

Madam[®] BUSINESS

PROSPERITA

září 2025

Pravdy nelžou

Eva Brixi

Podvečer plný smrákání
A otisky myšlenek mezi větvemi
Barví se jak víno
Prostírají mi
Na stole hodovním
Tajné září
Prosvítá korunami
Na duši malý stín
Pravdy nelžou
Jen se tváří
Jak podivín
Více radosti než nostalgie k tomu
Roste ale z každého stromu
Zavírám dveře vlastního domu
Do kavárny mířím
S kamarádkou
Vyprávěná dobrodružství vítězí
Dnes nad pohádkou
Podzim se sklonil ke konci roku
Poslal mi přání
K svižnému kroku
Otevřel kalendář
A napsal pár slov
Slunce z rozervaného vesmíru
Začalo tisknout svoje řádky
Posvítalo si na dávné hádky
Mých tajných schránek uzamčených
Vzpomínkami na míru

Patricie Irlveková

**Mariánské Lázně
jsou na podzim nejkrásnější
rozhovor na stranách 10–11**

náš tip

Lahodná rodina Ovocňáku se rozrůstá o jablečná a hrušková povidla

Po úspěchu švestkových a višňových povidel, která si získala srdce (a spíše) mnoha milovníků tradičních chutí, představil Ovocňák dva nové členy ovocné rodiny: hrušková a jablečná povidla. V Ovocňáku věří, že v jednoduchosti a poctivosti se skrývá ta pravá chuť. Proto se i u výroby povidel řídí osvědčeným receptem našich babiček. Na jednu 380gramovou sklenici této neodolatelné dobroty spotřebují více než kilogram pečlivě vybraných jablek či hrušek. A to je vše. Žádné kompromisy, žádné zbytečnosti, žádný cukr.

(tz)



Činorodá šedesátnice přináší kombinaci zkušeností, životní nadhled a vysokou míru loajality

Jaké to je hledat si práci po padesátce? Nebo se v sedmdesáti rozhodnout pro brigádu pár dní v týdnu na zkrácený úvazek? Stojí firmy o takovou sílu? Mají co nabídnout? A naopak – dokážou dát lidé s dávkou zkušeností, leč v seniorském věku, zaměstnavateli to, co potřebuje? Za jakých okolností si hledá „práci pro zábavu“ žena, která přestala podnikat a teď se jí doma po věčném kolotoči života stýská? Jsou to otázky, k jejichž řešení a nalézání odpovědí vybízí současný trh práce. Je nad vši pochybnost jisté, že zájemci nad 50+ budou brzy žádanými a celospolečensky oceňovanými jedinci, kteří seberealizaci najdou. Ať jsou finančně zajištěni, nebo ne, potřebují překlenout samotu, nebo se znova vrátit do „víru dění“. Česká ekonomika se bez nich zkrátka neobejde. A sehnat „místo“ už nebude tak obtížné jako v současnosti. Souhlasí s tím Jitka Kouba, ředitelka marketingu společnosti Grafton Recruitment, která komentovala současnou situaci a přidala nejnovější data výzkumu:

V jakých oborech nacházejí v České republice senioři uplatnění?

Dá se říct, že všude tam, kde není potřeba vysoká fyzická zátěž. Stále častěji jde i o mezinárodní společnosti, které v souladu se svými ESG cíli podporují rozmanitost v týmech, a to včetně rozmanitosti věkové. Z našich průzkumů vyplývá, že zaměstnance ve věku 50+ aktivně nabírá plných 82 % firem.

Analýzy a průzkumy ukazují, že generace 50+ vnáší do týmů pocit stability, rozvážnosti, klid, vyváženost. Už to nejsou divoci, sebestřední jedinci na začátku kariéry, ale moudří lidé s velkým know-how, které se hodí za jakékoli situace. Je to tak?

Ano, podobné závěry vycházejí i z našich průzkumů. Zaměstnanci ve věku 50 a více let jsou stále častěji vnímáni nejen jako zdroj odborného know-how, ale také jako stabilizační prvek týmů s přirozenou schopností vést mladší kolegy a podporovat kulturu sdílení. Oceňováni jsou i pro svou pragmatickou povahu, schopnost zachovat klid v krizových situacích, nízkou fluktuaci a dlouhodobé uvažování. Jednoduše řečeno, mají nadhled, který mladší musí získat až lety.

Přesto ale starší zájemci o práci vybírají zaměstnání dost obtížně, firmy je nemohou nutit do fyzicky namáhavých profesí, ne vždy je ze strany uchazečů chuť se rekvalifikovat nebo dělat něco jiného, než nač byli zvyklí. Na druhé straně ale nejsou tak digitálně negramotní, jak o nich mnozí smýšlí. Jaké poznatky má Grafton?

Ano, je to tak. Přestože firmy deklarují větší otevřenost vůči starším generacím uchazečů, hledání práce pro ně stále úplně jednoduché není. Z našich dat vyplývá, že jen 43 % respondentů z generace X a 51 % z generace Boomers označilo hledání zaměstnání za snadné či spíše snadné. A tento výsledek ukazuje, že starší uchazeči bohužel stále narážejí na předsudky – například že nejsou dostatečně flexibilní, nezvládají moderní technologie nebo že jejich časové horizonty jsou krátké kvůli blížícímu se důchodu. Tyto předsudky lze ale snadno vyvrátit. Z našeho průzkumu například vyplynulo, že lidé 50+ jsou často otevřenější změnám, než se obecně předpokládá – pokud jim dává smysl cíl a mají mož-



Jitka Kouba

Před patnácti lety o starší zaměstnance skoro nikdo nestál, dnes je tomu naopak. Co vede moudré zaměstnavatele k tomu, aby dali šanci těm zkušenějším, třeba i důchodcům?

Je to v první řadě situace na trhu práce. Nedoostatek uchazečů nutí zaměstnavatele rozhlížet

se i po dříve opomíjených skupinách, jako jsou například čerství absolventi škol, generace 50+ nebo rodiče (v případě České republiky především matky) po rodičovské dovolené. Nejde však jen o nutnost, ale i o strategické rozhodnutí. Starší pracovníci přinášejí do týmů stabilitu, zkušenosti, a často i klíčové kompetence pro zvládání změn.

nost se do změn aktivně zapojit, pak to rádi udělají. A to i pokud jde o přechod na nové technologie. Vždyť za svou praxi takových změn už zažili mnoho. Je potřeba si uvědomit, že dnešní čerství padesátníci se narodili v analogové době, kde se telefonovalo z pevné linky. V té době taky vystudovali a své diplomky napsali bez internetu, bez Google nápovědy, bez ChatGPT.

Jako děti jezdili autem bez pásů a bez autoseďadeček. Do práce nastoupili v době, kdy byl největší technologickou vychytávkou fax. Zvládli přechod z psacích strojů na počítače, pamatují, jak se internet „vytácel“ a modem pískal. Uměli nastavit videopřehrávač, vypálit CD, přežili éru diskmanů i mp3 přehrávačů, naučili se fotit digitálním foťákem, používat navigaci, přejít z klasických telefonů na chytré. Dnes nakupují online, používají mobilní bankovníctví, učí se AI nástroje, žijí v cirkulární ekonomice a často řídí elektromobil, na který si sami vydělali. Takže je to technologicky nejvíce pokročilá generace na našem trhu.

Co v nových příležitostech hledají příslušníci „moudrých“? Chtějí být hlavně mezi lidmi, potřebují se stále seberealizovat, nebo zvažují možnost vydělat si těsně před důchodem či k penzi?

Spíš bych se na zájem starších generací o nové pracovní příležitosti podívala jinak. Čas odejít do důchodu se postupně prodlužuje a řada lidí zkrátka musí pracovat i ve vyšším věku než dříve. Často mají ještě studující děti, ale zároveň mají staré rodiče, kteří nyní také potřebují jejich pozornost. Názor, že kandidáti ve věku 50+ brzy odejdou do důchodu, a tudíž se firmám „nevyplatí“, je tak stále méně relevantní. Řada lidí z této věkové skupiny tak má před sebou ještě 10–15 let aktivního pracovního života. Zatímco mladší zaměstnanci mění práci častěji, starší uchazeči obvykle hledají dlouhodobé a stabilní uplatnění. Zaměstnavatelé by se proto neměli ptát „Jak dlouho u nás zůstane?“, ale spíše „Jakou hodnotu může v čase přinést?“

Mnoho skorodůchodců si také nechce připsat, že by měli patřit do starého železa, touží být užiteční, ještě něco dokázat. Ovlivňuje to i jejich psychickou pohodu, zdraví. Jak je na tento faktor celospolečensky nahlíženo? Bere to někdo v úvahu?

Psychické zdraví je stále více skloňováno na přích věkovými skupinami. Mladší generace jsou dokonce ještě zranitelnější než ty starší, které si za svou kariéru vybudovaly větší psychickou odolnost. Firmy na to reagují tím, že zavádí nejrůznější programy na podporu mentálního zdraví, praxe však ukazuje, že za-

Zaměstnanci ve věku 50 a více let jsou stále častěji vnímáni nejen jako zdroj odborného know-how, ale také jako stabilizační prvek týmů s přirozenou schopností vést mladší kolegy a podporovat kulturu sdílení.

mentálních problémů, a v tomto ohledu se celospolečensky udělal opravdu velký kus práce.

Máte data o tom, zda chtějí „přesluhovat“ spíše postarší ženy, nebo muži? A o koho je případně větší zájem? O ženský element, nebo o ten mužský?

Tato data bohužel neevidujeme. Spíš vnímáme větší zájem starších generací o zkrácené úvazky.

Dokázala byste charakterizovat čínorodou šedesátníci, ideál, který může být pro zaměstnavatele značným přínosem?

