

NM

INNOVATION

Příběh vašeho úspěchu | 10/2021 | cena 69 Kč



MANAŽER ROKU

Rozhovor s ředitelem
prestižní soutěže
Petrem Kazíkem

Medailonky
finalistů

CYRIL SVOZIL, GENERÁLNÍ ŘEDITEL FENIX GROUP

Budoucnost energetiky

Speciál o úsporných řešeních
a nových trendech



10
9 1077-2336 10798005

AQUALAND INN

IDEÁLNÍ HOTEL PRO RODINU

SOUČÁSTÍ AQUALANDU MORAVIA

BOHATÉ SNÍDANĚ

VÝHLED NA PÁLAVU

RESTAURACE PRIMA BAR

www.aqualandinn.cz



AQUALANDINN

VÁŠ HOTEL



ZÁMEK VALEČ
hotel & wellness



KONGRESOVÝ A WELLNESS HOTEL ZÁMEK VALEČ

PRO TY, KTEŘÍ HLEDAJÍ TO NEJLEPŠÍ.

**UBYTOVÁNÍ / VELKOLEPÉ WELLNESS / SPORTOVNÍ VYŽITÍ
MODERNÍ I HISTORICKÉ KONGRESOVÉ PROSTORY**

**Hotel Zámek Valeč / Valeč 1, 675 53 Valeč u Třebíče /
568 441 372 / recepce@hotel-valec.cz / www.hotel-valec.cz**



Vážené čtenářky, vážení čtenáři!



Vladimír Barák

šéfredaktor

Vítejte u říjnového čísla časopisu Innovation, které je opravdu speciální. Po roce máme totiž opět tu čest představit vám finalisty soutěže Manažer roku.

Tato soutěž je opravdu unikátní. Má za sebou už 27 let prezentace výsledků práce manažerů a jejich moderních, úspěšných metod řízení. Za tu dobu získalo titul Manažer roku a Manažerka roku 65 osobností, do finále postoupilo na 1600 úspěšných manažerů. Letošní 28. ročník akcentuje nástup digitálních technologií a moderní trendy v managementu a nabízí i nové kategorie.

Velkou radost mi dělá zvyšující se množství finalistek – žen manažerek. Mnohé z nich patří mezi vůbec nejvlivnější ženy v České republice. Mezi nimi je třeba Kateřina Kadlecová, známá ředitelka firmy USSPA vyrábějící luxusní domácí bazény. Další mimořádně úspěšnou manažerkou je Kateřina Kupková ze společnosti Lenzing Biocel Paskov vyrábějící buničinu pro textil. V tomto čísle Innovation si můžete přečíst také rozhovor s finalistkou, známou lektorkou Simonou Myslíkovjanovou či se zakladatelkou firmy s privátní zdravotní péčí Helenou Ruszovovou. Na ná-

sledujících stránkách si můžete přečíst medailonky nominovaných osobností a věřím, že vás jejich životní příběhy, úspěchy a skvělé schopnosti motivují k tomu, abyste se třeba i vy v příštím roce rozhodli nominovat sebe, své manažery, úspěšné lídry ve vašem okolí.

Dalším unikátním příběhem je ten o společnosti Fenix Group. Tato původně malá firma si za uplynulé desítky let získala v oblasti energetiky a vytápění velké renomé. Úspěšně vstoupila na zahraniční trhy a s její stabilitou nezamával ani takový problém, jako je celosvětová pandemie covidu-19. Generální ředitel firmy Cyril Svozil je pro mě příkladem manažera, který i přes úžasný úspěch v podnikání zůstal nohama pevně na zemi a podařilo se mu to, o co usiluje spousta lidí, ale v čem jen hrstka z nich uspěje: vybudovat podnik, jehož název rezonuje všude po světě a je spojen s kvalitou portfolia, tradicí a poctivým přístupem k zákazníkům. Nejen z toho důvodu si od srdce přeji, aby tento úspěšný příběh jen tak neskončil. Rozhovor s panem Svozilem si tedy určitě nenechte ujít.

Vážení čtenáři, přeji vám inspirativní čtení. Ať se vám daří! ×

Innovation

číslo 10/2021, ročník 7

Vydavatel

A 11 s.r.o.
IČ 27120805
Ortenovo náměstí 36
170 00 Praha 7
e-mail: info@a11.cz
www.A11.cz
Redakcí nevyžádané příspěvky se nevracejí.

Ředitel vydavatelství

Aleš Zavoral

Výkonný ředitel

Pavel Horský
pavel@a11.cz
775 940 614

Ředitel redakcí

Dalibor Martínek
dalibor.martinek@a11.cz
734 517 218

Obchodní ředitel

David Korn
david.korn@a11.cz
725 729 877

Ředitel strategického rozvoje a marketingu

Jan Kulich
jan.kulich@a11.cz
605 227 541

Šéfredaktor

Vladimír Barák
vladimir.barak@a11.cz

Redakce

Petr Fejtek
Jana Chuchvalcová
Kateřina Staňková
Silvie Ulrichová

Grafická úprava

Renáta Košková
renata.koskova@a11.cz

Inzerce

Adéla Zajíčková
adela.zajickova@a11.cz

Distribuce a předplatné

Distribuci do volného prodeje zajišťuje společnost Mediaprint & Kapa Pressegrasso, spol. s r. o., Do Čertous 2760/10, 193 00 Praha 9, předplatné objednávejte na www.a11.cz/predplatne, www.alza.cz/media nebo www.floowie.com.

Internet

www.innovation-magazine.cz

MK ČR E 22147
Vychází 18. 10. 2021





6

**Prestižní soutěž
MANAŽER ROKU
po covidové bouři
znovu ožívá.
Představujeme finalisty**



68

**← Respektovaný kouč Vladimír Tuka.
S pomocí vědy přispívá,
aby organizace byly humánnější**

**↓ Velký průzkum:
Češi a fotovoltaika.
Odrážejí nás vysoké ceny
a administrativa**



66



39

**↑ Rozhovor s Cyrilem Svozilem,
zakladatelem a majitelem
Fenix Group**



SVĚT STAVEBNICTVÍ NA DOTEK

ERP systémy

Řízení stavebních zakázek

Rozpočtování a kalkulace staveb

Ocenění informačního modelu stavby

Cenová soustava RTS DATA

Organizování veřejných zakázek

*Svět stavebnictví na dotek již **30 let...***



RTS a. s., Lazaretní 13, Brno 615 00, www.rts.cz
e: rts@rts.cz, t: +420 545 120 211, f: +420 545 120 210



Soutěž manažer roku vstupuje do 28. ročníku. V minulém roce muselo být vyhlášení výsledků z důvodu protipandemických opatření konáno v omezeném režimu. Letos ale obnovujeme Manažera roku v celé své velikosti na pražském Žofíně. Tento výjimečný palác umožní nejen prezentovat práci finalistů Manažera roku 2020 veřejnosti, ale zejména poskytne prostor pro výměnu zkušeností všem, kteří se této prestižní akce zúčastní.

TEXT Redakce **FOTO** Česká manažerská asociace

V čem je letošní ročník jiný? Celosvětová koronavirová krize vystavila Českou republiku před zásadní rozhodnutí. Tím je nalezení správné cesty ekonomické transformace a digitalizace. Česká republika se může zařadit mezi ekonomicky prosperující země svobodného světa, nebo navěky zůstat pouze montovnou a překladištěm střední Evropy, kde se pěstuje levná pracovní síla. Z toho důvodu se součástí Manažera roku stala konference Návrat k prosperitě, jež vytyčí cíle, kterých by měla Česká republika v nejbližších letech dosáhnout.

Složitá doba vystavila manažery těžkým zkouškám a donutila je dělat mnohdy nepopulární rozhodnutí. Česká manažerská asociace se proto rozhodla podpořit image manažerské profese a připravila na Žofíně vernisáž Galerie vý-

znamných českých manažerů Jadrana Šetlíka. Tam najdou návštěvníci nejen vítěze nad současnou pandemií, ale i renomované osobnosti českého managementu z uplynulých 30 let svobodného podnikání v České republice.

„Těším se, až předám své žezlo Manažerovi roku 2020,“ prohlásil před vyhlášením výsledků soutěže CEO Komerční banky Jan Juchelka. Právě on bude tím, kdo předá své nástupnictví novému Manažerovi roku, jenž bude vybrán z 36 výjimečných finalistů. Vítěz se tak zařadí do elitní společnosti Klubu manažerů roku ČMA, který vede profesor Vladimír Mařík z Českého institutu informatiky, robotiky a kybernetiky ČVUT. Přejeme hodně štěstí všem účastníkům soutěže a krásné prožití Dne manažerů na pražském Žofíně. x

Ohlédnutí prezidenta ČMA Petra Kazíka

Soutěž Manažer roku má za sebou neuvěřitelnou 28letou historii. Kdy jste se o ní poprvé dozvěděl?

Soutěž jsem vzal na vědomí již hluboko v 90. letech, ale první výsledek, který mě zaujal, bylo vítězství Jana Mühlfeita, tehdy ředitele Microsoftu pro východní Evropu v roce 1989.

Jaké významné osobnosti z řad finalistů vám za dobu konání soutěže utkvěly v paměti?

Kromě již zmíněného Honzy Mühlfeita je to určitě Jiří Cienciala, bard mého rodného kraje (v té době generální ředitel Třineckých železáren). Zbyněk Frolík a Ladislav Verner, kteří dokázali vybudovat firmy a uspět ve světové konkurenci. Nadšený jsem byl i z vítězství profesora Vladimíra Maříka, který ukázal, že špičkoví manažeři jsou i v takových oborech, jako je věda a vzdělávání.

Máte za ta léta ohlasy, že účast v Manažerovi roku pomohla dotyčným soutěžícím v jejich kariéře?

Napadají mě hned dvě jména. Jan Marinov, který získal titul Mladý manažerský talent do 35 let v roce 2010 a od té doby byl v pozici CEO v několika významných firmách. Radost mi dělá i Adam Liška, který je ve svých 33 letech generální ředitel Witkowitz Envi, vybudoval manažerský klub ELITE v Moravskoslezském kraji a je viceprezidentem ČMA. Určitě by se daly najít i další příklady, ale to, že dokážeme ukázat na výjimečné talenty a ty pak dostanou příležitost, je skvělé.

Spolupracuje ČMA s finalisty Manažera roku i po vyhlášení vítězů?

Aktivity ČMA jsou převážně směřovány do regionů. Například v Moravskoslezském kraji pořádáme setkání finalistů s hejtmanem. Vítězové jsou hostiteli benchmarkingových setkání ve svých organizacích. Snažíme se vítěze představovat i na konferencích a dalších aktivitách. Intenzivně jednáme s partnerskými univerzitami, aby je zařadily do výuky studentů managementu. ×



MANAŽER ROKU



ČESKÁ MANAŽERSKÁ ASOCIACE
CZECH MANAGEMENT ASSOCIATION

ENTREPRENEURS . MANAGERS . LEADERS



Ing. Petr Kazík, Ph.D. prezident České manažerské asociace

Majitel vzdělávací a poradenské společnosti AHRA se zkušenostmi vrcholového manažera a konzultanta významných společností. Působil jako konzultant, lektor a kouč ve více než dvou stovkách významných společností. Je také předsedou hodnotitelské komise soutěže Manažer roku, člen Rady expertů ČMA a místopředseda ELITE klubu MSK ČMA.

O soutěži MANAŽER ROKU

Již 28 let vyhledává, hodnotí, oceňuje a propaguje nejlepší manažery a úspěšné osobnosti z řad podnikatelů a lídrů. Řadí se mezi TOP 10 nejuznávanějších soutěží v České republice. Jedinečná je v tom, že vyzdvihuje manažery napříč odvětvími, profesemi a regiony. Je prezentací moderních, úspěšných metod řízení a nových trendů. Do finále se za čtvrtstoletí dostalo téměř 1700 osobností, nejvyšším titulem Manažer roku a Manažerka roku bylo oceněno 63 z nich.

Vyhlašovatelem a organizátorem je Česká manažerská asociace, dobrovolné nezávislé sdružení řídicích pracovníků – manažerů. Jejím posláním je působit na rozvoj odborných schopností manažerů. V běžných dobách ČMA pořádá na 100 akcí ročně, většinou ve svých regionálních a odborných klubech. Je spoluzakladatelem české pobočky České podnikatelské rady pro udržitelný rozvoj CBCSD. Je členem asociace manažerů CEC European Managers.

Informace o České manažerské asociaci: www.cma.cz

Informace o soutěži: www.manazerroku.cz

Zaostřeno na 36 výjimečných manažerů

Každý ročník Manažera roku je v něčem odlišný od těch předchozích. Nejinak tomu bylo i letos, kdy se společenské události promítly do obdržených nominací.

TEXT Redakce **FOTO** Česká manažerská asociace

Jako kdyby chtěli lidé ocenit ty, kteří v době pandemie měli zodpovědnost za bezproblémové fungování obcí. Obrovský nárůst nominací tak zaznamenala kategorie Veřejná správa. Mezi finalisty můžeme nalézt úspěšné starosty měst i tajemníky městských úřadů.

Dynamická doba se promítla také do počtu skvělých žen, které se dostaly mezi finalisty. Mnohé z nich patří mezi vůbec nejvlivnější ženy v České republice. Mezi nimi je třeba Kateřina Kadlecová, známá ředitelka firmy USSPA vyrábějící luxusní domácí bazény. Další mimořádně úspěšnou manažerkou je Kateřina Kupková ze společnosti Lenzing Biocel Paskov vyrábějící buničinu pro textil. Najdeme i známou lektorku Simonu Myslikovjanovou či zakladatelku firmy s privátní zdravotní péčí Helenu Ruszovou. ×

Soutěžní kategorie 28. ročníku Manažera roku

1. Manažer digitálního věku
2. Vizionář
3. Manažer malého a středního podniku
4. Zahraniční manažer
5. Mladý manažerský talent (do 35 let)
6. Průmysl a návazné obory (doprava, stavebnictví)
7. Zemědělství
8. Služby
9. Nezisková sféra (včetně kultury, sportu, zdravotnictví)
10. Veřejná správa (státní správa a samospráva)

Navíc speciální cena od České podnikatelské rady pro udržitelný rozvoj (CBCSD) – Inovace pro udržitelný rozvoj



Ing. Jiří Appeltauer
jednatel a CEO
Bühler CZ s.r.o.

Svou kariéru začal jako strojírenský dělník a konstruktér, až se vypracoval na pozici generálního ředitele a jednatele firmy Bühler. Ta se zaměřuje na výrobu robotů pro textilní linky, navíjecích zařízení pro umělá vlákna a převodovek či pohonných mechanismů. V roce 2015 zřídila firma své učňovské středisko v rámci duálního vzdělávání ve spolupráci se Střední školou obchodu, řemesel a služeb v Žamberku.

Životní krédo:

Vyznávám umění zhmotnit myšlenku. Nesedět a nemluvit, ale jít a něco udělat, něco vytvořit. A tím se řídím celý život.



Ing. Eva Bartoňová
tajemnice
Městského úřadu
Česká Lípa

V minulosti pracovala jako náměstkyně hejtmána Libereckého kraje, náměstkyně ministra školství či místopředsedkyně Českého statistického úřadu. Nyní je Eva Bartoňová tajemnicí Městského úřadu Česká Lípa. Stejně jako zbytek republiky, i její úřad se v posledním roce vypořádává s následky pandemie koronaviru. Prioritně bojuje o zachování vysoké úrovně služeb pro občany České Lípy, a také pro dalších 40 obcí ve správním obvodu.

Životní krédo:

Mít rád lidi, mít rád život.



Martin Cígler
CEO Solitea, a.s.

Martin Cígler od roku 1990 konzistentně buduje IT firmu, která je dnes známá jako Solitea. Ta patří v současnosti mezi lídry v nejnovějších technologických trendech. Mezi jejími produkty najdeme účetní a platební systémy. Dále cloudovou infrastrukturu či datovou analytiku. Odběrateli jsou přední české firmy, jako CPI, Škoda Transportation, nebo O2.

Životní krédo:

Žádný problém se nevyřeší tím, že jej přestaneme řešit.



Ing. Jiří Daněk
předseda
představenstva
družstva pro
chemickou
výrobu a služby
Druchema

Vystudoval obor Ekonomika zahraničního obchodu na VŠE Praha. Působil ve společnostech Chemapol a ALIACHEM, z pozice obchodního ředitele řídil prodej, nákup a marketing v chemické společnosti Qualichem. Od roku 2006 je předsedou představenstva chemického družstva Druchema. To vyrábí produkty zejména pro dům a zahradu, autokosmetiku, sport nebo volnočasové aktivity. Pod vedením Jiřího Daňka bylo družstvo úspěšně restrukturalizováno a v roce 2014 zařazeno mezi CZECH TOP 100 v kategorii Zaměstnanost & družstevnictví. Od roku 2020 zastává pozici předsedy představenstva i v chemické výrobní firmě Styl.

Životní krédo:

Štěstí přeje připraveným.



Ing. Jaroslav Ďuriš
předseda
představenstva
Wero Holding a.s.

Absolvent Strojní fakulty ČVUT. Pracoval 30 let pro Dopravní podnik hl. m. Prahy, kde vystoupal až na pozici generálního ředitele a předsedy představenstva. V letech 2011 až 2013 byl ředitelem a předsedou představenstva také v Dopravním podniku města České Budějovice. Od roku 2019 je předsedou představenstva akciové společnosti Wero Holding. Ve své funkci se podílí na nových strategiích vodního hospodářství. Provádí také osvětu technologických možností pro šetrnou výrobu a zajištění dodávek pitné vody.

