velký důraz na prevenci, která je mimo jiné levnější než samotná léčba. Spolupracujeme například s českým řetězcem Albert Česká republika, pro jehož zaměstnance připravujeme programy na míru.

Jak to vypadá v praxi?

V úvodní spolupráci jsme realizovali projekt prevence respiračních onemocnění na prodejních. Analyzovali jsme specifika pracovních podmínek a s ohledem na to navrhli celý obsah a postup. Aktuálně se podílíme na webinářích a osvětě pro všechny zaměstnance Alberta. Témata se vybírají specificky dle potřeb – pitný režim, dermatitidy a komplikace spojené s nošením respirátorů, nebo prevence obezity. Doufáme, že epidemiologická situace nám dovolí realizovat dlouho odkládané Dny zdraví na vybraných pracovištích, kde se zaměstnanci mohou nechat i přímo vyšetřit. Všichni už se na to moc těší.

Na které zdravotní problémy se zaměřujete v obecné rovině?

Především nám jde o vyvážený životní rytmus. Pokud člověk tráví většinu pracovního času u počítače, je třeba přiměřená kompenzace pohybovou aktivitou. Dokážeme zajistit nutriční poradenství a různá vyšetření, od nichž se odvíjí následná péče. Dále se zaměřujeme na civilizační a kardiovaskulární choroby nebo onkologická onemocnění.

Specifická je určitě podpora zaměstnanců v profesích s vyššími zdravotními riziky, což je skupina, která u ZP MV ČR tvoří velkou část klientů.

Rozhodně. Pro hasiče, policisty nebo záchranáře, pracující v terénu, jsou prioritami očkování nebo rehabilitační ozdravné pobyty. Pružně jsme reagovali při epidemii spalniček – zajistili jsme vakcinaci, aby nedošlo k neschopnosti těchto lidí zasahovat.

Jak se vaší optikou změnil zdravotní stav populace během uplynulého covidového období?

Lékaři mnohdy nebyli schopni poskytovat péči v plném rozsahu. Některá vyšetření se odkládala v důsledku jiných priorit, zejména pak přeměny zdravotnických zařízení v covidová pracoviště. Bude nějaký čas trvat, než se situace srovná. Naše pojišťovna od 1. července 2021 otevřela projekt cílených pozvánek na onkologická vyšetření, zaměřená především na rakoviny prsu, děložního čípku a tlustého střeva, protože u těchto onemocnění hraje roli včasné podchytení.

Home office měl u spousty lidí za následek přibírání na váze. Jak vážný je tento problém?

Průzkum ukázal, že od loňského září do začátku letošního března přibralo na váze téměř 41 procent

PODCASTY S ODBORNÍKY

Jako jediná zdravotní pojišťovna připravila ZP MV ČR pro své klienty seriál edukačních podcastů Zdraví v kostce, kde si mohou poslechnout řadu zajímavých rozhovorů s odborníky na témata související se zdravím a zdravým životním stylem. Jedním z témat je například podcast Očkování jako cesta z covidové pasti.

respondentů. Bezmála 29 procent ztloustlo od jednoho do čtyř kil. Pět a více kilo pak nejčastěji přibrala věková kategorie 27 až 35 let – bylo to téměř 11 procent z dotázaných. Na vině může být zhoršená životospráva, nedostatek pohybu, ale i stres z nepředvídatelné doby. Není divu, že 30 procent respondentů uvedlo, že se cítí nejistě nebo má úzkosti.

Varováním je, že nadváha a zvláště pak obezita může být spouštěčem fatálních civilizačních onemocnění...

Proto se snažíme své klienty motivovat k pohybu a zdravému životnímu stylu. Z Fondu prevence, čítajícího 20 programů, jim přispíváme na pravidelné sportovní aktivity, plavecké kurzy nebo dětské letní pohybové a ozdravné pobyty v přírodě.

Pandemie zdůraznila otázku digitalizace zdravotnictví. Co se děje na tomto poli a jak se zapojuje vaše pojišťovna?

V telemedicině a distanční péči vidíme budoucnost. Například v Plzeňském a Ústeckém kraji máme pilotní projekt využívající online komunikace, což je výhodné zejména pro klienty ve vzdálenějších oblastech. Lidé jsou rádi, když nemusí pokaždé cestovat k doktorovi. Díky tomu je možné

UKÁZKA PŘÍSPĚVKŮ ZP MV ČR NA PODPORU ZDRAVÉHO ŽIVOTNÍHO STYLU

- organizované cvičení určené pro děti
- sportovní kurzy/kroužky (včetně kroužků dobrovolných hasičů pro děti) určené pro děti
- sportovní soustředění nebo lyžařský výcvik
- organizované plavání nebo cvičení dětí s rodičem
- organizované plavání nebo organizovaný plavecký kurz určené pro děti – např. plavecký oddíl, kurz organizovaný školkou nebo školou v ČR
- individuální sportovní pohybové aktivity a sporty dlouhodobého charakteru rozvíjející sílu, koordinaci, flexibilitu, posílení středu těla, napomáhající ke zlepšení či podpoře kondice, určené pro děti

například u těhotné nastávající maminky s cukrovkou monitorovat na dálku hladinu glykémie prostřednictvím praktického lékaře. Na podzim službu vyhodnotíme, rádi bychom ji rozšířili do dalších lokalit. Každopádně za distanční péči se poslední dobou považovalo ledačes, a ne vždy to naplňovalo přesná kritéria. Jasný rámec, stejně jako financování v tomto směru, uděluje Ministerstvo zdravotnictví.

Zdá se ale, že služby „na dálku“ mají svůj smysl.

Hodně se tento trend potvrzuje u velice využívané konzultační služby Lékař na telefonu, která je našim pojištěncům k dispozici čtyřicet hodin denně, sedm dní v týdnu. Mohou se bezplatně poradit s kvalifikovanými lékaři ohledně zdravotního stavu, užívání léků, nejasností v lékařských termínech a dalších záležitostech mimo akutní zdravotní potíže. V počtu volání jsme se dostali na desetinásobky čísel z roku 2018, kdy jsme službu uvedli.

Tématem dnešní doby je očkování proti covidu-19. Objevuje se spor mezi právy jednotlivce na svobodnou volbu a kolektivním právem na zdraví a ochranu obyvatelstva. S tím jsou spojené výhody pro bezinfekční skupiny, někdo to ale vnímá jako diskriminaci těch ostatních, rizikových. Jaký je osobní pohled lékaře, ředitele zdravotní pojišťovny?

Jednoznačně podporuji očkování. V tuto chvíli jde o jediné východisko a neexistuje jiná spolehlivější varianta ochrany proti této nemoci. Ovšem jsem pro dobrovolnou volbu každého člověka. Lidé by měli mít na paměti, že následky covidu-19 jsou v některých případech hodně těžké. Také proto nabízíme následnou postcovidovou péči s příspěvkem na úhradu lázeňských pobytů.

Někteří lidé s prodělaným covidem-19 si myslí, že mají protilátky a očkování tedy nepotřebují.

I těmto lidem jsme schopni vyjít vstříc. Jako jediná pojišťovna v České republice jsme zapojeni do sérologické prospektivní studie na zjištění IgG pamětových protilátek proti nemoci covid-19, která je svým rozsahem největší na světě. Přispíváme na tři vyšetření v půlročních intervalech, během kterých se člověk dozví, jak je na tom v tomto ohledu se svou imunitou. Studie má úspěch, během půl roku se do ní zapojilo třicet tisíc klientů.

Jak vidíte vývoj covidové situace v průběhu letošního léta a na podzim?

I když jsem optimista, obávám se, co si lidé přivezou z dovolenkových destinací. Zároveň doufám v zodpovědnost a obezřetnost nás všech. O zdraví každého z nás rozhoduje v konečném důsledku osobní přístup. ■

RENATA KUČEROVÁ

Trendem je lékař ve firmě

Když zaměstnance na pracovišti postihnou akutní zdravotní obtíže od úrazu až po infarkt, může přítomnost doktora zachránit zdraví i životy. Firemní lékař však dokáže mnohem víc.

Možnost vybudování moderní ordinace v prostorách firmy nabízí inovativní model zdravotní péče Primary Care Superclinic (Klinika primární lékařské péče), který vznikl v USA. Jako jediná společnost v ČR ho nabízí poliklinika Program Health Plus. „Součástí služby je zřízení ordinace na pracovišti včetně zajištění služeb lékaře a zdravotní sestry, kteří pečují jen o zaměstnance firmy,“ vysvětluje zakladatel Programu Health Plus MUDr. Oldřich Šubrt. Lékař organizuje komplexní lékařské služby, které zahrnují cílenou preventivní, diagnostickou, terapeutickou a rehabilitační péči. Firmě může zajistit také pracovnělékařské služby a odborné poradenství, zaměstnancům i služby praktického lékaře, což je benefitem pro společnost i její pracovníky.

Nižší nemocnost, vyšší loajalita

Zatímco praktičtí lékaři mají v péči 1 800–2 200 lidí, firemní lékař pouze 1 000. „Proto může klientům poskytnout víc času a individuální péče, přizpůsobit se jejich časovým možnostem a včas vyřešit akutní problémy, než se rozvinou do chronické podoby. Prevenci lze zaměřit na konkrétní rizika i potřeby zaměstnanců a přizpůsobit ji požadavkům firmy,“ říká MUDr. Šubrt. Při vážných krizích může lékař na pracovišti zachránit zdraví i životy. Ještě větší význam má dlouhodobá cílená péče o zdraví zaměstnanců, jež snižuje jejich nemocnost i délku pracovní neschopnosti a zlepšuje zdravotní kondici. Navíc zvyšuje spokojenost a loajalitu pra-



covníků, čímž klesá fluktuace. Umožňuje účinně předejít pracovním úrazům a chorobám z povolání, které jsou častou příčinou ztráty kvalifikovaných lidí, za něž se těžko hledá náhrada.

Rychlé testování v ordinaci

Primary Care Superclinic šetří čas zaměstnanců při akutní i chronické péči, protože nemusejí za lékařem dojíždět a čekat v čekárně. „Díky krátkým objednávacím termínům pracovníci více využívají

i prevenci, přicházejí v raných fázích onemocnění a díky tomu lze předcházet vzniku vážnějších komplikací,“ upozorňuje doktor Šubrt. Klinika má formu moderní ordinace s vyspělou diagnostickou technikou umožňující rychlé testování přímo v ordinaci, specializovaná péče je organizována u externích specialistů. V akutních situacích lékař provede vyšetření a ošetření ve stejný den, což brání rozvoji obtíží, a může zajistit i sledování a léčbu chronických chorob. „V prevenci lékař nabízí pravidelné prohlídky, testování, screeningy i monitorování širokého spektra faktorů. Zaměstnanci mohou využívat očkování a konzultace pro pozitivní změny životního stylu, třeba při odvykání kouření, hubnutí a zvládání stresu, lze zajistit také služby psychoterapeuta, psychologa, rehabilitačního lékaře, maséra či fyzioterapeuta,“ dodává.

Přínos pro firmu i zaměstnance

Ordinační dobu ordinace je možné nastavit dle požadavků firmy, lékař může být k dispozici i mimo pracovní dobu. „Firemní lékaři komunikují v cizích jazycích a mohou zajistit péči také pro zahraniční zaměstnance. Navíc mohou pracovníci využívat elektronické zdravotnictví v mobilní aplikaci Health-Plus,“ přibližuje další výhody MUDr. Oldřich Šubrt z Programu Health Plus. Náklady na vybudování kliniky primární lékařské péče jsou přijatelné a přínosy mohou být pro firmu i zaměstnance obrovské. Protože zdraví je k nezaplacení. ■

LENKA KABELÁČOVÁ



Každá koruna investovaná do preventivní péče o zaměstnance se Vaší firmě vrátí trojnásobně.

- Harvard Business Review (2018)



PROGRAM HEALTH PLUS

Již 12 let Vám nabízíme špičkovou zdravotní péči.

www.programplus.cz

@programplus

Kartouzská 10 a Radlická 19/1, Praha Nový Smíchov

+420 123 234 567

Využili jste voucher do lázní?

Do lázní o 4000 korun levněji je neopakovatelná nabídka. Využijte státní voucher a zažijte sílu termálních lázní. Sleva 4000 korun platí na osobu, v páru tedy ušetříte 8000 korun za týden. Vyberte si třeba oblíbený Léčebný Klasik, nebo Dovolenu v THERMALIU. Všechny pobyty, na které lze voucher uplatnit, najdete na našem webu.

www.lazneteplice.cz

Zázračný kyslík

Postcovidový syndrom neboli long covid se projevuje jako dlouhodobé, život oslabující zdravotní komplikace po prodělané infekci koronavirem. Příznaky mohou být různě závažné či rozsáhlé a mohou postihovat v podstatě všechny orgány i nervový systém. Mezi časté potíže patří kognitivní poruchy, poruchy čichu a chuti, různé bolesti, dušnost, přetrvávající slabost s pocitem vyčerpání a poklesem výkonnosti nebo problémy se spánkem.



HYPERBARICKÉ KOMORY PRO FIRMY I JEDNOTLIVCE

Malé hyperbarické komory provozuje, pronajímá a prodává společnost Hyperbaric. Komory jsou pro jednu, dvě či více osob, jsou přenosné a snadno se vejdou do každého prostoru. Nepotřebují kyslíkové lahve, o výrobu kyslíku se postará kyslíkový koncentrátor. Během terapie je možné si číst, pracovat na notebooku nebo relaxovat. Terapie je velmi příjemná a většina klientů po ní cítí přívál energie.



Více na

www.kyslikovaterapie.cz

Odborníci se shodují, že podstatou problému je závažný stav zvaný tichá hypoxie, při němž v organismu dochází lokálně k poklesu hladiny kyslíku. Nedostatek kyslíku se všeobecně považuje za hlavní příčinu nemoci. Dosud však není jasné, proč přesně virus SARS-CoV-2, na rozdíl od jiných virů, tichou hypoxii způsobuje. Po celém světě přibývá jinak zdravých lidí, kteří mají problém se několik týdnů i měsíců po prodělané koronavirové infekci vrátit na svou předchozí úroveň zdraví a na obvyklou hladinu energie. Uvádí se, že tímto stavem trpí až 80 procent vyléčených z nemoci covid-19. Lékaři se obávají, že následky syndromu long covid budou v následujících letech vážně ovlivňovat jednotlivce, systémy zdravotní péče i celou společnost.

Jak potlačit přetrvávající long covid?

Jako velmi účinný způsob prevence a kompenzace postcovidového syndromu se dle klinických studií jeví hyperbarická kyslíková terapie, HBOT. Hyperbarická terapie je uznávaný lékařský obor, který se již mnoho let s úspěchem používá na celou řadu zdravotních potíží. Během ní se v uzavřeném prostředí, kde je tlak vyšší než atmosférický, obvykle 1,3 ATA, vdechuje stoprocentní čistý kyslík. K tomu slouží hyperbarické komory. Během terapie se v organismu několikanásobně zvýší množství kyslíku, který se pak přenáší z kapilár do mitochondrií, malých energetických center, mozkomíšního moku a tělních tekutin. Hlavní



Foto: 2x archiv Hyperbaric

efekt hyperbarické terapie spočívá v takzvaném hyperoxicko-hypoxickém paradoxu. Mitochondrie v buňkách reagují na změnu hladiny kyslíku a při tom se v těle spouští mnoho biologických regeneračních procesů. Zvyšuje se produkce cirkulujících kmenových buněk a snižuje naopak počet buněk senescentních, takzvaných zombie. Dochází k prodloužení telomer, angiogenezi, aktivaci spících neuronů a genů.

Léčba i prevence

Klinické studie prokázaly, že HBOT může zlepšit a obnovit sníženou mitochondriální funkci v různých částech našeho těla, včetně poškozeného mozku. Hyperbarický kyslík snižuje kyslíkový

dluh, a to i při zjizvené nebo poškozené plicní tkáni, a dokáže zastavit zánět nejen v plicích. Potlačuje také zánětlivé cytokiny, které jsou hlavní příčinou těžkého průběhu infekčního onemocnění. Hyperbarická kyslíková terapie není jen pro nemocné. Významně přispívá k udržení zdraví a vitality. Hyperbarický kyslík působí jako posilovna pro mozek. Odstraňuje mozkovou mlhu a únavu, zvyšuje soustředění, výkonnost, schopnost učení a kognitivních dovedností. Kyslík celý organismus udržuje v dobrém stavu. To je důležité nejen pro další případné vlny covidu. Návštěva hyperbarické komory je výborným vkladem pro vaše zdraví. ■

STANISLAVA VALEŠKOVÁ

KarlovyVARY°

VARY°
ZDRAVÍ
TĚLO I DUŠÍ

mestozazitku.cz

Vřídlo 



Postcovidová léčba v lázních

Po roční zkušenosti s onemocněním vysoce infekčním novým koronavirem SARS-CoV-2 víme, že u 30 až 50 procent pacientů se objevují dlouhodobé potíže ze strany dýchacího aparátu, svalového, nervového a srdečně cévního systému. Významu nabývá postcovidová léčba, na což reagují nemocnice i lázeňská zařízení.