Zkusím! Čínorodá šedesátnice často přináší kombinaci zkušeností, životní nadhled a vysokou míru loajality. Mívá velmi dobrou pracovní morálku, je spolehlivá a schopná efektivně řešit problémy díky dlouholetým zkušenostem. Má dospělé děti, které nevyžadují její přítomnost, když marodí, ale na druhou stranu ještě není babičkou. Často je silná i v mezilidské komunikaci, což pomáhá při mentorování mladších kolegů. Ideální kandidátka v tomto věku má chuť učit se novým věcem, adaptovat se na technologické změny a zároveň přináší

městnanci o ně příliš nestojí. Nechtějí tento typ problémů řešit v rámci zaměstnání. Důležitá je ale diskuse a destigmatizace

stabilitu do týmu. Je finančně nezávislá, hypotéku má splacenou, může si dovolit pracovat „pro radost“.

Určitě by mnohé z nich motivovaly povzbudivější podmínky, třeba ještě nižší a jednodušší daně, větší volnost práce na DPP nebo DPČ, úvazek na tři dny v týdnu. Jsou tomu firmy nakloněny? Legislativa zatím moc ne...

V posledních letech vidíme, že firmy jsou flexibilním formám spolupráce otevřenější, zejména pokud jim to umožňuje získat kvalifikované a zkušené zaměstnance, kteří nechtějí nebo nemohou pracovat na plný úvazek.

Podmínky zaměstnávání se za 30 let od těch dnešních budou velmi lišit. Jaké vize převládají?

Lze očekávat, že pracovní trh bude ještě flexibilnější a více propojený s technologií. Pravděpodobně se rozšíří využívání umělé inteligence a automatizace v rutinních činnostech. Zároveň poroste důraz na celoživotní vzdělávání – lidé budou během své kariéry měnit profesní zaměření několikrát. Role zaměstnavatelů se posune více do roviny partnerů, kteří zaměstnancům pomáhají rozvíjet dovednosti a udržovat pracovní i osobní rovnováhu.

za odpovědi poděkovala Eva Brixí





Uklízeční okamžiky

Když je mi ouvej, mám potřebu vyčistit hlavu i srdce, začnu uklízet. Odstraňovat haldy papírů, nejrůznějších poznámek, zaprášených zápisníků. Vyhazuji nepišící propisky, nicneříkající dárkové předměty, které z úcty k dárcům shromažďuji déle, než je nutné (taky je mi líto zničit to, co bylo už jednou vyrobeno). Zadělám na buchtu, i když to vůbec nebylo v plánu. Prostě dělám to, co cítím, že daná chvíle potřebuje, byť rozum velí jinak. Vyhazuji vzpomínky, stres, nostalgii oknem. Přesto, že bych měla napsat příspěvek na blog nebo koupit konečně šaty, které si vezmu na svatbu dcery. Neřeším priority, ale zacházím s pocity, s okamžikem dne. Mám to ráda.

Eva Brixí, šéfredaktorka



Tip Grady

Genialita empatie

Judith Orloff



Zjistěte, jak pracovat se svou citovou stránkou, jak uklidnit nervový systém a přestat absorbovat emoce druhých. Díky tomuto praktickému průvodci najdete harmonii mezi srdcem a myslí, posílíte empatii vůči sobě samým a zbavíte se starých traumat. Naučíte se naslouchat, zdravě nastavovat hranice a chránit se před přetížením či vyhořením.

partneři www.madambusiness.cz

hlavní partner:



partneři:



Prosperita Madam Business

vychází jako příloha časopisu Prosperita, ročník 19, září 2025

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

Šéfredaktorka:

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

Redakční tým:

Bc. Kateřina Šimková, Dana Halušková

Šéfredaktor www.madambusiness.cz:

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

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

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

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

Placené textové materiály jsou označené grafickým symbolem

www.madambusiness.cz

Internetový marketing: Media Know, www.mediaknow.net

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

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



Co oceňujete na chování muže v roli šéfa?

Lenka Martinová

C Automobil Import s.r.o.
marketingová ředitelka

Za těch 24 let u značky jsem zažila několik ředitelů francouzské národnosti a po přerodu firmy české národnosti. Obecně u nich oceňuji, když mají vizi a pro tuto svou vizi dokážou nadchnout své týmy. Když stanoví cíl, finální stav, a nechají svobodu v tom, jak k požadovanému výsledku dojít. Nedávají rozkazy, nechávají prostor pro vlastní iniciativu. Mám to štěstí pracovat u mezinárodní firmy, a oceňuji tak i nastavenou vhodnou úroveň chování. Potřebuji i nabízím respekt, spolupráci, ochotu vyjít vstříc.



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

Ing. Alan Vápeníček, CSc.

vzdělávací a poradenská společnost
DTO CZ, s.r.o.
jednatel

Upřímně? Všechno jí sluší, když se v tom cítí dobře. Ať si klidně přijde v tepláčkách nebo džínách; pokud přinese řešení, ne problémy, nadhled nebo nápad – je rozhodnuto. Správný outfit má opodstatnění tam, kam patří. To je business „módní policie“. Za mě charisma sluší nejvíce – v práci i doma.



Informace do kabelky

Ajala má mléčnou čokoládu s limetkou

V červenci se slaví Den mléčné čokolády a brněnská čokoládovna Ajala k této příležitosti přišla s novinkou, která osvěží každé léto – mléčnou čokoládou Limetka. Nová varianta tak obohacuje edici mléčných čokolád, která vznikla teprve loni při příležitosti desátého výročí založení Ajaly. Nejnovější přírůstek do mléčné řady přináší chuť léta v každém kousku. Tentokrát jemnou mléčnou čokoládu doplňuje netradičně chuť citrusů. Formou esenciálního oleje z limetek dodala Ajala do čokolády svěží kyselost v chuti i vůni, a jakmile na jazyku trochu odezní, dostaví se překvapení v podobě mořské soli, která zdůrazňuje sladkost čokolády. Že citrus v čokoládě zní zvláštně? Ajala se svojí první „citrusovou“ Květy a pomeranče získala ocenění v několika mezinárodních soutěžích, včetně Great Taste, což jsou světové gastronomické Oscary, takže věřte, že v Ajale to s citrusy prostě umějí.

Všechny mléčné čokolády vyrábí Ajala z výběrových kakaových bobů a sušeného plnotučného biomléka z rakouských Alp. Nic víc. Díky tomu v nich najdete čistou chuť, nutriční hodnotu a můžete jíst s čistým svědomím – Ajala boby vykupuje přímo od pěstitelů za spravedlivé ceny a vybírá si pouze ty, které vyrostly v souladu s přírodou, a nikoliv na místě vykáčených deštných lešů.

(tz)





Kolekce ložního prádla s motivy rozkvetlé louky a vzácných ptáků z milovické rezervace

Pestré luční květiny nebo vzácný pták vlha pestrá z milovické rezervace velkých kopytníků inspirovali náchodskou společnost DARRÉ, která vyrábí například ložní povlečení, k vytvoření speciální kolekce s motivy České krajiny.

„U nás v DARRÉ věříme, že velmi důležitou součástí každé firmy by měla být snaha zlepšovat život okolo nás. Jsme velice vděční, že se naši firmě daří a že máme spoustu skvělých zákazníků, a proto aktivně hledáme příležitosti, jak bychom to mohli na oplátku vrátet. Poslední novinkou, kterou jsme se rozhodli podpořit, je projekt Česká krajina.

Když jsme o něm poprvé slyšeli, ihned jsme se chtěli stát jeho součástí,“ vysvětlil Aleš Kuchař, majitel společnosti DARRÉ. Firma podpořila rezervaci částkou 50 000 Kč, a navíc ji krásy rezervace inspirovaly k vytvoření kolekce povlečení a dalších bytových doplňků. „Chtěli jsme poskytnout možnost zapojit se do projektu i zákazníkům našeho e-shopu. Uvedli jsme proto do života digitální produkt, na jehož základě mohou podpořit konkrétní kroky k ochraně přírody a pokračování projektu, který vrací rovnováhu, život a krásu do naší přírody. Mohou si zvolit libovolnou částku, která v celé výši poputuje na projekt Česká krajina. Navíc obdrží certifikát o finančním daru,“ navázala na slova majitele Kristýna Kuchařová, jeho dcera, která spolu s ním firmu vede. Kromě povlečení firma vytvořila také povlaky na polštáře a keramické hrnky s motivy unikátní přírodní rezervace. „Výrobky inspirované jedinečnou přírodou rezervace velkých kopytníků jsou nesmírně vkusné a krásné. Jsme moc rádi, že výtvarníky nyní může



inspirovat místo, které bylo ještě před několika lety beznadějně zarostlé plevelem a plné černých skládek,“ ocenil Dalibor Dostál, ředitel ochranné společnosti Česká krajina, která milovickou rezervaci založila v roce 2015 ve spolupráci s vědci.

DARRÉ je rodinná Česká firma z Náchodska, jejíž filozofie se řídí udržitelností. „Tak jako v historii existovala řemeslná čest, i naše rodina chce pokračovat v tradici a vyrábět jen to

nejkvalitnější. S vědomím vytvářet kvalitu, která dlouho vydrží, se snažíme minimalizovat ekologickou zátěž na naší planetě. Vždyť našim babičkám vydrželo povlečení celou generaci. Rádi jdeme proti konzumu společnosti, eliminujeme při výrobě vše, co neprospívá přírodě,“ podotkl Aleš Kuchař.

Ochranářská společnost Česká krajina na projektech spojených s ochranou přírody spolupracuje s experty z Biologického centra Akademie věd České republiky, Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, Univerzity Karlovy v Praze, Ústavu biologie obratlovců Akademie věd České republiky, Botanické zahrady hlavního města Prahy, Zoo Liberec, České zemědělské univerzity v Praze, Mendelovy univerzity v Brně, Masarykovy univerzity v Brně a dalších odborných institucí.

Na podporu projektů ochrany přírody může veřejnost přispět prostřednictvím portálu pomahamekrajine.cz.

(tz)

Po bramborách se netloustne



Kouzlo pečených brambor v dohasínajícím ohníčku v podvečer, bramborový salát o Štědrém dni, bramborák s hrnkem horkého čaje v zimě jako pochoutka všech pochoutek nebo bramborová bábovka, která překvapí svou vláčností. Jen zlomek toho, co se z brambor dá vytvořit. Brambory by měly

být oslavou našeho jídelníčku, neboť jsou hodny obdivu. Dá se z nich připravit, nač si jen vzpomenete. Aby se na náš stůl dostaly v prvotřídní kvalitě a rozmanitosti, o to se stará například firma Medipo Agras H.B., spol. s r.o. Je to česká rodinná firma, která se nezabývá pouze jejich pěstováním, ale také množením, prodejem sadby i konzumních brambor, a následně i jejich balením pro další distribuci koncovým zákazníkům.