Životní krédo:

Slušnost a selský rozum.



Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA
prezident
Asociace
poskytovatelů
sociálních služeb
ČR

Doktor Jiří Horecký úspěšně řídí tři organizace, z toho jednu evropskou. Realizoval a realizuje úspěšně na čtyři desítky národních a evropských projektů, včetně unikátního evropského vzdělávacího programu pro manažery v sociálních službách. Spoluvyvořil a přednáší v rámci bakalářského a magisterského programu Management v sociálních službách (CEVRO Institut). Asociace poskytovatelů sociálních služeb, Unie zaměstnavatelských svazů a European Ageing Network prošly pod jeho vedením zásadním rozvojem a profesionalizací. V době covidu-19 se stal důležitým partnerem české vlády.

Životní krédo:

Kdokoliv si představuje, že všechny plody dozrávají současně s jahodami, neví nic o hroznech.



RNDr. Roman Hrnčíř, CSc.
ředitel družstva
pro chemickou
výrobu
Severochema

Působí jako ředitel družstva pro chemickou výrobu Severochema. To se specializuje na výrobu podpalovačů, nátěrových barev a laků. Zároveň produkuje mýdla a jiné čisticí prostředky nebo toaletní parfémy. Zásadní podíl má Roman Hrnčíř na vytváření standardů (např. norma DIN EN 1860) či upravování legislativy EU pro grilování, grily samotné atd. Aktivně se také zapojuje do propagace zdravých způsobů grilování.

Životní krédo:

Pracovitost a úcta k práci druhého, vytrvalost, dobrý tým, inovace, otevřenost a důvěra.



Mgr. Jaromír Javůrek, Ph.D.
ředitel Janáčkův
máj, o.p.s.

V roce 1982 nastoupil do Janáčkovy filharmonie Ostrava jako hlavní sbormistr, později se stal dramaturgem. Z tohoto titulu se podílel na plánování koncertních sezon orchestru i chodu celé instituce a stal se členem programové rady Janáčkovy máje. Hudební festival Leoše Janáčka pod jeho vedením vyrostl z regionální na mezinárodní úroveň. Pan doktor Javůrek je také úspěšným pedagogem. V oblasti managementu vychoval zhruba 5 dnes velmi úspěšných manažerů, kteří působí v České filharmonii, Moravské filharmonii Olomouc či jiné oblasti profesionální hudební scény.



Leoš Jiřele
předseda
výrobního
družstva
SOLEA CZ

Po letech živení se sportem nastoupil do rodinného výrobního družstva SOLEA CZ. Firmu založil jeho otec v roce 2000 jako chráněnou dílnu a tou je dosud. V roce 2008 pan Jiřele převzal vedení celého družstva na hraně bankrotu. Dnes už má 140 zaměstnanců. Jeho tým tvoří z 80 % lidé s hendikepem, jako je roztroušená skleróza, autismus či epilepsie. Zabývají se lisováním plastů, obráběním kovů, ručními montážemi či tampoprintem. 80 % zakázek směřuje do automobilového průmyslu.

Životní krédo:

Za úspěchem s lidskou tvář.



Ing. Kateřina Kadlecová
CEO USSPA, s.r.o.

Kateřina Kadlecová, CEO společnosti USSPA, která vyrábí luxusní domácí vířivky a bazény. V České republice je první a největší společností v tomto oboru. Díky své velikosti udává světové trendy z hlediska designu a inovací. Koronavirová krize se podle Kateřiny Kadlecové na firmě nijak negativně neprojevila. Zvýšily se mzdy i počet zaměstnanců, aby byli všichni společně motivováni do dalších výzev.

Životní krédo:

Úspěch nepřijde bez pokory.



Ing. Josef Kolář
jednatel
ZEMSPOL
DEŠNÁ, s.r.o. a.s.

Od mládí vyrůstal v zemědělském prostředí, již při studiu se aktivně zapojoval do odborných činností zemědělské firmy ZEMSPOL DEŠNÁ, kam poté nastoupil na pozici agronoma. Dnes je ředitelem a majitelem celé skupiny Rhea Holding zabývající se převážně zemědělstvím, rybářstvím, lesnictvím a potravinářstvím. Zasaduje se o vyváženost rostlinné a živočišné produkce s cílem šetrného hospodaření v krajině a následném uvádění kvalitních českých potravin na trh.

Životní krédo:

Řídím se selským rozumem a ohledy na trvalou udržitelnost.



Ing. Tomáš Kotyza, MBA
ředitel Krajského úřadu Moravsko-slezského kraje

Tomáš Kotyza má dlouholeté zkušenosti z působení ve veřejné správě. Na Krajském úřadě Moravskoslezského kraje pracuje od roku 2001 v různých vedoucích funkcích. Pod jeho vedením získal úřad nejvyšší ocenění ve veřejné správě. Tím je udělení 1. místa a pěti hvězdiček v Národní ceně kvality roku 2019 v programu Excelence. Úřad je tak vyhledávaným místem pro získávání zkušeností s korporátním řízením ve veřejné správě. Tomáš Kotyza působil také na Magistrátu města Ostravy a na Ministerstvu zemědělství ČR.

Životní krédo:

Dělat správné věci správně.



Ing. Martin Kubů, Ph.D.
generální ředitel
Ethanol Energy

Vystudoval Fakultu strojní Vysoké školy strojní a textilní v Liberci, dnešní Technickou univerzitu Liberec. V roce 2018 na VŠCHT v Praze obhájil titul Ph.D. Dlouhodobě se věnuje chemii a rafinérskému průmyslu, v poslední době i obnovitelným zdrojům energie. Prošel několika firmami z těchto oblastí, nyní je generálním ředitelem společnosti Ethanol Energy. Firma se pod jeho vedením dokázala v minulém roce přetvořit z komoditně zaměřené firmy na firmu dodávající tolik potřebnou dezinfekci nebo suroviny pro její výrobu.

Životní krédo:

Všechno jde, když se chce. Případně je potřeba to vyjednat!



Ing. Milan Kucharčík
ředitel financí
a administrativy
Vetropack
Moravia Glass,
a.s.

Od roku 1994 trvale pracoval na top manažerských finančních pozicích (vždy na pozici finanční nebo ekonomický ředitel, člen statutárního orgánu) v několika společnostech potravinářského, strojírenského či leteckého průmyslu. Aktuálně je ředitelem financí a administrativy ve společnosti Vetropack Moravia Glass a zároveň viceprezident Asociace sklářského a keramického průmyslu České republiky. Své schopnosti prokázal zejména v krizovém roce 2020, kdy aktivoval činnost firemního krizového štábu, který úspěšně provedl firmu pandemií.

Životní krédo:

Buď silný, ale ne hrubý. Buď laskavý, ale ne slabý. Buď odvážný, ale ne drzý. Buď pokorný, ale ne plachý. Buď pyšný, ale ne arrogantní.



Ing. Kateřina Kupková
generální ředitelka
a předsedkyně
představenstva
Lenzing Biocel
Paskov a.s.

Kateřina Kupková je předsedkyní představenstva a generální ředitelkou společnosti Lenzing Biocel Paskov. Tento závod je znám ekologicky šetrnou výrobou materiálu zvaného buničina. Ta je součástí oděvních produktů, jako jsou džíny. Pandemie podle Kateřiny Kupkové otevřela firmě nové možnosti v logistice. Vypravili třeba několik vlaků s buničinou do Číny.

Životní krédo:

Ráda uvádím dobré myšlenky v život. K tomu potřebuji silný a kvalifikovaný tým kolegů a spolupracovníků, na které se mohu spolehnout. Bez svého týmu je každý manažer bezzubý.



Petra Lelovská
Group Director
ENSANA HEALTH
SPA HOTELS

Více než 13 let se podílela na zakládání start-upů, vedení nebo restrukturalizaci firem z různých sektorů od IT, E-Commerce, farmaceutického, cestovního ruchu až po výrobní. Je charismatickým a inspirujícím vizionářem a jedinou ženou ve vedení společnosti Ensana, kde nyní zodpovídá za víc než 3 000 zaměstnanců v 5 zemích a 27 lázeňských hotelů v Evropě. Tato mezinárodní společnost má obrát kolem 150 milionů eur a Petra jako business partner vlastníků se zasloužila o její zavedení na evropský trh.

Životní krédo:

V životě se řídím krédem Mahátma Gándího, které říká: „Budoucnost závisí na tom, co uděláme v současnosti.“



Mgr. Jan Mareš, MBA
ředitel SÓŠ
energetické
a stavební,
Obch. akademie
a Střední zdrav.
školy Chomutov

Jan Mareš je ředitelem Střední odborné školy energetické a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnické školy Chomutov. V době covidu jeho škola překonala všechny nástrahy distančního vzdělávání a kvalitně připravila studenty na závěrečnou a maturitní zkoušku. Za prosazování principů společenské odpovědnosti získala v roce 2019 certifikát kvality projektů Erasmus+ VET Mobility Charter. Jan Mareš je také místopředsedou Unie školských asociací ČR CZESHA a předseda Rady energetického a elektrotechnického vzdělávání.



Jan Matoušek
výkonný ředitel
České asociace
pojišťoven

Jan Matoušek je výkonným ředitelem České asociace pojišťoven a České kanceláře pojistitelů. Ve své pozici dokázal, že i nezisková střešní organizace se může řídit profesionálně, efektivně a výkonně. V posledních letech zorganizoval velmi známou kampaň pro bezpečnost silničního provozu s názvem „Agresivita zabíjí“. Česká asociace pojišťoven pod jeho vedením hledá inspirativní nové příležitosti pro rozvoj sektoru, které přinášejí do ČR zkušenosti z jiných evropských trhů.

Životní krédo:

Raději čekat od lidí to dobré a pozitivní a občas se zklamat, než žít v negativním světě nedůvěry.



Ing. Milada Měsíková
předsedkyně
představenstva
Zemědělského
družstva
Unčovice

Absolvovala Obchodně-podnikatelskou fakultu Slezské univerzity v oboru marketing a management, v roce 2003 získala titul inženýr v tomto oboru. Po ukončení studia nastoupila do ZD Unčovice. Nyní je jeho předsedkyní představenstva. Pod jejím vedením se výrazně zlepšily ekonomické výsledky a zmodernizovala se výroba. Zvýšila se tak celková hodnota družstva, což se promítlo i do sociálního prostředí pro zaměstnance a celkové image.

Životní krédo:

Všechny souboje v životě nás mají něčemu naučit. Dokonce i ty, které prohrájeme.



Ing. Tomáš Mischinger
jednatel
Technotron-
Metal s.r.o.

Vystudoval fakultu Metalurgie a materiálového inženýrství na VŠB Ostrava. Vypracoval se od dělníka na ocelárně, přes specialistu v oboru plynulého odlévání oceli po generálního ředitele ArcelorMittal FM. Dnes je jednatel a ředitelem české firmy Technotron-Metal i CEO její polské sestry. Svou firmu úspěšně provedl nezbytnou transformací i obdobím koronaviru. Osobně k tomu dodává, že takové kroky si vyžádaly velkou drinu, která se ale vyplatila. Firma se nyní dál rozvíjí a tvoří další pracovní místa.



Ing. Daniel Morys, MBA
Dopravní podnik
Ostrava a.s.

Začínal v americké společnosti Foundry-Mart Inc., která buďovala elektronické tržiště s odlitky a výkovky. Získané zkušenosti pak uplatnil ve společnosti Logis s.r.o., která se zabývala implementací logistických systémů, systémů pro pokročilé plánování a rozvrhování ve výrobě. Pracoval i ve společnosti ČEZ Logistika budující systém pro distribuci elektromontážního materiálu. Aktuálně je Daniel Morys generálním ředitelem a předsedou představenstva Dopravního podniku Ostrava. Ten se pod jeho vedením stal celorepublikovým tahounem inovací a trendů v hromadné dopravě.

Životní krédo:

Laskavost není slabost. Co jsme doopravdy zač, ukazují naše rozhodnutí a nikoli naše schopnosti.



Ing. Simona Myslikovjanová, Ph.D., MBA, MBE
CEO SiMyCo s.r.o.

Simona Myslikovjanová působí nejen ve své firmě SiMyCo jako CEO, ale také externě jako Learning, Talent, Communication, Process & Development Specialist či jako HR Generalist for Employee Experience s více než 20letou praxí. Mimo tyto pozice lektoruje, věnuje se talentům a nastavuje firemní management. Její silnou stránkou je však interim management aneb jak dostat firmu z potíží, kde již pomohla desítkám firem. Za klienty dojíždí a za rok ujede až 70 tisíc kilometrů. Její firma SiMyCo tento rok navíc expandovala na zahraniční trh.

Životní krédo:

PER ASPERA AD ASTRA. Pro účely vzdělávání: „Each of us needs to improve, not because we are not good enough, but because we can be BETTER.“



PaedDr. Petr Paksí, DBA
jednatel JAP FUTURE s.r.o.

Absolvent DTI University, Apsley Business School London. V roce 2003 nastoupil do J.A.P. na pozici obchodního ředitele. Pod jeho vedením se obrat firmy během jednoho roku zvýšil o 83 %. V roce 2018 se stal většinovým vlastníkem J.A.P., dnešní společnosti JAP FUTURE. Podařilo se mu vytvořit v České republice obor designových dveřních systémů složených hliníkových konstrukcí a skla. Firma je nyní tuzemským lídrem na trhu a zdatně konkuruje nejlepším zahraničním výrobčům.

Životní krédo:

Život není o čekání na to, až přejde bouřka. Je o tom, naučit se tančit v dešti.



Jana Puškáčová
jednatel,
Regional
Manager Elis
Textil Servis s.r.o.

Šest let vedla českou pobočku britské skupiny Hayley Group, dodavatele spojovacího materiálu a součástek do průmyslových podniků. Od roku 2011 řídila pobočku Elis v ČR. Tuto firmu převzala jako neproduktivní a ztrátovou na pokraji bankrotu a do dvou let ztrojnásobila obrat a provozní zisk se ze záporných čísel vyšplhal na 15 %. Od roku července 2017 řídí veškeré aktivity Elis.

Životní krédo:

Práce s lidmi je nejtěžší a nejkrásnější poslání. Být dobrý manažer, stejně tak jako učitel, vyžaduje mít lidi z principu rád a zase a znovu i po drobných zklamáních do nich vkládat důvěru a energii. Nečekat vděk, ale radovat se z jejich úspěchů jako z vlastních.



Jaromír Repík
starosta města
Vracov

Po maturitě pracoval na různých pozicích v tehdejších okresních plynárnách, až se dopracoval na vedoucího údržby RWE, závod Hodonín, kde byl v každodenním kontaktu s klienty. A pak se již jeho pracovní kariéra ubírala směrem k městu Vracov, kde je dnes již třetí volební období starostou. Během této doby provedlo město velké investiční akce, včetně rekonstrukcí veškerých budov. Pandemii zvládlo také na výbornou. Od prvopočátku zásobovalo občany ochrannými prostředky a městský úřad zůstal v plném v provozu.

Životní krédo:

Pracovat pro spokojenost občanů našeho města a vytvářet podmínky pro jejich spokojený a kvalitní život. Komunikací s občany čerpat inspiraci pro zkvalitnění svojí práce.



Ing. Helena Ruzsová, MBA
CEO
a zakladatelka
Moravian
Premium Care
a.s.

Helena Ruzsová dříve působila na Ministerstvu zdravotnictví ČR, později jako obchodní ředitelka v Lázních Darkov. Především je ale zakladatelkou a CEO zdravotnické firmy Moravian Premium Care poskytující privátní péči. Své poslání vidí ve změně systému zdravotnické péče odspodu. Díky preventivním vyšetřením chce u klientů dosáhnout co nejmenších starostí s jejich zdravím.

Životní krédo:

„Ať už si myslíš, že to dokážeš, nebo že to nezvládneš, pokaždé máš pravdu.“ (Henry Ford)



Ing. Norbert Schellong, MPH
ředitel
Nemocnice
Havířov

Norbert Schellong je ředitelem nemocnice Havířov. Navzdory probíhající pandemii covidu-19 dokázal v nemocnici zavést nové diagnostické metody a realizovat investiční záměry. Od roku 2015 se navíc aktivně podílí na vývoji a výzkumu distanční medicíny v České republice. Je členem mezinárodní asociace pro telemedicínu a členem vědecké rady Lékařské fakulty Ostravské univerzity. V minulosti také působil na pozici generálního ředitele průmyslového holdingu zabývajícího se výrobou součástek pro automotive průmysl a spotřební elektroniku.

Životní krédo:

Každý den může být poslední, proto nic neodkládej.



Ing. Bc. Vladislav Stanko, DPA, MBA, LL.M.
jednatel European Institute of business and public education, s.r.o.

Úspěšný podnikatel a filantrop, který podporuje charitu, kulturu a vlastenecké aktivity. Dlouholetý partner Muzea TGM a předseda klubu Společnosti Generála M. R. Štefánika v Praze. Je majitelem a ředitelem soukromé vysoké školy EUROPEAN INSTITUTE OF BUSINESS AND PUBLIC EDUCATION. Je také poslancem zastupitelstva města Košice. Mimo svou vzdělávací činnost podniká v oblastech realit a bezpečnosti. Vlastní 9 společností v České republice, na Slovensku a v Srbsku. V brzké době plánuje rozšířit své podnikání do států jižní a východní Evropy.