Dochází ke zjištění gastroenterologických onemocnění, jako je Crohnova choroba a proktokolitida. Zaznamenáváme dekompenzaci a nově zjištěnou incidenci úplavice cukrové, nezanedbatelné jsou i psychické potíže. Týdny i měsíce po prodělané infekci si někteří pacienti stěžují na únavu, nespavost, úzkosti či na potíže s dýcháním. Zejména dušnost, kašel, který neustupuje, únava, bolest svalů, nespavost či deprese jsou hlavní příznaky. Lidé si stěžují, že jsou nevykonní a zadýchávají se. Někteří ztratili svalovou hmotu, mají omezenou mobilitu. To jsou základní příznaky postcovidu, se kterými se pacienti potýkají. Byť většina příznaků postupem času odezní, celá řada problémů přetrvává. Existují různé definice těchto potíží, v ČR jsme převzali zejména tu britskou. Dle ní označujeme postcovidem ty příznaky, které trvají 12 týdnů od potvrzeného začátku onemocnění covid-19. V literatuře se uvádí také termín long covid, který se definuje od pátého týdne od začátku onemocnění. Jinak platí, že příznaky projevující se do čtvrtého týdne považujeme za akutní covid.

Lázně jako ideální volba rehabilitace po proběhlém onemocnění covid-19

Všichni bychom se měli zaměřit na prevenci a nepodceňovat zdravotní problémy, které mohou

CÍLEM LÁZEŇSKÉ LÉČEBNÉ REHABILITAČNÍ LÉČBY JE

- zlepšení ventilační funkce dýchacích cest a obnovení správné mechaniky dýchání,
- obnovení průchodnosti dýchacích cest,
- zlepšení celkové kondice a odolnosti organismu,
- pozitivní ovlivnění doprovodných onemocnění (srdečně cévních, úplavice cukrové, obezity),
- odstranění škodlivin zevního prostředí (alergeny, prach, emoční zátěž),
- snížení pracovní neschopnosti.

v souvislosti s tímto onemocněním nastat. Včasná rehabilitace a lázeňská léčba pacientů po proběhlém onemocnění covid-19 je vysoce indikovaná. Cíleně prováděnou lázeňskou léčebně rehabilitační péčí zajistíme brzký návrat pacientů do běžného života a následného pracovního procesu. Ze strany Institutu lázeňství a balneologie, v. v. i., je vyvíjena snaha o rozšíření indikačního seznamu o indikaci Stav po prodělaném onemocnění covid-19 s komplikacemi, což by odpovídalo širokému spektru re-

habilitace chronických komplikací po prodělané infekci covid-19 s cílem snížit náklady na léky, snížit pracovní neschopnosti a co nejrychleji vrátit pacienty k původnímu běžnému životu a zlepšit jeho kvalitu.

Z léčebných procedur jsou podávány inhalace s léčebnou přírodní minerální vodou, oxygenoterapie, léčebná tělesná výchova skupinová v bazénu a tělocvičně a individuální k posílení dechových funkcí, dechová gymnastika – statická, dynamická, odporování výdechu.

Významné jsou terénní kúry a klimatoterapie. V lázních s vývěry přírodních minerálních vod pro pitnou léčbu se využívá příznivého efektu minerálních vod na narušenou funkci trávicího systému a normalizaci střevní mikroflóry, která je důležitá pro imunitní funkce organismu. Podávají se koupele v přírodní minerální vodě uhličitě, perličkové nebo radonové.

Součástí komplexní léčby je též edukace pacienta zaměřená na vysvětlení podstaty onemocnění a očkování, na vyvrácení mýtů o onemocnění. Další léčebné procedury jsou podávány dle postcovidových komplikací a jsou zaměřené na pohybový a nervový aparát, kardiologické, gastroenterologické a nefrologické projevy onemocnění, peloidní obklady na páteř, elektrolytické procedury, insuflace zřídelného plynu.

PODROBNÉ VÝSLEDKY VÝZKUMU

Prezentovány byly na workshopech ve dnech 10. 2. a 17. 2. 2021, kterých se účastnili nejen zástupci lázeňských společností, veřejné správy a samosprávy, ale i široká veřejnost. Záznamy jsou veřejně dostupné na webovém informačním portálu Institutu lázeňství a balneologie www.spadata.cz, kde jsou uveřejněny i podrobné výsledky z výzkumu.

Socioekonomický průzkum Vztah Čechů k lázeňství

Důsledky vládních opatření a nutnost přeoriento-
vat se na českou klientelu vedly k potřebě zjistit,
jaký je aktuálně vztah Čechů k lázeňství a jak jsou
jejich postoje a preference ovlivněny stávající situa-
cí. V prosinci 2020 Institut lázeňství a balneologie
provedl dotazníkový průzkum na reprezentativ-
ním vzorku populace České republiky starší 18 let
čítajícím 1 012 respondentů. Jedná se o první
významnou studii pohledu Čechů na lázeňství
v době pandemie nemoci covid-19. Průzkum se
zabýval také změnou v preferencích, podle kterých
si klienti či potenciální klienti lázní vybírají
destinaci pobytu či konkrétní lázeňské zařízení.
Další otázky se vztahovaly k roli lázní v rekonva-



Foto: Zarchiv I LB

lescenci po prodělaném onemocnění covid-19,
otázce státem či městy dotovaných voucherů na
lázeňskou péči či mediálního obrazu lázní v době
pandemie. Výsledky průzkumu ukazují, že 29 %
respondentů absolvovalo v průběhu předcho-
zích 10 let lázeňskou léčbu a v roce 2021 uvažuje
o pobytu v lázních 35 % dotázaných. Nejčastějším
důvodem, proč lidé uvažují o pobytu v lázních, je
odpočinek, zdravotní důvody a preference léčby
přírodními zdroji.

Část respondentů zaznamenala poskytování vou-
cherů na lázeňskou péči, ale jen menší část dota-
zovaných je využila či je plánuje využít. Vzhledem
k tomu, že v době výzkumu prokazatelně prodělala
onemocnění covid-19 jen malá část respondentů,
nebylo možné zjistit, jak přímý kontakt s nemocí
ovlivnil postoje respondentů k lázeňské léčbě. ■

prim. MUDr. LADISLAV ŠPIŠÁK, CSC., a Ing. ONDŘEJ HRUŠKA /
Institut lázeňství a balneologie, v. v. i.

CESTA DO LÁZNÍ



Nárok pacienta

Lázeňskou léčebně rehabilitační péči musí
doporučit lékař – specialista, určený v Indikačním
seznamu.

Krok

1

Krok

2

Návrh na lázně

Praktický (nebo ošetřující) lékař vypíše
Návrh na lázeňskou léčebně rehabilitační péči
a podává zdravotní pojišťovně.



Posudek

Následuje posouzení splnění všech potřebných
podmínek pro úhradu lázeňské péče revizním
lékařem zdravotní pojišťovny.

Krok

3

Krok

4

Schválení léčebného návrhu

Zdravotní pojišťovna zašle návrh do lázeňské
léčebny, která rozhodne o nástupu pacienta.
Lázeňská léčebna vyzve pacienta k nástupu
na léčebný pobyt. Délka základního léčebného
pobytu dospělých poskytnutého formou
příspěvkové péče je 21 dní, u dětí a dorostu 28 dní.



Zamítnutí léčebného návrhu

V případě zamítnutí může lékař, který návrh
vystavil, do 15 dnů zaslat zdravotní pojišťovně
odvolání s podrobnějším odůvodněním návrhu.

Krok

5



Samoplátce

Dopřát si léčebné péče bez doporučení ošetřujícího
lékaře je možné i na své náklady, kdy vám budou
poskytnuty veškeré služby lázeňského provozu ve
stejně kvalitě včetně hotelových služeb. Ambulantní
léčba je nabízena ve velké části lázeňských zařízení.

Lázně

Lázeňské domy vyberete nejpohodlněji
prostřednictvím www.lecebnelazne.cz
nebo www.jedemdolazni.cz.



Františkovy Lázně: Tradice v moderní podobě

Spojení přírodní síly a lékařského umu pozitivně ovlivní každého, kdo si váží svého zdraví a rozhodne se svou vitalitu podpořit lázeňským léčebným pobytem. Vždyť lázně jsou staletími prověřenou cestou ke zlepšení zdraví, jak dokazuje například tradiční františkolázeňská léčebná kúra, která navazuje na více než dvoustoletou tradici – využívá výhradně místní přírodní léčivé zdroje, používá tradiční léčebné postupy a zároveň aplikuje postupy nejmodernější medicíny.



Foto: 2x archiv Spa Resort PAWLİK - AQUAFORUM

Spa Resort PAWLİK – AQUAFORUM je se svou lázeňskou klinikou největším poskytovatelem lázeňské léčby ve Františkových Lázních.

Postcovidový syndrom

Klinika disponuje odbornými lékaři a dalším zdravotnickým personálem, je vybavena nejnovějším diagnostickým a přístrojovým vybavením a nabízí široké spektrum jak léčebných, tak i wellness procedur. Jednou z oblastí, které se klinika věnuje, je také léčba postcovidových potíží. Ty totiž neznamenají jen potíže s dýcháním, ale také bolesti na hrudníku, změny srdečního rytmu, a dokonce i neurologické a psychické problémy, pohybové potíže a dlouhodobou či trvalou únavu. Pro boj s tímto syndromem je lázeňské prostředí naprosto ideální. Proto se Spa Resort PAWLİK – AQUAFORUM již od loňského roku systematicky věnuje pomoci při jeho léčbě. Nabízí speciální typ léčebného pobytu, který kombinuje moderní lékařské metody s tradičními lázeňskými procedurami a účinně pomáhá proti řadě typických postcovidových potíží.

Gastronomie s noblesou

Společenským centrem resortu je věhlasný františkolázeňský hotel. Právem se pyšní tradicí, která sahá až do roku 1868. Tento čtyřhvězdičkový sen spojuje historickou atmosféru s mimořádným komfortem a stává se místem, kde vás budou doslova rozmazlovat.

Dobrá kuchyně je klíčem ke spokojenosti, a proto výběru surovin a přípravě jídel věnují tu největší pozornost. Příjemný zážitek při stolování umocňuje i šarm a elegance hotelové restaurace. Rautové stravování formou All You Can Eat, při němž si můžete vybírat z bohatého výběru studených předkrmů, polévků, salátů, teplých jídel, příloh, dezertů

SPA RESORT PAWLİK – AQUAFORUM

Čtyřhvězdičkový lázeňský resort ve Františkových Lázních spojuje jedinečnou atmosféru s mimořádným komfortem, když všechny lázeňské i hotelové služby soustředí pod jednou střechou. Rozsáhlý komplex nabízí účinné lázeňské léčebné služby na moderní klinice, nejlepší ubytování, klid jednoho z největších místních parků i akvapark Aquaforum, který je právem označován za největší a nejkrásnější akvapark českých lázní.

Františkolázeňská léčebná kúra je zárukou úspěšné léčby. A Spa Resort PAWLİK – AQUAFORUM **** Františkovy Lázně vám poskytne to nejlepší z lázeňství i z Františkových Lázní.



SPA RESORT
PAWLİK - AQUAFORUM

Františkovy Lázně - Franzensbad

www.frantiskovylazne.cz

i ovoce, uspokojí doslova každého. A je jen na vás, zda chcete zdejší speciality vychutnávat na prosvětlené verandě, letní terase nebo v komornějším prostředí hlavní budovy. Přehlédnout nelze ani stylové Café Pawlik, vyvedené v duchu anglických džentlmenských klubů.

Chutná káva je zde samozřejmostí, nicméně i tady samozřejmě najdete další lákadla smyslu, od dezertů a drobného občerstvení až po bohatý výběr kvalitních nápojů, vín a destilátů. Navíc je zde k dispozici večerní taneční sál s živou hudbou a letní terasa v privátní hotelové zahradě.

Nabídka pro celou rodinu

Pro nezapomenutelné chvíle odpočinku a zábavy je lázeňským hostům k dispozici rozsáhlý venkovní areál a Spa Resort PAWLİK – AQUAFORUM je tak dokonalým místem nejen pro léčbu, ale i pro rodinnou dovolenou, na níž se nikdo nebude nudit. Celodenní volný vstup do Aquafora pro všechny hosty, sluneční louka s privátním leso-parkem pro odpočinek a zábavu v přírodě, dětské hřiště, dětský koutek a oblíbené game centrum, kde se baví malí i velcí. K tomu půjčovna kol, elektrokol a koloběžek pro výlety po okolí, kde najdete spoustu zajímavých výletních cílů. Už jste vylezli na vrchol sopky? Přičichli jste k bahenním vývěrům přírodního plynu? Františkovy Lázně nejsou jen místem pro léčení, ale také místem pro načerpání energie, dobré nálady a nezapomenutelných zážitků.

AKVAPARK AQUAFORUM

Z pokoje přímo k bazénům. Součástí Spa Resortu PAWLİK – AQUAFORUM**** je i rozsáhlý akvapark s názvem AQUAFORUM, který je s budovami hotelu přímo propojen. S rozlohou přesahující 7 000 m² se jedná o největší a nejkrásnější akvapark. Do akvaparku mají hoteloví hosté vstup zdarma. Kondiční i relaxační bazény s vířivkami můžete využívat přesně podle svých vlastních potřeb a preferencí. Děti jistě ocení celou řadu vodních atrakcí včetně toboganu. ■

VALERIE SAARA



Karlovarský kraj
Žijeme regionem



Lázně Karlovarského kraje

Postcovidová léčba a prevence

Lázně v Karlových Varech, Mariánských Lázních, Františkových Lázních, Jáchymově a Lázních Kynžvart pomáhají účinně léčit přetrvávající obtíže po nemoci covid-19. Nabízí také speciální pobyty zaměřené na podporu imunitního systému za pomoci přírodních léčivých zdrojů. Vyberte si z pestré nabídky pobytů zaměřených na rekonvalescenci po onemocnění covid-19 nebo posílení imunitního systému pro vás ten pravý na www.laznezdravi.cz.

BONUS PRO VÁS

Získejte příspěvek až 9000 Kč na ubytování
v Karlovarském kraji v červnu, září, říjnu a listopadu.
Více na www.ubytovanikarlovarskykraj.cz.



Hotelům v pandemii Boží pomoc nestačí

S Martinem Gerstmanem, ředitelem pražského Congress & Wellness Hotelu Olšanka o pomalém covidovém nadechování i o tom, kde a jak v pandemické době hotely hledají zákazníky.



Foto: Z archivu hotelu

Jak se cítíte po měsících neprovozu?

Nadechujeme se k životu. Musím říct, že hotely stát opravdu podržel, nás navíc velmi podržel i vlastník, tedy Českomoravská konfederace odborových svazů. Dostali jsme poměrně velkorysou bezúročnou půjčku, dokonce s prodlouženou splatností a mohli jsme tak platit závazky i udržet zaměstnance. Takže rozjezd máme snazší v tom, že nemusíme složitě dávat dohromady personál.

Kdyby přišel další lockdown?

Asi bychom to přežili, ale obávám se, že už bychom museli dělat brutálnější opatření. A nezvládli bychom to bez pomoci státu nebo vlastníka. Boží pomoc by asi nestačila.

Museli jste upravovat ceny? Dlouhý lockdown je podle některých spouštěčem inflace.

Ubytování jsme nezdražili, ani se k tomu letos nechystáme, v restauraci jsme zvedli ceny denních menu v nízkých procentech, řádově možná o desetikorunu, protože tam jsme byli na hraně. Rostou vstupy a s tím se mnoho dělat nedá, časem nás to patrně dožene. Podobný trend růstu cen ve službách je vidět i v zahraničí.

Dá se na současné době najít z pohledu hoteliéra vůbec něco pozitivního?

Je to nová výzva. Člověk si musí sáhnout do rezerv. Myslíte si obvykle, že děláte maximum, ale když přijde krize jako tato, vždycky zjistíte, že se dá udělat víc. Měli jsme několik brainstormingových sezení a vymysleli jsme řadu věcí, které jsme hned realizovali. Včera například jsme natáčeli záběry dronem, abychom ještě vylepšili webové stránky. Už předtím jsme vyčlenili jeden ze salonků a udělali jsme v něm dětskou hernu promítáním filmů. Máme

BENEFITY PRO KORPORÁTNÍ KLIENTY

- VIP snídaně formou bufetu
- Bazén a fitness centrum zdarma
- Minerální voda na pokoji zdarma
- Příslušenství na vaření kávy a čaje na pokoji
- Voucher na 0,1 dcl výborného českého vína
- 20% sleva v hotelové restauraci
- Zrušení rezervace zdarma 24 hodin před příjezdem
- Dřívější check-in a pozdější check-out
- Parkování za zvýhodněnou cenu 300 Kč
- Možnost platby na fakturu

rodinné pokoje, které dovolují ubytovat rodiče a děti odděleně, se společnou chodbou a sociálním zázemím. Čekáme, že o takovou službu by mohl být zájem. Především jsme dostali ocenění Nejlepší wellness hotel regionu, to je určitě pozitivní.

Máte bezesporu výhodu v širokém portfoliu služeb...