Ing. Zuzana Havlíčková

Zaměstnanci provádějí také poradenskou činnost pěstitelům a stále se rozvíjí i technologie a výběr nových odrůd pro budoucnost, které jsou odolnější proti chorobám i výkyvům počasí. Mezi nejúspěšnější odrůdy patří Colomba – velmi raná, pěstitelsky jednoduchá a vzhledná, dále Sunita, také pěstitelsky nenáročná odrůda vhodná i pro dlouhodobé skladování. Z novinek je to třeba Libra, Camelia, Lea nebo Gaya. Ve jmenované společnosti působí Ing. Zuzana Havlíčková, odbornice, která se o brambory a vše dobré, co je s nimi spojené, zajímala už při studiu na vysoké škole. Tam i v praxi samotné získala mnoho zkušeností a poznatků. O některé informace se s námi ráda rozdělila:

Studium brambor pro výživu člověka se zabýváte již delší dobu. K jakým poznatkům jste se dobrala?

Brambory jsou nejen tradiční, ale i nutričně velmi hodnotná potravin. Obsahují komplex-

ní sacharidy, kvalitní bílkoviny a cennou vlákninu. Navíc mají vysoký podíl vitamínu C, skupiny B a řadu minerálních látek, zejména draslík, hořčík a železo. Potvrdilo se, že při správné přípravě jsou hodnotnou součástí zdravého a vyváženého jídelníčku i při redukčních dietách.

Češi sice v posledních letech konzumují daleko více rýže nebo těstovin, ale bez brambor by si málokdo z nás dokázal talíř představit. Je to tak?

Ano, brambory jsou stále hluboko zakořeněné v české kuchyni. I když se jídelníček modernizuje a přibývá inspirace z cizích

zemí, většina lidí si bez brambor tradiční oběd nebo večeři skutečně neumí představit. Brambory navíc umožňují širokou škálu úprav, od nejjednodušších až po gurmánské speciality.

Český bramborářský svaz tvrdí, že je brambora vlastně superpotravinou a vitamínovou bombou, v níž se nachází také mnoho významných minerálů. Vy jste to potvrdila...

Určitě ano. Brambory patří k potravinám, které mají vzhledem ke své kalorické hodnotě mimořádně bohaté nutriční složení. Zásadní je obsah vitamínu C – brambory mohou pokrýt asi třetinu denní potřeby. Důležitý je také vysoký obsah draslíku, který prospívá srdci a krevnímu tlaku. Dále obsahují široké spektrum antioxidantních látek, které podporují imunitní systém.

Mají rovněž poměrně nízký glykemický index, ale jen ty vařené ve slupce a studené. Nejhůř z tohoto hlediska na tom jsou brambory pečené v troubě. Je to skutečně velký rozdíl?

Ano, rozdíl tam skutečně je. Způsob přípravy brambor ovlivňuje glykemický index. Pokud se brambory vaří ve slupce, a poté nechají vychladnout, část škrobu se přemění na tzv. rezistentní škrob, který se chová podobně jako vláknina a zpomaluje vstřebávání cukrů. Naopak pečené nebo smažené brambory mají glykemický index mnohem vyšší, takže hladina cukru v krvi po jejich konzumaci stoupá rychleji. Proto se doporučuje při zdravém stravování dávat přednost bramborám vařeným, ideálně právě ve slupce.

Jak se v tom mumraji informací máme orientovat? Ten, kdo chce zhubnout, má jíst jen vařené brambory, nesolené, nemaštěné a studené, a těšit se, jak mu to zlepší kondici?

Brambory jsou výborný základ, ale záleží na celkovém složení jídelníčku. Nemusíme se omezovat jen na studené brambory. Ale je pravdou, že obyčejné vařené brambory ve

slupce mají nejlepší nutriční složení. Důležité je nepřidávat zbytečně hodně tuku a soli, ale tomu je tak u všech potravin. Pokud jsou brambory součástí vyváženého jídla s bílkovinou a zeleninou, fungují velmi dobře při redukci váhy.

Ano, brambory jsou stále hluboko zakořeněné v české kuchyni. I když se jídelníček modernizuje a přibývá inspirace z cizích zemí, většina lidí si bez brambor tradiční oběd nebo večeři skutečně neumí představit.

Přesto si stále dost lidí myslí, že se po bramborách tloustne...

To je jeden z nejrozšířenějších mýtů. Brambory samy o sobě mají nízkou energetickou hodnotu – 100 g vařených brambor má zhruba jen 77 kcal, a navíc mají schopnost velmi dobře zasytit organismus. Problém je spíše v tom, s čím je jíme. Pokud si dáme brambory smažené, zalité máslem nebo ke smaženému řízku, pak už se kalorie rychle nasčítají. Např. smažené hranolky obsahují již 280 kcal ve 100 g.

Kolik kilogramů brambor spořádá český strážník za rok? Je to málo, nebo hodně?

V posledních letech je to kolem 68 kg na osobu a rok. To je méně než před dvaceti či třiceti lety, kdy spotřeba přesahovala 80 kg. Ve srovnání s jinými evropskými zeměmi jsme pořád v průměru, ale trend ukazuje, že vedle brambor postupně lidé konzumují i nové přílohy, které třeba před těmi dvaceti lety nebyly na trhu dostupné.

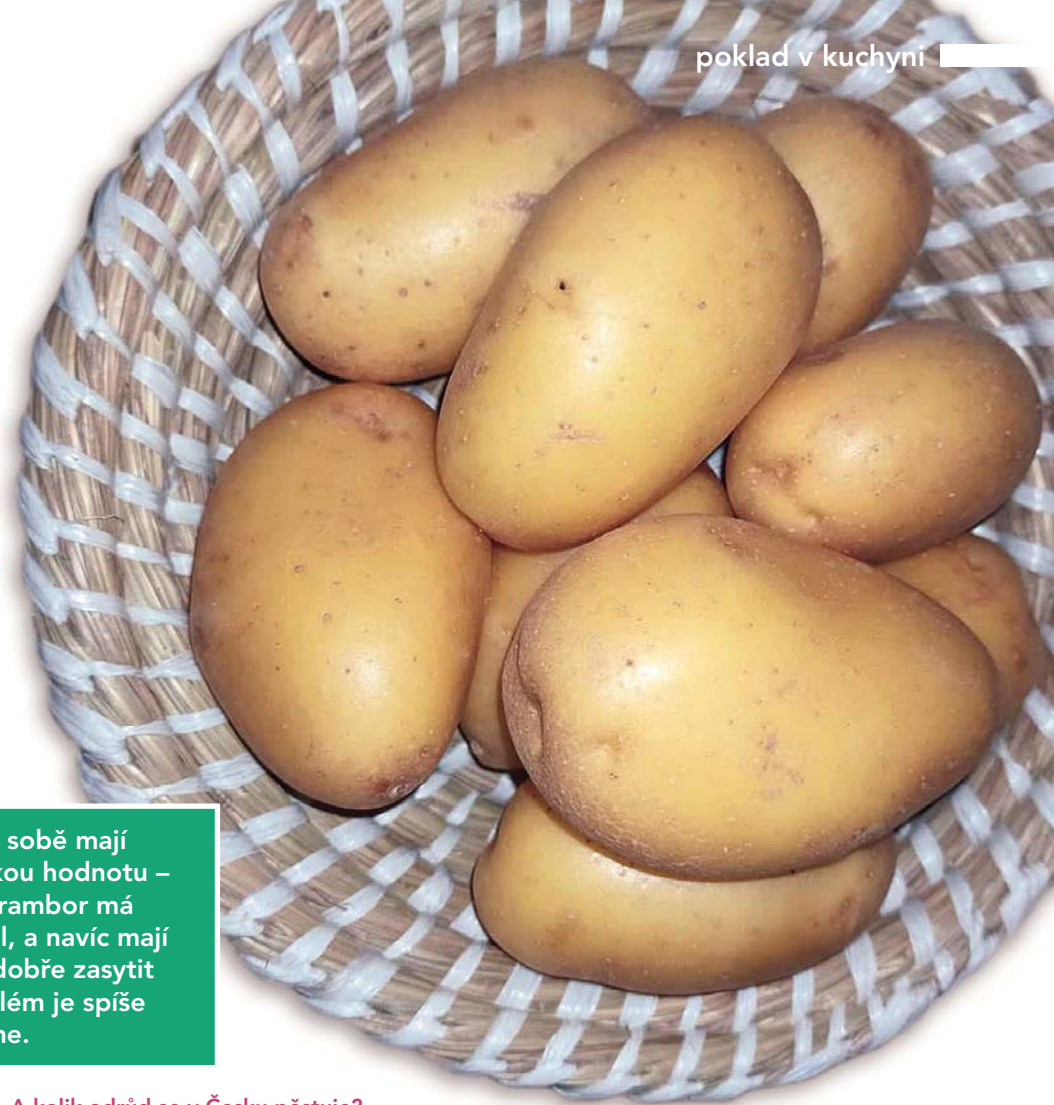
Při jednom z vašich průzkumů se ukázalo, že z brambor milují Češi nejvíce bramborovou kaši a bramborové placky. To je docela překvapivé, řekla bych, že to budou třeba bramboráky nebo bramborový salát...

I nás ten výsledek trochu překvapil. Kaše a placky jsou ale jídla spojená s domácím vařením, nostalgií a dětstvím. Zatímco bramborový salát je spíše sváteční záležitost, kaši si lidé dopřávají častěji a mají ji pravděpodobně spojenou s pohodlím a domovem.

Máte sečteno, kolik pokrmů z této univerzální potraviny lze připravit?