Ing. Martin Štrásák
ředitel
Zemědělského družstva „Růžový palouček“

Již od střední školy prošel manuální zemědělské profese (dojič, traktorista, kombajnér, obsluha posklizňové linky atd.). Dnes je ředitelem Zemědělského družstva „Růžový palouček“, aktivní funkcionář Agrární komory a Zemědělského svazu České republiky. Celý svůj profesní život se významně podílí na koncipování a formování české zemědělské politiky.

Životní krédo:
Štěstí přeje připraveným.



Ing. Milan Šmíd
ředitel
marketingu
skupina Packeta – Zásilkovna s.r.o.

Je marketingovým ředitelem skupiny Packeta, kam patří také česká Zásilkovna. Za dva roky ve funkci dokázal realizovat řadu úspěšných komunikačních kampaní. Do marketingu zavedl princip projektového řízení. Nebojí se využívat i nové kanály a spolupráci s influencery. Díky němu dosahuje Zásilkovna vynikajících výsledků. Velmi úspěšná byla kampaň na podporu nové služby Zásilkovna domů. Zapojili se do ní například Jirka Král, Little Kao, Pepis, Dva tátové, Loowfatkids nebo Cat&Cook. Na podporu výdejních míst vznikl také projekt Příběhy výdejních míst, které zákazníkům přibližují vybraná výdejní místa. V oblasti e-commerce patří Milan Šmíd k vyhledávaným odborníkům. Pravidelně se účastní jako přednášející klíčových akcí tohoto stále rychleji se rozvíjejícího segmentu ekonomiky.



JUDr. Jan Štastný, MPA
tajemník
Městského úřadu Dobruška

Jan Štastný je tajemníkem Městského úřadu Dobruška. Ve Svazu měst a obcí zastává pozici specialisty projektu Efektivní správa. Digitalizace a efektivní řízení jsou jeho doménou. Stojí u zrodu platformy Akcelerátor veřejné správy a projektu Generátor 106, který zajišťuje obcím transparentní vyřizování žádostí o informace. Je aktivní také v poradenské a přednáškové činnosti pro města a obce, především v oblastech střetu zájmů, GDPR a zákona o obcích.

Životní krédo:
Žít a nechat žít.



Bc. Tomáš Vala
generální ředitel
SIKO KOUPELNY a.s.

Tomáš Vala je generálním ředitelem rodinné firmy SIKO KOUPELNY a KUCHYNĚ. Před 6 lety převzal štafetu v řízení SIKO a nasměroval firmu k moderním technologiím. Management SIKO proto doplnil o odborníky ze světa e-businessu. Firma nyní exportuje REVOLUČNÍ PATENTOVÉ výrobky do padesáti států. Jeho cílem v SIKO je být vzorem pro ostatní firmy a naplňovat tak co nejvíce slogan „Inspirujeme vším, co děláme“.

Životní krédo:
Dobrý je nepřítel skvělého.



Ing. Václav Valter
předseda
představenstva
Kovodružstva Strážov

Václav Valter je již 28 let předsedou představenstva Kovodružstva Strážov. Hlavní činností je výroba radiálních ventilátorů, vzduchotechniky, průmyslových filtrů, sušáren obilí a zahradního nářadí. Pod vedením Václava Valtera se zvýšila produktivita práce a kvalita výrobků, které jsou dnes celosvětově konkurenceschopné. Přestože poslední tři roky, kvůli automobilovému průmyslu a pandemii covid-19, probíhala ekonomická recese, udrželo si Kovodružstvo ekonomickou i finanční stabilitu a získalo nové zákazníky, například díky dodávkám průmyslových ventilátorů do Číny.

Životní krédo:
Vyhrává pouze ten, kdo má kvalitní tým!



Bc. Richard Vereš
starosta
městského
obvodu Slezská
Ostrava,
Statutární město
Ostrava

V minulosti pracoval pro advokátní kancelář HAVEL&PARTNERS s.r.o.. Věnoval se také poradenství v oblasti dotačního a projektového managementu, zpracování žádostí o dotace územních samosprávných celků a legislativy. Nyní je starostou městského obvodu Slezská Ostrava. Za tři roky ve funkci se mu podařilo zmodernizovat úřad, vytvořit tam stabilní profesionální tým a vtáhnout do rozhodování o budoucnosti obvodu občany. Během pandemie koronaviru nastartoval pilotní projekt robotické automatizace procesů.

Životní krédo:

Život se nepíše, život se žije.



Bc. Zdeněk Vosolsobě, MBA
generální ředitel
a předseda
představenstva
ALBIXON a.s.

Jeho první kontakt s managementem proběhl již v roce 2006, kdy vedl menší tým (6 lidí) ve společnosti Carrefour. Zlomovým momentem kariéry byl rok 2010, kdy se rozhodl nastoupit do společnosti ALBIXON, která vyrábí domácí bazény. Od svého příchodu do firmy se vypracoval na pozici generálního ředitele a předsedy představenstva. Pod jeho vedením se zvýšila produktivita výroby o 65 % i spokojenost zákazníků.

Životní krédo:

Buď přísný, ale spravedlivý.



Ing. Mgr. Evžen Zámek
tajemník
Magistrátu
města Jihlavy

Působil jako obchodní ředitel společnosti PATROL group, ředitel a jednatel firmy PRÁDELNA A ČISTÍRNA JIHLAVA a také jako provozní náměstek SLUŽBY MĚSTA JIHLAVY s.r.o. Během své kariéry tak úspěšně pracoval ve veřejném i soukromém sektoru. Má proto velké zkušenosti s rozdílnými formami práce, které v posledních letech uplatňuje na pozici tajemníka Magistrátu města Jihlavy.

Životní krédo:

Nejlepší úspěch je ten, který si člověk poctivě odpracuje.

Recept na úspěch? Profesionalita a flexibilita

Jiří Daněk, předseda představenstva Druchema, finalista v kategorii Manažer digitálního věku.

Druchema se v průběhu let se stala největším českým chemickým družstvem. Co považujete za svou největší konkurenční výhodu?

Jsem přesvědčen, že Druchema má dvě velmi silné stránky. Tou první je to, že se nám podařilo dát dohromady tým velmi zkušených pracovníků, kteří jsou skutečnými profesionály ve svém oboru. Máme velmi malou fluktuaci, což pro mě znamená, že lidé jsou u nás spokojeni. S takovým lidským potenciálem se potom můžeme pouštět, a většinou úspěšně, i do velmi složitých projektů. Za druhou silnou stránku považuji, že jako firma jsme velmi flexibilní a i zásadní otázky jsme schopni řešit velmi rychle.

Vy sám jste do podniku nastupoval v roce 2006 coby krizový manažer. Kam se vám za 15 let podařilo společnost posunout?

Přišel jsem do firmy, která byla na pokraji svého zániku, společnými silami se nám za zmíněných 15 let podařilo vybudovat stabilní a silnou společnost, která v řadě segmentů patří ke klíčovým hráčům na českém trhu.

Ve vašem portfoliu jsou známé značky lepidel Herkules, prostředky Tempo, vosky Skivo. Stavíte již jen na



těchto tradičních značkách, nebo portfolio doplňujete?

Tyto tradiční značky, skutečné druchemské rodné stříbro, i nadále patří mezi stabilní pilíře našeho výrobního portfolia. Máme vlastní vývojové oddělení a velkou pozornost věnujeme inovaci a rozšiřování těchto výrobních řad. Jako příklad bych uvedl naši další velmi známou značku barev na velikonoční vajíčka OVO, kdy z původních asi 6 barev současná nabídka činí více než 40 různých produktů. Naše vývojové oddělení se však intenzivně věnuje i přípravě nových produktů, které odráží potřebu trhu.

Vyrábíte i vlastní dezinfekční prostředky Golem. Stíhali jste pokrývat velkou poptávku kvůli covidové krizi?

Druchema nikdy vlastní dezinfekce v minulosti nevyráběla. Rozhodnutí zavést výrobu dezinfekčních prostředků padlo právě až na přelomu února a března 2020, kdy pandemie koronaviru začala dosahovat velké intenzity a na trhu byl obrovský nedostatek všech možných ochranných pomůcek a přípravků, dezinfekce nevyjímaje. V době pandemie jsme se zařadili mezi největší dodavatele na českém trhu, za což jsme v rámci projektu „Obdivované firmy ČR roku 2020“ získali ocenění „Hrdina boje s koronavirem“. ×



Moderní prádelny znamenají inovace, ale i leasing oděvů

„Významně se posouváme k automatizaci a digitalizaci. V ELIS například máme v textilu UHF čipy a umíme tak sledovat pohyb každého jednotlivého kusu,“ říká Jana Puškáčová, ředitelka společnosti Elis Textil Servis, finalistka v kategorii služby.

TEXT Redakce FOTO Elis Textil Servis

Společnost Elis je mezinárodní společností podnikající v oblasti textilních a hygienických služeb. Jak se v tomto odvětví projevila koronavirová krize?

Naprosto odlišně v sektoru hospitality, prádla pro bytovací zařízení a v prádelnách pracujících pro průmysl a pro nemocnice. Zatímco první skupina přišla po většinu lockdownu o až 100 % zakázek, druhá skupina buďto omezení pocítila jen mírně nebo naopak rostla. Z pěti závodů, které řídím, jen jediný je zaměřen na hotely. Bohužel však většina soukromých průmyslových prádelen v ČR pracovala se zákazníky z tohoto sektoru. Obor jako takový je jako celek zasažen velmi těžce.

Vaše firma mimo jiné nabízí řešení pro čisté prostory s kontrolou kontaminace, jako jediní v ČR máte prádelnu certifikovanou na třídu čistoty ISO5. Kde všude taková služba najde uplatnění?

Našimi zákazníky jsou výrobci léků, zdravotnických pomůcek, výzkumná centra, sofistikované elektrotechniky nebo i automobilový průmysl, jež vyrábí displeje, bezpečnostní skla do automobilů apod. Služby naší ultračisté prádelny je možné uplatnit v zásadě v kterémkoliv oboru, kde jsou nařízeny čistotní standardy během kterékoliv fáze celého procesu.

Vaše firma oblečení nejen pere, ale také pronajímá. Je o službu zájem?

Ano, a zájem neustále roste. Všude tam, kde zaměstnanci mají pracovní oděvy, se naše služba potenciálně uplatní. A úplně nejvíce u těch, kteří je mají klasifikované jako ochranné oděvy vyžadující specifickou péči, například chemická odolnost, samozhášivost, nebo dezinfekci v případě potravinářských provozů. Ředitelé firem si navíc stále častěji uvědomují, že TCO (tzv. total cost of ownership, pozn. red.) pracovních oděvů jejich nákupem nekončí a je výhodnější péči o tuto problematiku přesunout na odborníky.

Jste také předsedkyní Asociace prádelen a čistíren. Jak výrazně se za několik uplynulých desetiletí celý obor prádelnictví vyvinul?

Významně se posouváme k automatizaci a digitalizaci. V ELIS například máme v textilu UHF čipy a umíme tak sledovat pohyb každého jednotlivého kusu. Ale i pro tradiční prádelenské činnosti již existují jejich automatizované alternativy. Překážkou zatím většinou bývá velikost firmy, od které je taková investice rozumná a obecná situace ve službách, které jsou tradičně vnímány jako základní a současně jsou s nízkou přidanou hodnotou. Vydělat si na takové stroje není snadné. Ale s narůstajícím nedostatkem pracovníků se bude jistě automatizace posouvat dále kupředu. ×



Významně se posouváme k automatizaci a digitalizaci. V ELIS například máme v textilu UHF čipy a umíme tak sledovat pohyb každého jednotlivého kusu.

Světové trendy v české produkci

Lídr českého trhu na poli designových dveřních systémů s vypracovaným výrobním zázemím, který veškeré své kroky optimalizuje k precizní, kvalitní výrobě a maximální spokojenosti svých zákazníků – to je JAP FUTURE.

TEXT Redakce FOTO JAP FUTURE

Přerovská společnost se za téměř 30 let své existence vypracovala z malé firmy, která se věnovala výhradně výrobě půdních stahovacích schodů, ve významného producenta s širokým sortimentem určujícím trendy v České republice. A v čele toho všeho stojí Petr Paksi, spoludávatel, jednatel a obchodní ředitel v jedné osobě. Vizionář, který ctí nápady, chytrá řešení a těší ho převádět myšlenky a představy do obchodní praxe. Je finalistou v kategorii služby.

Sortiment JAP FUTURE má opravdu široký záběr. Co všechno v něm dnes najdeme?

Dnes se hodně zaměřujeme na ucelená řešení designových dveřních systémů v otočné i posuvné variantě, především v bezobložkovém provedení – po vzoru světových trendů. Neupustili jsme ale ani od stahovacích schodů, s nimiž firma v roce 1991 začínala, naopak jsme do sortimentní nabídky zařadili také interiérová a exteriérová schodiště a zábradlí. Nedílnou součástí naší výroby je pak interiérové sklo, které lze použít nejen na ploše designových dveřních křídel, ale i jako zábradelní výplň, v celoskleněných příčkách, nebo jako kuchyňské či koupelnové obklady stěn.

Interiér totiž bereme jako celek, a proto veškeré prvky vymýšlíme a propojujeme tak, aby spolu v konečném důsledku korespondovaly a vzájemně se harmonicky doplňovaly. Přesně po vzoru našeho dlouholetého hesla VŠE PRO KOMFORTNÍ BYDLENÍ.

Jak zvyšujete konkurenceschopnost vašich produktů?

Osobně konkurenci nevnímám jako konkurenci. Z jejích chyb i úspěchů se učím. Obojí mě inspiruje pro moji činnost a kroky, které JAP FUTURE drží na špičce. A například v oboru výroby stavebních pouzder v ČR konkurenci ani nemáme, a tu zahraniční zvládáme pomocí kvalitně řemeslně zvládnutého výrobku v podmínkách české výroby.

Mají u vás inovace a nové produkty tzv. zelenou? A jak povzbuzujete slibné nápady?

Jednoznačně, náš úspěch na inovacích stojí. Snažíme se nestagnovat, proto neustále vyvíjí-

me nové produkty a ty stávající vyšperkováváme k dokonalosti.

Osobně si vážím každého nápadu, který mi je nabídnut, a přemýšlím o něm. Díky mé přirozené intuici na to, co bude na trhu úspěšné, dokážu poměrně rychle odhadnout životaschopný projekt a posunout pouhý nápad směrem k jeho realizaci.

Co považujete za svůj největší profesní úspěch?

Zlomové pro mě rozhodně byly uplynulé tři roky, kdy jsem se stal většinovým vlastníkem JAP FUTURE, a tudíž všechna moje rozhodnutí na 100 procent ovlivňují fungování společnosti. S tím souvisí i fakt, že se mi podařilo postavit skvělý tým ze současných kolegů, a v této souvislosti mě čekalo i jeho doplnění o další spolupracovníky.

A teď s odstupem času už snad mohu konstatovat, že jsem měl při jejich volbě šťastnou ruku. Mám kolem sebe tým lidí, kteří chytají můj vítr a natahují plachty naší společné lodi tím správným směrem.

A kam vaše firma v nejbližších letech tedy směřuje?

Myslím si, že JAP FUTURE má obrovský potenciál a proto se z něj budeme nadále snažit vytěžit maximum. Na českém trhu jsme si již vybudovali stabilní místo, aktuálně se snažíme vypracovat na žebříček úspěšných firem i v evropském měřítku. ×

Mám kolem sebe tým lidí, kteří chytají můj vítr a natahují plachty naší společné lodi tím správným směrem.



Nápadů je spousta, stejně tak chuti do práce

„Jsem hrdý na celou svoji dosavadní kariéru. Do zemědělství jsem vstupoval v situaci, kdy nebylo nejprestižnějším oborem, přesto jsem jej vystudoval a našel v něm své další uplatnění,“ říká Josef Kolář, ředitel Rhea Holding, který je finalistou v kategorii zemědělství.

TEXT Redakce FOTO Rhea Holding

Činnost Rhea Holding je orientována na klasickou zemědělskou výrobu. Do zemědělství je obecně náročné hledat nové pracovní síly. Jak se vám to daří?

Vsadili jsme na užití moderních technologií, které dokážou snížit potřebu lidské práce na minimum, robotizace a automatizace pronikla již i do našeho oboru. Dbáme také o pracovní podmínky a prostředí našich zaměstnanců. Je to soubor mnoha opatření, jejichž výsledkem nám je poměrně stabilní kolektiv. Preferujeme pracovníky z regionu, neboť tito dobře vnímají vztah ke krajině a prostoru, ve kterém hospodaříme.

Svoje aktivity rozdělujete do více sektorů. Kromě rostlinné a živočišné výroby je to třeba vinařství, ale také Rybářství Kolář nebo přímý prodej pečiva v Dačické pekárně. Proč jste tolik rozkročení?

Všechny tyto obory jsou zemědělské, či na něj přirozeně navazují. Rozkročení do těchto směrů přinesl historický vývoj skupiny, kdy například vinařství se stalo naší součástí v situaci realizované akvizice zemědělských podniků na Miroslavsku či Slovensku. Obdobné to bylo s rybářstvím či pekárnou. Obecně toto rozkročení vnímám jako výhodné, protože v našem oboru se často stává, že některé odvětví se občas potýká s ekonomickými komplikacemi způsobenými trhem, a tudíž ostatní mohou v dané situaci takovýto obor v systému ekonomicky podržet.

Jste jedním z finalistů soutěže Manažer roku 2020. Na co z vašich manažerských úspěchů jste nejvíce hrdý?