To v každém případě, nemáme pouze wellness, ale celé sport centrum – bazén, posilovnu, stolní tenis, badmintonové kurty, což je velká a ceněná specialita, ale také kongresové vybavení s variabilitou od 15 do 600 osob ve čtrnácti saloncích či velkém sálu a také gastronomické provozy, pivní terasu, vinný bar s širokou nabídkou moravských i zahraničních vín, kde můžeme díky speciální technologii nabídnout takřka kterékoliv víno na skleničku... Cílíme nejen na individuální turisty, ale i na kongresovou turistiku a firemní klientelu, která si náš hotel oblíbila nejen pro širokou škálu benefitů, ale i díky přístupu našeho personálu. A také na místní klientelu, která sice

nevyužije ubytování, ale služby wellness, sportcentra a gastronomie. Oblíbené jsou třeba nejrůznější degustace, které pořádáme několikrát do měsíce.

Jak v současné době vidíte budoucnost hotelů?

Obecně mohu těžko hodnotit, každý hotel je jiný. My k černé nule potřebujeme alespoň pětačtyřicetiprocentní obsazenost.

Máte ji?

Ani zdaleka ne, dnes jsme na nějakých sedmnácti, možná osmnácti procentech. A nevěřím, že na tu pomyslnou hranici efektivity dosáhneme o prázdninách. Budeme držet palce, abychom si o prázdninách přivezli jako Češi minimum problémů ze zahraničí, protože v současné době vypadá situace vcelku příznivě a my už se těšíme, až se budeme moci pustit do akcí, které jsme z loňského roku a letošního jara museli přesouvat na podzim a na příští rok, dokonce některé akce už máme plánované i na rok 2023.

Hoteliéři často tvrdí, že česká klientela tu zahraniční nenahradí, protože klientela tu ochotu a možnosti utrácet.

Je rozdíl v tom, jestli trávíte dovolenou v Praze nebo na českých horách, na jižní Moravě či na Lipně. Praha už je dnes často lacinější než ostatní oblasti, protože je tu značná konkurence musíme o klienta mnohem více bojovat. Takže paradoxně musíme nabízet lepší služby za nižší cenu. Ale naše matematika není nijak složitá, není kumšt mít narvaný hotel za málo peněz. Byli jsme zhyčkaní, mívali jsme letní obsazenost kolem devadesáti procent. To asi dlouho mít nebudeme... ■

PETR KARBAN



DOVOLENÁ V TŘEBOŇSKÝCH LÁZNÍCH ★★★★★

Čas na odpočinek,
skvělé zážitky,
nová energie...



LÁZNĚ TŘEBOŇ
POHLADÍ TĚLO I DUŠI...



**LÁZNĚ
TŘEBOŇ**

WWW.LAZNETREBON.CZ

ZALOŽENO 1883

Friesovy boudy zvou v létě na hory!

Areál poskytuje výjimečnou atmosféru, která je inspirativní pro každé firemní školení. Dodává energii ke vzdělávání, plánování, řešení strategických otázek či k poznávání svých kolegů v jiném než pracovním prostředí. Zároveň uklidňuje při odpočinku a nabíjí jedinečností každou společnou aktivitu.

Přijďte osvěžit mysl i těla vašich zaměstnanců a uspořádejte zde zdařilé teambuildingové akce či nezapomenutelný firemní večírek! Využijte tři konferenční prostory, outdoorové aktivity, ozvučení všech vnitřních prostorů i prostranství před budovou. Vyberte si z pestré na-



bídky coffee breaků, rautů a balíčků šitých přesně na míru vaší společnosti. Využijte též možnosti řízené degustace místně navařeného piva spojené s prohlídkou pivovaru přímo sládkem, který zde tuto lahůdku vyrábí. ■

FRIESOVY BOUDY



Foto: 3x archiv Friesovy boudy

NABÍZÍME:

konferenční prostory s celkovou kapacitou 70 míst (ubytovací kapacity 120 míst) | coffee breaky v několika provedeních | zvýhodněné konferenční balíčky | audio-video techniku, ozvučení, projektory, IT techniku, rychlé wi-fi připojení k internetu v celém hotelu zdarma | flipcharty a další doplňkové pomůcky i služby | outdoorové aktivity na vrcholcích Krkonoš se zkušenými průvodci, trenéry či s pracovníky Krkonošského národního parku



www.friesovyboudy.cz
www.penzionandula.cz



ROYAL SPA
LÁZEŇSKÉ HOTELY & RESORTY

*Již 25 let pečujeme
o Vaše zdraví*

- MEDICÍNSKÁ ODBORNOST
- PŘÍRODNÍ LÉČIVÉ ZDROJE
- UNIKÁTNÍ TERMÁLNÍ PARK
- ŠIROKÁ NABÍDKA LÁZEŇSKÝCH POBYTŮ
- KOMPLEXNÍ SLUŽBY POD JEDNOU STŘECHOU
- PARTNER VŠECH ZDRAVOTNÍCH POJIŠŤOVEN



www.royalspa.cz

MARIÁNSKÉ LÁZNĚ | VELKÉ LOSINY | LUHAČOVICE | OSTROŽSKÁ NOVÁ VES



Lázně **DARKOV**



LÁZEŇSKÁ RELAXACE NEJEN PO COVIDU V LÁZNÍCH DARKOV

Využijte státní příspěvek na pobyt **4 000 Kč**
a nepropásněte možnost slevy na relaxaci!

» Objednávejte na www.laznedarkov.cz, tel.: 596 372 210, e-mail: info@darkov.cz.

CHCETE TRÁVIT DOVOLENOU V KRÁSNÉM PROSTŘEDÍ NÍZKYCH TATER?

Členům komory, přinášíme možnost absolvovat
lázeňský pobyt v Kúpeľích Brusno se speciální slevou **2 000 Kč**

» Více informací na www.kupelebrusno.sk, tel.: +421 48 43 11 511
e-mail: repcia@kupelebrusno.sk

Kód akce: VIP DARKOV



Kúpele **BRUSNO**

Královéhradecký kraj

Born to MICE & Incentive

Srdcem každé firmy, ať už je to malý podnik v podhůří Orlických hor, nebo nadnárodní korporace v hlavním městě, jsou její zaměstnanci. Právě oni dostávají svou pílí firmy přes prvotní obtížné rozjezdy až ke kýmým úspěchům. Aby zaměstnanci odváděli svou práci vždy na sto procent, je důležité je nejen průběžně vzdělávat v jejich oboru, ale také je dostatečně motivovat zajímavými benefity. Královéhradecký kraj je v těchto ohledech jasnou volbou pro uskutečnění vzdělávacích seminářů a teambuildingů i zážitkových programů.



Foto: Erlebachova bouda

HRADEC KRÁLOVÉ REGION CONVENTION BUREAU

Pivovarské náměstí 1245/2

500 03 Hradec Králové

MICE@ccrkhk.cz

www.micehkregion.com

#BornToMICE

Vzdělávací akce mohou a nemusí být setkáním desítek, někdy i stovek lidí. V obou případech je však Královéhradecký kraj vhodným místem pro konání velkých seminářů i malých workshopů. Ty se velice často konají v Orlických horách, které k menším akcím, podobným rodinným setkáním, vyzývají svým poklidným geniem loci, které na vás bude vyzařovat v Kozím chlívku nebo Hostinci U Hubálků. Stejně je na tom i Jízdárna Hejtmánkovice na Broumovsku protkaném barokními perlami.

Velké akce je naopak vhodné směřovat do Krkonoš, které disponují nejen velkokapacitními sály, ale především i dostatečným množstvím ubytovacích kapacit pro vícedenní eventy, které poskytnou například OREA Resort Horal, Harmony Club Hotel či Clarion Hotel Špindlerův Mlýn.

Jednodenní akce nejvíce směřují do Hradce Králové a okolí, a to zejména díky dobré dopravní dostupnosti osobní i hromadnou dopravou. Vynikající zázemí pro vás připraví Centrum andragogiky, Petrof Gallery nebo Cinestar Hradec Králové.

#BornToIncentive

Odměňování zaměstnanců je součástí téměř všech firemních kultur. Existuje však v mnoha podobách. Oblíbenou a žádanou odměnou pro celý kolektiv zaměstnanců jsou teambuildingy. Jedním z nejpopulárnějších míst pro teambuilding je Safari Park Resort ve Dvoře Králové nad Labem, kde se většina aktivit odehrává přímo v zoo mezi výběhy se zvířaty. Pokud chcete více sportu, neváhejte se svým pracovním týmem navštívit Grund Resort Golf&Ski, kde si osvojíte golf na simulátoru i na hřišti.

V rámci teambuildingového cyklovýletu nebo vodácké plavby můžete poznat krásy zámků na Orlici (zámek Častolovice, Nový zámek Kostelec nad Orlicí, zámek Doudleby nad Orlicí, zámek Potštejn) a možná se i setkat s jejich majiteli, jejichž předci tato historická sídla obývali. Společnou procházkou nebo vícedenní túrou poznáte Český ráj i jeho památky. Hrad Kost si například můžete celý prohlédnout v noci, včetně ohnivého show, která se vám vpálí do paměti. V Zámeckém Resortu Dětenice si nenechte ujít rytířské turnaje, prohlídku pivovaru, a především

návštěvu nezaměnitelné Středověké krčmy se svéráznou obsluhou.

Specifickou formou odměňování jsou poté pobyty pro zaměstnance, často i s rodinnými příslušnými. Dokonalý odpočinek vám zajistí v Lázních Bělohrad, Lázních Velichovky 1897 i ve Státních léčebných lázních Janské Lázně. Na výběr je zde hned z několika lázeňských i wellness pobytů. Wellness pobyty jako odměna pro zaměstnance jsou poměrně rozšířeným benefitem. Z wellness hotelů v Královéhradeckém kraji si můžete vybrat například Wellness hotel Rajska zahrada, Resort sv. František nebo April Hotel Panorama. Hotely, lázně i historická sídla v celém Královéhradeckém kraji jsou vám zkrátka otevřeny a nápomocny při organizaci vzdělávacích eventů, teambuildingů či odměn pro vaše zaměstnance. Při vybírání vám pomůže kancelář pro kongresovou a incentivní turistiku pro Královéhradecký kraj Hradec Králové Region Convention Bureau. Rádi vám mimo tato setkání pomůžeme s přípravou a organizací vaší konference, semináře nebo workshopu. ■

Centrála cestovního ruchu Královéhradeckého kraje

Chci stavět na pozitivních vazbách mezi ČR a Mongolskem a na tom, co nás spojuje, říká nový honorární konzul Mongolska v ČR

V Mongolsku máme dobrý reputační základ

Obchodní vztahy mezi Českou republikou a Mongolskem trvají již déle než 70 let. Nově bude hledat další možnosti spolupráce v oblasti průmyslu, ekonomiky, ale i v personální politice historicky první honorární konzul Mongolska v ČR Ing. Pavel Rejchrt, jeden ze zakladatelů a akcionářů českého developera FINEP, který již skoro 10 let úspěšně staví v druhém největším mongolském městě Erdenet velkou městskou čtvrť s 2 000 byty, službami a obchody v evropském stylu pojetí rezidenčního bydlení.

Není časté, aby zástupce významného českého podniku byl zároveň jmenován do takto zásadní diplomatické pozice. Proto jsme spolumatitele společnosti FINEP Pavla Rejchrtu požádali o několik odpovědí.

FINEP a Mongolsko, jak to jde dohromady?

Velmi krásně. V mládí jsem se coby reprezentant v judu pravidelně potkával se sportovci z Mongolska a poté, co jsme v Erdenetu, který je takovou „Ostravou Mongolska“, začali s výstavbou bytů, jsem na dávná přátelství ze sportu navázal. Mé sportovní úspěchy mi v Mongolsku otvíraly dveře, protože zápas je zde stále populární. Z pozice zkušeného zahraničního developera jsme partnerem v nových projektech, které připravujeme a v následujících letech je budeme realizovat. A nejenom v Erdenetu, ale i v dalších městech. Mám radost, že na to nejsme v Mongolsku sami, stále častěji zde spolupracujeme s dalšími českými firmami. Je dobře, že nejenom my jsme v Mongolsku objevili moderní firmy západoevropského stejně jako i japonského či korejského podnikatelského stylu s kvalitními a šikovnými zaměstnanci. Úžasné je, že byrokracii nebo složitou a časově, finančně i věcně náročnou administrativu, jak to známe od nás, v Mongolsku nenajdete.

Takže funkce honorárního konzula je vaším dalším životním krokem v osudovém Mongolsku?

Za poslední desetiletí vidím, jak se tato země mění před očima. Hlavní město Ulánbátar je moderním městem se vším všudy, snad jen bez metra. Mongolsko jako takové disponuje ojedinělým bohatstvím. Jsou zde naleziště snad všech prvků Mendělejevovy periodické tabulky. Považuji za svoji čestnou povinnost a také za velkou výzvu hledat nové cesty, které dají prostor pro podnikání a umožní českým firmám etablovat se úspěšně v Mongolsku, s cílem podpořit rozvoj mongolské ekonomiky a také vzájemných vztahů. Například také v oblasti rozvoje sportovní, akademické nebo kulturní spolupráce. Někdy to jsou ale i drobnosti, jsem například moc rád, že se nám podařilo do nově otevřené restaurace v našem rezidenčním projektu zajistit místním



Foto archiv Sturmo

lidem čepovanou Plzeň. To vše včetně odborného proškolení, tedy dnes i v Erdenetu dostanete správně načepovanou „plzničku“, co má správný říz i pěnu. Na to jsem po česku po čertech hrdý!

Kde vidíte svou hlavní roli a co si od toho slibujete?

Za sídlo honorárního konzulátu jsem si vybral Hradec Králové, své rodné město. Chtěl bych se ve své činnosti zaměřit především na východní části naší republiky. Rád bych rozšířil spolupráci nastavenou pražským velvyslanectvím v západní části Česka a Praze a stal se mostem mezi podniky i samosprávou ve východních Čechách, na Moravě i ve Slezsku. Stejně tak chci být kontaktní osobou pro případné řešení problémů občanů Mongolska u nás v těchto regionech. Mongolsko může českým podnikům nabídnout řadu kvalitních a spolehlivých spolupracovníků.

Mongolsko je pro nás Čechy stále velkou exotikou, přitom díky historické spolupráci obou zemí jsme si bližší, než si mnozí z nás myslí. Dnes v Mongolsku, kromě často až dechberoucí panské přírody, která doposud čeká na objevení, pravidelně potkávám řadu lidí, kteří umí nebo bez problémů rozumí češtině. Řada z nich u nás vystudovala a Českou republiku přijala do svého srdce. Sám jsem byl v šoku, když jsem si večer zastavil v Erdenetu taxi a pan řidič začal češtinou s jasným „kratkým ostravským přízvukem“ vzpomínat na léta strávená v Ostravě a v autě mi pustil CD s písničkami Pavla Dobeše. A takových příběhů mám více. Máme v Mongolsku velmi dobrý reputační základ a přijít o tento bonus, by byla škoda. ■

HANA LANDOVÁ, předsedkyně Sekce územního a regionálního rozvoje HK ČR

Výrok...



Foto: archiv COT group

**„POLSKO SMĚŘUJE K MINIMÁLNÍ
MZDĚ VE VÝŠI ČTYŘIADVACETI
TISÍC. MY CHCEME OSMNÁCT TISÍC
KORUN A DO ROKA DVACET TISÍC.“**

OBHAJOVALA MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
JANA MALÁČOVÁ PRO ČESKOU TELEVIZI V PONDĚLÍ
7. ČERVNA DALŠÍ ZE SVÝCH PŘEDVOLEBNÍCH NÁVRHŮ,
TENTOKRÁT NA ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY.

**A PROČ TAK PŘI ZDI, PANÍ
MINISTRYNĚ? TAKY JE TU
LUCEMBURSKO. NEBO ASPOŇ
NIZOZEMSKO, IRSKO, BELGIE,
FRANCIE... TAM JSOU MINIMÁLNÍ
MZDY VYŠŠÍ NEŽ V POLSKU. TO BY BYL
TEPRVE PŘEDVOLEBNÍ TRHÁK. A ŽE
NA TO ČESKÁ EKONOMIKA NEMÁ? TO
PŘECE V POTAZ NIKDY NEBERETE...**

PETR KARBAN

Všudypřítomné zdražování. Najdeme recept na jeho zmírnění?

Tuzemská ekonomika se stejně jako globální hospodářství potýká s nedostatkem surovin a materiálů. Firmám chybí prakticky cokoli od dřeva přes plasty či ocel až třeba po obalový materiál nebo papír. Nedostatek surovin a materiálů se projevuje strmým růstem jejich cen, které podniky nejspíše postupně promítnou do cen zboží a služeb pro koncové zákazníky. Číslo inflace z letošního roku, která se drží okolo tříprocentní hranice, zatím tento fenomén nezohledňuje. Až se ale růst cen materiálů, dosahující desítek procent, promítnou do konečných produktů, lze očekávat poměrně výrazný růst spotřebitelských cen. První krok k omezení inflace udělala Česká národní banka, která zvýšila základní úrokovou sazbu o 0,25 procentního bodu na půlprocento. Vzhledem k tomu, že problém rychlého zdražování je celosvětový, přistupují v podobném kroku také ostatní centrální banky. O 0,3 procentního bodu navýšila základní úrok už také maďarská centrální banka a není vyloučeno, že se brzy přidají další.