Odhady říkají, že několik set, možná i tisíc. Od polévek přes přílohy, saláty, hlavní jídla až po sladké moučníky. Brambory jsou skutečně univerzální – využívají se v kuchyních po celém světě, od evropských knedlíků až po jihoamerické speciality.

Brambory samy o sobě mají nízkou energetickou hodnotu – 100 g vařených brambor má zhruba jen 77 kcal, a navíc mají schopnost velmi dobře zasytit organismus. Problém je spíše v tom, s čím je jíme.



A kolik odrůd se v Česku pěstuje?

Ročně se u nás pěstuje přibližně 180 odrůd. V praxi jich na větší ploše napočítáte kolem dvaceti až třiceti, ale pestrost je velká – od raných po pozdní, varného typu A, B, C se žlutou i červenou slupkou. Vedle konzumních odrůd jsou to také odrůdy pro výrobu chipsů, hranolek a škrobu.

Jaké brambory si zákazník přeje? Stejně velké hlízy, s tenkou a lesklou slupkou, velké, malé, žluté víc než světlé, co je ukazatelem k tomu, aby si je rád koupil v supermarketu?

Zákazníci oceňují především vzhled a kvalitu. Chtějí brambory čisté, bez poškození a klíčků, ideálně stejnoměrné velikosti, aby se dobře

připravovaly. Velkou roli hraje i varný typ – lidé si postupně zvykají číst označení A, B, C a vybírat podle toho, co chtějí vařit. Žlutomasé brambory mají u nás největší oblibu.

A jak je to ve vašem případě – chutnají vám brambory? Jak je nejradyji upravujete?

Ano, chutnají mi velmi. Sama ráda zkouším recepty z různých zemí, například bych doporučila vídeňský nebo bavorský bramborový salát, které jsou lehčí než klasický český bramborový salát. Nejčastěji však připravuji brambory na loupáčku jako rychlou a zdravou přílohu.

za odpovědi poděkovala Eva Bixi



Zaměstnanec není číslo v evidenci

Rozhodli jste se změnit profesní působišť? Máte důvod hledat něco nového, kde se naučíte to, o čem dlouho sníte? Rádi byste si vyzkoušeli odpovědnost za velký tým lidí, vedli ho, a firmu, do níž nastoupíte, s chutí cizelovali k ještě lepším výsledkům? Nebo jste v roli HR šéfa a máte starosti plnou hlavu, protože se nedaří získat specialisty v technických profesích, a ani o pozice obchodních zástupců není ze strany uchazečů o zaměstnání zájem? V pátrání po tom, proč se věci dějí tak, a ne jinak, možná pomůže přechist si rozhovor s Elenou Milfortovou, HR manažerkou české rodinné společnosti AG Foods, která je českým lídrem v oblasti distribuce a výroby nápojových a stravovacích produktů a nápojových směsí.



Elena Milfortová

Co dnes zaměstnanci potřebují? Vlídnost, pochopení, pevné vedení?

Jak kdo, jak kdy, jak kde. To asi nejde generalizovat. Třeba pevné vedení více potřebujete v krizi, respektující a podporující zase jindy. Jiný styl používáte při tvůrčí práci, jiný v provozu u výrobní linky. To, co považují jako společné pro všechny, je potřeba být vnímán jako člověk, unikátní osobnost se specifickými vlastnostmi, ne jako číslo v evidenci. Vědomí, že na mé práci záleží, má smysl, je adekvátně ohodnocená, a můžu ji vykonávat bez zbytečných překážek tak, aby ladila s mým osobním životem.

Myslíte, že si svých zaměstnavatelů váží?

To je opět individuální. Někteří ano a velmi, jiní považují řadu věcí za samozřejmé, dalším se zase nezavděčí nikdo. Obvykle to záleží na konkrétní životní zkušenosti, jakou člověk má a jestli jeho osobní hodnoty ladí s těmi firemními. Což je normální a přirozené. Čeho si li-

dé váží, a čeho ne, mě zajímá. Mimo našich stávajících zaměstnanců samozřejmě hovořím s řadou uchazečů o zaměstnání, kteří k nám přicházejí z jiných firem, a sama jsem také leccos zažila, takže vstupů z této oblasti mám hodně. U nás je například vyrovnané zastoupení žen a mužů na všech úrovních, umožňujeme zkrácené úvazky a flexibilní pracovní dobu, včetně home office, dle potřeby všude, kde to lze s ohledem na provoz realizovat. Provozujeme vlastní chráněnou dílnu. Napříč firmou máme zaměstnance všech věkových kategorií. Věřím, že právě to, že respektujeme všechny kolegy, i ty, kteří se jinde mohli setkat s diskriminací nebo odmítnutím nesouvisejícím s výkonem práce, nám přináší respekt od nich k nám jako zaměstnavatelů.

Nejsou až příliš opečovávaní? Nechtěli by toho nadměru?

Někdy se to tak může zdát. Ale je to relativní. Vztah zaměstnanec vs. zaměstnavatel je busi-

ness. Lidé nabízejí svůj čas, know-how a energii a firmy nabízejí protihodnotu. Pokud o něco hodně stojíte, musíte být ochotní za to hodně nabídnout. Firma nabízí peníze, prostředí, přístup, péči v různých kombinacích a kvalitách. Pro někoho má největší hodnotu odměna, pro jiného zase přístup. Lidé půjdou přirozeně tam, kde se jejich poptávka střetne s nabídkou. A naopak se jim může přihodit, že firma, která hodně nabízí, nebude poptávat zaměstnance s nedostatečným výkonem.

Vaše společnost se o zaměstnance tedy stará příkladně. V čem je tento přístup jiný, než je běžné?

Osobně mi záleží na tom, abychom umožňovali rovné příležitosti. Ne proto, že je to někde napsáno nebo někdo stanovil kvótu. Ale proto, že je to přirozené. Lidé nejsou stejní, nelze zaměnit „kus za kus“, a to je dobře. Každý věk, každý typ osobnosti a každý životní příběh má své silné a slabé stránky. Když budete mít jen homogenní skupinu, efekt nebude takový, jako když se budou členové vzájemně doplňovat a dáte jim podmínky, aby využili svůj potenciál.

Jak se díváte na zaměstnávání lidí v důchodovém věku? Mohou pro vás být ještě užiteční?

Ale samozřejmě že ano. Máme u nás zaměstnance, kteří jsou už v důchodovém věku a chtějí dál pracovat. Pokud se po zdravotní stránce cítí dobře, není žádný důvod, proč by nemohli pokračovat. Zvládnání moderních technologií může být výzva, ale zdaleka ne taková, jak se často prezentuje v médiích. Je to více o mentálním nastavení každého člověka než o věku. Pokud se učit chcete, zvládnete nové aplikace i v 70, pokud jste proti, máte problém klidně v 50.

Jiná situace je v dělnických profesích, kde logicky není možné očekávat stejnou fyzickou zdatnost, tam jako cestu do budoucna vidím postupnou automatizaci a robotizaci tak, aby se lidé z manuálních dělníků posouvali k obsluze zařízení, kde mohou využít své dlouholeté zkušenosti a nebudou tolik zatíženi. Demografická křivka je neúprosná a bez zvládnutého zaměstnávání starších pracovníků se brzy neobejde žádná firma u nás.

Maminky s malými dětmi to nemají jednoduché, vycházejí jim vstříc, například flexibilní pracovní dobou?

Ano, je to u nás velké téma. Sama jsem máma dnes už staršího dítěte, takže touto zkušeností jsem si prošla navíc jako samozivitelka. Rodiče malých dětí máme napříč celou firmou. Kromě zkrácených úvazků a flexibilní pracovní doby v administrativě to má třeba i po-

dobu toho, že se snažíme neplánovat meetingy před devátou ráno nebo po třetí hodině odpoledne apod. Na všechny naše děti také myslíme na Velikonoce, Mikuláše nebo Den dětí, kdy pro ně máme vždy připraveného něco dobrého.

Získat dobrého parťáka do týmu není v současnosti samozřejmostí. Podle čeho vybíráte kolegy do managementu? Dáte vy osobně také na intuici?

Je to tak. Někdy je to opravdu náročné. Když obsazujeme pozici, management nevyjímaje, vždy nejprve řešíme možnost, zda máme interního kandidáta. V rámci pravidelných hodnocení se všemi zaměstnanci probíráme jejich ambice k růstu či posunu v rámci firmy a jejich potenciál. Chceme vědět o talentech, které máme. Vybíráme tedy vždy podle požadavků pozice na odbornost, ale i podle osobnostního nastavení, které je v managementu zásadní. Dovednosti se dají doučit, s povahou se hýbe těžko. Na intuici určitě dám. Není to žádná magie, spíš vám podvědomí nebo životní zkušenost napovídá něco, co v tu chvíli třeba jen neumíte racionalizovat. Pokud z někoho nemám dobrý pocit, přestože by měl být podle všeho ideální kandidát, vždy si vyžádám další názor.

Na trhu práce se nedostává techniků, obchodníků, dělnických profesí, řidičů... Co napovídají vaše zkušenosti při jejich shánění?

S tímto tvrzením nemohu než souhlasit. Máme více provozů, takže vnímám určité regionální rozdíly, ale obecně také pocítujeme v této oblasti nedostatek kvalitních uchazečů.

Každý věk, každý typ osobnosti a každý životní příběh má své silné a slabé stránky. Když budete mít jen homogenní skupinu, efekt nebude takový, jako když se budou členové vzájemně doplňovat a dáte jim podmínky, aby využili svůj potenciál.

V zásadě se firmy spíše o tyto profese přetahují, než že by bylo nějaké množství volných lidí na trhu.

Máte výsledováno, jaké požadavky jsou pro zájemce o změnu zaměstnavatele prvořadé?

Záleží na pozici. Trochu jiné požadavky mají lidé ve výrobě oproti administrativě. V nejnižší příjmové skupině je hybatelem změny i malý rozdíl

v odměňování. U kvalifikovaných pozic je to mnohem častěji pracovní prostředí – klima na pracovišti, kolektiv, osobní rozvoj a vnímaná důležitost vlastní práce. I tady hraje mzda zásadní roli, ale rozdíl v nové nabídce musí být výrazně větší, aby vyvážil případně příjemné pracovní podmínky.