Jsem hrdý na celou svoji dosavadní kariéru. Do zemědělství jsem vstupoval v situaci, kdy nebylo nejprestižnějším oborem, přesto jsem jej vystudoval a našel v něm své další uplatnění. Bez účasti na privatizačních procesech se mi podařilo vybudovat skupinu firem, která dnes poží-

vá jisté prestiže a uznání. K tomuto stavu bylo třeba zvládnout mnoho rozhodovacích procesů, stanovit správnou strategii a obklopit se těmi správnými spolupracovníky. Důležité je i to, že neubývají nápady k dalšímu směřování firmy a že nechybí chuť do práce, ba naopak.

Rhea Holding je v regionu známá pro svou podporu společných aktivit. Co všechno podporujete a proč?

Hospodaříme většinou ve venkovských oblastech, kde je mnoho sportovních oddílů, zájmových chovatelů, sborů dobrovolných hasičů apod. Tito všichni jsou nositeli kultury a společenského života našeho venkova a tak jejich aktivity podporujeme jak finančně, tak i materiálně. Mnoho našich zaměstnanců jsou i členy těchto spolků. Srdeční záležitostí je i chov koní. Naše Stáj Rhea se účastní vozatajských závodů ve čtyřspřeží a na mezinárodních kolbištích reprezentuje Českou republiku. ×



Vsadili jsme na užití moderních technologií, které dokážou snížit potřebu lidské práce na minimum. Robotizace a automatizace pronikla již i do našeho oboru.

Technotron-Metal s.r.o.: Moderní proexportní firma s produktem zvaným Tahokov

Myslí si jednatel a výkonný ředitel společnosti Ing. Tomáš Mischinger, který nám také prozradil své plány do budoucna.

TEXT Redakce FOTO Technotron-Metal

Pane řediteli, řídíte úspěšnou firmu, která v posledních několika letech zásadně expandovala, a to převážně směrem na západoevropské trhy. Jak k tomu došlo?

Společnost Technotron-Metal začala psát svou novodobou historii v roce 2013, kdy došlo k vyčlenění a odprodeji ze společnosti ArceloMittal. Firma nebyla pod křídly korporace dostatečně flexibilní, z pohledu korporace s téměř 300 tis. zaměstnanci po celém světě se jednalo o velmi malou jednotku s 33 pracovníky. Neexistoval žádný marketing a rozvojový plán. Vše bylo postaveno především na dodávkách tahokovu do černouhelných dolů a jakmile dramaticky klesla poptávka, tak došlo k vyčlenění. Vše bylo nutno začít budovat od nuly. Firma si musela najít odbytiště především v západní Evropě, protože domácí trh je poměrně malý. Bylo nutno současně investovat i hledat nevyplněné skuliny na západních trzích. A to si myslím, že se podařilo.

Co bylo nejtěžší na cestě k vybudování prosperující firmy?

Paradoxně si myslím, že to nebylo ani určování a implementace strategického rozvoje, i když samozřejmě ani to se nezrodilo lehce a samo od sebe. Největší výzvou bylo pro mě osobně to, aby zaměstnanci pracující ve firmě třeba i přes 30 let uvěřili, že změna a úspěch jsou reálné. Nedůvěra v implementaci správných změn, realizaci investic a podobně v nich byla z předchozích dob silně zakořeněná. Vždyť někteří zažili dokonce nejenom korporacní, ale i socialistickou éru.

V čem konkrétně je tedy firma jiná ve srovnání s minulostí?

Je zákaznicky orientovaná, viditelná a čitelná. V Česku více zaměřená na skladový prodej tahokovů, děrovaných plechů, roštů a na hliníkové konstrukce na míru (fasády, ploty). V zahraničí především v tom, že jsme pronikli na trh s fasádními tahokovy. Dokážeme úspěšně bojovat se zahraniční konkurencí na jejich teritoriu.



Společenské centrum Sedlčany – Stavba roku 2020
Výrobce a dodavatel tahokovu: Technotron-Metal s.r.o.
Generální dodavatel projektu: HSF System a.s.
Návrh: Architektonická kancelář A8000 s.r.o.

Jaký je podíl exportu?

Pohybujeme se kolem 55 % z celkových tržeb. A věřím, že i nadále budeme růst. Například úspěšný rozvoj polské firmy Technotron-Metal Poland v Gdaňsku to jen potvrzuje.

Jaká je vaše momentální největší výzva?

Proniknout na zámořské trhy a dokončit proces interní technologické a personální přeměny.

A vaše životní krédo?

Nevymyslel jsem to já, ani vlastně nevím kdo, ale velmi jsem si oblíbil citát o tom, že Život začíná tam, kde končí pohodlí. To myslím platí v soukromí i v podnikatelském prostředí. ×

Největší výzvou bylo pro mě osobně to, aby zaměstnanci pracující ve firmě třeba i přes 30 let uvěřili, že změna a úspěch jsou reálné.



Problémem je stárnoucí Evropa

V Česku chybí kapacity řady sociálních služeb, hlavně terénních, respitních a pobytových pro osoby trpící demencí, říká Jiří Horecký, prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR a člen Rady vlády pro seniory a stárnutí populace, finalista kategorie nezisková sféra.

TEXT Redakce **FOTO** Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

O demografických změnách ve smyslu stárnutí populace se hovoří již poměrně dlouho, připravuje se ale Evropa na svoji „stárnoucí proměnu“?

Ano i ne. Evropská komise dává tomuto tématu v posledních letech poměrně velkou prioritu, byly vydány dokumenty, např. tzv. Green paper on Ageing, které nejen dobře analyzují současný stav a prognózuji budoucnost, ale popisují i nezbytné kroky, které je nutné udělat. Konkrétní příprava je však na členských zemích, ČR takovou strategii či plán nemá od roku 2018.

Budou služby dlouhodobé péče dostupné i za 10 či 20 let?

Z pohledu zaměstnanosti jde o nejrychleji rostoucí segment. V sektoru sociálních služeb pracuje na 11 milionů osob, což představuje více než 5 % všech pracujících v Evropě (z toho 6,5 milionu pracovníků zajišťuje dlouhodobou péči). Předpokládá se, že obecně ve zdravotnictví a sociálních službách je potenciál až 8 milionů dalších pracovních míst v příštích 10 letech. To akceleruje ten největší problém, který Evropa v tomto ohledu má, – nedostatek pracovníků, nejen aktuálních, ale zejména těch budoucích. To bude také hlavní překážkou rozvoje tzv. služeb komunitního typu, které umožňují seniorům setrvat doma.

A jak je na tom Česká republika?

Ne moc dobře, chybí kapacity řady sociálních služeb, hlavně terénních, respitních a pobytových pro osoby trpící demencí – jak v porovnání s Evropou či zeměmi OECD, ale i pohledem na reálnou poptávku po těchto službách. Potřebujeme také zvýšit počet zaměstnanců přímé péče a naší dlouhodobou „bolestí“ je integrace sociálních a zdravotních služeb. Náš systém je z pohledu financování neefektivní a neudržitelný, z pohledu klienta pak nepřívětivý, složitý a často nedostupný.

Inicioval jste vznik Aliance pro telemedicínu a digitalizaci zdravotnictví a sociálních služeb, kde jste předsedou správní rady. Je

právě digitalizace odpovědí na všechny výzvy, které jste popsali?

Částečně ano, ale jsme stále na začátku. Současné pojetí telemedicíny je zejména o dálkové komunikaci lékař versus pacient. Komplexně jde však spíše o pojetí digitálního pacienta, sdílení dat (ale i jejich zpracovávání pro účely prevence). Digitalizace představuje i robotizaci péče a využívání umělé inteligence. V případě dlouhodobé péče to může v příštích 5 až 10 letech vést k lepšímu monitorování seniorů doma, sdílení jejich dat, k lepší komunikaci s lékařem a ke zvýšení bezpečnosti. Dále to může vést k používání robotů při fyzicky náročných aktivitách, třeba při polohování, hygieně apod. Vystává ale celá řada etických otázek, je zde riziko zneužití dat, ale i otázka, jak starší generace robotizaci přijme. ×



Náš systém je z pohledu financování neefektivní a neudržitelný, z pohledu klienta pak nepřívětivý, složitý a často nedostupný.

Práce s talenty a nastavování firemní kultury je mým denním chlebem

Ing. Simona Myslikovjanová, Ph.D., MBA, MBE působí nejen ve své firmě SiMyCo jako CEO, ale také externě jako Learning, Talent, Communication, Process & Development Specialist či jako HR Generalist for Employee Experience s více než dvacetiletou praxí. Je finalistkou v kategorii služby.

TEXT Redakce FOTO SiMyCo

Když Simona Myslikovjanová není zrovna v některé ze zmíněných pozic, tak lektoruje, a věnuje se Talentům a nastavuje firemní management. Její velmi silnou stránkou je však Interim management aneb jak dostat firmu z potíží, kde již pomohla několika desítkám firem. Všechny profese ji baví a naplňují a nedokáže si představit, že by některou z nich nemohla vykonávat. Za klienty dojíždí a za rok ujede až 70 tisíc kilometrů.

Její firma SiMyCo tento rok navíc expandovala na zahraniční trh a pod jejím vedením vykazuje velký růst. Simona ráda posouvá věci dále a nespokojí se s kompromisem.

Vystudovala jste hotelovou školu, co bylo po studiu vaším snem? Jak jste si představovala svůj profesní život?

Ano, vystudovala jsem střední i vysokou hotelovou školu a mým snem bylo řídit hotel. Již během studií jsem chodila pomáhat mému tátovi do jeho provozoven a od píky jsem si prošla všemi provozovami. To bych označila jako značnou výhodu, když jsem rozjížděla svou kariéru.

Vaše první pracovní zkušenosti byly z pražského hotelu STEP****, poté jste dělala ředitelku hotelu Břízky v Jablonci nad Nisou, zdálo se, že jste byla na vrcholu kariéry, co se poté stalo?

Moje kariéra začala v cestovní kanceláři Fischer, kam jsem chodila během studia hotelové školy zdarma na víkendové brigády, abych tam po studiu získala místo. V hotelnictví jsem následně pracovala v hotelu STEP**** v Praze, jak zmiňujete, a to nejprve na pozici Congress Managera a poté na pozici F&B Managera. Poté v libereckém grandhotelu Zlatý Lev. Externě jsem pomáhala otci jako provozní restaurace. Pozice ředitelky hotelu Břízky jsem v té době považovala skutečně za vrchol kariéry. Ale ono tomu bylo trochu jinak...

Ano vím, že jste doslova přežila svou smrt. Co jste se rozhodla změnit v pracovním, ale i soukromém životě? Přehodnotila jste?

Před 11 lety jsem si skutečně myslela, že jsem na vrcholu své kariéry. Pak přišel okamžik, kdy jsem mohla přijít o život. V ten den mi lékaři dávali na přežití 5 %. Vše dopadlo naštěstí dobře a cca během tři čtvrtě roku přišlo nečekané těhotenství. Uvědomila jsem si, že nechci vést jen hotel, nýbrž být více přínosná a nápomocná ve svém oboru. Začala jsem lektorovat pro Czech Tourism a AHR ČR, kde jsem byla vyhlášena jako nejlepší lektorka projektu s 96% úspěšností. Chvilí poté jsem byla AIVD ČR vyhlášena jako Lektorka roku 2017.

Začala jsem tvořit tréninkové plány na míru firmám, provádět mystery shoppingy ve firmách, pomáhat, radit, konzultovat a mentorovat. Současně jsem si během mateřské doplnila vzdělání MBA, kde jsem u státnic poznala prof. Součka – pro mě guru strategického managementu.



Each of us needs to improve not because we are not good enough but because we can be BETTER.



Během tohoto období jsem čím dál tím více věděla, že věnovat se do hloubky psychologii a lidem je to, co mě naplní. Rozhodla jsem se pro atestace z psychologie na FF UK a současně mezinárodního coachingu u Radvana Bahbouha, kterého považuji za velmi vzdělaného odborníka, ke kterému vzhlížím a jako člověka si ho moc vážím. Na konci roku 2020 jsem úspěšně dokončila studium Ph.D. s červeným diplomem.

Založila jste firmu SiMyCo, která je certifikovanou firmou specializující se na rozvoj kvalifikační úrovně a kompetencí pracovníků. Nabízíte konzultace, analýzy, tréninky, vzdělávací programy, coachingy, audity, řešení business developmentu či mystery shopping. Co vás vedlo k tomu se začít věnovat rozvoji pracovníků?

Můj příběh. Uvědomila jsem si svoje hodnoty a začala si vážit sama sebe a života. Neboť jsem o něj skutečně bojovala. A to mě vedlo k tomu, abych pomohla i ostatním. Být přínosem pro rozvoj Hospitality and Tourism z pohledu lidského zdroje, byl ten první krok. Nyní to již není jen toto odvětví. Působím i ve výrobních firmách, korporátech,

nově i zdravotnictví, ale i ve školách, kde se věnujeme Growth Mindsetu či ve sportovních klubech, kde působím jako Performance Coach.

Kromě toho působím jako vedoucí klubu vzdělávání České manažerské asociace, kde bych ráda podpořila mezinárodní vzdělávací programy.

Prosím, představte nám váš projekt Elite Growth Academy.

Na konci roku 2020 jsem mému týmu představila myšlenku, kterou jsme prověřili a následně rozhodli o tom, zda stojí za to v ní pokračovat. S každou fází, kterou projekt prošel, rostly i náklady, čas a zdroje, které náš projekt vyžadoval. Na začátku byl náš „inovační trychtýř“ plný velkého množství nápadů, který prošel fází výběru, dále vývojem a testováním v rámci dílčích menších tréninkových plánů. Na úplný konec jsme vybrali ty nejlepší nápady, o kterých už lze vypovědět, že jsou realizovatelné, zákazníkem požadované a naší firmě přinesl nad očekávání velký úspěch. Za cca 7 měsíců od prvotní myšlenky jsem z pozice CEO zpracovala celý projekt Elite Growth Academy®, a akreditovala jednotlivé programy. Vznikl i nový web www.elitegrowthacademy.eu. ×



Pečujte o rozvoj Vašich zaměstnanců

“Rise to the challenge to improve”

- ✓ 4 specializace v 6 programech s možností zakončení MBA, DBA, LL.M., Ph.D.
#business #medicai #HR #educational
- ✓ Je pro nás nedílnou součástí vytvořit vám prostředí přesně šité na míru, a proto využíváme metody **LEARNING BY DOING** v kombinaci s dalšími metodami, jež jsou součástí každého námi nabízeného programu
- ✓ **High Quality Education**, studium zakončeno mezinárodním certifikátem
- ✓ možnost studia v českém a anglickém jazyce
- ✓ prezenčně i online
- ✓ individuální přístup
- ✓ spolupráce s odborným týmem
- ✓ **one-to-one konzultace s mentoringem a věnování se Vaší problematice**
- ✓ garance kvality

Pomáháme Vám se vzděláváním Vašich zaměstnanců, s jejich dlouhodobým růstem i jejich profesním rozvojem.

We help you to educate your employees, support and improve their long-term growth and professional development.

info@elitegrowthacademy.eu
#EliteGrowthAcademySiMyCo

Jedinečná, ekologická a šetrná vlákna pro život

„Jsem hrdá na to, že naše společnost je stále vnímána jako stabilní, úspěšná firma, která vyrábí udržitelný výrobek a chová se zodpovědně ke svým zaměstnancům a svému okolí.“ říká Kateřina Kupková, generální ředitelka Lenzing Biocel Paskov, finalistka v kategorii průmysl.

TEXT Redakce FOTO Lenzing Biocel Paskov

Jedním z vašich sloganů je Fibers for life – Vlákna pro život. Co si pod tím představit?

Slogan „Fibers for life“ znamená, že se s našimi vlákny můžete setkat v různých druzích textilních aplikací. Naše vlákna jsou součástí sportovního funkčního oblečení, spodního prádla, najdeme je také v luxusním oblečení nebo lůžkovinách. Je důležité zmínit, že jsou také součástí netkaných textilií a tím i produktů, které se z nich vyrábějí, např. produkty dámské hygieny nebo pomůcky pro zdravotnictví. Svými jedinečnými vlastnostmi a ekologickým zpracováním jsou to vlákna pro lepší život.

Jedním z vašich hlavních produktů je vlákno TENCEL™. V čem je toto vlákno jedinečné?

Díky výhodám jako dlouhotrvající měkkost, stálost barev a prodyšnost je TENCEL™ značkou vláken pro mnoho předních designérů a výrobců oblečení a bytového textilu. Jsou to vlákna, která kombinují výdrž, pohodlí a udržitelnost pro každodenní potřeby. Unikátní fyzikální vlastnosti vynikají odolností v suchém i mokřém stavu, účinnou absorpcí a šetrností k pokožce.

Jak důležité je pro vás téma udržitelnosti?

Udržitelnost není pro společnost pouze frází, ale patří mezi hlavní hodnoty, které skupina Lenzing v rámci své strategie uplatňuje. Výsledkem zodpovědné výroby, která začíná zpracováním certifikované dřevní hmoty, jsou nejen textilní vlákna s mimořádnými vlastnostmi, ale také vlákna, která jsou zcela kompostovatelná a biologicky rozložitelná v půdě.

A co konkrétně tedy Lenzing dělá pro kvalitní životní prostředí?