Z hlediska vývoje cen platí, že mnoho proinflačních efektů bude pouze přechodného charakteru a zůstává mimo kontrolu ČNB. Myslím tím hlavně rostoucí cenové tlaky na nabídkové straně. Výrobní materiál zdražuje na pozadí růstu cen komodit, které se odrážejí z pandemických nížin, a také kvůli narušeným dodavatelským řetěz-

cům – zde zmíním zejména covidovou uzávěru čínských přístavů nebo letošní blokádu Suezského průplavu. Firmy tak mají co dělat, aby uspokojily sílící poptávku.

Více rozkolísaná a zvýšená inflace není v post-pandemickém období nikterak problematická, pokud ovšem takový stav bude pouze přechodný. Komplikace by ale nastaly, kdyby finanční trh i veřejnost tomuto předpokladu přestaly věřit a inflační očekávání by se postupně ukotvila na aktuálních zvýšených hodnotách. V takové situaci reálně hrozí, že cenové tlaky by skutečně nebyly pouze přechodné, ale dlouhodobější. Vyšší inflační očekávání by se začala promítat do mzdových vyjednávání. V návaznosti na vyšší mzdy, a tudíž i své náklady by firmy musely navyšovat ceny služeb a zboží. Zejména v tom vidím jedno z největších rizik postpandemického období. Cyklus zdražování totiž může restart ekonomiky globálně velmi zdržet. ■

VLADIMÍR DLOUHÝ,
prezident HK ČR



Foto: archiv HK ČR

Sedmiletá legislativní pouť je u konce

Podnikatelé velmi často žehrají na pomalost a zkonstatělost české veřejné správy a s tím i na pomalost přijímání důležitých zákonů. I já jsem patřil a stále patřím mezi ně. Nicméně nyní jako předseda sekce pro VTZ HK ČR jsem měl možnost se s celým legislativním procesem důkladně seznámit a musím konstatovat, že je to opravdu síla! Dne 9. června 2021 byl v Senátu Parlamentu České republiky schválen zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení. Jako předseda odborné sekce, která má toto na starosti, jsem z toho měl samozřejmě velkou radost a mohl bych zde dlouze psát o tom, co tento zákon přinese podnikatelům, ale to už je uvedeno v jiném textu. Proto bych se v tuto chvíli rád věnoval legislativnímu procesu tohoto zákona. V červnu 2021 byla završena legislativní pouť, jejíž délka byla neuvěřitelná.

Poprvé se pracovní skupina k tomuto zákonu sešla v roce 2014. Následovaly tři roky projednávání na půdě MPSV, kde se k návrhu vyjadřovali větší či menší odborníci. Mnohdy to byly debaty skutečně náročné a únavné. Poté co bylo vše v pracovní skupině dopsáno a připraveno, přišlo vnitřní připomínkové kolo v rámci MPSV. Následovalo vnější připomínkové kolo, do kterého se již zapojili i zástupci dalších ministerstev a připomínkových míst. V rámci tohoto kola se shromáždilo více než 160 připomínek. Dodnes nemohu zapomenout na připomínku Ministerstva financí ČR, které navrhovalo přejmenování „vyhrazených technických zařízení“ na „nebezpečná technická zařízení“, protože výraz „vyhrazená technická zařízení“ by mohl být v konfliktu s pojmem „technická zařízení“, které oni používají pro výherní automaty. Ministerstvo financí bylo schopno takovouto věc navrhnout i přesto, že výraz „vyhrazené technické

zařízení“ je zde používán a jasně definován a vnímán již přes 50 let.

Vypovídání připomínek trvalo téměř další rok, po kterém byl zákon předložen Legislativní radě vlády. Jsem si samozřejmě plně vědom toho, že v ní sedí řada významných právníků, o jejichž právní odbornosti si nedovolím ani v nejmenším pochybovat, nicméně když se právní odborníci ujmou čistě technického právního předpisu, je výsledek poněkud rozpačitý. Bez možnosti jakékoliv korekce zákon odchází k projednání ve vládě ČR, kterou projde a následně míří do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.

Jak už jsem poznamenal, zákon upravený Legislativní radou vlády již není možné před vládou a Sněmovnou upravit, takže do Parlamentu doputuje zákon, který je právně na vysoké úrovni, ale odborně je velmi problematický. Jedna z úprav, provedená LRV, by například mohla znamenat, že by v českém průmyslu mohlo nabytím účinnosti zákona ze dne na den chybět i 250 tisíc elektrotechniků a zároveň by se 250 tisíc lidí stalo nezaměstnanými, protože by pro výkon své práce pozbyli odbornou způsobilost. Jako předseda sekce společně se svými kolegy jsme toto samozřejmě nemohli dopustit a připravili jsme komplexní po-

změňovací návrh, jenž jsme projednali s desítkami poslanců, kterým jsme daný problém vysvětlili a u kterých jsme našli pochopení. Díky tomu se povedlo v rámci druhého čtení v zákoně načíst náš komplexní pozměňovací návrh, který rovněž podpořili představitelé Státního úřadu inspekce práce a po projednání ve výborech byl následně i ve třetím čtení schválen zákon ve znění pozměňovacích návrhů.

V této souvislosti bych chtěl ocenit přístup mnoha poslanců napříč politickým spektrem, ale především bych chtěl vyzvednout paní poslankyni Zuzanu Ožanovou, která byla zpravodajkou tohoto zákona v Poslanecké sněmovně, a díky její pomoci se nám nakonec podařilo pozměňovací návrh prosadit. Samotné projednání v Poslanecké sněmovně trvalo téměř dva roky. Velké průtahy samozřejmě způsobila pandemie a s ní spojené upřednostňování „covidových“ zákonů. Dovolím si ovšem tvrdit, že i kdybychom zde neměli pandemií, zákon by v PS PČR strávil minimálně rok. Projednání v Senátu PČR pak již bylo poměrně rychlé, protože Senát má lhůtu pro projednání schváleného zákona Poslaneckou sněmovnou 30 dní.

Ve středu 9. června se tak schválením v Senátu PČR završila sedmiletá legislativní cesta tvorby

nového zákona, nyní chybí již jen podpis prezidenta České republiky a vydání ve Sbírce zákonů a samozřejmě dokončení pěti prováděcích nařízení vlády, aby zde od 1. 7. 2022 byla nová legislativa pro oblast VTZ, která nahradí mnohdy více než 50 let staré právní předpisy.

Sedm let je skutečně dlouho, dovedu si představit, že by se daný zákon dal projednat za poloviční dobu. Nicméně i tak jsem rád, že jsem mohl stát od samého počátku u zákona, který je pro Hospodářskou komoru ČR výjimečný tím, že zástupci HK ČR u něj byli od samého zrodu až do konce, tedy až do současnosti, kdy řešíme jednotlivá Nařízení vlády. Zákon je obrovským kompromisem všech zúčastněných, ale jsem skutečně hrdý na to, že jsme mohli u tohoto zákona po celou dobu hájit zájmy podnikatelů. ■

RADEK ROUŠAR,
předseda sekce pro VTZ a člen
představenstva HK ČR



Foto: archiv HK ČR

Slibem nezarmoutíš. Ale ublížíš

V každé normální zemi je důchodová reforma a udržitelnost důchodového systému velkým volebním tématem a návrhy řešení se do parlamentu posílají první rok volebního období, aby bylo čas je projednat a zavést, než zase půjdou lidé k volbám. Jenže to mluvíme o zemích, kde politici chtějí problémy se stárnutím populace, prodlužováním doby života a podobně skutečně řešit.

V Čechách je z důchodové reformy už roky jen příznak, který se naopak vytáhne vždy až na konci volebního období. A je to velmi zvláštní přístup, zejména od vládních stran. I když vlastně jen aplikují starou politickou poučku – nikdo vám nedá tolik, kolik my vám slíbíme. U snižování daní nebo zvyšování sociálních dávek to může volič brát aspoň trochu vážně. Ale jak může brát vážně sliby důchodové reformy tři měsíce před volbami, kdy se nic takového rozhodně nestihne projednat? To, co vidíme, je smutná ukázka rezignace politiků na řešení skutečných problémů. Důvod je přitom jediný – ten problém s důchody je hodně velký, ale není akutní. Systém se sice dostává do čím dál

větších problémů, česká populace výrazně stárne (za posledních dvacet let se průměrný věk obyvatel ČR zvýšil o více než čtyři roky), k problémům s důchody se přidávají problémy rostoucích nákladů na zdravotní a sociální péči o naše nejstarší – ale jedno volební období v klidu vydržíte s drobnými parametrickými změnami. A to další vlastně taky... Skutečně účinná důchodová reforma bude totiž bolet. Minimálně politicky, protože ta vláda, která se rozhodne být zodpovědná, bude muset lidem říct, že se budou mít hůř. Zejména střední generace, která ale k volbám chodí poměrně často, na rozdíl od té nejmladší, která bude ze skutečné důchodové reformy profitovat. A politiků, kteří by dokázali získat voliče na svou stranu tím, že jim nabídnou krev, pot a slzy, moc nemáme. Vlastně žádného. Když už nemáme odvážné politiky, možná by mohl pomoci tlak zvnějšku. Řada zemí udělala zásadní důchodové, sociální a daňové reformy v rámci příprav na vstup do eurozóny. My bychom museli taky, protože každý, kdo si nechce nic nalhávat, dobře ví, že české veřejné finance jsou

neudržitelné. Zatím nás z problémů tahají bez ohledu na náklady intervence České národní banky a závislost na Německu, které stále roste a táhne nás s sebou. Chceme se na to ale dlouhodobě spoléhat?

Pokud to jakýkoliv politik myslí s touto zemí dobře, měl by přijít před volbami s jasnými návrhy na zásadní reformy důchodů, trhu práce i sociálního systému. A možná také s kroky, které nás přiblíží k eurozóně, se kterou jsme ekonomicky velmi provázaní. Bojím se ale, že v nadcházející volební kampani budeme spíše po celém Česku honit imaginární migranty. ■

TOMÁŠ PROUZA,
viceprezident HK ČR
a prezident Svazu obchodu
a cestovního ruchu



Foto: archiv HK ČR

MÁTE NÁZOR NA DĚNÍ, KTERÉ SE DOTÝKÁ EKONOMIKY A PODNIKÁNÍ?

Podělte se o něj a pošlete nám jej na e-mail redakce@komoraplus.cz. Váš názor nás zajímá!

CMO, nebo CVO?

Jack Welch hovořil o tom, že hlavním úkolem CEO je být CMO neboli Chief meaning officer. Dávat svým lidem význam toho, co dělají. Doba dnes směřuje stále víc k tomu, že lidé chtějí, možná dokonce potřebují vědět, proč dělají to, co dělají. Vydělávat peníze? Ok. A co dál? Pokud je to jen o penězích, zdá se, že spoustu lidí taková práce vůbec, ale vůbec nenaplnjuje. A odcházejí jinam, pokud mají tu možnost, kde jim dají i význam, účel toho, co dělají.



Pamatuji si, když jsem lanořil naši obchodní ředitelku. Nedala se. Dva roky. Jednou jsem se jí zeptal, zda chce do konce života prodávat železo, nebo pomáhat lidem měnit životy druhým k lepšímu. Tehdy zaváhala. Myslím, že tam se to začalo lámat. Dnes je u nás.

Ve stejném duchu hovoří Simon Sinek. CEO má být hlavně CVO, Chief vision officer. Má mít jasno, za čím jde. Pokud jsou to jen peníze, moc lákavé to pro lidi není. Mnozí šikovní lidé, zdá se, potřebují vizi. Kde není vize, lid strádá. Vize i účel spojují, motivují. Jsou jako pohon do motoru, energie pro tvoření. Neplatí to pro všechny, ale pokud chcete něco pořádného vybudovat, bez lidí, kteří žijí zrovna tak jako vy pro společnou vizi a účel, to nedáte.

Podnikání bez starostí?

Nedávno jsem zažil dvě situace odlišné jako den a noc. Ráno jsme startovali projekt u klienta. Ptám se ho na vizi jeho firmy. Lehce nechápavě se na mě po díval, jako by to nebylo jasné. Když jsem ho přesto poprosil o jasné vyjádření, řekl: „*Tak aby to něco vydělalo a postupně jsem to předal na syna. A aby s tím syn neměl moc starostí.*“ „No,“ říkám mu, „*tak z toho si vaši lidi sednou na zadek, až to uslyší.*“ Další dvě hodiny jsme přemýšleli, až se nám kouřilo z hlav, jaké jiskry se má majitel chytit, aby znovu dostal náboj do podnikání. Aby chytil, hořel a pak i zapaloval své lidi. To za něj nikdo neudělá. Bez toho je jeho firma polomrtvá, třebaže žije. Něco to vydělá. I tomu synovi to snad předá.

JIŘÍ JEMELKA A J.I.P. PRO FIRMY

Jiří Jemelka je jednatelem společnosti, která díky týmu interim manažerů pomáhá budovat prosperující a stabilní české a slovenské firmy střední velikosti a přispívat v ČR a SR k obnově podnikatelského ducha založeného na hodnotách, jako jsou charakter, etika, pracovitost, služba a kvalitní řešení problémů zákazníka.

Každý člen JIP týmu je osobnost s mnohaletými zkušenostmi. Know-how vychází z mnohaleté praxe, neustálého vzdělávání i z charakterových rysů jednotlivých manažerů. Ti do firem vnášejí nejen pevný řád a jasný směr, ale především svou zkušenost a také plnou odpovědnost za každý krok a rozhodnutí. Také proto Jednotka intenzivní péče pro firmy jako jediný subjekt svého druhu na trhu nabízí všem klientům Risk Free Garanci: pokud nesplní předem dané měřitelné cíle, klient za jejich služby neplatí.

Otázka je, s jakou perspektivou. Protože buď něco roste, nebo skomírá. Status quo dlouhodobě neexistuje. Nejen v byznysu. Odpoledne ten samý den sedím a jednám s majitelem středně velké firmy, která rok co rok roste.

Když se ho zeptám na vizi, co s firmou zamýšlí dál, rozzáří se mu oči a odpoví: „*Vím naprosto přesně, co chci...*“ A pak následuje dalších deset minut, kdy chrlí jednu myšlenku za druhou, div nevzlétne celá místnost pět metrů nad zem. Nestačíme si s kolegy zapisovat. Není to náhoda, že první firma živoří a druhá prosperuje.

Najděte si svou roli

Pokud nemáte vizi, tak se zastavte. A znovu a znovu hledejte, za čím jít. Nepřestávejte, dokud to nenajdete. A jste-li majitel malé či střední firmy a chcete opravdu zásadním způsobem prospět svému podniku, tak se co nejdříve vymaňte z denní operativy firmy. A jak to jen bude možné, najměte si provozního ředitele, výkonného ředitele, říkejte tomu jakkoliv. Delegujte do vyčerpání. Věnujte se strategii, vizi firmy a dalšímu směřování. Ale nepleťte si slovo podnikat a dělat manažerskou práci. Mnoho podnikatelů a podnikatelek začne podnikat, nicméně dřív nebo později skončí u manažerování. Důsledků daného jevu je mnoho. Skončíte bez nadhledu, vyčerpání, zahrabaní v operativě, bez drajvu.

Podnikat je něco jiného než být manažerem. Vyberte si, kterou roli chcete zastávat. Je v tom zásadní rozdíl pro budoucnost vaší firmy. ■

JIŘÍ JEMELKA, J.I.P. pro firmy



Volná živnost už nestačí

Tisíce firem čeká administrativní kolotoč

Má vaše společnost ve společenské smlouvě či stanovách jako předmět podnikání uvedenou takzvanou volnou živnost? Vyhněte se problémům a připravte se na změnu.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 27 Cdo 3549/2020 zaujal převratné stanovisko ohledně určení předmětu podnikání obchodních korporací. Dle názoru Nejvyššího soudu společenská smlouva nemůže jako předmět podnikání uvádět pouze název volné živnosti, tedy „výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“. Přestože toto vymezení obsahují tisíce společenských smluv, dle Nejvyššího soudu se nejedná o vymezení dostatečně určité. Nejvyšší soud tak svým rozhodnutím znejistil a přidělal starosti velkému počtu obchodních korporací, které mají předmět podnikání definován právě tímto způsobem. Příslušné ustanovení společenských smluv je dle výkladu Nejvyššího soudu zdánlivé a nepřihlízí se k němu. Zásadním důsledkem je, že uvedený předmět podnikání nebude nadále možné zapsat do obchodního rejstříku. Pokud je již zapsán, bude nutné jej změnit.

Vymezení podnikání musí být určité

Určení předmětu podnikání nebo činnosti obchodní korporace je jednou z povinných obsahových náležitostí společenské smlouvy, respektive stanov. Jeho účelem je zajistit, aby obchodní korporace vykonávala výlučně činnosti, které jí její společníci či členové určili. Prostřednictvím určení předmětu podnikání společníci realizují právo rozhodovat o základním směřování obchodní korporace.

Obory spadající pod volnou živnost zahrnují široké spektrum různých činností. Uvedení volné živnosti bez další specifikace proto nenaplnuje požadavek určitosti kladený občanským zákoníkem. Není totiž zjevné, které konkrétní činnosti mají být předmětem podnikání společnosti.