Mají lidé radost spíše z mimořádné finanční odměny, nebo delší dovolené?

Řekla bych, že spíše z finanční odměny. S větší flexibilitou pracovní doby a home officem se nám paradoxně stává, že si lidé vybírají dovolenou méně často, protože na to, na co si dříve volno brali, už to dnes nepotřebují (pochůzka na úřad, řemeslník během dne apod.). Aktuálně poskytujeme všem 25 dní dovolené za rok a musíme hlídat její rozplánování, aby ji všichni zaměstnanci vyčerpali. Ale aspoň ji pak opravdu čerpají na odpočinek.

U výroby, kde bohužel taková flexibilita není možná, by více volna kolegové určitě ocenili. Ve srovnání s financemi by ale i zde nejspíš zvítězila mimořádná odměna.

Odborníci na manažerských postech mají velkou zodpovědnost. Čím se jim to snažíte vybalancovat? Mají možnost využít psychoterapeuta, fyzioterapii, speciální dny volna, platíte jim pobyt v lázních?

Všichni naši zaměstnanci dostávají příspěvky, které mohou podle vlastního uvážení čerpat na sport, kulturu, volný čas a zdraví. Je možné je tedy využít na terapii, masáže i lázně, pokud si to přejí. Manažeři mají vysokou zodpovědnost, dělníci naopak velkou fyzickou náročnost. Každá pozice má svoje, a rádi tedy umožníme kompenzovat případné obtíže cestou, kterou si lidé sami zvolí.

A jaké jsou vize HR ve vaší společnosti? Můžete prozradit?

Naše hlavní vize je lidský potenciál jako klíčová konkurenční výhoda společnosti. Náš business je založený na dlouhodobých vztazích se zákazníky, proto jsou pro nás zásadní kvalitní dlouhodobé vztahy i s našimi zaměstnanci. Vytváříme proto prostředí, kde se naši lidé cítí být součástí smysluplného poslání firmy, jsou respektováni a podporováni.

za odpovědi poděkovala Eva Brixí



Mariánské Lázně jsou na podzim nejkrásnější

Milujete dlouhé procházky jen tak po parcích a lesích? Dokážete si užít jedinečnou atmosféru podzimních dní bez ohledu na to, co všechno vás právě v tomto období v profesním životě čeká, co jste nestihli? Umíte si vychutnat vůni padajícího listí, květin, které ještě neztratily vůli rozdávat radost, nebo naslouchat omamnému pozpěvování ptactva, jež se chystá uzavřít další kapitolku svého veselého života a odcestovat z našich končin za větším teplem? Nasloucháte s vášní tichu, které se nese krajinou? Lázně jsou tím pravým prostředím, které přesně tyto požitky nabízí. Když se spojí s patřičnými procedurami, šitými na míru, dokážou dělat divy s naším zdravím. V proslulých Mariánskách vás mohou odborníci nyní ještě více potěšit. Dokážou polaskat vaši pokožku, pokud strádá, vědí, jak na to. Vyprávěla mi o tom Ing. Patricie Irlveková, Cluster Director of Sales & Marketing:



Ing. Patricie Irlveková

Vaše lázně se označují jako klimatické. Co to vlastně znamená? Že i kvalita ovzduší, a vlastně celé krajiny pomáhá uzdravovat?

Mariánské Lázně získaly v roce 2023 status klimatických lázní udělený Ministerstvem zdravotnictví, které potvrdilo fakt, že zdejší kvalita ovzduší, zdejší klima je dalším uznávaným léčivým zdrojem Mariánských Lázní. Po dlouhodobém a opakovaném měření bylo potvrzeno, že zdejší mírně dráždivé,

podhorské klima pomáhá léčit celou řadu onemocnění.

Nedávno jste získali možnost léčit dermatologická onemocnění, nebo lépe, napomáhat dobré kondici pokožky.

Ano, nová indikace léčby kožních onemocnění byla přidána do indikačního seznamu právě na základě uděleného statutu klimatických lázní. Nově léčíme dermatologická onemocně-

ní, jako jsou atopický ekzém a generalizovaná a artropatická psoriasis vulgaris.

Je na základě vaší nové specializace vytvořen právě pro ně speciální program?

Speciální programy zaměřené na léčbu kožních onemocnění máme připraveny jak pro klienty zdravotních pojišťoven, tak pro samoplátce. Týdenní programy v kombinaci s procedurami léčivých zdrojů, terapeutickými vycházkami i cílenou fototerapií pod vedením zkušených dermatologů mají za cíl viditelné zlepšení dermatologických onemocnění.

Pro ženy z businessu to je jistě lákavá nabídka – všechny touží po zdraví, dobré kondici, učí se vypořádat s každodenním stresem, potřebují vypadat dobře. Lázně jsou ideální prostředí, jak toho dosáhnout. Proč ještě pobyt u vás doporučit?

Z mnoha důvodů – zlepšení nejen fyzického, ale i duševního zdraví, zpomalení se, nadechnutí se k zamyšlení o životní rovnováze. Nejde jen o hezký týden v lázních, jde o celkové pojetí zdravého životního stylu, o nastavení životní rovnováhy i odolnosti proti stresu.

Jak jste vlastně vybaveni na jednotlivé procedury? Určitě to nebyla malá investice například do nových přístrojů a vybudování patřičného zázemí...

Naše zázemí je na špičkové evropské úrovni, ctíme tradici léčení přírodními zdroji, v Mariánských Lázních jsou to uhličitě minerální prameny, léčivý přírodní plyn, peloidy a klima, ale také se snažíme udržet krok s novými trendy a inovacemi v lázeňství. Jako první v České republice používáme masážního robota, plně výkonné diagnostické a terapeutické křeslo Pelvi Power k léčení urologynekolo-

Speciální programy zaměřené na léčbu kožních onemocnění máme připraveny jak pro klienty zdravotních pojišťoven, tak pro samoplátce. Týdenní programy v kombinaci s procedurami léčivých zdrojů, terapeutickými vycházkami i cílenou fototerapií pod vedením zkušených dermatologů mají za cíl viditelné zlepšení dermatologických onemocnění.



gických potíží a k posílení pánevního dna. Naši lékaři též využívají k diagnostice moderní přístroje MaxPulse a Body Analyzer.

Čím dál více nás sužují nejrůznější alergie, civilizační onemocnění, a to se projevuje také na naší pleti. Zmírnit takové nepříjemnosti může i pobyt v přírodě, čistý vzduch, dostatek odpočinku. A právě to dnešní podnikatelky a manažerky potřebují doslova jako sůl. Čím ještě byste je povzbudila a motivovala k návštěvě Mariánek?

Motivovala bych je ráda k aktivnímu odpočinku, a to právě v přírodě. Ta v Mariánských Lázních je jedinečná, léčivá, krásné lesoparky lákají k procházkám, ale také k vyzkoušení nové procedury, tzv. lesnímu koupání v japonském originálu Shinrin Yoku. S certifikovanými lektory mohou klienti vyzkoušet tuto jedinečnou proceduru v našich lesích. Součástí programů jsou i další různé aktivity, nordic walking, cvičení pro zdravá záda, pro zdravá chodidla, cvičení infinity nebo pilates. Můžete si samozřejmě vyjet i na kole, na koloběžce, zažít krásné koncerty klasické hudby, ale i skvělé taneční večery či divadelní představení. A samozřejmě nesmím vynechat atmosféru lázeňské kolonády, která zklidňuje už sama o sobě...

Nová indikace ve vašem zaměření se svým způsobem váže k programu udržitelnosti. V čem je ten váš unikátní?

Unikátní je prostředím, ale i naší vizí. Udržitelnost je sice nyní velmi skloňovaný pojem, ale pro naši společnost byla udržitelnost vždy tra-

dičním tématem. Tím, že se nacházíme v chráněné krajinné oblasti Slavkovského lesa, tím, že našimi hodnotami jsou kvalita zdraví, lázeňské péče a léčení přírodními zdroji, tím pokračujeme v odkazu našich předků, kteří toto již dávno věděli a přírodu chránili. Tento rok se mi podařilo připravit i projekt Klimatoterapie – síla klimatu, síla značky, za kterou jsem obdržela i Čestné uznání prezidia ČMS za úspěšnou nominaci.

Když to domyslíme do důsledků, právě principy udržitelnosti nás mají vést k vyloučení stresu z našeho života, neboť vše souvisí se vším. A kožní onemocnění bývají velmi často důsledkem nadměrné nervozity, nezkraceného spěchu, šizeného spánku, nedostatku času na sebe sama. Máte právě k tomuto tématu také individuální poradenství? Aby klientky věděly, co mohou změnit, napravit a jak?

Je obecně známo, že kůže a projevy na ní jsou zrcadlem našich vnitřních orgánů. Pro konzultace našich klientek máme připraveny ty nejlepší odborníky, erudované lékařky, které zájemce vyslechnou, vyšetří, poradí, zkonzultují s nimi možné způsoby řešení a upraví léčebný režim na míru.

Zavedli jste prý sulfátový program vhodný pro lehčí kožní onemocnění. Oč se opírá a jaké jsou jeho přínosy?

Nejde o sulfátový program, ale o využití sulfátového pramene, konkrétně Ferdinandova

pramene, který je díky vysokému obsahu sulfátů nejvhodnější a neúčinnější k léčbě kožních onemocnění. Tento pramen je v Ensana hotelu Butterfly, kde tyto programy také nabízíme.

Podzimní sezóna bývá v lázních klidnější, pro ženskou duši by měl pobyt u vás znamenat ten pravý balzám. Doporučila byste k odpočinku a nápravě kožních problémů právě toto období, které láká k dlouhým osvěžujícím vycházkám v parcích, lesích, na kolonádě?