Naši viskózovou buničinu vyrábíme výhradně z dříví, které již není možné použít na pilách, kvůli nižší kvalitě. Jde o dříví z probírek z kontrolovaného lesního hospodářství a z pilařských zbytků. Snažíme se být závodem s minimálním dopadem na životní prostředí. Jsme biorafine-

rií a naše výroba probíhá v uzavřených cyklech. Fosilní paliva využíváme jen v minimální míře, od roku 2014 již vůbec nespalujeme uhlí. Jsme energeticky zcela soběstační. K výrobnímu procesu využíváme z 98 % vlastní vyrobenou zelenou energii. Chemikálie, které potřebujeme k získání vláken, regenerujeme ve speciálních výrobních zařízeních a používáme je opakovaně.

Jaké konkrétní dovednosti má podle vás manažer mít? A která je podle vás tou hlavní?

To není jednoduchá otázka. Manažer by měl být z mého pohledu především silná osobnost. Měl by umět prosadit i nepopulární opatření, pokud jsou nutná. Co považuji za velmi důležité je schopnost manažera vytvořit si silný a fungující tým spolupracovníků. Práci s kolegy i podřízenými беру jako jedno z mých posláních v roli ředitelky a manažerky.

Na co osobně jste v rámci svého působení Lenzing Biocel Paskov nejvíce hrdá?

Jsem hrdá na to, že naše společnost je stále vnímána jako stabilní, úspěšná firma, která vyrábí udržitelný výrobek a chová se zodpovědně ke svým zaměstnancům a svému okolí. Naše firma se neustále rozvíjí. Jsem hrdá na své kolegy a spolupracovníky, za to, že se na jejich práci mohu za všech okolností spolehnout. Věřím, že úspěchy naší firmy jsou podpořeny manažerským přístupem, který uplatňuji. x

Jsem hrdá na to, že naše společnost je stále vnímána jako stabilní, úspěšná firma, která vyrábí udržitelný výrobek a chová se zodpovědně ke svým zaměstnancům a svému okolí.



Práce starosty je zajímavá a pestrá

Dnes míříme ke stavu, kdy v tomto volebním období investujeme více prostředků, než proinvestovali naši předchůdci za tři desetiletí, říká Richard Vereš, starosta Slezské Ostravy, finalista v kategorii veřejná správa.

TEXT Redakce **FOTO** Městský obvod Slezská Ostrava

Už ve 23 letech jste vyhrál volby a stal se starostou. Co vás na této důležité funkci překvapilo?

Překvapení zase tolik nebylo, protože jsem předtím strávil čtyři roky v opozičních lavicích zastupitelstva. Věděl jsem tedy zhruba co od té práce čekat. Stále mě však fascinuje ta široká paleta věcí, kterými se starosta musí zabývat. V jednom dni řešíte problematiku bydlení, prodeje nemovitostí, složité investiční záměry, ale pak třeba i problematiku výskytu holubů na území města. Někdy jde z toho člověku hlava kolem.

Nelutujete někdy toho, že jste šel do politiky? Nechtěl byste se třeba vrátit do soukromého sektoru?

Občas nad tím člověk samozřejmě přemítá. Do funkce starosty jsem přišel z velké advokátní kanceláře, kde jsem měl možnost pracovat na řadě zajímavých a složitých projektů. Práce starosty je také nesmírně zajímavá a pestrá, ale nedočkáte se vděku a řada lidí vám hází klacky pod nohy, a to často jen z principu. Zatím mě ale politická práce baví.

Jedním z vašich úspěchů je podle místních médií zkvalitnění komunikace radnice. Vy sám jste lidem blíž třeba prostřednictvím sociálních sítí. Baví vás komunikace s občany?

Přiblížení radnice lidem, zkvalitnění komunikace i větší otevřenost jsou ústřední témata, se kterými jsme volby vyhráli. Nejde jen o sociální sítě. Pořádáme také veřejná setkání s občany, kde nám mohou říct co mají na srdci takzvané „face to face“, daleko více prezentujeme naši práci v médiích a celkově se nebráníme jakémukoli kontaktu s lidmi. Nejde ani tak o to, jestli to člověka baví. Já to vnímám jako zásadní a nezbytnou součást mé práce.

Jak byste nalákal čtenáře k návštěvě Slezské Ostravy?

Slezská Ostrava je velmi rozmanitý obvod, který nabízí řadu zajímavých cílů, spojených zejména s industriální minulostí našeho regionu. Populární jsou třeba halda Ema nebo Heřmanický

rybník, které jsou jedinečnými místy ve světovém měřítku. Mezi tradičnější turistické cíle patří ostravská zoologická zahrada nebo Slezskoostravský hrad.

Na co jste zatím za dobu ve funkci nejvíce hrdý?

Že se nám daří investovat. Slezská Ostrava byla v této oblasti dlouhodobě zanedbaná. My dnes míříme ke stavu, kdy v tomto volebním období investujeme více prostředků, než proinvestovali naši předchůdci za tři desetiletí. Rekonstruuje desítky bytových domů, stavíme domov pro seniory, opravujeme staré kulturní domy, připraven máme projekt nové sportovní haly.

Jste finalistou soutěže Manažer roku. Jaký by podle vás měl správný manažer ve veřejné správě být?

Veřejná správa je bezesporu v mnoha ohledech specifická, ale od práce v soukromém sektoru se odlišuje de facto jen složitějšími rozhodovacími procesy. Správný manažer musí umět tyto procesy co nejvíce zefektivnit.

Jako úspěšný komunální politik určitě sledujete i celostátní politiku. Lákala by vás i práce pro kraj, případně celou zemi?

Jednou určitě. Ale zatím stojím nohama na zemi a snažím se vložit maximum do práce na Slezské. ×



Stále mě fascinuje široká paleta věcí, kterými se starosta musí zabývat.

Vodík je pro nás velkou výzvou

„Provozujeme nejmodernější odbavovací systém, zcela jsme zrušili papírové jízdenky, obnovujeme vozový park směrem vyšší bezpečnosti a ekologizaci,“ říká Daniel Morys, generální ředitel Dopravního podniku Ostrava, finalista v kategorii služby.

TEXT Redakce **FOTO** Dopravní podnik Ostrava

Na co jste v oblasti inovací v dopravním podniku nejvíce hrdý?

Provozujeme nejmodernější odbavovací systém, zcela jsme zrušili papírové jízdenky, obnovujeme vozový park směrem k vyšší bezpečnosti a ekologizaci, kdy ve standardní výpravě již nemusíme využívat dieselové autobusy, provozujeme nejmodernější nízkopodlažní tramvaje v zemi, zavedli jsme služby pro cestující navíc – asistenti přepravy, mobilní aplikace, wi-fi na zastávkách a ve vozidlech, bezpečnostní kamerové systémy se záznamem ve vozidlech a DPO-online platformu ke sdílení informací o pohybu vozidel MHD v síti veřejnosti. Ve srovnání s ostatními DP v ČR dosahujeme především u tramvají a autobusů nejnižších měrných nákladů na provoz.

V polovině roku 2023 plánujete zahájit provoz autobusů na vodík. Proč?

Vodíkový pohon autobusů, tak jak jej chápeme my, přináší potřebnou diverzifikaci v oblasti aktuálních bezemisních a nízkoemisních pohonů dopravních prostředků pro hromadnou dopravu osob. K elektromobilům a motorům spalujícím plyn přichází alternativa, do které vkládá česká i světová odborná veřejnost velké naděje. Vodíkové autobusy v sobě kloubí provozní bezemisnost, podobně jako elektrobusy, navíc s rychlostí doplnění paliva blíží se rychlosti dotankování konvenčních PHM. S koncepční podporou Moravskoslezského kraje a pobídkou města Ostravy vidíme smysl účastnit se projektu zavedení tohoto inovativního řešení v podmínkách městského dopravce a přispět následně svými zkušenostmi do standardizace nového druhu pohonu vozidel pro MHD.

Jak se vaše firma přizpůsobila pandemii covidu-19?

V rámci covidu jsme si uvědomili, jak důležitá je nastoupená cesta digitalizace, kterou jsme našťastí intenzivně nastoupili již před covidem. Díky tomu jsme se po vypuknutí pandemie dokázali poměrně rychle zformovat a celou společnost řídit i „po síti“ s využíváním spousty již dříve implementovaných a úspěšně osvojených nástrojů

a systémů, jako je elektronický oběh dokumentů, provozní a finanční reporting pomocí MS Power BI nebo systémů pro videokonference a digitální přenos dat.

Jakým největším výzvám musí čelit manažer v oblasti veřejné dopravy?

Výzev je celá řada. Například v oblasti tarifní cenové politiky městského, resp. celokrajského integrovaného dopravního systému, jehož jsme součástí a s jehož představiteli musíme hledat konsenzus pro naše představy vývoje tarifního systému. Další výzvy přicházejí v personální oblasti, kde se trvale zabýváme hledáním stimulů pro zvýšení atraktivity řidičského povolání. Jiný druh výzev přichází v oblasti financování investic v rozvoji vlastní dopravní infrastruktury a obnovy vozového parku v náročných podmínkách evropských a národních dotačních systémů atd. ×



Ve srovnání s ostatními dopravními podniky v ČR dosahujeme především u tramvají a autobusů nejnižších měrných nákladů na provoz.

Úřady obcí je možné zrychlit chytrým řešením

Jan Štastný, tajemník Městského úřadu Dobruška, je finalistou v kategorii veřejná správa.

Stojíte za projektem AKCELERÁTOR managementu veřejné správy. Můžete nám přiblížit, o co jde.

Akcelerátor managementu veřejné správy je řešení, které pomáhá automatizovat a výrazně usnadní práci úřadům. Je to platforma zahrnující jak odborný základ pro práci na úřadě, tak aplikace zrychlující práci, kalkulátory na výpočty lhůt, nástroje vyhodnocující, jaké kompetence má rada a jaké zastupitelstvo nebo starosta, kdy je nutné splnit některé úkony, poradenství pro tajemníky nebo ekonomické odbory. Je tam i aplikace kompletně automatizující vyřizování žádostí o informace podle informačního zákona GENERÁTOR 106.



o judikaturu, která se dosti rychle vyvíjí, úředníci by ji měli znát, ale ne vždy tomu tak je. Zákon také umožňuje zahltit úřad množstvím žádostí a dokonce paralyzovat celý úřad. Města mají různé problémy s informačním zákonem, postupy musí ale dodržovat stejné. Proto mne napadlo, že by bylo dobré mít nějaký automatizovaný nástroj, který by pomohl vytvářet dokumenty přesně podle informačního zákona

a zároveň by navedl uživatele na to, co má jak udělat a v jaké lhůtě. Dlouho trvalo sehnat někoho na realizaci nápadu. Myšlenky GENERÁTORU 106 jsem pak na jednom školení diskutoval s Vlastimilem Veselým, nápad ho nadchl a nástroj na informování občanů tedy zařadil do platformy Akcelerátor managementu veřejné správy.

A jak se taková agenda dá zrychlit a automatizovat?

Informační zákon je trochu postrach veřejné správy. Ani ne proto, že bychom nechtěli dávat informace. Zákon 106 má dokonce jen pouhých 9 stran a 22 paragrafů, to zní moc pěkně, ale komentář k němu má 1260 stran a z většiny jde

Jaké jsou ohlasy na tyto nástroje?

Akcelerátor managementu veřejné správy využívá mnoho měst a obcí, úředníci a vedoucí obvykle nadšeně reagují a litují, že takové řešení neměli dříve. ×

Navzdory situaci se nám podařilo spustit řadu věcí

Milan Šmíd, CMO skupiny Packeta, finalista v kategorii služby.

Od roku 2019 jste marketingovým ředitelem skupiny Packeta. Vaším úkolem bylo zavést jednotnou marketingovou strategii a pomoci Packetě stát se globální logistickou platformou. Daří se vám to?

Myslím, že jdeme správným směrem. Lidé nás mají rádi a využívají nás. Svědčí o tom, nejen naše interní statistiky, průzkumy a ankety, ale řada cen, které jsme od doby mého nástupu získali. Například v roce 2020 jsme získali ocenění Czech Superbrands 2020, které nám udělila odborná porota a spotřebitelé. Toto ocenění získávají značky s vynikající pověstí – zákazníci si s nimi spojují významné hodnoty a mají k nim osobní vztah. O to větší radost nám udělalo, že jsme ocenění získali i za rok 2021 a nejen v Čechách, ale i na Slovensku.



jsme spustili Zásilkovna blog, který byl během jarní pandemie hlavním komunikačním kanálem. Založili jsme na něm speciální rubriku „COVID-19“, která je do dnešního dne aktualizována. Fungoval jako primární přehledný a aktuální zdroj informací pro naše partnery, výdejní místa a e-shopy. Během jarní vlny přicházely změny ze strany vlády téměř neustále a blog jsme každý den aktualizovali. Rozhod-

nutí spustit blog se ukázalo jako správné, jelikož jeho návštěvnost dosahovala až statisíce návštěv za den, což byl, ve srovnání s obdobím předtím, nárůst o 1 628 %. Vydávali jsme streamované video rozhovory se Simonou Kijonkovou pro naše zaměstnance. Jelikož firmy začaly ve velkém propouštět, bylo klíčové zaměstnance uklidnit a vysvětlit aktuální situaci. Na zákaznickém servisu jsme v rekordním čase zprovoznili voicebot, na webu chatbot, spustili jsme automatickou aktualizaci dostupnosti našich VM, spustili jsme poradnu pro naše partnery, e-shopy i výdejní místa na sociálních sítích. Komunikace běžela nejen v ČR, ale i dalších zemích, kde působíme. V komunikaci jsme využívali také influencery, YouTube nebo live streamy. ×

Pandemie koronaviru online nakupování přála, i přesto jste ale museli provést řadu změn, které byly ty nejzásadnější? A co vás pandemie naučila?

Navzdory chaotické situaci, která trvala po celý rok 2020, se nám podařilo vylepšit a spustit řadu věcí. Například

K zemědělství je třeba mít vztah a zájem

Martin Střasák, ředitel Zemědělského družstva Růžový Palouček, je finalistou v kategorii zemědělství.

Vaše družstvo je známé pro moderní chovatelství skotu. Na čem si v této oblasti nejvíce zakládáte?

V minulosti až do dnešní doby jsme se vždy snažili jít vlastní cestou a nepodléhat takzvaným dotačním trendům. Proto jsme podnik, který hospodaří co možná nejvíce vyváženě. Vyvážený poměr rostlinné a živočišné výroby nám zajišťuje dlouhodobý výhled efektivního hospodaření a dobrou udržitelnost. Zakládáme si na moderním přístupu řízení stád dojníc, s využitím moderních technologií a investic, které splňují požadavky dobrých životních podmínek skotu, vedoucí k co nejefektivnější výrobě mléka a dalších parametrů chovu skotu. Důležité pro nás je, že to, co děláme, dává smysl.



Jakým největším výzvám musí v současné turbulentní době čelit manažer v zemědělství?

V dnešní době je velkým problémem inflace, ceny vstupů i výstupů se mění každým okamžikem. Taktéž dostupnost a dodací lhůty věcí k zajištění provozu začínají být problém. Neustále se také potýkáme s nedostatkem kvalitních pracovních sil na všech výrobních stupních. K zemědělství je totiž také třeba mít vztah a zájem. Těchto lidí je stále méně. Další velkou výzvou pro nás bude tzv. Green Deal a nová Společná zemědělská politika po roce 2023, což pro nás bude velká změna, se kterou se budeme muset vypořádat. ×

Život se mi radikálně zrychlil

Jan Mareš, náměstek pro řízení sekce vzdělávání a mládeže ministerstva školství, zkušený ředitel školy, je finalistou v kategorii nezisková sféra.

Prvního září jste byl jmenován náměstkem sekce vzdělávání a mládeže MŠMT. To je velká manažerská výzva, jak se s ní sžíváte?

Myslím, že to není jen manažerská výzva, ale také výzva koncepční. Dnešní doba přinesla jeden „nešvar“ – rychlé tempo života. A mně se, po pravdě, život zrychlil radikálně. Nestěžuji si, jen kladu otázku, zda neexistuje vhodný recept, jak zpomalit, a přitom plnit všechna očekávání.



Jste laureátem Medaile MŠMT 1. stupně za dlouhodobé sdílení profesních zkušeností a spoluprací v rámci Asociace energetického a elektrotechnického vzdělávání, co považujete za svůj největší úspěch?

Úspěchem je to, že dílo, na kterém jsem se podílel, tedy „moje škola“ a „moje asociace“ jsou stále živé a mají před sebou velkou budoucnost. Zvládli jsme různé transformace mezi zřizovateli, změny právních forem, zvládli jsme různá krizová období a stále jsme aktivní. Nicméně s úspěchem nejste sami. Bez pochopení v rodině a od kolegů, by to nešlo. A sem míří moje další poděkování. ×

V každém vedoucím má být kus vizionáře

Roman Hrnčíř, ředitel Severochemy, družstva pro chemickou výrobu, Liberec, finalista v kategorii vizionář.

Obdrželi jste cenu Hejtmana za společenskou odpovědnost. Co konkrétně podporujete?

CSR považujeme za integrální a neopominutelnou součást podnikání. Do ekonomické oblasti patří zejména odmítnutí korupce, finanční transparentnost a ochrana duševního vlastnictví. V sociální oblasti si zakládáme na nadstandardním programu benefitů pro zaměstnance, kam patří i podpora bývalých zaměstnanců. Samozřejmostí je certifikace ISO 14001 v oblasti životního prostředí a FSC a PEFC v oblasti správného nakládání s produkty ze dřeva. V charitativní oblasti se družstvo zaměřuje především na liberecký region. Příkladem pomoci je dlouhodobá spolupráce s Hospicem sv. Zdislavy v Liberci nebo s Nadací Ivana Dejmala pro ochranu přírody. Družstvo je partnerem žákovské soutěže Hledáme nejlepšího Mladého chemika v ČR.