Vymezení předmětu podnikání obchodní korporace však nemusí doslovně odpovídat názvům jednotlivých živností či oborů volné živnosti dle živnostenského zákona. Je-li předmět podnikání ve společenské smlouvě dostatečně určitě a srozumitelně vymezen, živnostenský úřad jej má sám podřadit pod příslušnou živnost dle živnostenského zákona.

Určení předmětu podnikání odkazem na volnou živnost se dosud v praxi hojně využívalo a ze strany právních poradců bylo často vysloveně doporučováno i s ohledem na nízkou administrativní náročnost v případě budoucích změn. Tento postup mimo jiné uplatňovali i zakladatelé takzvaných ready made společností. Společenské smlouvy těchto společností často jako předmět podnikání uvádějí volnou živnost z důvodu, aby nebylo nutné měnit, pokud bude mít klient při koupi společnosti zájem pouze na registraci oborů volných živností.

Hrozí pokuta i zrušení firmy

Pokud má tedy společnost v obchodním rejstříku zapsaný uvedený předmět podnikání, může ji

rejstříkový soud vyzvat, aby zjedнала nápravu. Nejedná-li nápravu ve stanovené lhůtě, může jí soud uložit pokutu až 100 000 Kč a v konečném důsledku může přistoupit i k jejímu zrušení. S ohledem na množství společností s takto definovaným předmětem podnikání však neočekáváme, že budou všechny tyto společnosti vyzvány k nápravě okamžitě.

Zřejmě nejlepší možností však bude vyhnout se výzvě soudu a změnu společenské smlouvy či stanov provést dobrovolně. U akciových společností či společností s ručením omezeným k tomu bude zapotřebí notářský zápis.

V blízké době tak lze očekávat „run“ na notáře, aby bylo znění dotčených společenských smluv či stanov upraveno v souladu s výkladem Nejvyššího soudu. To přinese obchodním korporacím nejen finanční, ale i administrativní zátěž, zejména v případě společností s mnoha společníky či zahraničními společníky.

Pokud se tedy rozhodnutí Nejvyššího soudu týká i vaší společnosti, doporučujeme začít s přípravami na změnu. Předně bude potřeba se rozhodnout, jak formulovat předmět podnikání či činnosti společnosti, zda s odkazem na již registrované obory volné živnosti či jiným způsobem. Následně bude nutné absolvovat administrativní kolotoč. ■

LUCIA LUPTÁKOVÁ, advokátka,
a MATĚJ KORDULIAK, advokátní koncipient / pražská pobočka
mezinárodní advokátní kanceláře Noerr

Puberta je normální

Proč v leadershipu nefunguje copy & paste



Měla jsem období, kdy jsem během krátké doby byla postupně manažerkou čtyř týmů. Práce s každým z nich byla ale propastně jiná. S jedním se mi pracovalo naprosto skvěle. Měla jsem pocit, že jsem rozený lídr. Měli jsme výsledky a práce nás těšila. Pak jsem se stala manažerkou dalšího týmu a z mé práce se stal rázem očištec. Byla jsem každý den jako na trní, nedařilo se mi vytvořit důvěru, tým pletichařil a byla jsem z toho zoufalá. Další tým byl skvělý, ale neměli jsme výsledky. To, co mi dobře fungovalo dříve, tady bylo úplně mimo. Dlouho jsem si lámala hlavu, čím to je. Co ovlivňuje to, že se určitá skupina lidí sladí a pracuje na projektu s radostí a ve spolupráci a jiná spolu nekooperuje, soupeří a kuje pikle?

Práce s lidmi je alchymie a z jednotlivých ingrediencí pokaždé vyjde tak trochu jiný lektvar. Do hry přichází několik faktorů. Pojďme si čtyři základní probrat a říct si, jak s nimi pracovat, abychom dosáhli té krásné a pohodové souhry.

Faktor rybí hlavy

Ano, ryba smrdí od hlavy. Leader a jeho osobnost, to je určitě faktor zásadní, ale nejméně populární, proto s ním začnu. Pokud si jej přečtete a vydržíte trochu sebereflexe, slibuji, že ostatní faktory už budou i o ostatních lidech, nejen o vás. Moje chyba byla, že jsem přistupovala ke všem týmům stejně. Měla jsem svůj styl, který předpokládal, že jsou lidé dospělí a vědí, co mají dělat. Očekávala jsem (to je vždycky chyba), že to všem bude vyhovovat a že mi můj respekt a důvěra vrátí nadšenou práci. To se ale nestalo. Každý tým je jiný, každý člověk je jiný a předností schopných lídrů je umění se přizpůsobit. Ne v tom, že akceptují něčí nezralost, ale pochopí ho a povedou jej k větší zralosti a samostatnosti. Ne všichni jsou totiž připraveni hned plnit naše představy.

**■ NETRESTEJTE CHYBY
(U SEBE ANI U DRUHÝCH),
ALE VNÍMEJTE JE JAKO PŘÍLEŽITOST
NAUČIT SE NĚCO NOVÉHO.**

Co to znamená prakticky? Pracujte na tom, abyste byli schopni vést svůj tým vědomě a s nadhledem. Vzdělávejte se. Čtěte knihy, chodte na semináře. O vedení lidí se toho dnes už hodně ví. Pochoopení určitých principů vám pomůže vyvarovat se chyb. Ke každému týmu je potřeba přistoupit jinak, a to se vám podaří, když si udržíte odstup. Dívejte se na sebe realisticky – buďte si vědomi svých silných stránek i těch slabých. Pokaždé, když se vyskytne nějaký problém, například konflikt v týmu, nedostatečná komunikace a podobně, vždy se nejdříve ptejte, co vy sám jste mohl udělat jinak a lépe, a postavte se k tomu čelem. Vždy se ze situace poučte a příště ji zpracujte jinak. Říkejte si o zpětnou vazbu a přijímejte ji jako jedinečnou možnost, jak se zlepšovat a učit. Půjčete příkladem

ostatním a ti se brzy naučí stejnému chování. Nestrestejte chyby (u sebe ani u druhých), ale vnímejte je jako příležitost naučit se něco nového. Buďte laskaví a podporujte svůj tým. Zároveň sledujte cíl a výsledky. Budete-li se chtít posunout rychleji, zvažte spolupráci s koučem. Je to investice, která se vyplátí – s vámi totiž poroste i váš tým. Sebereflexi tedy máte za sebou. A co ti ostatní?

Faktor zralosti týmu

S nezralým týmem se špatně spolupracuje. Zralý tým je zodpovědný a pracuje samostatně. Zralost týmu poznáte podle toho, jaké je nastavení většiny jeho členů. Jedná se hlavně o postoj k životu a práci ve firmě. Budete-li pozorní, zjistíte brzy, kdo vás posouvá dopředu a kdo zpátky. Pozorujte a poslouchajte, jak lidé o své práci mluví a jak reagují na nové věci. Buďte vnímaví především ke třem věcem: Je člověk aktivní, nebo pasivní? Hlídá si především svůj vlastní zájem nebo hledá win-win řešení? Vidí ve své práci smysl a je nadšený pro vizi, nebo ve všem hledá háček? Pokud máte v týmu většinu lidí, kteří dávají přednost zajetým pořádkům, vidí ve všem chyby,

**■ AŽ BUDETE ŘEŠIT SLABÝ VÝKON
NĚKoho Z TÝMU, ZKUSTE
POPŘEMÝŠLET, ZDA JE
NA SPRÁVNÉM MÍSTĚ.**

ale jakmile po nich chcete změnu, tak ji bojkotují, pak je váš tým na poměrně nízké úrovni zralosti – je to tým pasivních obětí. S těmito lidmi se vám bude těžko rozjíždět cokoliv nového. Budete mít tu čest s oběťmi systému, které rády hledají viníky své nevyhovující situace ve všech okolo. Zpravidla za to může stát, šéf, škola, rodiče, systém – zkrátka všichni, jen ne oni sami.

Lidé na vyšším stupni zralosti si již uvědomují, že je jen na nich, jak svůj život tvoří. Uvědomují si, že nemohou čekat, až pro ně někdo něco udělá, a makají na tom, aby uspěli a zajistili si svou vlastní budoucnost. S takovými lidmi se vám již bude pracovat mnohem lépe. Mají ambice, hledají řešení, jsou otevření změně. Často ale ve své touze po úspěchu žijí ve strachu ze selhání.



Ten strach může být tak silný, že jim diktuje, jak se chovat, aby se neúspěchu vyhnuli. Strategie jsou nejrůznější, nebývají ale moc prospěšné pro týmového ducha. Strach totiž probouzí silné ego, a to nepomáhá spolupráci. Lidé si začínají krýt záda, obchodovat s informacemi, využívat slabosti ostatních. V týmu sice máte hromadu skvělých a schopných individualit, které si ale jedou každý na své vlastní triko. Věci se hýbou dopředu, ale za cenu velkých energetických ztrát. Hlídat si záda totiž stojí hodně energie, která není využívána k tvorbě přidaných hodnot. Ještě je stále na čem pracovat – máte tým prospěchářů. Mnohem lépe se pracuje s třetí kategorií již hodně vyspělých lidí, kteří pochopili, že osobní úspěch je fajn pocit, ale trvá jen chvíli. Že mnohem větší a trvalejší radost přináší práce, ve které vidíte hlubší smysl, a dále spolupráce a podpora druhých. S takovými lidmi vytvoříte tým snů. Lidé na tomto stupni zralosti cítí závazek ke skupině a ten je vede k tomu, aby byli zodpovědní a plnili své povinnosti včas a kvalitně. Jsou samostatní, neschovávají se před složitými úkoly, jsou proaktivní. Vše jim dává smysl, a pokud ne, tak se po smyslu pídí. Co to znamená prakticky? Vybírejte si do týmu lidi, se kterými jste schopni vytvořit tým snů. S prospěcháři pracujte tak, že jim budete zadávat úkoly, které mohou splnit, jen když budou spolupracovat. Brzy zjistí, že se jinak dopředu neposunou. Vytvářejte prostředí, kde se lidé cítí bezpečně, a často mluvte o společném cíli nebo vizi. A pozor: Pracujte také na sobě, bez toho se vám tým snů postavit nepodaří – viz faktor číslo jedna.

Faktor správného místa

Můžete mít v týmu vyspělé jedince, kteří chápou výhodu spolupráce a jsou zodpovědní, ale nejsou za nimi vidět žádné uspokojivé výsledky. Kdysi jsem měla v týmu výbornou dámu. Měli jsme ji

**■ TÝMOVÁ PUBERTA, KDY SE TÝM
SLAĐUJE A NA POVRCH SE VYNOŘUJÍ
NEJRŮZNĚJŠÍ KONFLIKTY,
JE NORMÁLNÍ FÁZE ZRÁNÍ. VNÍMEJTE
JI JAKO PŘÍLEŽITOST A ZAPOJTE TÝM
DO ŘEŠENÍ.**



všichni moc rádi, byla týmová, pracovala tvrdě, ale nedařilo se jí. Za chvíli sama měla pocit, že na práci nemá, začala propadat skepsi a já byla tlačena ji nahradit někým „schopnějším“. Vnitřně jsem ale cítila, že by byla škoda o takového člověka přijít. Nedělala chyby záměrně, jen byla na špatném místě. Našli jsme jí místo v oddělení péče o zákazníka a tam přímo rozkvetla. Mohla využít všechny svoje přednosti – byla milá, proaktivní, empatická. Byla by bývala škoda o ni přijít.

Co to znamená prakticky? Až budete příště řešit slabý výkon někoho z týmu, ještě než uděláte ne-populární rozhodnutí a rozloučíte se s ním, zkuste popřemýšlet, zda je na správném místě. Možná k vám nastoupil na pozici, která mu nesedí, a jeho talenty jsou úplně jinde.

Faktor týmového věku

Mnoho se o něm nemluví, ale k předchozím třem rozhodně patří. „Věk“ je také důležitým faktorem, který ovlivňuje schopnosti a výkonnost týmu. Tak jako člověk totiž i tým prochází různými fázemi svého vývoje. Jako lídr se v každé etapě musíte zhostit trochu jiné role.

Co to znamená prakticky? Pokud je váš tým teprve nově vytvořený bez zajetých pravidel a návyků, pak je to takové týmové miminko. Jako lídr musíte ukázat aktivní roli a pomoci týmu vytvořit jeho základ – týmovou kulturu. Připomínejte mu poslání, nastavte pravidla, podporujte žádoucí chování. Když toto zvládnete, nastoupí týmová puberta. To je období, kdy se tým slaďuje a na povrch se vynořují nejrůznější konflikty – střety rolí, nedostatečně nastavená pravidla, nejasná očekávání a další a další jim podobné. Neklesejte na mysli, je to normální fáze zrání a je třeba ji dobře zvládnout. Vnímejte to jako příležitost, překonejte těžkosti a zapojte tým do řešení. Odměnou vám bude dospělý tým, v němž už vše funguje, jak má. Pravidla jsou jasná, lidé jsou sešraní a vaší rolí je tým podporovat a uschopňovat. To je odměna, která stojí za to.

Každý tým má svá specifika a práce s týmem je velmi komplexní činnost. To, co vám fungovalo dříve, nemusí fungovat, když se váš tým obmění. Věnujte pozornost jak celku, tak jednotlivcům a dobře si vybírejte, s kým chcete svůj tým snů tvořit. Proveďte ho týmovou pubertou a dovolte sobě i týmu na sobě pracovat a růst. Pak to bude celé skvělá zkušenost a radost. ■

SIMONA BODLÁKOVÁ, mentorka a koučka, ARF

NEŽ BUDETE

CESTOVAT,

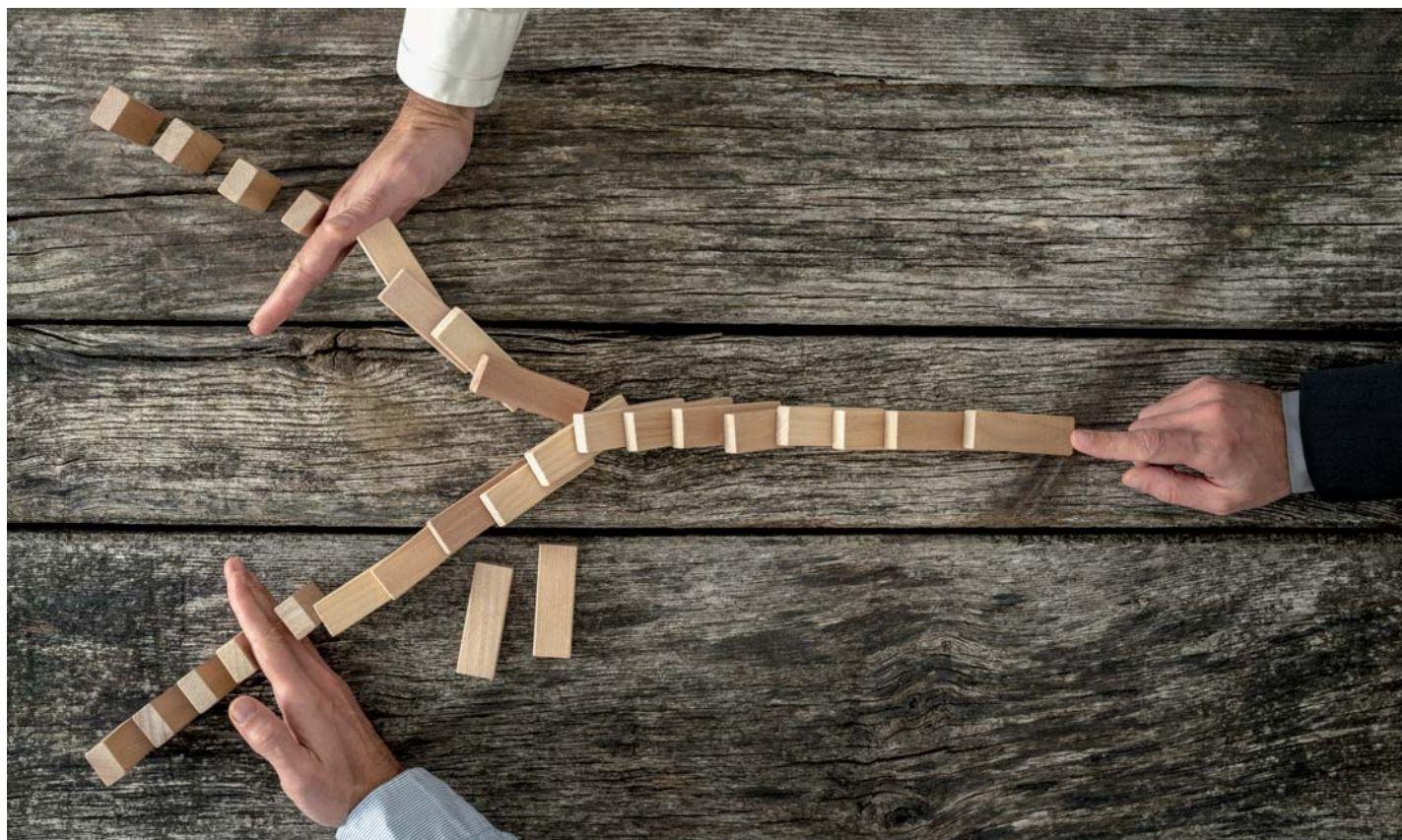
INSPIRUJTE SE A INFORMUJTE NA

» CELYOTURISMU.cz



PORTÁL VÁM PŘINÁŠÍ AKTUÁLNÍ DENNÍ ZPRAVODAJSTVÍ ZE SVĚTOVÉHO I DOMÁCÍHO CESTOVNÍHO RUCHU, TIPY NA VÝLETY DO MÉNĚ ZNÁMÝCH MÍST, REPORTÁŽE ZE SVĚTOVÝCH DESTINACÍ, SOUTĚŽE, ANKETY A DALŠÍ ATRAKTIVNÍ OBSAH.

www.celyoturismu.cz



Léčba nemocných firem se zdravým srdcem

Kudy vede cesta z krize

Stiva Jokeš je podnikatel, manažer, investor. S bohatými zkušenostmi ze všech tří rolí založil společnost BL4U a obklopen týmem zkušených manažerů nabízí firmám pomoc v krizi. Ne jako konzultant, ne jako pouhý investor, ale jako partner, který dokáže skloubit jak odborné kompetence, tak nutné investiční prostředky.