Přesně tak, za prvé, znaménka bychom si měli nechat zkontrolovat právě po letním období, tedy podzim je ten správný čas k návštěvě dermatologa. A za druhé, dle mého názoru jsou Mariánské Lázně na podzim nejkrásnější.

za odpovědi poděkovala Eva Brixí ■■■



foto Pixabay

Jak být dobře **připraveným** klientem

Úrokové sazby se ustálily, ale sen o vlastním bydlení je pro mnoho lidí těžko uskutečnitelný. Přístup k bydlení zůstává výsadou připravených. Třeba proto, že hypotéka už dávno není jen technická záležitost. Stále víc prověřuje naši finanční připravenost, schopnost plánovat i ochotu přemýšlet několik let dopředu. Co dnes znamená pořídit si nemovitost na úvěr, jsme mapovali s hypoteční specialistkou Jindřiškou Gloslovou ze společnosti ČPP Servis.

Trh s hypotékami se letos stabilizoval. Co to ale ve skutečnosti znamená pro běžné zájemce o bydlení?

Je pravda, že po letech výkyvů jsme se dostali do fáze určitého klidu. Úrokové sazby se pohybují mezi 4,5 a 5 %, kratší fixace jsou mírně výhodnější. To přináší větší předvídatelnost. Ale rozhodně to neznamená, že by se bydlení stalo dostupnějším nebo že bychom se vraceli ke dvouprocentním hypotékám. Ty považuji spíše za historickou anomálii.

Takže ani současná situace neznamená snazší cestu k vlastnímu bydlení?

Přesně tak. Hypotéka je dnes dostupná spíše těm, kdo jsou na ni skutečně připraveni. Nejen finančně, ale i mentálně. Vyžaduje strategické myšlení, dlouhodobou vizi, schopnost vyhodnocovat varianty a plánovat dopředu. Už to není jen o tom, jestli na splátku máte, ale jestli rozumíte celkovému zatížení a rizikům.



Jindřiška Gloslová

Jak se změnil trh s nemovitostmi?

Ve větších městech nadále přetrvává napětí mezi poptávkou a nabídkou. Stavební řízení se nezrychlilo, developerské náklady neklesají a nové byty zůstávají pro většinu domácností cenově nedosažitelné. Čím dál více klientů proto obrací svou pozornost ke starší zástavbě. Často kvůli nižší pořizovací ceně, ale také kvůli menší závislosti na developerovi a možnosti úprav podle vlastních potřeb.

Zaznamenáváte i změnu v tom, jak lidé volí hypoteční produkty?

Ano, velmi výrazně. Dříve byly běžné fixace na pět i více let, dnes se klienti chovají mnohem obezřetněji. Nejčastěji volí fixaci na dva

až tři roky. Nejde přitom jen o reakci na sazby, ale také o změnu celkového postoje, jelikož si lidé chtějí ponechat prostor pro přenastavení hypotéky v budoucnu, pokud se podmínky zlepší. Rostoucí zájem o refinancování nebo možnost mimořádných splátek se stává běžnou součástí uvažování již při podpisu úvěrové smlouvy.

Je tedy dnes hypotéka spíše nástroj finančního plánování než jen půjčka na bydlení?

Rozhodně. Hypotéka v roce 2025 je součástí širší strategie osobních financí. Klient musí být připraven nejen na začátek, ale i na vývoj v čase. Typickou chybou je nedomyšlené přijetí úvěrových podmínek bez vědomí, jak se splátka změní za tři či pět let, nebo jaké dopady by měla náhlá změna příjmu. Doporučuji také mít připraveno tři až šest měsíčních výdajů mimo hypotéku.

Co byste poradila lidem, kteří teď zvažují vzít si hypotéku?

Neuspěchat rozhodnutí a dívat se na ni jako na dlouhodobý závazek, ne produkt „na klíč“. Vyplatí se znát své možnosti, promyslet si scénáře do budoucna a ideálně se poradit s odborníkem. Dobře připravený klient má dnes výrazně větší šanci uspět. Nejen při schválení úvěru, ale hlavně při jeho dlouhodobém zvládnutí. Ideální je nastavit hypotéku tak, aby odpovídala vašemu životnímu rytmu. Pro někoho to může být kratší fixace s možností splatit část dříve, pro jiného delší jistota. Nechte si vše spočítat a projít si různé scénáře.

za odpovědi poděkoval Martin Šimek

Lymská borelióza může zkazit nejen dovolenou



Měli jste před dovolenou, ale nikam jste nejeli? Přepadla vás podivná únava, horečka? Nepodceňujte to, možná jde o lymfskou boreliózu,

strašák všech aktivních lidí. Pro ty, kteří jsou zvyklí věnovat takřka všechn svůj čas firmě, to může být pohroma. Nejsou zvyklí stonat, nedokážou si svůj všední den představit jinak než v kolotoči povinností...

Infekční onemocnění, které způsobují bakterie *Borrelia burgdorferi*, *Borrelia garini* a *Borrelia afzelii*, je strašákem od jara do podzimu. Borelióza byla poprvé popsána ve městě Old Lyme v americkém Connecticutu, od tohoto místa je také odvozen název infekce. V Evropě byly typické kožní a nervové projevy nemoci zaznamenány před více než 100 lety. Bakteriální původce infekce byl ale objeven až v 70. letech minulého století v USA. Počet případů nákazy lymfskou boreliózou se v České republice každý rok neustále zvyšuje, a průběh choroby se navíc stává komplikovanějším. Prodlužuje se rov-

něž sezóna výskytu klíšťat i jejich teritoriální rozšíření. Klíšťata se dostávají i do vyšších poloh, kde se dříve téměř nevyskytovala. Ohniska nákazy se objevují na celém území. V jednotlivých oblastech se prevalence klíšťat boreliemi pohybuje od 5 do 30 %. Loni bylo na území republiky evidováno přes 3500 onemocnění lymfskou boreliózou.

V České republice se vyskytuje několik kmenů boreliových bakterií, každý z nich může vyvolat jiné příznaky a každý také rozdílně reaguje na antibiotickou léčbu. Inkubační doba infekce je čtyři až sedm dní, během nichž se mohou (ale nemusí) objevit prvotní příznaky. Nejčastěji jde o červenou skvrnu, tzv. erythema migrans, v místě zakousnutí klíštěte. K tomuto jevu dochází přibližně u 50 % nemocných během několika hodin, ale i týdnů od doby přisátí klíštěte. Skvrna se může dále šířit nebo zvětšovat, často dochází k jejímu vyblednutí ve středové části. Rozšířenou nákazu následně provází další příznaky podobné klasické chřipce s horečkou, třesavkou, únavou i celkovou slabostí, včetně bolesti svalů a kloubů. Stav neprovází rýma ani kašel, teplota není příliš vysoká.

Příznaky v této fázi mohou někdy být také neurologického charakteru – patří sem bolesti hlavy, ztuhnutí šíje, bolesti za krkem nebo

v zádech, mravenčení, poruchy citlivosti a hybnosti či nejrůznější obrny. Objevit se mohou kardiovaskulární příznaky, včetně dušnosti a stavu připomínajícího infarkt myokardu. Navíc se na nose, uších nebo bradavce může vyskytnout modrý uzlík, tzv. boreliový lymfocytom.

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

Borelióza je navíc pokládána za původce dalších vážných onemocnění, jako je chronický únavový syndrom nebo roztroušená skleróza. Pomoci dostat organismus do kondice mohou bylinné tinktury, například z pupenů topolu.

Mgr. Jarmila Podhorná,
majitelka firmy NADĚJE

INZERCE



Mgr. Jarmila Podhorná

KÚRA K24 a pokračovací K24a

BORELIÓZA

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



Doplňek stravy

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

Jak se bránit?

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

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

Ideální kosmetická strategie pro ženy z businessu

Manažerky a podnikatelky denně čelí stresu a musí činit náročná rozhodnutí. Přitom ale potřebují vyzařovat sebejistotu a vyrovnanost. Koncept francouzské přírodní kosmetické značky Astrali, založený na jednoduchosti a technikách uvolňujících stres, jim poskytuje nástroj, jak efektivně pečovat o vzhled i vlastní energii. Více v rozhovoru prozradila hlavní firemní kosmetička Astrali Markéta Hafenrichterová.

Převažují mezi klientkami vaší značky ženy z businessu?

Našími klientkami zdaleka nejsou jen podnikatelky nebo manažerky. Firemní salón Astrali v Praze 6 navštěvují také mladé ženy a dívky, maminky na mateřské, těhotné ženy. Zkrátka všichni, kteří o sebe chtějí pečovat, potřebují se zrelaxovat, alespoň na chvíli zapomenout na starosti, a přitom nemají času nazbyt. Všechny skupiny našich klientů láká možnost spojit zkrášlující procedury s hlubokým odpočinkem. Během pečujících rituálů Astrali dáváme přednost postupům inspirovaným ASMR – jde o autonomní smyslovou meridiánovou reakci. Tyto techniky využívají odezvu



Markéta Hafenrichterová

těla na jemné podněty, což vede k uvolnění nervového napětí a stresu. Na českém trhu je to unikátní prvek, který značce dodává punc exkluzivity. Pokud se podíváme na koncové zákaznice, které nakupují Astrali online, jejich složení je

velmi pestré – od mladých žen kolem dvaceti let až po dámy ve zralém věku. Značka je navržena tak, aby dokázala pečovat o pokožku v každém období života. Přispívá k tomu i jednoduchá orientace v produktech. Nemusíte být skin expert, abyste si dokázala sestavit účinnou kosmetickou výbavu.

Co ženy z podnikatelského prostředí nejvíc motivuje, aby se o sebe vědomě staraly?

Nejde jen o vzhled. Péče o pleť a tělo přináší celkovou pohodu. Majitelky firem a manažerky jsou často vystavené velkému stresu, řeší desítky úkolů denně a musejí být neustále k dispozici svým týmům. Krátký čas věnovaný jen a jen sobě jim pomůže nejen ke spokojenější pleti. Je to investice, která se okamžitě vrátí. Nejde jen o to, že si klientky vyčistí hlavu, odpočinou si, mají víc energie, nebo pocítí větší sebevědomí a koncentraci. Každá z nás žije ve své sociální bublině a musí hrát různé role – doma, v práci, ve volném čase. Pravidelné pauzy od stresu pomáhají ženám být v mnohem bližším spojení sama se sebou.

Naznačila jste, že péče Astrali sází na jednoduchost. Jak si to v praxi představit?