Jaké vaše produkty jsou u zákazníků nejoblíbenější?

Naší nejznámější a nejúspěšnější značkou je určitě PE-PO, česká značka, která se stala v naší zemi synonymem pro pojem podpalovač. Pevný podpalovač PE-PO se vyrábí již od roku 1964 a v současnosti tato značka zahrnuje nejširší sortiment podpalovačů na trhu. Díky její oblíbenosti sortiment neustále rozšiřujeme, v poslední době např. o zápalky nebo různé druhy plynových a elektrických zapalovačů.

Co podle vás má správný vizionář naplňovat?

Tady bych zkusil odpovědět jinak. Podle mého názoru v každém dobrém vedoucím a lídru musí být kus vizionáře. Bez vizi, cílů a strategií by svou práci nemohl dělat dobře. ×



Budujeme, modernizujeme. Ale nezadlužujeme

Jaromír Repík, starosta obce Vracov, je finalistou v kategorii veřejná správa.

Úspěšným starostou jste již po tři volební období. Na co jste za tu dobu nejvíce hrdý?

V uplynulých letech město zrekonstruovalo budovy ve svém vlastnictví, a to základní školu, radnici, sportovní halu, mateřskou školu, koupaliště, muzea včetně zázemí, dále provozuje zimní kluziště, sportoviště. Podařilo se zlepšit podmínky pro pořádání kulturních, společenských a sportovních akcí. Město tímto přispívá k možnosti volnočasových aktivit a spokojenosti obyvatel Vracova.



Město Vracov několik let za mého působení ve funkci starosty šetřilo své finanční prostředky v rezervě, které nyní investuje na financování velkých projektů, jako jsou výstavba obecního domu na náměstí včetně technické a dopravní infrastruktury a výstavby technické a dopravní infrastruktury lokality „Olšíčka“. Tato lokalita je určena pro výstavbu 64 rodinných domů. Největší výzvou je tyto projekty dotáhnout k úspěšnému konci s využitím vlastních prostředků a bez zátěže úvěrů a půjček, které by vedly k zadlužení města. Rád bych také přispěl k navrácení běžného života města do času před koronavirovou krizí. ×

Jaké největší výzvy podle vás čekají město Vracov až odezní koronavirová krize?

Z regionálního festivalu je evropská špička

Jaromír Javůrek, ředitel Mezinárodního hudebního festivalu Leoše Janáčka je finalistou v kategorii neziskový sektor.

Můžete už prozradit, na co se můžeme těšit v ročníku 2022?

Program každého festivalového ročníku ladíme do poslední chvíle. Je to krásný tvůrčí proces, ve kterém se snažíte, aby výsledný tvar byl hezký, vyvážený, a hlavně přitažlivý pro široký okruh posluchačů. Rovněž jde o určitou programovou kontinuitu a specifičnost Janáčkovy festivalu.

Rok 2022 bude výjimečný koncerty dvou prestižních zahraničních symfonických orchestrů: moskevské Filharmonie P. I. Čajkovského s legendárním Vladimírem Fedosejevem a Zagrebské filharmonie, kterou bude dirigovat prezident našeho festivalu Tomáš Netopil. Těším se



na rezidenčního umělce, kterým bude dnes již světovou kariéru mající francouzský cembalista Jean Rondeau.

Na jaký ze svých manažerských počinů jste nejvíce hrdý?

Jsem opravdu hrdý, že se mi podařilo z festivalu místního či regionálního významu vytvořit evropsky uznávaný a velkou prestiž mající mezinárodní hudební festival. A neméně hrdý jsem na to, že jsme s mým festivalovým týmem překonali nepřízeň pandemických let 2020/21, a to bez ztráty posluchačů a sponzorů. ×

Veřejná správa musí být vždy funkční

Eva Bartoňová, tajemnice Městského úřadu v České Lípě, finalistka v kategorii veřejná správa.

Jak bylo náročné vést úřad během pandemie koronaviru?

Dovolím si citovat Tomáš Baťu: Říkat, že to nepůjde, znamená, že to neumíš. Nikdo z nás netušil, jak náročné to v době covidu bude. Ale zkusme se na toto období nedívat jen negativně. Spoustu témat jsme vyřešili, spoustu věcí jsme se naučili. Zároveň bylo nutné mít pořád na paměti, že veřejná správa musí být za podobných krizových situací funkční. To, že bude fungovat jinak, je fakt, ale služby musí občanovi poskytovat vždy. A jak jsme se tímto řídili v České Lípě? Sestavením pracovního týmu a denním zpracováváním mimořádných opatření jsme měli možnost poskytnout sobě, našim organizacím i obcím v ORP srozumitelné pokyny. Významně jsme zjednodušili některé procesy.



Začali jsme před nákazou chránit ještě dříve, než to stát nařídil. Snažili jsme se nebýt pasivní. Přitom jsme nikdy náš úřad neuzavřeli. Chceme si tyto pozitivní zkušenosti zachovat a využít je i v budoucnosti.

Čeho si na své práci nejvíce vážíte a na jaký úspěch jste ve své pozici hrdá?

Zda mohu být na něco hrdá, to říci neumím. To přísluší ostatním. A čeho si vážím? Je to především rozhodnutí nezabývat se hloupostmi a malichernostmi. Vnitřní spokojenost a určitá míra štěstí je i ve způsobu dosahování výsledků. A pro úřad to není věc jednotlivců, ale celého týmu. Myslím, že se nám během pandemie podařilo náš pracovní tým více stmelit. A toho si vážím. ×

Covid připomněl, jak je každý v nemocnici důležitý

„Kvůli covidu jsem si opět uvědomil, jak důležitá je role jakéhokoli pracovníka v organizaci,“ říká Norbert Schellong, ředitel Nemocnice Havířov, finalista v kategorii nezisková sféra.

TEXT Redakce FOTO Nemocnice Havířov

Jak se s pandemií covidu vyrovnala vaše nemocnice?

Naše nemocnice jako celek v této zkoušce obstála na výbornou. Zátěž a rozsah nutných změn byl o to větší, že jsme jedna ze tří nemocnic infekčního zaměření v celém Moravskoslezském kraji. Pacienty jsme přijímali hned na začátku března 2020. Nejen zdravotníci byli plně vytíženi a unaveni, ztráceli motivaci a víru, že tento stav vůbec někdy skončí. Bylo velmi náročné udržet personální zdroje, motivovat je k péči o infekčního pacienta a ještě zachovat ostatní chod nemocnice.

Jaká byla role managementu během nejnáročnější druhé vlny covidu?

Jsem zvyklý organizaci řídit podle předem stanovené strategie, mít měřitelné cíle a naplánované způsoby k jejich dosažení. Poslední rok byl opravdu zcela výjimečný. Role manažera jako stratéga byla upozaděna, museli jsme dělat desítky překotných změn za velmi krátkou dobu, někdy bez garance, jaké dopady tyto změny vyvolají. Vytvořil jsem malou pracovní skupinu a zavedli jsme schůzky, kterým jsme začali říkat „Covid kávy“. V době nejhorší pandemie z nich téměř každý den vycházela nová nařízení, změny, pohyby lidí a celých oddělení v rámci nemocnice apod.

Co konkrétně bylo obsahem vaší práce manažera?

Vymyslet, jak v zaběhnutém režimu nemocnice změnit desítky let zažitý procesy, jaký druh péče omezit, protože zdravotníky potřebujete na práci s infekčními pacienty, přestože to nikdy nedělali, kteří zdravotníci a jaké oddělení je na to nejvíce vhodné, jaké budou ekonomické dopady z omezení té či oné odbornosti, byla jen polovina odvedené práce. Ta druhá polovina byla ještě náročnější, protože musíte stovky lidí přesvědčit, že to řešení, které jste vymysleli, je v dané situaci nejlepší. Opět jsem si uvědomil, jak důležitá je role jakéhokoli pracovníka v organizaci, jak křehký je každý zaměstnanec.

Jste velmi zkušený manažer ve zdravotnictví. Přesto, naučil jste se během krize něco nového?

Naučil něco nového? Spíše mě to vrátilo trochu zpátky nohama na zem. Krizové řízení v době pandemie ukázalo, jak nezbytný je každý článek, aby mohla nemocnice fungovat jako celek a obstát v tak náročném tlaku.

Jaké další plány s nemocnicí máte? Plánujete další rozvoj?

Plánů máme opravdu hodně. Naše město a spádová oblast nás předurčuje k tomu, abychom byli co do spektra, kvality a bezpečnosti péče významnou krajskou nemocnicí. Bohužel v posledním desetiletí nemocnice o toto prestižní postavení přišla a mým úkolem je, jí tento statut vrátit. Nemocnice na tom byla i ekonomicky velmi špatně, za posledních 15 let dokonce nejhorší ze všech krajských nemocnic v MSK a jedním z našich cílů je provozně a alespoň částečně investičně samostatná nemocnice. ×



Jsem zvyklý organizaci řídit podle předem stanovené strategie, mít měřitelné cíle a naplánované způsoby k jejich dosažení.

V zemědělství za sebou vidíte hmotné výsledky

Milada Měsíková, předsedkyně představenstva ZD Unčovice, finalistka v kategorii zemědělství.

Původní profesí jste ekonomka. Jak jste se dostala do ZD Unčovice a co vás na manažerské pozici v zemědělském družstvu nejvíce překvapilo?

Po absolvování ekonomické vysoké školy jsem nastoupila do ZD Unčovice na ekonomický úsek, kde jsem zastupovala dvě kolegyně na mateřské dovolené. Jednou z pozic byla asistentka ředitele podniku a podílela jsem se na přípravě akvizic zemědělských podniků. A v souvislosti s poslední akvizicí podniku ZP Štěpánov, a.s. mě vedení ZD Unčovice oslovilo, abych se stala prokuristkou ZP Štěpánov, a.s. Jednalo se o podnik s vážnými finančními problémy. Byla to obrovská výzva a s tím, že nemám zemědělské vzdělání, jsem měla trochu obavy, zda takový úkol zvládnu. Po pěti letech se mi podařilo situaci v ZP Štěpánov, a.s. stabilizovat a dostat do ekonomické kondice. V roce 2011 jsem navíc byla zvolena předsedou ZD Unčovice a stala jsem se nejmladší ženou v ČR, která vede takto velký zemědělský podnik s ryze českým kapitálem. A co mě na práci nejvíce překvapilo? Jako ekonom bych asi ve své profesi měla poněkud monotónní život plný tabulek a čísel. Zemědělství je právě v tom krásné a zajímavé, že každý den je jiný, neděláte stereotypní práci, pracujete s živým materiálem, jako je půda a zvířata. Vidíte za sebou hmotné výsledky práce, vyrábíme základní suroviny pro české potraviny,



na což jsem hrdá. Zemědělství pro mě není práce, ale je to můj životní styl.

Zemědělství se nedá řídit pomocí tabulek, ten největší vliv na produkci má v konečném důsledku počasí a stav přírody. Jak se s tím sžíváte?

Je tomu tak, zemědělství na rozdíl od jiných oborů, se nedá naplánovat. Určité plány a cíle si samozřejmě stanovujeme také. Ale do našich plánů velmi často vstupuje průběh počasí nebo vliv světových cen komodit. Asi jako jediný obor si nestanovujeme ceny svých komodit podle našich nákladů. Musíme přijímat evropské ceny, někdy i světové ceny, například u obilovin, mléka nebo vepřového masa. Takže to není pouze příroda, která naši ekonomiku ovlivňuje. Jsme na tuto situaci zvyklí a někdy je to velmi těžké takové situace zvládat. Snažíme se diverzifikovat naše činnosti, tudíž pokud se jeden úsek potýká s nepříznivými výkupními cenami nebo dojde k výpadku produkce, tak další úseky ho finančně podpoří. Zakládám si na tom, že pokud chceme do budoucna udržitelné zemědělství v ČR, je nutno držet i živočišnou výrobu. Díky tomu, že máme silnou živočišnou výrobu, chov krav i prasat, používáme velké množství organických hnojiv (kejda a hnůj). Dále pak máme i širší osevní postup, a tím je ta krajina, kde hospodaříme pestřejší. ×

V covidu nás podrželi i zákazníci

Milan Kucharčík, ředitel financí ve společnosti Vetropack Moravia Glass, finalista v kategorii průmysl.

V roce 2020 jste velmi pružně aktivoval činnost krizového štábu. Co vše stálo za tím, že se vám podařilo úspěšně provést firmu pandemií?

Především skvělý tým spolupracovníků, schopný a ochotný komunikovat o zcela novém „fenoménu“ a schopný přijímat nepopulární, ale účinná opatření. A také uvědomělá a disciplinovaná velká většina zaměstnanců firmy. V neposlední řadě nás i v této situaci podržel trh, zákazníci...



Jakou vizi máte do budoucna? Kam chcete firmu posunout? Je cestou ještě větší udržitelnost?

Náš cíl, který se komunikuje prostřednictvím strategií a vizi celé nadnárodní skupiny VETROPACK je:

- Nepřetržitě zvyšovat udržitelnost výrobních metod používaných při výrobě skla, které je pro své vlastnosti jediným reálně nekonečně recyklovatelným a bezpochyby nejlepším obalem pro potraviny a nápoje. Neustále pracujeme na snižování spotřeby materiálů a energií při výrobě a přepravě. V této oblasti je důležitým cílem dosáhnout totální náhrady surovin odpadovým sklem (střepey).

- Udržitelnost a dlouhodobé obchodní úspěchy jdou ruku v ruce. Provozní udržitelnost zajišťuje obchodní úspěchy, protože energetické úspory a zachování zdrojů znamená rovněž úspory nákladů, které jsou zásadní pro udržení naší konkurenceschopnosti.

- Hodláme nadále rozvíjet společnost v duchu odpovědnosti a hodnotově orientované spolupráce, na základě principů férovosti a transparentnosti ve vztahu k našim zaměstnancům, obchodním partnerům, regionu, komunitám a veřejnosti. ×

Které potřebné změny pandemie jenom uspíšila a jste za ně nyní rád?

Všichni jsme nyní rádi za obrovský krok, spíše skok, kupředu ve využívání komunikačních technologií. Kdo rozhoduje, musel se to rychle doučit. Ověřili jsme si, co funguje a samozřejmě i co nefunguje v krizové komunikaci vůči našim zaměstnancům. Rozhodně se prověřily a zrychlily některé rozhodovací procesy, do té doby „nezrychlitelné“.

Zdraví si koupit nemůžete, ale špičkový servis ano

Vytvořili jsme dokonalou asistentku, která umí zařídit a zorganizovat nejlepší zdravotní péči v České republice, říká Helena Ruszová, zakladatelka a CEO společnosti Moravian Premium Care, finalistka v kategorii služby.

TEXT Redakce FOTO Moravian Premium Care

Co vás přivedlo k myšlence založit společnost Moravian Premium Care?

Člověk se kolikrát cítí ve zdravotním systému bezradně a ztracen, neví, na co má a nemá nárok, neví přesně, jak by měl postupovat. To jsme chtěli změnit a myslím, že se nám to podařilo. Vytvořili jsme takovou dokonalou asistentku, která umí zařídit a zorganizovat nejlepší zdravotní péči v České republice. Servis, se kterým ušetříte čas a vlastní nervový systém. Asistentku, která vám umete cestu k lékaři. Vše s ním předem domluví a připraví mu veškerou potřebnou zdravotní dokumentaci, je vám k dispozici 24 hodin denně. Vy se o nic nestaráte. Vaše jediná starost je to, abyste na ni neztratil telefonní číslo. Není to žádná umělá inteligence, ale tým zdravotníků, kteří jsou pro vás připraveni řešit, co potřebujete.

Jak tento typ péče vypadá?

Na to je nejlepší uvést konkrétní příklad u jednoho našeho klienta. Klient se na nás obrátil telefonicky, že si jeho kolega všimnul během právě probíhajícího golfového turnaje, že má na noze červenou „vyrážku“ v místě, kde měl cca před třemi týdny prisáté klíště. Jednalo se o nedaleké hřiště. Byl pátek. Vyslali jsme tedy našeho zdravotníka za klientem, abychom problém mohli efektivně vyřešit již před víkendem. Zdravotník na místě rozpoznal typický erythema chronicum migrans neboli červený kruhový flíček kolem místa bodnutí hmyzem nebo prisátí klíštětem. Klientovi na místě odebral krev. Vzorek odvezl do laboratoře k provedení testu na Lymfskou boreliózu. Klient dál nerušeně pokračoval svou hru na golfovém hřišti. Během pár hodin jsme obdrželi výsledek z laboratoře. Byl vysoce pozitivní. Náš lékař pacientovi okamžitě předepsal antibiotika. Léky jsme vyzvedli v lékárně a klientovi přivezli přímo na golfové hřiště, jelikož turnaj teprve pomalu končil. Klient vlastně nikam nemusel a bylo o něj postaráno.

O jaký typ klientů se staráte a co vše jim poskytujete?

Staráme se o manažery korporátních společností, jednatele firem a jejich rodiny, a všeobecně o každého, kdo považuje systematickou péči o zdraví jako prioritu. Náš servis totiž nekončí pomocí

v aktuálních potížích, ale je také zaměřen preventivně, naši klienti absolvují každý rok preventivní krevní odběry a interní vyšetření. Kromě toho, že se tímto snažíme mít zdravotní stav našich klientů pod kontrolou to také znamená, že když nám klient zavolá, my víme, s kým mluvíme a můžeme dát jeho problém do širších souvislostí.