Pandemie má řadu dopadů, často je hodnocena jako akcelérátor některých jevů. Zmiňovány v této souvislosti bývají i insolvence firem. Nicméně makroekonomická čísla nijak dramatická nejsou...

Stát do ekonomiky prostřednictvím různých podpůrných programů intenzivně zasáhl. Covidová legislativa ale svými důsledky také překryla reálný obraz ekonomiky. Čísla, která dnes můžeme vidět a analyzovat, vyvolávají spíše otázky a vlastně všichni čekáme, co ukáže realita. V řadě odvětví pandemie vyvolala celý řetězec změn. Nejde zdaleka jen o to, že mnoho podniků bylo uzavřeno, ale především o to, že byla narušena přirozená rovnováha trhu. A trendy, které byly patrné již před začátkem pandemie, ještě posílily. Do této situace vnesl především Lex covid II úlevy v oblasti insolvenční, k 30. červnu firmy zveřejní své finanční výkazy, začnou chodit do bank... Takže vyčkejme podzimu, ten by nám měl dát první zprávy o skutečných dopadech pandemie na českou ekonomiku.

Na globální čísla tedy počkejme, ale určité dílčí dopady, respektive tendence, vidět jsou. Některá odvětví na pandemii vydělala, některá na ni naopak tvrdě doplatila. Nicméně obě ty tendence s sebou přinesly problémy a ani ten první zisk nemusí být trvalou hodnotou...

Přesně tak. Moudří ekonomové krizi připisují příznačné písmeno „K“, kterým symbolizují, že rovnovážný stav se v krizi výrazně dělí na dva proudy. Ten jeden strmě stoupá, intenzivně roste a vydělává, ten druhý má naopak doslova existenční problémy. Paradoxem ale je, že uvnitř firem se obě tendence mohou projevit velmi podobně. Ekonomická teorie zná nejen krizi úpadku, ale i krizi růstu.

Co je hlavní příčinou?

Dynamika těch změn. Firmy nejsou obvykle na rychlé změny připraveny, a proto i explozivní růst může v konečném důsledku vést ke „krachu“. Byť to vypadá na první pohled paradoxně.

Krise růstu a krise úpadku. Která je pro firmy záladnější či nebezpečnější?

To asi nelze jednoznačně říci, je to individuální. V byznysu je totiž všechno individuální. Můžete

■ NE KAŽDÝ PODNIKATEL SI UVĚDOMUJE, ŽE PODNIKÁNÍ JE HRA A ŽE OBČAS PŘIJDE CHVÍLE, KDY MUSÍME KARTY POLOŽIT NA STŮL. JE TO DĚDICTVÍ DEVADESÁTÝCH LET, KDY KAŽDÝ, KDO ZBANKROTOVAL, BYL ZLODĚJ A LUMP. ČESKO SI TEPRVE ZVYKÁ NA TO, ŽE ZBANKROTOVAT LZE I ÚSPĚŠNĚ.

mít odvětví, které prochází hlubokou krizí, a přesto i mezi firmami tohoto segmentu budou některé, které budou růst. A všechno je to o náho-

dě, pokud slovem náhoda označujeme souvislosti, které nedokážeme dokonale popsat. Vezměme jako příklad hotely, odvětví pandemií naprosto zdecimované. Budou krachovat, ale ti, co přežijí, si v daném teritoriu pravděpodobně poptávku stáhnou k sobě. A bude rozhodovat nejen kondice každé konkrétní firmy a osoba lídra, ale i to, na jaké ulici sídlí, jaká je jeho nabídka a jací jsou zaměstnanci. Zvláštností té situace, kterou jsme ještě nezažili, je určitá její neférovost. Mám na mysli tu narušenou rovnováhu ekonomického prostředí.

Krise je ovšem mnohými vítaná, protože s ní přichází i konsolidace trhu...

My jsme se problémy krizí začali vážně zabývat již několik měsíců před příchodem pandemie, někdy na podzim roku 2019. A když jsme vedli debaty s bankami a mnohými partnery, vnímali jsme i určitý nesouhlas, že není hezké, když se na krizi těšíme. Ale ono je to v našem případě trochu jinak. Žádný lékař na traumatologii nemá radost z hromadných havárií. Ale prožívá radost, když zraněným dokáže pomoci. My jsme v podobné situaci. Máme v týmu desítky mezinárodně úspěšných seniorních manažerů, kteří už nechtějí být malou součástí velkých korporací, ale mají chuť nabídnout své schopnosti a zkušenosti jiným. Naše poslání je pomáhat zraněným.

Bavíme se o nemocných firmách se zdravým srdcem. Existují nějaké znaky, jak je rozeznat?

Existují, ale obvykle nejsou na první pohled viditelné. Nejprve musíte poznat stav, co se tam děje dnes a co se dělo v minulosti. A pak musíte analyzovat příčiny problému, proč se to děje. U krize růstu bývá nejčastěji prvotní příčinou to, že explozivně narostla poptávka, aniž by firma měla nástroje, procesy, kompetence a kapacity k jejímu zvládnutí. U krize úpadku je příčin celá řada, často to bývá konflikt majitelů ve chvíli, kdy firma začíná slušně prosperovat. V současné situaci ale bude pravděpodobnější rozpad trhu a krize likvidity. Můžete mít skvělý produkt, ale když se k vám nedostanou zákazníci a vy nemáte hotovost na provoz, je konec.

Krise likvidity je velmi horké pandemické téma. Je na ni lék?

Pokud společnost nemá vnitřní zdroje, které by mohla použít, typicky prodej nepotřebného majetku, případně investici vlastníků, platí základní poučka, že k růstu se nedá prošetřit. Obvyklá cesta, ořezat náklady na obchod a marketing, to je začátek konce. Nicméně i pokud máte vnitřní zdroje, je třeba hledat příčinu, proč firma degeneruje hotovost. Protože vy ji sice můžete donést, ale tím příčinu neodstraníte a jen se pohybujete po spirále úpadku. Analýza je prvním krokem v jakémkoliv krizi – musíte poznat, v jaké situaci a proč firma je, a pak můžete nasadit vhodnou léčbu.

Je faktorem, který může firmu poslat do úpadku, riziko inflace?

Bezpochyby, na což upozorňujeme již více než rok. V okamžiku, kdy se vlády svorně chytly za ruce a začaly pumpovat do ekonomiky obrovské peníze na dluh, sám jsem napsal pár článků. Obecně každý ekonom již tehdy tvrdil, že tyto zdroje se odrazí v inflaci. Ta se sleduje ve spotřebitelských cenách a díky setrvačnosti neroste zatím nijak dramaticky, ale inflace v realitách, v komoditách, ta je děsivá. A to se dříve nebo později ve spotřebitelských cenách projeví, stejně jako prorůstové mzdové tlaky. Pokud se budeme bavit o konkrétních firmách a dopadech inflace, bude rozhodující pozice každé firmy. Management si musí položit základní otázku: Je moje situace na trhu taková, že obhájím růst cen svým odběratelům? Tam, kde to ustojí, bude dopadem změna kalkulací. Tam, kde to neustojí, začnou přicházet o zákazníky nebo o zisk. A bude to o tom, jaký má firma akumulovaný kapitál.

Vaše společnost se na nemocné firmy se zdravým srdcem zaměřuje a nabízí pomoc. Jak taková léčba probíhá?

Základní rámec vymezuje to, kdo je naším zadavatelem, kdo vidí, že ve firmě se děje něco nezdravého, a má snahu s tím něco udělat.

Na tom záleží?

Určitě, naše role a situace je jiná, když nás osloví vlastníci či management, a jiná, když nás osloví věřitelé. Často je to i tak, že vlastníky přivede někdo, komu na firmě záleží, typicky někdo, kdo má ve firmě v určité podobě svoje zájmy nebo peníze, nejčastěji dodavatel... Dodává vám, zná vás dvacet let, vždycky bylo všechno v pořádku a najednou má u vás padesát milionů po splatnosti, už dvakrát vám prodloužil splatnost faktur. Má strach o svoje peníze i o svého dosud skvělého odběratele. Bohužel, musím říct, že české prostředí ještě není úplně dobře nastaveno, ne každý podnikatel si uvědomuje, že podnikání je hra a že občas přijde chvíle, kdy musíme karty položit na stůl. Je to dědictví devadesátých let, kdy každý, kdo zbankrotoval, byl zloděj a lump. Česko si teprve zvyká na to, že zbankrotovat lze i úspěšně. Já si můžu dovolit to říct každému do očí, protože jsem to sám zažil. Ve vyspělé ekonomice, například v USA, je úspěšný bankrot jedním z důkazů, že i v nepřízní hrajete fér hru. Investoři oceňují, že umíte hodit ručník do ringu včas. Není ostuda prohrát, pokud prohrajete čestně a podle pravidel. I když je firma v problémech, nemusí skončit. Fakt, že není zvládnutelná pro současného vlastníka, ještě neznamená, že tu není někdo, komu se investice do takové firmy vyplatí. Vždycky se může najít někdo, pro koho má hodnotu – mohou se hodit produkty, prostory, lidé, technologie...

Takže teprve budujeme určitou kulturu úpadku?

I tak by se to dalo říct. Začalo se to měnit po roce 2008. Máme velmi dobrou legislativu, jsou tu zkuš-



Foto: archiv BL4U

BUSINESS LEADERS FOR YOU

Společnost je na českém trhu partnerem nemocným firmám se zdravým srdcem. Sdružuje více než sedm desítek špičkových seniorních manažerů s mezinárodní zkušeností a také kontakty na privátní a institucionální investory, s nimiž na záchraně firem spolupracuje. Společnost BL4U založil v roce 2019 podnikatel, manažer a investor Stiva Jokeš. Vystudoval ekonomiku, účetnictví a management a podniká od roku 1998. Účastnil se několika restrukturalizací a startupů, od roku 2016 se věnuje investičním projektům pro společnost CEE Investors Limited. Má bohaté zkušenosti také s krizovým managementem včetně insolvenčních procesů.

ní distressed investoři. Co chybí, je povědomí vlastníků a managementu o tom, co je to úpadek, jak ho poznáte a jak se chovat. 95 % top managementu není schopno úpadek definovat. To je, jako kdybyste jel po dálnici a neznal značky a neviděl na tachometru.

Nicméně to je právě chvíle, kdy vy můžete poradit...

Nejen poradit, náš způsob práce je poněkud jiný. Nejsme poradenská firma, nejsme personální agentura, ale stáváme se partnerem. Poskytujeme po základní analýze firmám strategickou, operativní a odbornou kompetenci, tj. exekutivu, což je obvykle to, co jim pro překonání krize chybí, a přivedeme investora. Za jasných podmínek, s definovanou exit strategií.

(Jak se oba typy krize liší a jak probíhá záchrana firem v krizi? To a mnohem více nabídne třídílná podcastová série Kudy vede cesta z krize se Stivou Jokešem na portálu KomoraPlus.) ■

PETR KARBAN

ČEZ pohání energii jeho zaměstnanců

Energetická společnost ČEZ je nepřehlédnutelná ve všech regionech ČR, kde ji reprezentuje více než 22 tisíc zaměstnanců nejrůznějších profesí. I v náročné době pandemie se kromě plynulého fungování firmy věnovali zaměstnanci také svému profesnímu rozvoji. Pandemie byla pro personalisty velkou výzvou, ale dokázali zajistit zaměstnancům rozvoj, nabrat víc lidí a zavést nové benefity, které reagovaly na momentální dění. Navzdory covidu-19 zájem o práci v energetice stále roste, dokonce vloni největší česká energetika přijala o 8,5 % více lidí než v předešlém roce. Kromě renomé stabilní firmy láká uchazeče také kvalitní péče o zaměstnance, systematické vzdělávání a v době pandemie i další podpora jejich práce mimo běžné pracoviště.



Foto: Zs archiv ČEZ

Do zajištění systému péče o zaměstnance a jejich profesního rozvoje se přidala bezpečnostní opatření kvůli nákaze covid-19. Ani v těchto podmínkách ČEZ nezapomněl na potřebu systematického vzdělávání a na osobní rozvoj zaměstnanců. Vedle standardních vzdělávacích témat připravil řadu online školení a webinářů, které měly pomoci lidem lépe zvládnout práci v náročné době pandemie a připravit je na následující hektické období. Největší zájem byl o prohloubení znalostí IT nástrojů pro práci online, seznámení se s pravidly kybernetické bezpečnosti a tipy pro efektivní práci ve virtuálním prostředí. Pro vedoucí pracovníky byla určena série manažerských školení zaměřená na dálkové vedení týmů, udržení motivace apod.

664 615 hodin sebevzdělávání

V průměru každý pracovník mateřské společnosti ČEZ věnoval v roce 2020 svému osobnímu rozvoji celkem 52 hodin, tedy více než sedm pracovních dní. Vedle profesního rozvoje kladl ČEZ velký důraz na vyváženost osobního a pracovního života svých zaměstnanců a realizoval řadu aktivit pro jejich podporu. Především pro ty, kteří se kvůli koronaviru ocitli v obtížné osobní situaci, byla určena psychologická linka a dotazy ohledně zdraví mohli lidé konzultovat se zdravotníky na speciální Koronavirus lince a využít služeb medicínské online poradny uLékaře.cz.

„Každá firma je tak dobrá, jak dobří jsou její zaměstnanci. Navzdory pandemii covidu-19, kvůli

POD ORANŽOVÝM ÉČKEM

Pro Skupinu ČEZ v ČR ke konci roku 2020 pracovalo více než 22 tisíc zaměstnanců. Zaměstnanci vloni věnovali 664 615 hodin sebevzdělávání. Každoročně ČEZ zaznamenává úspěchy v soutěžích a žebříčcích hodnotících nejlepší zaměstnavatele v ČR. Uceleným vzdělávacím programem Svět energie ČEZ podporuje výchovu mladých energetických odborníků na školách.

níž nemohla velká část zaměstnanců působit na svém běžném pracovišti, se podařilo udržet vysokou úroveň efektivity a výkonnost firmy a organizačně zajistit bezpečné provádění kvalifikovaných činností odborníky. Značnou část kurzů jsme z důvodu ochrany zaměstnanců přesunuli do online prostředí, čímž se urychlil trend digitalizace vzdělávacího obsahu,“ shrnul zkušenosti ředitel útvaru personálníka ČEZ Josef Lejček. Do souhrnu vzdělávacích aktivit spadají například povinné kvalifikační požadavky, adaptace nových zaměstnanců, rozvoj manažerských dovedností i jiných osobních kompetencí, nejrůznější workshopy nebo inspirativní přednášky.

Fakt, že zájem o zaměstnance nejsou jen prázdná slova, potvrzují dosažená ocenění v prestižních

soutěžích. Za loňský rok získal ČEZ hned dvě medaile z celostátního kola soutěže Sodexo Zaměstnavatel roku: stříbrnou v kategorii firem do 5 000 zaměstnanců získala ČEZ Distribuce, v souboji velkých firem zvítězila mateřská společnost ČEZ. Firma obsadila první místo v anketě Top Zaměstnavatel 2020, kde hlasují studenti vysokých škol.

Generační obměna a výchova mladých energetiků

Navzdory covidu největší česká energetika nabrala v průběhu roku 2020 o 8,5 % víc lidí než v předešlém roce. Třetinu nových nástupů loni tvořili vysokoškoláci. Velkým tématem pro firmu je digitalizace, shání proto další desítky odborníků s touto specializací. Do pracovního poměru vloni do ČEZ nastoupila více než třetina nových zaměstnanců ve věku 18–29 let, pětina z nich byla ve věku 50 a více let.

Podpoře mladých energetických odborníků se ČEZ dlouhodobě věnuje ve svém vzdělávacím programu Svět energie. Program zahrnuje řadu vzdělávacích aktivit, kterými ČEZ podporuje zájem o fyziku a technické obory u žáků již na základních školách. Nechybí soutěže nebo besedy o energetice se zajímavými osobnostmi, dále úzce spolupracuje s desítkami středních a vysokých škol a sdružuje aktivní pedagogy vyučující přírodovědné předměty do Klubu Světa energie. ■

DARINA POVROVÁ

Předplatné Deníku se vyplatí!

S předplatným Deníku platíte méně, získáte více a navíc vše doručíme až k vám.