Tato kosmetika vychází z principu skinimalizmu. Sázíme na několik cílených produktů, kte-



ré spolupracují a respektují přirozenou fyziologii pokožky. Péče tak nezabere mnoho času, je snadné s ní také například cestovat. Zkrátka je tato kosmetika přizpůsobená dynamickému rytmu dnešní doby. A to, ať máte pleť normální, suchou, smíšenou, nebo mastnou, případně potřebujete řešit už známky stárnutí.

Kolik kroků může mít taková rutina pro vytíženou ženu?

Společenský tlak na vzhled je vlastně všudypřítomný. Troufám si tvrdit, že na dívky a mladé ženy je ještě silnější. Všechny si přejeme zdravou a svěží pleť. Jenže při tom, kolik musí každá z nás splnit denně povinností, bojujeme s časem. Bez pravidelnosti se však úspěch nedostaví.

Proto Astrali klade důraz na rituály, které jsou účinné a časově nenáročné, aby si každá žena svou pečující chvíli užila bez výčitek. Stačí pár minut ráno a večer – pleť vyčistit, hydratovat a dopřát jí výživu. Tři až čtyři kroky dvakrát denně. Při aplikaci masky jednou týdně zvládnete vyřizovat e-maily nebo napsat post na LinkedIn. Pokožka těla si jednou za týden zaslouží hloubkovou očistu peelingem, výživný krém si lze dopřát podle potřeby.

Zmiňovala jste, že péče o sebe má vliv i na psychiku. Jaký?

Už jsem naznačila, že v Astrali používáme i techniky inspirované ASMR. Masáž obličeje nebo hlavy, vědomé dýchání a tiché zvukové a dotekové stimuly – to všechno působí na nervový systém a pomáhá uvolnit napětí. Jen si představte šeptání doprovázené česáním vlasů jemnými hřebínky nebo masáží kamenem Gua Sha z růžínu. Už pouhá představa vzbuzuje příjemné pocity.

Hodně se mluví o tom, jak naučit generaci dnešních dívek správně pečovat o pleť. To to téma řeší jistě se svými dcerami i řada maminek. Máte na to recept?

Největším vzorem jsme my samy. Pokud dcera vidí, že si maminka udělá každý den pár minut pro sebe, přijde jí to přirozené. Péči o pleť pak dívky vnímají jako součást zdravého životního stylu – stejně jako pohyb nebo zdravou stravu. Když si navíc obě společně vytvoří společné rituály, které je sblíží, prohlubují jejich vztah a podporují důvěru, má to až terapeutický rozměr.

Existují trendy, které pleti spíše škodí?

Sleduji dva. Prvním je kombinování mnoha značek a produktů s různými aktivními látkami a konzervanty. Pleť pak bývá přetížená, reaguje podrážděním, vyrážkami nebo akné. Druhý je možná ještě nebezpečnější. Už náctileté dívky vyhledávají anti-age kosmetiku, ale jejich pokožka nic takového nepotřebuje. U mladých je základem pravidelné čištění a hydratace. Proto je role maminek a ženských vzorů zásadní – pomáhá najít cestu ke zdravému vnímání sebe i svých potřeb.

Astrali se chystá rozšířit svou spolupráci také s kosmetickými profesionály, je to tak?

Tato mladá značka přírodní kosmetiky je dílem francouzských laboratoří Labogers stejně jako lety osvědčená profesionální dermokosmetika GERnétic. Spojuje v sobě desítky let zkušeností ve vývoji kosmetických produktů s aktuálními preferencemi spotřebitelů, zejména generace Y a Z. Potěšení z kosmetiky doma rozšiřuje o salónní procedury, které přinášejí úplně jiný zážitek.

Na našem trhu Astrali zastupuje společnost FlowBEAUTY, jejíž zkušený tým poskytuje



profesionálům z oblasti kosmetických služeb výborné zázemí. Letos jsme dokončili přípravu na spolupráci s dalšími kosmetickými salóny, které právě oslovujeme. Aktuálně hledáme nové kosmetičky, které chtějí růst a rozvíjet se po boku značky, jež propojuje péči o krásu s péčí o duši. Velmi se těším na osobní setkání s těmi, kdo cítí, že jim je naše filozofie blízká.

ptala se Kateřina Šimková



Pět kroků pro férovější a jednodušší podnikání v gastronomii



Zjednodušit pravidla, podpořit poctivé podnikatele, zlepšit pracovní podmínky a přitáhnout zpět mladé lidi do oboru. Hospodářská komora přichází s konkrétními návrhy, které mohou české gastronomii otevřít cestu k její modernizaci a udržitelnému rozvoji.

Gastronomie je důležitou součástí českého hospodářství – zaměstnává desítky tisíc lidí, má zásadní vliv na turismus a zároveň vytváří prostor pro podnikání v regionech. Přesto je dlouhodobě zatížena zbytečnou administrativou, nepružnými pravidly a špatnou reputací. Hospodářská komora ČR nyní přináší návrh pěti konkrétních opatření, která mohou oboru ulevit, posílit jeho důvěryhodnost a zvýšit jeho atraktivitu i pro novou generaci zaměstnanců.

„Gastronomie nechce výjimky. Chce férové podmínky, jednoduchá pravidla a prostředí, kde poctiví lidé nebudou v nevýhodě. Naše návrhy vycházejí z reálných zkušeností provozovatelů napříč republikou,“ řekl Luboš Kastner, člen představenstva Hospodářské komory ČR a předseda odborné sekce pro rozvoj služeb v oblasti pohostinství a gastroprovozu. První prioritou je odstranění zbytečné byrokracie a snížení nadměrné kontrolní zátěže, která podnikatelům komplikuje každodenní provoz. „Komora navr-

huje slučování agend, přehlednější pravidla a větší důraz na metodickou podporu než na postihy. Návrhy navazují na naši dlouhodobou iniciativu Byrokratický detox a na snahu výrazně podnikatelům zjednodušit orientaci ve složitých právních předpisech,“ vysvětlil Zdeněk Zajíček, prezident Hospodářské komory. Druhou prioritou je jasné legislativní ukotvení pravidel pro spropitné. Přestože jde o běžnou



a očekávanou součástí odměňování, zákony na ni stále nepamatují. Nová úprava by měla po vzoru podobných úprav v zahraničí přinést právní jistotu pro zaměstnance i zaměstnavatele a umožnit, aby spropitné mohlo být férovou a oficiální součástí odměny za práci. Existence zákonných pravidel pro spropitné bude zároveň stimulovat zaměstnavatele k posilování úlohy řádné mzdy v odměně za práci.

Třetím bodem je větší flexibilita trhu práce – tedy úprava pravidel pro dohody o provedení práce a možnost pružněji nastavit i hlavní pracovní poměry s vědomím, že zejména mladší generace zaměstnanců požaduje od zaměstnavatelů větší flexibilitu, než jakou nabízí v nedávné době novelizovaná pracovněprávní pravidla. Cílem je vytvořit prostor pro moderní pracovní režimy, které budou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům.

Čtvrtou prioritou je sjednocení sazby DPH na úrovni 12 % pro veškeré nealkoholické nápoje. Současné rozdělení daňových sazeb je nepřehledné a vytváří zbytečné rozdíly mezi jednotlivými typy provozů i služeb. Jednotná sazba přinese jednoduchost, srozumitelnost a rovné podmínky.

Pátý bod reflektuje probíhající veřejnou debatu o možném zavedení jednoduché digitální evidence tržeb. Pokud by stát ve spolupráci s podnikatelským sektorem přišel s moderním a uživatelsky přívětivým řešením, které bude neutrální ve vztahu ke způsobu placení a které bude podnikatele stimulovat k evidenci, přispělo by to k férovému podnikatelskému prostředí, na jehož formování se bude obor gastronomie konstruktivně podílet. Hospodářská komora dlouhodobě podporuje moderní a jednoduché, pro podnikatele i spotřebitele prakticky užitečné vytváření digitální stopy o provedené koupi, resp. prodeji zboží nebo služby. „Nechceme se vracet zpět. Chceme se dívat

dopředu – s respektem k lidem, technologiím i odpovědnému podnikání. Gastronomie je každodenní součástí života milionů lidí a působí v ní tisíce drobných podnikatelů, kteří si zaslouží, aby s nimi stát jednal jako s partnery, a ne jako s podezřelými,“ sdělil Tomáš Prouza, viceprezident Hospodářské komory. Navržená opatření se mohou stát součástí politických programů pro příští volební období. Hospodářská komora chce svými podněty aktivně přispět k tomu, aby se gastronomie vrátila mezi důvěryhodné, stabilní a atraktivní obory podnikání i zaměstnání. (tz)

POMÁHÁME

Na prodejnách Kaufland efektivně spolupracujeme s mysliveckými spolky, lokálními ZOO a místními farmáři. Předcházíme tak plýtvání potravinami a krmíme zvířata ve všech regionech České republiky.