Co bylo z manažerského pohledu nejobtížnější při budování takto úspěšné společnosti?

Nejobtížnější bylo nevzdat se a vytrvat v prvních letech, protože jsme s tímto konceptem přišli moc brzy. Ale zachovali jsme si v sobě disciplínu a vytrvali a velice si vážíme toho, že dnes můžeme být pro stovky klientů takto důležitým partnerem.

Kam chcete směřovat vaši společnost do budoucna a jaké jsou vaše další plány?

Stále se rozvíjíme. Je to nekonečný proces. Plánujeme, že některé odbornosti budeme provozovat vlastními silami. Ale byznys není jen o tom jít stále dál, ale také o tom, udržet kvalitu služby, exkluzivitu servisu, a hlavně udržet si důvěru našich klientů. Když se někdo má starat o vaše zdraví, musíte mu přece věřit. Nechceme, aby o nás někdo za dalších deset let řekl, že už to není, co bývalo. ×



Vaše zdraví na vás spoléhá.
Pořídte mu silného partnera.

Nejdůležitější je tvořit a posouvat se dál

Nejdůležitější je něco vytvořit, zrealizovat myšlenku, posouvat se dál, vzájemně se podporovat a učit se jeden od druhého, říká Jiří Appeltauer, CEO Bühler CZ, finalista v kategorii průmysl.

TEXT Redakce FOTO Bühler CZ

Do žamberského podniku jste nastoupil již v roce 1980 jako dělník. Časem jste se vypracoval na generálního ředitele. Čím to je, že vás tu práce stále tolik baví?

Já vlastně celý život žiji v Žamberku. V místě, kde jsem se narodil a kde stojí naše firma. Jsem žamberský patriot, a tak to mám i s firmou. Ve firmě jsem strávil téměř celý svůj pracovní život a beru ji jako své třetí dítě. Vyrostl jsem zde od dělnické pozice. A když jsem byl v roce 1992 jmenován ředitelem závodu, bylo mým hlavním úkolem postupné převádění výroby z Německa a ze Švýcarska do Čech, včetně vybudování nové sítě dodavatelů. Strojní park jsme ze začátku nakupovali jako starší přímo z koncernu nebo z aukce, který jsme postupně zprovozovali. Mezitím jsme přistavěli výrobní halu. Za chodu jsme převáděli výrobu, učili se obsluhovat nové technologie, učili se cizí jazyky a pracovat s novým informačním systémem. Bylo toho hodně, ale postupně jsme vše zvládli.

Co pro vás znamenal prodej závodu mezinárodní firmě Bühler?

To bylo v roce 2012. Museli jsme se naučit pracovat s novým majitelem, vybudovat nové výrobní prostory pro plechovou výrobu a lakovnu, přejít z výroby textilních strojů na výrobu potravinářských strojů. Nákupem nových moderních strojů Mazak jsme rozšířili výrobní kapacity a možnosti vyrábět díly větších rozměrů. Zvládli jsme i náročná období, a to mě hodně posílilo.

Čeho si za svou kariéru nejvíce ceníte?

Na své kariérní cestě jsem se setkával s různými lidmi. Já měl to štěstí, že mi vždy byla dána příležitost a já ji využil. Zároveň jak jsem rostl, učil jsem se ze svých chyb, naslouchal jsem zkušenějším a starším kolegům, od kterých jsem si častokrát odnesl třeba jen jednu větu, kterou se řídím dosud. I já se snažím být vzorem svým mladším kolegům, umožňuji jim se rozvíjet, podporuji je, a to vše z radosti, že se nám společně dílo daří. Nejdůležitější je něco vytvořit, zrealizovat myšlenku, posouvat se dál, vzájemně se podporovat a učit se jeden od druhého. Přestože pracuji celý život ve stejné firmě, byla za tu dobu 6x přejme-

nována, 3x změnila majitele a 4x obměnila výrobní program. Tento neúplný výčet naznačuje, že každý rok jsme budovali něco nového, učili se novým věcem, a hlavně jsme se naučili spolupracovat se širokým spektrem lidí na místní i mezinárodní úrovni.

Technologie jdou neustále dopředu. V čem se u vás práce nejvíce změnila ve srovnání s dobou vašich začátků?

Každá životní etapa má své plusy a minusy. V dnešní zrychlené době jde vše mílovými kroky kupředu. K tomu napomohla i doba covidu, kdy se obrovsky urychlila digitalizace, vše se vlastně již dnes odehrává on-line. To za mých mladších let nebylo. Dále se urychluje a rozvíjí robotizace ve výrobě. Mnohé pozice jsme dnes schopni nahradit roboty a tento rozvoj podporuji. Jsme v koncernu jedinou firmou, která rozjela robotizaci v malosériové výrobě pro obrábění a svařování a jsme dávaní za vzor ostatním pobočkám v koncernu po celém světě. x



Jsem žamberský patriot, a tak to mám i s firmou. Ve firmě jsem strávil téměř celý svůj pracovní život a beru ji jako své třetí dítě.

Lidé se konečně začínají více starat o své zdraví

Petra Lelovská působí ve vrcholovém vedení společnosti Ensana. Svým zásadním podílem na zavedení této značky na náš trh ukázala, jak významné může být působení žen v managementu velkých firem. Je finalistkou v kategorii vizionář.

TEXT Redakce **FOTO** Ensana

Zodpovídá za vedení 3 000 zaměstnanců v 5 zemích a 27 lázeňských hotelů v Evropě. Věnuje se zejména globální strategii firmy, leadershipu a firemní kultuře. Věří v důležitost možnosti volby a rovné příležitosti pro všechny, kdy jsou hlavním hodnotícím kritériem dovednosti. Nedávno byla jmenována Female Executive of the Year v rámci 14. ročníku celosvětového projektu Annual 2021 Women World Awards a rozšířila tak kolekci ocenění čítající titul Žena roku 2020 nebo Byznys žena roku, který získala v Irsku.

Pracovala jste již v řadě odvětví, co vás přivedlo do cestovního ruchu?

Prošla jsem si opravdu nejrůznějšími odvětvími od e-commerce, přes farmaceutický průmysl až po IT. Každá zkušenost mě určitě posunula dál a dala mi možnost mít celkově větší přesah. Když mě oslovila společnost Ensana, nadchla mě možnost podílet se na vytváření zcela nové značky s celoevropskou působností a velkým potenciálem pro další rozvoj.

Značka Ensana je poměrně nová. Co stálo za jejím vznikem?

Značku Ensana jsme představili na podzim 2019. Za jejím vznikem stála myšlenka spojit slavné lázně v tradičních evropských lázeňských destinacích pod jednu značku a nabídnout tak hostům jednotné standardy a záruku kvality služeb. Ensana je opravdu unikátní, ve svém přístupu využívá inovativní koncepty, které kombinují využití přírodních léčebných zdrojů a moderních diagnostických metod k dosažení osobních cílů hostů. Naším cílem je pomáhat hostům zlepšovat jejich zdravotní stav a celkovou zdravotní kondici, ať už mají jakýkoliv rozpočet. Máme širokou škálu nabídek, které jsou určeny pro nejrůznější cílové skupiny. A do budoucna chceme tuto nabídku ještě rozšířit.



Naším cílem je pomáhat hostům zlepšovat jejich zdravotní stav a celkovou zdravotní kondici.



Jak vnímáte evropský trh věnující se lázeňství?

Evropský trh s léčebnými láznemi je velmi rozdrobený, jde hlavně o malé soukromé provozovatele, často rodinně vlastněné společnosti nebo podniky spadající pod stát. Je to ale oblast, ve které se ročně pohybuje téměř 55 miliard dolarů, a přestože je to v porovnání s celkovou hodnotou „wellness“ trhu opravdu niche záležitost, pro nás představuje skvělou příležitost. Ensana ví, jak spravovat hotely a jak vytvářet synergie a propojení, která vedou k větší efektivitě, ale i větší profesionalitě lázeňských provozů. V blízké budoucnosti bychom tak určitě rádi rozšířili naši síť hotelů a zvětšili tím náš geografický záběr.

Kde všude můžeme značku Ensana najít? Podařilo se vám otevřít nové hotely i v době pandemie?

Ensana v současné době spravuje 27 hotelů a zaměstnává více než 3 000 lidí. Loňský obrat přesáhl 3 miliardy korun, a to přestože po část roku byly naše hotely zavřené. Máme hotely v pěti zemích Evropy a vždy v destinacích, kde má lázeňství dlouholetou historii a kde se procedury zakládají na lokálních přírodních zdrojích. Najdete nás v Mariánských Lázních, které se nedávno dostaly na seznam UNESCO, slovenských Piešťanech, rumunské Sovatě nebo třeba v maďarské Budapešti. Již nyní se Ensana může pochlubit nejširší kolekcí hotelů umístěných v historických lázeňských městech Evropy a v následujících letech bychom tento počet rádi zdvojnásobili. Nejnovějším přírůstkem do naší rodiny je pěťhvězdičkový hotel Crescent v tradičním anglickém lázeňském městě Buxton nedaleko Manchesteru.

Podepsala se pandemie nějak výrazně na vašem podnikání?

Pandemie nám ukázala, že musíme počítat i s událostmi, které se nám mohou zdát zcela nereálné. Jako celý hospitalita sektor, byly lázně samozřejmě velmi výrazně zasaženy pandemií. Pro nás byla nejhorší nemožnost plnit naše poslání, kdy chceme našim hostům nabízet kombinaci přírodních zdrojů a lékařské expertizy s cílem zlepšit jejich zdravotní stav. V této nelehké době jsme se tak zaměřili ještě více na mental well-being našich zaměstnanců, kteří jsou pro naši společnost vždy prioritou. V dlouhé době sociálního distancování jsme vytvářeli online pracovní skupiny, teamové projekty, ale také setkání, která byla jenom socializační a neřešila žádné konkrétní pracovní záležitosti. Zaměstnancům jsme také nabídli různé formy coachingu a aplikace zaměřené na vylepšení duševní rovnováhy. Musím říct, že jsem byla moc ráda, že

se naše práce odrazila v průzkumu, který jsme následně udělali, ve kterém naše vedení zaměstnanci hodnotili velmi pozitivně. My, jako manažerský tým, jsme také měli možnost zastavit se a věnovat se detailní přípravě strategie pro další rozvoj značky.

Kde vidíte pro značku Ensana příležitosti do budoucna?

Jak jsem již zmínila, rádi bychom naše portfolio rozšířili a nabídli našim klientům širší škálu služeb a nové lokality. V současné době máme pod naší značkou lázně v destinacích, kde má lázeňství dlouhou historii, jde většinou o rozsáhlé objekty jako například komplex hotelů v Mariánských Lázních. Do budoucna bychom ale rádi nabídli i menší hotely, zaměřené na specifické cílové skupiny.

Jaké jsou podle vás trendy ve vašem oboru?

V posledních letech vidím velký obrat v tom, že se lidé začínají více starat o své zdraví. Chtějí pracovat, ale také kvalitně odpočívat. Současně ale hosté v nabídce nejrůznějších wellness procedur hledají věci, které mají reálný základ a opravdu fungují. A myslím si, že tento trend bude i nadále pokračovat. Tedy propojení příjemného s užitečným. Myslím, si, že naše nabídka spojení přírodních léčebných zdrojů a lékařských znalostí je právě to, co budou lidé vyhledávat.

Na vedoucí pozice se postupně dostává stále více žen. Jak to vnímáte vy, jako úspěšná žena?

Určitě jsem za to ráda. Myslím si, že diverzita je důležitá, přináší více nápadů, větší kreativitu a celkově mění nastavené prostředí. Podle mě ale ani tak nejde o počty nebo dodržování nejrůznějších kvót. Zásadní je, aby společnost byla nastavená tak, že jsou zde rovné příležitosti pro všechny a lidé se více než podle genderu posuzují podle jejich dovedností.

Vaše práce musí být velice náročná, jak relaxujete?

Moc ráda cestuji, a to skoro kamkoliv. Miluji ostrovní státy, se svojí specifickou atmosférou a odtržeností od našeho uspěchaného světa. Ráda se ale podívám také do Švýcarska, kde mám rodinu a vždy mě baví cesty do Spojených států nebo do Irska. Kromě cestování ráda sportuji a trávím čas se svými psy Felixem a Henrym. A samozřejmě ráda navštěvuji naše lázně. Mojí další vášní je tanec, kterému se věnuji již od dětství a hudba. Miluji také dobré jídlo a ráda zkouším různé světové kuchyně. Moc ráda si také přečtu dobrou knihu. ×

Chceme šířit respekt a pokoru k vodě

Chceme se stát hlavní silou „malých vod“ v Česku, ale možná i ve střední Evropě, říká Jaroslav Ďuriš, předseda představenstva Wero Holding a.s., finalista v kategorii manažer malého a středního podniku.

TEXT Redakce FOTO Wero Holding

Vaše společnost nabízí energetické a provozní služby se zaručenou úsporou. Jaké konkrétní služby si pod tím můžeme představit?

Před necelými třemi roky jsme hledali impulz pro další směřování společnosti a jednoznačně jsme se shodli, že to bude pitná voda, respektive komplexní vodní hospodářství. Vždyť si jen stačí uvědomit, jak se chováme k naší krajině. Dlouhé desítky let utlačujeme a devastujeme naši krajinu kvůli naší pohodlnosti. Betonujeme každou volnou plochu, vysušujeme remízky, meliorace bylo jedno z hlavních slov socialismu. Zemědělství je dlouhodobě orientované na výkon, nikoli na udržitelnost krajiny. Do toho sucho, které ještě neřeklo poslední slovo a pak se divíme, že naše krajina neudrží vodu. K tomu ještě fakt, že výroba pitné vody je u nás dlouhodobě zajišťována buď přes monopolní dodavatele, anebo máme každý vlastní studnu na zahradě. Prostor mezi těmito dvěma mantinely je právě naše příležitost.

Jsou vaše řešení zároveň ekologická?

Jednoznačně ano. Pracujeme s povrchovou vodou, která by odtekla nevyužitá. Navíc vodu, kterou si vezmeme z přírody, přečistíme a po použití vrátíme do přírody v čistější podobě, než jakou jsme si vzali. Každé naše řešení obsahuje tři klíčové parametry: ekonomickou výhodnost proti dosavadnímu nastavení, ekologický přínos a alternativu k monopolním dodavatelům. Naším řešením říkáme, že jsou modrozelená.

Wero Holding jako první v České republice vstoupil na trh s tzv. WPC projekty, kdy skrze investiční nástroje zcela zafinancujete projekty v rámci vodního hospodářství. Proč jste vycítili příležitost právě v této oblasti?

To není úplně přesné. My nenabízíme službu známou na trhu jako EPC, která se používá hlavně v energetice už řadu let. Naše řešení je originální a v Česku zatím ojedinělé, šité na míru klientům. Je to kombinace tří hlavních množin: technologických možností, zajištění krytí investičních a provozních finančních nákladů a obchodního modelu, který musí být výdělečný, neboť peníze jsou vždy až v první řadě. Důležité je i to, že námi navržený, postavený a zainvestovaný celek pak

dlouhodobě udržujeme, např. deset a více let. Vše funguje bez jakýchkoli dotací.

Zmínil byste nějaké konkrétní případy řešení úspory vody?

Zajišťujeme komplexní vodní hospodářství v Lázních Bechyně, kde jsme schopni zabezpečit až 100 % nároků na pitnou vodu. Roční úspora je více než 2,5 mil. Kč. Naš úvodní projekt je akvapark Vodní svět v Jihlavě, kde dodáváme pro bazény upravenou vodu z řeky. Máme ale projekty i v průmyslu, konkrétně SPM Štětí, kde máme v provozu zařízení na recyklaci odpadních vod. Zmínil bych i malou úpravnu pitné vody v Olšíně na Šumavě. Myslím si, že za necelé tři roky budování této strategie je to docela úspěch. Mezi konkrétní kroky bych ještě zařadil i fond kvalifikovaných investorů WERO ČMEF SICAV a.s., což je investiční nástroj zajišťující financování našich projektů.

Jakým směrem byste rád podnik vedl v následujících letech?

V průběhu zmíněných tří uplynulých let se nám podařilo dosáhnout růst o více než 100 % každý rok. Rád bych udržel tento trend ještě alespoň dva roky. Chceme se stát hlavní silou „malých vod“ v Česku, ale možná i ve střední Evropě. Chceme šířit respekt a pokoru k vodě, kterou máme k dispozici. ×



Lidé nevědí, co mohou chtít a kde se dá uspořít. Proto jsme se zaměřili i na osvětu, abychom zvýšili povědomí o inovativních možnostech řešení.

Vizionář s inovativním přístupem

Manažer ve veřejné správě musí mít o to vyšší motivaci, být zásadový, komunikativní, chápat specifické potřeby. Měřítkem jeho práce je kvalita veřejné služby a spokojenost klienta, říká Tomáš Kotyza, ředitel Krajského úřadu Moravskoslezského kraje, finalista v kategorii veřejná správa.

TEXT Redakce **FOTO** Krajský úřad Moravskoslezského kraje

Na Krajském úřadu Moravskoslezského kraje pracujete v manažerských funkcích od roku 2001. Jakým největším manažerským výzvám jste čelil, na co jste nejvíce hrdý?