- **Nemusíte chodit do trafiky** – Deník vám doručíme zdarma až domů
- **Aktuální, ověřené a užitečné informace** z vašeho okolí, které jinde nenajdete
- **Zdarma řada příloh a magazínů** – Sportovní deník, Bydlení, Hobby, Zdraví, Ženy, Víkend, TV magazín s televizním programem na celý týden.
- V případě předplatného na celý týden navíc získáte **10% slevu**
- **Velký výběr dávků** pro stávající předplatitele za věrnostní body. Předplatné časopisů, knihy, elektronika, vybavení domácnosti, dárky pro děti, pomůcky na zahradu, dezinfekční prostředky a mnoho dalšího.

Získejte
všechny výhody
již od 19 Kč
denně

K předplatnému Deníku nyní **ZCELA ZDARMA** elektronická verze kompletního vydání a k tomu navíc i aktuální zprávy na denik.cz.

Ke svému elektronickému Deníku se přihlásíte na webu epaper.denik.cz



Vyberte si dárek pro předplatitele na mojepredplatne.cz nebo telefonu 272 015 015.

deník

DODÁVÁME ENERGII

**Spolehlivou energii, která
respektuje lidi i přírodu.**

Jsme elektrina a teplo vyráběné konvenčním způsobem, který kombinuje dobrou cenu pro každého a co nejšetrnější přístup k přírodě a životnímu prostředí. Takže až příště otočíte vypínačem, vězte, že se můžete spolehnout.

**SEVEN
COMMODITIES**
SEVEN ENERGY

**SEVEN
ENERGY**
ENERGIE S RESPEKTEM K LIDEM A PŘÍRODĚ

Česká síť očních klinik Gemini

spoluvytváří trendy v oční chirurgii u nás i ve světě



Foto archiv České spořitelny

Uvažujete o laserovém odstranění dioptrií nebo šedého zákalu? Pak je víc než pravděpodobné, že narazíte na síť očních klinik Gemini. V roce 2003 ji založil oční chirurg Pavel Stodůlka a v současnosti drží v České republice prvenství hned v několika ohledech.

Provádí se na ní nejvyšší počet zákroků za účelem odstranění očních vad, aby pacient už nepotřeboval brýle nebo kontaktní čočky, a také nejvyšší počet operací šedého zákalu. Právě ty jsou přítomny nejen nejčastější oční operací, ale i chirurgickým zákrokem vůbec. Klinika má vedle 10 českých poboček také jednu ve Vídni a intenzivně se podílí na vývoji nových technologií i operačních metod.

Co vás před lety přimělo k rozhodnutí zřídit ve Zlíně první kliniku oční chirurgie?

Chtěl jsem vybudovat špičkově vybavenou kliniku, která bude neustále obnovovat všechny přístroje a lasery a kde se ve spolupráci s výrobcí laserů a nitroočních čoček budou vyvíjet nové operační metody.

Lidské oko je schopné rozeznat údajně až 10 milionů barev. Do jaké míry je vnímavost vůči odstínům barev zachována po implantaci umělé čočky? A umí umělá čočka poskytnout vidění bez brýlí do dálky i na čtení?

Rozeznávání barevných odstínů se po implantaci umělé čočky většinou zlepšuje, protože oční chirurg odstraní zkalenou lidskou čočku, která by rozeznávání barev znesnadňovala. Dnes používáme tzv. trifokální nitrooční čočky, se kterými lidé vidí bez brýlí do dálky, na čtení i na střední vzdálenost.

Setkáváte se s nějakým častým problémem, který oční lékaři ještě neumí vyřešit?

Stále více lidí trápí tzv. suché oko. U lehkých případů stačí oční kapky, pokročilejší případy ale mohou pacienta skutečně sužovat a v extrémním případě hrozí trvalé křečovitě sevření očních víček. Společně s mou paní, která se věnuje akupunktuře, se mi podařilo vyvinout metodu léčby pomocí speciální akupunktury v okolí oka. Jeví se jako nesmírně účinná.

Sám jste vymyslel a jako první implantoval rohovkovou mikročočku z biosyntetického kolagenu. Také jste se podílel na vývoji laseru CAPSULaser a poté s ním provedl první operace. Jak se tyto metody rozšířily?

CAPSULaser už získal certifikát CE. Běžně jej na klinikách používáme. Je mnohem menší než konkurenční lasery pro operaci nitrooční čočky a také jednodušší na provoz a údržbu. Mikročočka z biosyntetického kolagenu, která odstraňuje potřebu brýlí na čtení, se používá zatím v klinické studii a byla jich už implantována asi stovka.

Jaké největší úkoly čekají oční chirurgii v nejbližších letech?

Oční chirurgové netrpělivě očekávají vývoj takzvané akomodační nitrooční čočky, která bude umět

POHLED BANKÉŘE TOMÁŠE JANDORY, ŘEDITELE REGIONÁLNÍHO KORPORÁTNÍHO CENTRA VE ZLÍNĚ

Čím je specifické financování velkého zdravotnického zařízení?

Z pohledu financování je především nutné nastavení flexibilního provozního financování. Je třeba zohlednit fakt, že některé lékařské úkony jsou hrazeny ze zdravotního pojištění na základě úhradové vyhlášky, která se v čase mění, stejně jako splatnost faktur od pojišťoven. Počet klinik se rozšiřuje, neustále inovují a používají nejmodernější zařízení, což přináší také potřebu investičního financování.

Jak konkrétně pomohla Spořitelna při rozvoji sítě klinik Gemini?

Letos slavíme desáté výročí spolupráce. Za tu dobu výrazně vzrostl počet prováděných operací. To je samozřejmě primárně zásluha Pavla Stodůlky a jeho týmu, jsem však velmi rád, že k tomu jako hlavní finanční partner mohla svým dílem přispět i Česká spořitelna. Těší mě, že kromě běžné bankovní agendy s námi management konzultuje své budoucí záměry a společně hledáme řešení, jak zabezpečit další růst firmy při zachování jejího finančního zdraví.



Další příběhy firem na:

www.csas.cz/firmy

zaostřovat vidění bez brýlí na všechny vzdálenosti tak, že všechno světlo z dané vzdálenosti zaostří do jednoho ohniska. To zatím ještě dokonale žádná umělá nitrooční čočka neumí. Pro léčbu některých nemocí budou zase důležité pokroky na poli genetiky a kmenových buněk.

Jak vy osobně pečujete o svůj zrak?

Oči se krásně regenerují sportem a spánkem. Naopak jim škodí kouření, nevyvážená strava s přemírou masa a živočišných tuků. Jako velmi prospěšnou mohu také doporučit oční jógu. Na stránkách naší kliniky máme návod, jak si oči snadno procvičit. ■

PETR SIMON

Stabilní
zaměstnavatel,
motivující
prostředí

Rozsáhlý systém
zaměstnaneckých
benefitů

Přístup
k unikátním
technologiím

Kariéra v oblastech
jaderné energetiky,
materiálového
inženýrství a
nukleární medicíny

**Hledáme kolegy,
kteří s námi budou
tvořit energetickou a
průmyslovou budoucnost.**



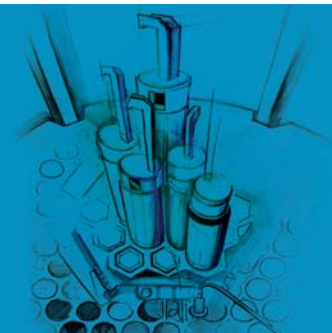
Kromě práce na zajímavých projektech a podpory profesního rozvoje nabízíme našim zaměstnancům i rozsáhlý systém benefitů:

- odměňování zaměstnanců prostřednictvím výkonových a dalších odměn,
- minimálně 5 týdnů dovolené,
- finanční příspěvky na životní pojištění a důchodové připojištění,
- sick days,
- příspěvek na stravování,
- benefitní kafeterie Sodexo,
- flexibilní pracovní doba,
- možnost alternativních úvazků (zkrácená pracovní doba),
- nadstandardní zdravotní péče,
- zvýhodněné mobilní tarify pro naše zaměstnance i jejich rodinné příslušníky.

Chcete vědět víc?

Zeptejte se nebo rovnou pošlete CV: nabor@ujv.cz

Všechny pracovní nabídky máme na webu: ujv.jobs.cz





Co nás covid naučil?

Zkušenosti manažerů z pandemie

Na každý problém lze pohlížet jako na příležitost a pandemie není žádnou výjimkou. Jak se z pandemie poučili vedoucí pracovníci a personální manažeři? Přinášíme řadu nejzajímavějších podnětů.

Zvládnutí každé krize závisí nejen na odvaze a práci malých i velkých firem, které se na něm podílejí, ale také na přijaté strategii a aplikovaných postupech. Za ně ve firmách zodpovídá management a za to, jak budou uplatněny do praxe, často personální management. Jaké jsou zkušenosti lidí na těchto pozicích s pandemií? Co je covid naučil? Zeptali jsme se manažerů a jejich poznatky jsme shrnuli do tipů, které vám dnes přinášíme.

Nejdůležitější je zachovat klid a mluvit s lidmi

Přestože se okolo nás dějí krajně nepříjemné a neočekávané věci, měli bychom za všech okolností zůstat v klidu a komunikovat s našimi zaměstnanci. Dokonce i samotná přítomnost manažera je užitečná pro zachování klidu personálu, ale pokud s lidmi manažer mluví a ukazuje, že pracuje na řešení situace, podstatně tím přispívá k udržení klidu a spolupráce ze strany zaměstnanců. Tuto věc bychom nikdy neměli opomíjet. Být v klidu, být viděn, komunikovat jsou nejdůležitější předpoklady zvládnutí krize, ať je její povaha jakákoli.

Poctiví lidé pracují

Mnoho manažerů se obává toho, že nastane-li krize, jejich zaměstnanci budou hledat a využívat všechny cesty k tomu, aby se „ulili“. Není to pravda. Ve skutečnosti velká část lidí začne v krizi doopravdy poctivě pracovat, a to i ti, kteří by jinak hledali cesty, jak si práci ulehčit nebo jak od ní utéct. Říká se, že právě v krizi poznáte, kdo je oním „poctivým“ pracovníkem a kdo tím, kdo hledá cesty, jak se vyhnout povinností. Samotné konstatování, že „poctiví lidé pracují“, je ale málo. Právě ty, kteří pracují nejvíce, nesmíme nechat bez odměny a bez zpětné vazby. Jednak kvůli nim samotným, jednak také proto, že tím, že je oceníme, pochválíme a samozřejmě odměníme, vysíláme signál všem ostatním. Těm ukazujeme, jaké chování je u nás vítáno a jaké ne.

Cíl a plán

Pokud krize vznikla rychle a rychle se vyvíjí, bylo by naivní si myslet, že disponujeme spolehlivým plánem na její řešení. Tak jako v existenci jasně daných konkrétních kroků nevěříme my, nevěří v něj ani naši zaměstnanci, a tak vytvářet dojem, že „vše jede dle plánu“, není smysluplné, protože by si tuto snahu mohli vyhodnotit jako pokus je oklamat. Mnohem více praktické a také smysluplné je dávat místo toho v rámci firmy jasně najevo, že máme daný cíl, ke kterému se snažíme situaci, do níž jsme se dostali, směřovat, a že naše operativní kroky se přizpůsobují jednak tomuto cíli a jednak aktuální situaci. Situace se mění, cíl ale zůstává a my – z pohledu našich zaměstnanců – zůstáváme předvídatelnými. Vedlejší, ale také nezanedbatelnou výhodou je to, že právě výše uvedený přístup poté, co je krize překonána, vyvolává dojem, že jsme ji celou dobu měli pod kontrolou.

Krize ukazuje priority

Před začátkem pandemie měly firmy celou řadu priorit, které se jevíly jako důležité. V okamžiku, kdy nastává skutečný exogenní problém, ale tyto priority jdou stranou. Firma se soustředí na to, co je klíčové, tj. jak zvládnout kritickou situaci s co nejmenšími ztrátami a tak, aby po jejím skončení byla v co nejlepší pozici na trhu. Řada věcí jde přitom stranou, ať už jsou to snahy o „wellness“ pro zaměstnance, projekty z oblasti rovnoprávnos-

ti, diverzity a podobných oblastí. To neznamená, že by tyto nebyly důležité nebo neměly cenu, ale v situaci, která vyžaduje neodkladné řešení, je jejich prioritou jednoduše nižší.

Ideální čas pro stmelení týmu

Současná opatření a nutnost dodržovat minimálně zčásti home office nám paradoxně poskytly prostor k tomu, aby lidé měli zájem spolu komunikovat a spolupracovat. Tím, že se nám všem komplexně omezil sociální kontakt i možnost komunikovat a navazovat nové vazby, jsme byli přirozeně vedeni k tomu, že jsme začali rozvíjet vazby stávající či dostupné. To podpořilo především vzájemné vztahy a komunikaci uvnitř stávajících pracovních týmů, byť často v online podobě. Mnohdy jsme se nevyhnuli samozřejmě ani tomu, že dříve nefunkční vztahy eskalovaly a došlo k odchodům. Ve většině případů to však naopak umožnilo navázat hlubší vztahy a členové týmů začali paradoxně táhnout víc za jeden provaz. Navíc každý tým, který dokáže překonat takto zátěžovou situaci ve vzájemné spolupráci, může být tímto pouze posílen.

Flexibilita je nezbytná

Za poslední rok jsme se nejen jako jednotlivci, ale také jako týmy a společnosti naučili, že naše schopnosti se přizpůsobit a hledat nová řešení jsou mnohem dál, než jsme si mysleli. U situací, které jsme dříve hodnotili jako obtížné až nerealizovatelné, nyní dokážeme daleko flexibilněji a kreativněji hledat nové cesty. A méně často již nyní uslyšíme výrok typu „to nejde“.

Online řešení

Přednědávnm jsme spíše hledali způsoby a cesty, jak do našich firem zavést modernější postupy a procesy včetně využití online řešení. To, co v rámci rozhodovacích procesů trvalo mnohdy celé roky a často ani to nestačilo, se nyní díky covidu stalo realitou a téměř okamžitou změnou během několika týdnů. Za poslední rok jsme se jako společnost v rámci využití nových technologií posunuli o desítky let dopředu.

Význam a hodnota sociálních vztahů

Pandemie přivedla většinu lidí do sociální izolace, která způsobila velký nárůst zátěže a komplikací, díky tomuto si začínáme mnohem více uvědomovat, co pro nás znamenají nejen naši blízcí, ale také kolegové na pracovišti. I poměrně nezávislí a samostatní jednotlivci, kteří dříve neměli potřebu aktivně vyhledávat sociální kontakt, nyní vnímají a oceňují i tak jednoduché věci, jako je káva s kolegou či krátké popovídání si.

Je potřeba si zachovat odstup

Naučili jsme se nerozhodovat a nezavádět nové procesy nebo věci hned po zveřejnění v médiích nebo vládou. Udržovat si jistý odstup. Média vše zveličují a je nutné brát vše s rezervou a uklidňovat zaměstnance. Asi nejtěžší je odpovídat stále dokola

na otázky: Proč ještě neděláme tuto konkrétní věc, když v ostatních firmách už ji mají nebo dělají?

Ochota pomáhat

V nejnáročnějších okamžicích jsme si mohli všimnout, kolik lidí je ochotno pomáhat ostatním i v okamžicích, kdy sami na tom nejsou nejlépe. Mnoho firem, akademických zařízení i jednotlivců se začalo v průběhu pandemie podílet na pomoci ostatním či na hledání konkrétních řešení. Mnohdy dokázali nalézt řešení, která byla nejen úspěšnější, ale i smysluplnější než ta, která vznikala systémově. V každém případě tento přístup byl a je inspirací a vzorem pro nás pro všechny.

Vážme si toho, co máme

Již poměrně dlouhou dobu žijeme v relativně stabilním období dějin, na které jsme si nevědomky zvykli a bereme ho jako určitý standard. Přes veškerou tragédii a závažnost této pandemie musíme uznat, že je to důležité ponaučení, které nás vede k tomu si vážit nejen věcí, ale také zdraví, vztahů a podmínek, ve kterých žijeme.

Optimalizace flow

V rámci provozu byly firmy nuceny hledat optimalizaci všech procesů včetně zefektivnění práce a komunikace s klientem. A to tak, aby se stala rychlejší, přímější a bez zbytečné administrativní zátěže pro všechny zúčastněné. Součástí našich nových opatření se staly sdílené objednávkové kalendáře, online formuláře a samozřejmě i video schůzky s klienty. To nejenže zrychlilo sběr potřebných informací, ale také výrazně zkrátilo dobu čekání klienta. Zkrátili jsme na polovinu dobu, která byla dříve na toto potřeba.

Nutnost řídit komunikaci ve firmě

Jestliže dříve byly snahy o procesní nastavení a standardizaci komunikace ve firmě spíše symbolickou vizí budoucnosti, pandemie nám ukázala, že je to něco, bez čeho se neobejdeme. Tok informací v rámci firmy, a zejména mezi managementem a zaměstnanci (v obou stranách) musí být řízen a kontrolován, protože v okamžiku, kdy se venku dějí krajně nepříjemné věci, je potřeba, aby tento tok fungoval naprosto spolehlivě. V našem případě se ukázalo, že spolehlivě nefunguje, a tak se na začátku pandemie začaly šířit ve velké míře neopodstatněné fámy a další zvěsti.