MúzaLife je nástroj, který zajistí péči o lidi ve firmách

Benefit Plus je přední a jediný původně český poskytovatel zaměstnaneckých benefitů u nás. Nově přišel s produktem zaměřeným na smysluplnou péči o zaměstnance, který pomáhá v oblastech fyzického a duševního zdraví, odpočinku, prevence i péče o blízké.



kresba Pixabay

Opravdu fungující zaměstnanecké benefity nezačínají u tabulek, ale u porozumění tomu, co lidé ve firmě potřebují. Proto vznikl MúzaLife – nástroj od Benefit Plus, který propojuje reálné potřeby zaměstnanců s možnostmi firemní podpory. Přináší tak komplexní péči o fyzické i mentální zdraví zaměstnanců s ohledem na jejich individuál-

ní potřeby i rozpočet firem. MúzaLife nabízí zaměstnavatelům celou řadu oblastí, které odpovídají potřebám lidí ve firmách – od pohybu přes duševní zdraví až po prevenci. Vše zastřešuje v jednom přehledném systému a pomáhá poskytovat skutečně smysluplné firemní benefity. „Duševní a fyzické zdraví nekončí za dveřmi kanceláře. Pokud

zaměstnanci nebo jejich blízcí řeší nějaké komplikace, nelze dlouhodobou pracovní pohodu udržet. Proto je potřeba dívat se na firemní benefity a péči komplexně – s ohledem na životní kontext. Péče o děti, seniory i vlastní kapacity se do pracovního života promítají a je na zaměstnavatelích, aby nabídli pomoc i v těchto oblastech,“ popsal holistický přístup Ondřej Tyl. Zdraví lidí je podle Benefit Plus promyšlená strategie, která posiluje firmu zevnitř. Zdravé firemní prostředí podporuje soustředění, energii i výsledky. Výkon tak roste přirozeně a bez vyhoření. Kvalitní péče posiluje také loajalitu. Ve firmách, které poskytují smysluplné benefity, lidé zůstávají a doporučují je známým. Výsledkem zdravého a pečujícího přístupu je tak méně sick days, nižší fluktuace a méně zbytečných výdajů. A to je výhodnější nejen pro čísla v Excelu, ale i pro lidi. „MúzaLife není jen aplikace, je to myšlenkový proud. Jde o to, abychom přemýšleli o benefitech tak, aby řešily skutečné problémy lidí. A aby HR mělo v ruce nástroj, který to umožní,“ shrnul Ondřej Tyl, CEO Benefit Plus. (tz)



Fejeton

Když má člověk hotovo

Popijím svého oblíbeného dopoledního turka a přikusuji banán. Je to asi zvláštní kombinace, ale mně vyhovuje. Taková moje nehmata-
telná vnitřní slast, okamžiky neznatelného uvolnění, očista duše.

A píšu tenhle fejeton. Nebo se o to spíš pokouším. Ostatní mám hotové. Tedy vše, co hořelo, co nesneslo odkladu. Je to prapodivný pocit, mít před sebou čistý stůl. Ten jsem už několik let nezažila. Zjistit, že jako by nic právě nespěchá. Dát hlavě pár hodin klidu, vědět, že nic nemusím. Nejsem na to naučená, nejsem zvyklá. Mým životním rytmem je neustálý záprah, i kdybych si zbytečné povinnosti měla vymýšlet. Mám ráda dny plné aktivity, ať profesní, nebo osobní. Stohy nepřečtených knížek kolem sebe, záhony, které potřebují dokrášlit, kytky v květináčích, jež je nutné přesadit. Když už nic jiného, tak vím, že bych měla upéct buchty, housky nebo bábovku. Nebo jít očesat rybíz a sklidit poslední angrešt. Zavolat kámošce či letitému příteli a vylákat je na pokec v útulné kavárničce. Měla bych objet hřbitovy a na patřičná místa položit věneček. Taký je potřeba přetřít skříň a skříňky se vším možným, aby před Vánoci bylo vše, jak má být.

Ano, zbožňuju ten ruch činnosti, kdy se svět pracovní či domácí proměňuje v hodnoty, které člověku přinášejí denní, malé, třeba i miniaturní uspokojení, ty maličké radůstky, jak se

dříve říkávalo, z dobře vykonané práce. Miluju malý blázinec pohybu, tu všehochut konání, ať už jde o psaní článků, glos, rozhovorů, přípravu na jednání s prima klienty nebo členy naší redakční rady, kolegy, známými. Miluju postupné třídění mého archivu, kdy se snažím udělat si aspoň nepatrně větší místečko vedle počítače, aby se na mne neřítily hromady nik-



foto Martin Šimek

dy neotevřených spisů, zápisků, poznámek, starých časopisů a tiskových zpráv, výstřižků, inzerátů, stohy zápisníků, v nichž je uložena historie času. Miluju ruch, ať už anonymní, nebo s blízkými, kteří mi ho pomáhají realizovat. Během této bohubilé činnosti se stále, vlastně celý život, těším na to, až jednou budu mít skoro hotovo. Ještě to nenastalo, a věřím, že ani nenastane. I když, přiznám se, právě jsem

se asi tak ze setiny k tomuto bodu přiblížila. Užívám si to, snažím si to uvědomit. Volně dýchám a koukám se chvílemi jen tak do počítače, chvílemi se procházím zahradou, kde je vypleto, urovňováno, kde to zraje a voní. Pronikám sama do sebe a prožívám takzvaný relax. Mohu vám potvrdit, že je to hrozně.

Je to nepřirozené, nenormální. Cítím se fakt nesvá. Nemít do čeho píchnout je příšerný pocit. Katastrofa na obzoru. Jako bych sebe samu zapřela, jako bych ztratila svůj směr. Myšlenky mi prchají do zcestných úvah o smrti, nemocích, komplikacích. To není dobré. Uvažuji, jak svůj život pozměním. Jak zahájím zdravější stravování, jak začnu konečně trénovat na rotopedu. Jak vnesu do svého profesního činění řád, systém, které budou zárukou úspěchu. Jak budu tamto a ono. Jak se naučím naslouchat svému organizmu a činit mu pomyšlení. Snažím se řídit nejrůznějšími poučkami, jež mají vést k harmonii ducha i těla, amen.

Blbost. Já to prostě neumím, já to vlastně ani nechci. Pryč od toho. Já potřebuju lítat jak zběsilá od práce k práci, já musím tvořit, měnit cokoli v jiné. Dát si kytku z plevele do vázy, naaranžovat si kousek vlastního pohledu na svět. Musím protřít šatník. Musím dopsat knížku pohádek (ještě jsem nezačala). Musím. Ne, nemusím. Já prostě chci. Pak nebudu mít čas myslet na blbosti.

Eva Brixí



Výstava: Kachnou do cíle s Bárou Holickou

Fascinující příběh týmu Duckar dorazil do Prahy. Park areálu Dock, nacházející se na rozhraní Libně, Karlína a Holešovic v příjemném prostředí podél dvou slepých ramen Vltavy, láká denně k procházkám stovky návštěvníků. Nyní mají o důvod víc, proč se sem vydat: od 22. července až do října hostí Dock výjimečnou open air výstavu s názvem Duckar – Kachnou do cíle Rally Dakar Classic, která přibližuje dobrodružství české závodnice Báry Holické na legendární dálkové rally.

Slavnostní zahájení proběhlo 22. července přímo v parku areálu Dock, kde Bára Holická otevřela open air výstavu fotografií Duckar – Kachnou do cíle Rally Dakar Classic. Expozice zahrnuje deset velkoformátových panelů s koláží fotografií a doprovodnými texty, které mapují nejzajímavější okamžiky z účasti týmu Duckar na Rally Dakar Classic 2025. Celý projekt je vizuálně působivou foto story – podrobným deníkem zachycujícím nejen extrémní

podmínky slavného závodu, ale i osobní odhodlání, týmového ducha a vztah k ikonickému vozu Citroën 2CV, přezdívanému „kachna“. Bára Holická je známá svou vášní pro motoristický sport i blízkým vztahem ke komunitě fanoušků, pro které pravidelně připravuje různá setkání a akce. Loni, po návratu z Dakaru, kde jako první v historii dovedla společně se svou spolujezdkyní Lucií Engovou vůz Citroën 2CV do cíle, zprostředkovala Bára svým fanouškům

setkání s tímto legendárním vozem na pop-artové výstavě v galerii Rataj Factory v samotném centru Prahy. Letos se Bára rozhodla, že se s fanoušky opět podělí o své vzpomínky a nezapomenutelné zážitky z Dakaru, tentokrát ale formou fotoreportáže a v poklidnějším a příjemném prostředí areálu Dock. „Vernisáž byla komorní, ale nesmírně milá. Uspořádala jsem ji pro pár blízkých přátel a fanoušků, kterým jsem tímto chtěla poděkovat za podporu. Doufám ale, že výstava přinese radost i dalším návštěvníkům. Dock má úžasnou atmosféru a příběh dakarského dobrodružství do ní krásně zapadá. Rozhodli jsme se také, že tuto expozici přeneseme v provizorní podobě i na sraz kachen ve Slovinsku, kam jsme se o prvním srpnovém víkendu vypravili. Věřím, že tím inspiroveme i další milovníky pozoruhodných vozů k realizaci výjimečných snů,“ řekla Bára Holická. (tz)



Citroën 2CV: ikona značky

Nejznámější majitelkou vozu Citroën 2CV v Česku je nepochybně Bára Holická. S „kachnou“ se v roce 2024 vydala dokonce i na nejnáročnější závod v písku a dunách – Dakar Classic a dojela do cíle jako první v historii. Letos svůj úspěch zopakovala, tentokrát s replikou vozu Citroën 2CV Sahara. Citroën 2CV, přezdívaný „kachna“, je jedním z nejslavnějších vozů automobilové historie. Vyráběl se v letech 1948–1990 a stal se symbolem jednoduchosti, spolehlivosti a francouzského šarmu. Tento automobil byl navržen tak, aby převezl farmáře přes pole s košem vajec, aniž by se jediné rozbilo. A právě díky své nekomplikované konstrukci a originálnímu designu si získal milióny příznivců.



Sdružujeme silnou skupinu výrobních družstev v ČR

**a jsme členy mezinárodních družstevních organizací.
Základem dobře hospodařících států jsou podniky
výrobních družstev a malé a střední firmy.**

**Výrobní družstva jsou ryze české firmy
s českými pracovníky a hlubokou
podnikatelskou tradicí sahající
až do 19. století.**



Výrobní družstva

nabízí široký sortiment výrobků a služeb:

- Stavby a stavební práce
- Stroje, nástroje a zařízení
- Nábytek a výrobky ze dřeva
- Potřeby pro dům a hobby
- Potřeby pro zemědělce a zahrádkáře
- Kosmetika a chemické výrobky
- Oděvy
- Kožené výrobky
- Hračky, Obaly
- Dárkové a umělecké předměty

**SVAZ ČESKÝCH A MORAVSKÝCH
VÝROBNÍCH DRUŽSTEV**

Václavské nám. 21, 113 60 Praha 1
www.scmvd.cz, marketing@scmvd.cz
tel.: 224 109 111



Svaz českých
a moravských
výrobních družstev

NABÍDKY, POPTÁVKY, INFORMACE
www.scmvd.cz