Management nesmí být fatalista

V okamžiku, kdy řešíme vážnou situaci, se musíme soustředit jen a právě na její řešení. Lidé jsou citliví na různé katastrofické a fatalistické scénáře, a i když se o ně nedělíme přímo s nimi, nakonec se k nim vždy dostanou. Proto je potřeba, aby management nebyl fatalista, aby se koncentroval na řešení situace, aby postupoval jednotně a jasným směrem. Pak bude vše v pořádku. ■

VOJTĚCH BEDNÁŘ, www.firemni-sociolog.cz



Foto: Zx archiv NFP

Dvanáctero, se kterým se při firemní charitě nespálíte

Firmy v Česku darují na charitu ročně čtyři miliardy korun a dárcovství se stává pevnou součástí jejich fungování. Jak se na tom podepsal covid-19, ještě nelze vyčíslit, údaje za loňský rok zatím nejsou kompletní. V praxi vidíme, že zatímco některé firmy tyto aktivity ještě zintenzivnily, jiné je musely omezit. Očekáváme, že při nejistém ekonomickém vývoji firmy obrátí každou korunu dvakrát. A nedivíme se jim. O to víc je důležité, aby byly firemní charitativní projekty efektivní. Vytvořili jsme dvanáctero, které s tím pomůže.

Charitu, dárcovství a další prolínající se aktivity můžeme pro zjednodušení shrnout pod označení společenská odpovědnost firem (CSR). Moderní, velké a prosperující firmy dnes CSR vnímají jako přirozenou součást svého fungování a přidávají se i menší společnosti, účinně pomáhat lze totiž nehlédě na velikost firmy. Všem za to patří velký dík, na firmy se v tomto ohledu občas zapomíná. Dary, které prostřednictvím Nadačního fondu pomoci poskytl v posledních měsících například společnosti jako T-Mobile, Partners, Rohlik.cz, FTV Prima nebo Livesport, ale rozhodně nepovažujeme za samozřejmost. Charitě se v Česku daří i díky sociálním sítím a internetu. Má to ale i stinné stránky. Ochoty zneužívají lidé, kteří pomoc v realu nepotřebují, a přibývá jednotlivců i organizací, které charitou maskují byznysové projekty, případně kvůli neodbornému postupu je „pomoc“ neúčelná. Máloco

torpéduje CSR, jako když přijdou vynaložené peníze, úsilí a čas vniče. Proto jsme pro firmy vytvořili dvanáctero – nezávazný návod, který pomůže vyvarovat se častých chyb a naopak znásobit pozitivní efekty.

Ujasněte si, co chcete

Řekněte si, co od CSR chcete a očekáváte, stanovte si krátkodobé i dlouhodobé cíle a priority. Chcete zvýšit tržby a získat pozitivní PR? Ze zkušenosti víme, že když je toto základním smyslem vašich aktivit, nebude to fungovat. Lepší cesta je, když se rozhodnete pomáhat ostatním, protože je to zkrátka správné. Budete pak mít volné ruce i mysl a můžete se do projektu pustit naplno, s největším efektem pro příjemce pomoci nebo vybrané téma. Postupně a nenásilně se pak dostaví i pozitivní efekty pro fungování firmy, a to jak z pohledu firemní kultury, tak ze strany vnímání veřejnosti.

Spojte se s profesionály

Obzvlášť když je pro vás CSR novou oblastí, nebojte se obrátit na některou ze zavedených neziskových organizací. Řada z nich je připravena firmám poskytnout odborné poradenství a v podstatě připraví projekt na míru přesně pro vaši společnost a celým procesem vás provede, aby byl skutečně systémový, efektivní a vyhnuli jste se slepým uličkám. Výběru věnujte čas – projděte si dosavadní výsledky aktivit potenciální partnerské organizace. Tip vám dá třeba Asociace nestátních neziskových organizací ČR nebo Asociace veřejně prospěšných organizací ČR.

Ověřte si příjemce pomoci

Když pomůžete někomu, kdo pomoc minimálně ve zvolené podobě nepotřebuje, nebo ještě hůř, naletíte podvodníkovi, zásadně to poškodí smysluplnost vašich CSR aktivit i ochotu kolegů se

NADAČNÍ FOND POMOCI

Působí v oblasti dárcovství už 9 let, je financován svým zakladatelem, matematikem Karlem Janečkem. V roce 2020 spustil fond platformu znesnáze21, která umožňuje jednotlivcům i firmám zakládat jednoduše sbírky na podporu lidí v tíživé životní situaci nebo na podporu veřejně prospěšným organizacím. NFP si zakládá na důkladném ověřování příjemců pomoci i s využitím zkušených sociálních pracovníků, aby dárči měli jistotu, že jejich dary budou vynaloženy účelně. NFP je držitelem značky spolehlivosti udílenou Asociací veřejně prospěšných organizací.



Více informací na

www.nfpomoci.cz
a **www.znesnaze21.cz**



do nich zapojit. Proto důsledně ověřujte i příjemce vaší pomoci. V některých případech je přirozeně třeba zvolit citlivý přístup, ale chtějte doložit, že situace daného člověka či organizace skutečně vyžaduje pomoc. Nespoléhejte se jen na jeden zdroj informací – kontaktujte okolí či úřady. Ti, kdo pomoc opravdu potřebují, ochotně dodají potřebná potvrzení a komunikují, zatímco ti, kteří jen „zkouší štěstí“, často rychle odpadnou.

Peníze nejsou všechno

Charita je oblast, která dává velký prostor kreativitě. Pomocť lze, aniž byste z rozpočtu čerpali statisíce, nebo rovnou miliony. Stejně dobře se totiž může někomu hodit vaše know-how, schopnosti, produkty, služby nebo čas – to samozřejmě není zadarmo, ale v danou chvíli to může být efektivnější než finanční příspěvek. Dobře promyšlený projekt, který bude mít rozpočet v řádu desítek tisíců, má mnohdy větší efekt než nepřipravené aktivity za statisíce korun.

Ohlíďte si právní aspekty

Na dary se vztahuje daňová povinnost, i když se peníze sbírají třeba na transparentní účet. Na organizátora sbírky se nezřídkla obrátí úřady požadující odvedení 15procentní daně z darovaných peněz. A to i v situaci, kdy už jsou finance předané. Řešením je založení veřejné sbírky, na jejíž výtěžek se zdanění nevztahuje. Zabere to čas, je s tím spojená administrativa a poměrně přísná pravidla, ale je to nejtransparentnější a ekonomicky nejvýhodnější způsob. Vaše partnerská organizace vám s tím pomůže, nebo ještě lépe umožní konání vaší sbírky pod vlastní ohlášenou veřejnou sbírkou. Například Nadační fond pomoci má pražským magistrátem

schválenou veřejnou sbírku, díky které může zaštitit projektové sbírky pro právnické i fyzické osoby.

Inovujte a inspirujte se

Nebojte se vystoupit ze zažitých modelů a vydejte se na nové cesty. Také CSR strategie potřebuje čas od času vyhodnotit, a případně opráší, aby splnila vaše očekávání. Je přirozené, že vaše představy se mohou měnit v čase a je to tak správně. Máte pocit, že už roky podporujete jednu a tu samou organizaci a cítíte, že chcete víc? Nebojte se to změnit. Pomoc vás může bavit, naplňovat vás. Nemusí být nudnou povinností.

Zapojte zaměstnance

Dnes už je poměrně běžné, že firmy dávají svým zaměstnancům příležitost, aby sami navrhovali, kdo by se měl stát příjemcem firemní pomoci. Zapojení zaměstnanců může být ale podstatně větší. Některé firmy umožňují pracovníkům, aby se třeba jeden den v měsíci mohli věnovat čistě jen práci pro neziskové organizace. Mnozí korporátní manažeři oceňují, když do svého portfolia pro zpestření práce dostanou i vedení CSR projektů. Lze tak efektivně předcházet syndromu vyhoření ze stereotypní práce a efekt na firemní kulturu je v tomto ohledu mimořádný.

Podpořte aktivity jako vedení

Všichni zaměstnanci by měli vidět, že CSR projekty mají nejen formální, ale i praktickou podporu vedení. Management může třeba navštívit vybrané prostředky mezi zaměstnanci, nebo se může vedení přímo zapojit do konkrétní aktivity. Takové celofiremní akce pak slouží i jako přirozený teambuilding.

Zapojte veřejnost

Charitativní sbírka nebo CSR projekt nemusí zůstat za branami vaší firmy. Dejte o ní vědět veřejnosti a spojte síly. Efekt pomoci se násobí a firma tak buduje přirozeně i své vztahy s veřejností.

Využijte dlouhodobý efekt

Chtějte od charitativních aktivit víc než dobrý pocit z jednorázového poskytnutí daru, který poměrně rychle vyprchá. Rozprostřete projekt v čase. Chtějte zpětnou vazbu, jak vaše pomoc funguje, a sdílejte ji napříč firmou. Vaši partneři mohou připravit pro vaše zaměstnance přednášky, workshopy nebo je vezmou přímo do terénu, aby viděli výsledky aktivit. Zásadně tak posílíte firemní kulturu a lidé uvidí ve své práci ještě další smysl.

Podělte se o to, že pomáháte

Sdílejte i své charitativní úspěchy. Není to vychloubání. Když budete sdílet to, že pomáháte konkrétnímu projektu, zvýšíte jeho důvěryhodnost a pomůžete s propagací. Budete inspirovat další společnosti, které zatím kouzlo CSR nepoznaly. Když se k vám přidají další, opět násobíte efekt pomoci.

Nabízejte efektivní pomoc

Myslete na to, aby vaše pomoc měla reálný dopad. Je vždy lepší podpořit menší počet projektů s adekvátním objemem pomoci (časové, finanční), která reálně zlepší situaci příjemce, než podpořit velké množství projektů s nízkým objemem pomoci. ■

ČESTMÍR HORKÝ, ředitel Nadačního fondu pomoci

Budoucnost organizací

– budování vlastního kmene

K práci s lidmi patří neustálé hledání cest k vedení a fungování současných, ale i budoucích týmů. Jak se mění svět práce a člověka, přestávají nám stačit vyjeté koleje. Může být samoorganizace jednou z možností? Existují principy, které podporují efektivní fungování týmů a zároveň vytvářejí základ pro zavedení prvních kroků samořízení?



Foto: archiv autora

Zaměříme se na některé prvky a jejich využití ve všech typech týmů, které tu chtějí být i za dvacet let.

Změna mindsetu nutná

Již před pandemií odborníci očekávali, že dojde k pozvolným změnám. Důvodem je čtvrtá průmyslová revoluce. Chápejme to tak, že se lidská práce a společnost prováže s roboty. Proto se i její fungování, komunikace a rozhodování bude měnit. Očekává se, že organizace se pravděpodobně v příštích 15 letech změní více než za posledních 300 let. Přežijí pouze ti, kteří dokážou změnit myšlení. Trendem je vybudovat takové prostředí v organizacích, které se zaměřuje na člověka a jeho potenciál. Klíčovou otázkou je, jak přizpůsobit nové sociální prostředí, aby lidé mohli pracovat, naplno využít svůj potenciál a chodit do práce s chutí.

Jak nastavit prostředí zaměřené na člověka a jeho výkonnost?

Milióny let jsme žili v tlupách, nic na tom nezmění to, že máme iPhone. Nastavené programy v našich hlavách nás nutí k tomu, abychom opakovali vzorce, které existovaly po milióny let. A k nim patří i to, že člověk je součástí takové skupiny, firmy nebo organizace, kde se cítí dobře a bezpečně. Takové organizaci bude následně pomáhat

uskutečňovat její cíle. Pokud je v organizaci alfa samec, manažer nebo lídr, tak by se měl zajímat hlavně o to, co lidé potřebují a co chtějí. Pokud to zjistí, tak ví, jakou mají motivaci a chuť fungovat a pracovat.

A na co se tedy zaměřit? Klíčové jsou vztahy a jejich budování. Od nich se odvíjí způsob komunikace a spolupráce mezi členy týmů i mezi týmy navzájem. Dalším prvkem je projevovaný respekt k mojí osobě, určitá autonomie v rozhodování. Pokud dáme lidem větší volnost v tom, jak některé situace řešit, bude práce pro ně zajímavější, a navíc mohou přinést nové efektivní řešení. Také férovost, jak v jednání, tak v odměňování. A nakonec pocit bezpečí – cítím se lépe v tlupě, která má okolo své vesnice plot před divokými šelmami než otevřenou planinu. Funguje to například takto: Firma zaměstnancům řekne, že když budou nemocní, postará se o ně. To je ten ochranný plot.

Co přináší samoorganizace?

Pokud vezmeme hraniční extrémy fungování, tak na jedné straně stojí hierarchické systémy s vysokou mírou kontroly a na druhé straně jednotlivci, které nikdo neřídí. Samoorganizace mezi lidmi zjednodušeně znamená, že pokud se lidé ocitnou bez vedení, nemusí to vést k rozpadu skupiny, ale nějak si poradí sami – rozdělí si práci a postupují

společně, aby dosáhli cíle. Takové fungování známe z přírody. Samoorganizace stojí na pozitivní zpětné vazbě, která ukazuje úspěchy přístupu a motivuje k další činnosti.

Drtivá většina firem dnes funguje na základě managementu. To znamená, že manažeři řídí, kontrolují a vyhodnocují, a to se rozpadá v hierarchii odshora dolů. Ale problém je v tom, že lidé pak v takovém systému samostatně nemyslí. Udělají jen to, co se jim řekne, a sami nepřemýšlí o tom, co dělají a jak by se to mohlo zlepšit. Zodpovědnost za to má totiž stejně někdo jiný – jak za úspěchy, tak za neúspěchy. Lidská společnost je obrovsky složitá, proto není možné, aby jeden člověk, nejvyšší manažer, viděl všechny souvislosti, které se týkají komplexnosti toho systému. A právě proto je důležité rozprostřít zodpovědnost mezi lidi ve firmě, aby viděli, co je kde potřeba udělat. Díky tomu organizace může najít nový směr, být velmi inovativní a v době krize stabilnější.

Není však samozřejmostí, že samoorganizující se tým je automaticky efektivní. Nutné je stanovit jednotný cíl, který zkoordinuje snažení společným směrem. Ideálně skrze společně s lidmi nastavené vize a mise společnosti, které vznikají v diskusi. Díky tomu se s nimi všichni ztotožní a jdou stejným směrem. S tím se pojí i jasné zadání práce, aby mu každý rozuměl a věděl, proč a co má dělat. Dále se ukazuje, že není tak důležité, jaká je hierarchie nebo propojení, ale jak na sebe navazuje práce jednotlivých členů. Pokud se činnosti navzájem doplňují, umožňují tak zvládnout větší úkol, než kterého by byl jednotlivec schopen. Významnou roli má leadership. Ideální je, pokud se nám vyprofilují přirození lídři v týmech, ne dosazení manažeři, kteří mají nárok na řídicí pozici, protože jsou ve firmě dlouho.

Jak začít?

Úspěšná cesta je začít pomalu. Je potřeba osvětený lídr. Někdo, kdo pochopí, že zvolená cesta z dlouhodobého hlediska vede ke stabilitě. Takhle funguje příroda. Která buňka v ořešáku je důležitější než jiná? Potřebují se všechny navzájem. Ani jedna by bez té druhé nepřežila. Pokud to má člověk v hlavě srovnané, je prosociální, zajímá ho udržitelnost a chce společnost někam posunout, tak tahle cesta je pro něj. ■

JIŘÍ BRÉDA, WWW.MISEHERO.CZ

Globální lídr na poli 5G

Za více než polovinou všech 5G sítí
ve světě stojí Huawei.



Vstupte do digitální budoucnosti s tím nejsilnějším partnerem





Kdy jindy než teď. Audi now.

Pořídte si nyní **Audi Q4 e-tron**
na operativní leasing.

Q4

e-tron



Audi
Financial Services

Úvěr. Leasing. Pojištění. Mobilita.

12 999 Kč

měsíčně
bez DPH

ROS, a.s.

Poříčí 124/3, Brno

www.audi.cz/ros



**Kompletní
pojištění Audi
Platinum**



**Servis a záruka
vozu po celou
dobu financování**



**Atraktivní
paket
Gravity**



**Nulové
počáteční
investice**

Vzorový příklad operativního leasingu na vůz Audi Q4 e-tron 125 kW v ceně 1 235 300 Kč. Doba pronájmu 48 měsíců a nájezd 10 000 km ročně. Uvedená pravidelná měsíční splátka 12 999 Kč bez DPH. Tato nabídka platí pouze pro podnikatele. Splátka obsahuje záruční a pozáruční servis po celou dobu pronájmu vozidla, dále obsahuje povinné a havarijní pojištění s 10% spoluúčastí, pojištění vnějších skel do limitu 10 000 Kč a pojištění GAP. Tato indikativní nabídka není nabídkou ve smyslu § 1732 zákona č. 89/2012 Sb, občanského zákoníku, a jejím přijetím nevzniká mezi společnostmi ŠkoFIN s.r.o., a druhou stranou závazkový vztah. Hodnoty spotřeby paliva a emisí CO₂: 15,8-17,8 kWh/100 km, 0 g/km. Vyobrazený model je pouze ilustrativní