První velkou výzvou byla možnost podílet se na vzniku této instituce, na zajištění prostor, nábore personálu a hlavně na nastavení řídicích a kontrolních procesů. Jsem vizionář s inovativním přístupem, každé mé manažerské rozhodnutí je promyšlené. A totéž vyžadují po svých spolupracovnících na všech úrovních řízení. Aby znali své střednědobé i strategické cíle a podle nich efektivně rozhodovali. Sedm let jsem byl šéfem odboru životního prostředí v kraji s katastrofálním ovzduším opakovaně drceném smogovými situacemi. To se výrazně zlepšilo po našem systematickém a odvážném „utahování“ podmínek provozů velkých znečišťovatelů. Byli jsme to my, kdo vymysleli kotlíkový program pro malé uhelné zdroje, ze kterého se stal národní fenomén s evropským přesahem. Strategický přístup a procesní řízení prosazují i z pozice ředitele krajského úřadu. Kraj je se svými organizacemi obrovská korporace s 20 tisíci zaměstnanci v různých odvětvích. Zodpovědné řízení provozních nákladů a jejich snižování je u nás samozřejmost. Prosadil jsem i komplexní korporátní přístup k řízení našich firem, od společného nakupování komodit, přes jednotný vizuál až po složité ICT sdílené služby, což je v české veřejné správě stále unikátní.

V roce 2020 jste zabodoval v soutěži E-government The Best 2020 a stal se eOsobností roku. Porota ocenila, že nikde jinde v Česku není tak snadné vyřídit téměř všechny potřebné záležitosti přes internet jako u vás. Jak dlouho elektronizace probíhala a máte ohledně ní ještě nějaké plány?

Dali jsme si rok na to, abychom lidem usnadnili komunikaci s úřadem tak, aby vše vyřídili „doma z gauče“, a zároveň po úřadu nekoloval žádný papír. A podařilo se. Veškeré žádosti, formuláře, žádanky běhají elektronicky s dokumentovanou stopou. Že je to správná cesta, jasně ukázala pandemie. Už před ní jsme přešli na cloudový

Microsoft 365, takže i bez fyzického kontaktu zaměstnanci na home office plnili svoje úkoly a úřad svoje poslání.

Ve veřejné správě jste působil i dříve. Třeba na Magistrátu města Ostravy nebo na Ministerstvu zemědělství ČR. V čem je management ve veřejné správě odlišný od soukromého sektoru? A co mají tyto světy společného?

Veřejný sektor nemusí řešit, jak prodat své produkty, poptávka je dána zákony. Manažer ve veřejné správě musí mít o to vyšší motivaci, být zásadový, komunikativní, chápat specifické potřeby. Měřítkem jeho práce je kvalita veřejné služby a spokojenost klienta. A ta musí být stále větší. Proto sázím na model řízení kvality EFQM. Osvícená veřejná správa neutráci zbytečně za provoz a stejně jako úspěšní podnikatelé investují do výroby, veřejná správa do rozvoje svého území, rozšíření veřejných služeb, rekonstrukcí škol, nemocnic. I úkolem manažerů veřejné správy je motivace zaměstnanců, efektivita. Třeba jen agregací poptávky v našem kraji ročně ušetříme 100 milionů korun. x



Osvícená veřejná správa neutráci zbytečně za provoz a stejně jako úspěšní podnikatelé investují do výroby, veřejná správa do rozvoje svého území, rozšíření veřejných služeb.

Nespokojenost je hnací motor pokroku

Každý rok je něčím výjimečný a přináší úspěchy i neúspěchy. Důležité je, naučit se vnímat i negativní momenty jako příležitosti, říká Zdeněk Vosolsobě, generální ředitel ALBIXON a.s., finalista v kategorii mladý manažerský talent.

TEXT Redakce FOTO ALBIXON

Když se řekne ALBIXON, každý si představí českou rodinnou firmu vyrábějící bazény. Souhlasí to?

V zásadě ano. Jen se k bazénům přidala i výroba zastřešení, která se v počtu vyrobených kusů stala dominantní. Dále k tomu přidejte bazénové příslušenství, služby, práškovou lakovnu, 3D tisk, výrobu plastových dílů, a to je dnešní ALBIXON.

Kolik procent své produkce exportujete a v jakých zemích můžeme výrobky ALBIXON najít v zahradách zákazníků?

Exportujeme více než 70 % produkce. Klíčovým je pro nás zejména region DACH, ale daří se nám třeba i ve Francii a Skandinávii. Ze vzdálenějších trhů bych mohl zmínit například Kanadu.

Vaše cesta z IT oddělení k pozici generálního ředitele úspěšné české firmy je pro mnohé zajímavá. Můžete nám prozradit nejvýznamnější pasáže vaší kariéry v ALBIXONu?

V ALBIXONu jsem začínal v IT oboru. Jako zlozmový vnímám svůj přesun z pozice IT manažera do pozice Technického a výrobního ředitele, kde jsem se mohl výrazně realizovat při restrukturalizaci celé výroby. V té době se dokončilo velké množství rozpracovaných projektů, což se okamžitě začalo projevat v produktivitě výroby a následně i na výsledcích firmy. Vzpomínám na to období rád, protože tehdy vznikaly i základní kameny, které nám dnes pomáhají v dalším růstu. V lednu 2019 přišla nabídka vykonávat pozici generálního ředitele, kterou jsem s pokorou a odhodláním přijal.

Jaký je váš největší manažerský úspěch?

Jako svůj největší manažerský úspěch vnímám to, že se na lodi jménem ALBIXON podařilo poskládat super posádku a já mohu tu loď na moři plném úspěchů i neúspěchů kormidlovat. Musím uznat, že to je docela dobrodružná plavba. ALBIXON je procesně hodně košatou firmou a vlastně každý týden přijdou situace, které vás pozitivně nakopnou, nebo naopak srazí pěkně dolů. A tak je to vlastně i v letech. Každý rok je něčím výjimečný a přináší úspěchy i neúspěchy. Jsem

přesvědčený, že postupem času každý manažer zjistí, že musí negativní momenty vnímat jako příležitosti. Ono to zní jako klišé a naučená fráze, ale pokud na to nepřistoupíte, pravděpodobně se dřív nebo později zblázníte.

Jak v ALBIXONu probíhá vývoj a testování nových produktů?

Máme nejen vlastní vývojové zázemí, ale spolupracujeme i s externími subjekty. Postupujeme podle nastavené vývojové metodiky, která obsahuje i prostor pro víceetapové testování. K testování používáme naši vlastní prototypovou dílnu a vzorkovou zahradu, kde simulujeme reálné zatížení v zahradách zákazníků. Na začátku roku 2021 jsme navíc díky akvizici společnosti zaměřené na 3D tisk a Rapid Prototyping získali prostor pro výrazné zrychlení v oblasti výroby prototypů, což samozřejmě využíváme i pro naše vývojové projekty.

Jaký bude ALBIXON za pár let pod vaším vedením?

Modernější a disciplinovanější. Rád bych zároveň udržel určitou míru neklidu. Neklid a zdravá nespokojenost s aktuálním stavem je hnací motor pokroku. Ve firmě musí existovat chuť nebo dokonce posedlost věci posouvat a neustále zlepšovat. x



Ve firmě musí existovat chuť věci posouvat a neustále zlepšovat.

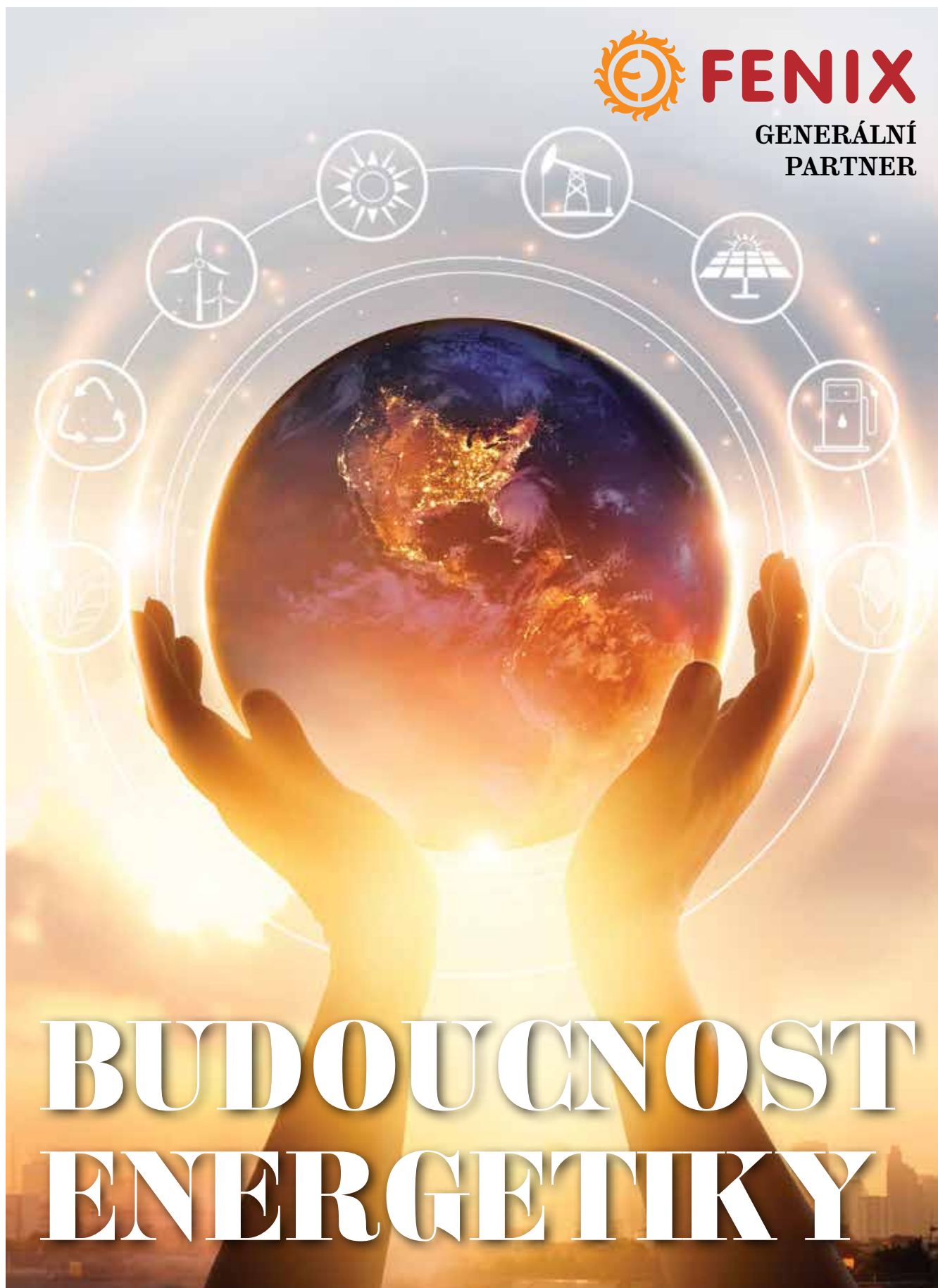


Střípky 2020

1. Uprostřed generální ředitel České pošty Roman Knap umístěn v TOP 10.
2. Prezident ČMA Petr Kazík s profesorem Vladimírem Maříkem připijí finalistům 27. ročníku na zdraví!
3. Viceprezident a výkonný ředitel ČMA Ivo Gajdoš předává cenu za Inovace pro udržitelný rozvoj.
4. Uprostřed autor Galerie významných českých manažerů, fotograf Jadran Šetlík.
5. Vítězové Manažera roku 2019 Jan Juchelka a Hana Šmejkalová.



**GENERÁLNÍ
PARTNER**



BUDOUCNOST ENERGETIKY

foto Shutterstock



Vyvinuli jsme energeticky samostatný dům

Cyril Svozil vybudoval během posledních třiceti let obří firmu Fenix, která vyrábí a dodává elektrické sálavé topné systémy do sedmdesáti zemí světa. Stal se ve svém oboru světovou jedničkou s miliardovým obratem. Nyní má továrny v několika zemích světa. Největší v Jeseníku, kde profesně vyrůstal, žije tam a je tamním patriotem. Svozil se aktivně zajímá o nové trendy, a nyní úspěšně prosazuje svůj koncept energeticky nezávislého domu, takzvaný komplex Fenix. Systém s fotovoltaickou elektrárnou a bateriovým úložištěm, které si sám vyrábí, je schopen autonomně komunikovat se sítí a případně do ní i dodávat elektřinu.

TEXT Dalibor Martínek **FOTO** Jan Schejbal

Jsme v době covidu, zdražování materiálů a nedostatku lidí. Jaká je v současnosti hlavní výzva pro vaši firmu?

Jsme výzvami zahlceni. Co nás nejvíc tíží je vývoj dodavatelsko-odběratelských vztahů, který se začíná hroutit. Má to několik faktorů. Jednak přesun výroby z vyspělých států do Asie. Druhá věc je koncentrace. Kde bylo před deseti lety deset dodavatelů, je dnes jeden nebo dva. Je to obrovská monopolizace výroby.

Takže vám výrazně zdražují vstupní materiály?

Ano. Ceny narůstají. A není vidět konce. Materiál se stává úzkoprofilovým zbožím, což jsme třicet let neznali. Už jsem žertoval ve smyslu, že budeme muset obchodníky přeučit na nákupčí, jak to bylo za socialismu. Tehdy neexistovali obchodníci, ale nákupčí, kteří sháněli, co je potřeba. Bohužel se dostáváme do podobného stavu.

Dokážete problém s nedostatkem vstupních materiálů vyřešit?

Zatím se nám to daří. Nárůst vstupních cen jsme tlumili tím, že jsme to míchali s materiály, které jsme předtím nakoupili levněji. Od ledna už budeme muset zdražit. Očekávám, že to udělá spousta firem. A všichni budou nepříjemně překvapeni. Zatím se inflace tlumila ve firmách. Po Novém roce se to dostane do spotřebitelských cen. Bude to velký šok jak pro občany, tak pro politiky. Bude to velký problém.

Takže souhlasíte se zvýšením sazeb ČNB, který má zbrzdit růst cen?

Jednoznačně. A mělo se to stát dříve. Signály byly už od začátku roku. Druhá věc je, že je zdražování do velké míry dáno hospodářskou politikou západních zemí. Mysleli si, že do ekonomiky mohou lít jakékoliv množství vytištěných peněz, a že to nebude mít žádné důsledky. Zdražování je důsledkem obrovského množství inflačních peněz v ekonomice, které nejsou ničím pokryté. O vazbě mezi produktivitou práce a mzdou se dnes už nemluví. Mluví se jen o růstu mezd bez ohledu na produktivitu. Dalším důsledkem tohoto přístupu je, že lidé už ani nejsou na trhu práce, protože jsou saturováni různými sociálními dávkami.

Jak řešíte nedostatek pracovníků u vás ve firmě?

V posledním roce jsme dokončili největší investici, kterou jsme dávali do robotizace a automatizace výroby. Takže to pro nás není tak akutní problém. A mohli jsme posílit pracoviště, která ještě robotizovaná nejsou. Takže jsme nemuseli shánět nové lidi. Přesto je pro nás letošní rok z hlediska výsledků historický. To nepamatují nějakých patnáct let, rosteme ve dvouciferných číslech. V některých měsících je to víc než třicet procent.

Čemu takový růst přisuzujete? Když je tolik negativních vlivů...



Z našeho energetického konceptu bychom chtěli postupně po malých krůčcích vybudovat hlavní směr. Nebude to za rok ani za dva. Co se týká bateriových úložišť, povedlo se nám udělat dohodu se společností Volkswagen. Budeme využívat jejich baterie z programu Second life.

Myslím, že je to projev inflačních peněz. Lidé si uvědomují, že jim inflace peníze sežere a snaží se rychle koupit, co se dá. Je to nezdravý boom. Druhým faktorem je, že se rozevřely nůžky mezi produktivitou a mzdami. Ve společnosti je hodně peněz a málo služeb a výrobků.

Jak u vás řešíte paradox s vysokými mzdami a nechutí lidí pracovat?

Sehnat dobré pracovníky byl vždy problém. Teď je to ještě tíživější. My máme sezonní výrobu, a letos tito lidé vůbec nejsou. Jsou nepoužitelní. Člověk přijde a druhý den odejde, protože tempo práce je pro něj smrtící. Není na to zvyklý, protože leta nepracoval. Díky robotizaci jsme schopni si to vyřešit. A pracovníky, kteří se osvědčí, se snažíme motivovat, aby u nás zůstali. Vrací se nám to v jejich znalostech.

Kvůli zvyšování úrokových sazeb se čeká posilování koruny. Jak velký problém to může být pro vaši firmu, jste zajištěni?

Problém to být může, 85 procent tržeb děláme v zahraničí. Drtivou většinu v euru. V našich kalkulacích počítáme s kurzem 24,50 za euro. Pokud se dostaneme níž, budeme muset hledat cestu, jak výrobky na zahraničních trzích zdražit.

Můžete shrnout, jak se podnikání vašeho holdingu dotkl rok a půl s covidem?

V loňském roce naše tržby poklesly asi o šest procent, což není žádná tragédie. V první polovině loňského roku byly dramatické propady ve většině západoevropských zemí. V jednu dobu jsme uvažovali, zda tam udržíme naše firmy při životě. Ve Francii třeba firmy začaly masově přerušovat výrobu, včetně velkoobchodu, bez kterého tam nemůžeme fungovat. Ve Francii nebo třeba v Norsku to tvrdě zasáhlo naše filiálky. Překvapilo mě, že v tradičních západoevropských zemích nastala skutečná panika, větší než u nás. Lidé tam prakticky nevycházel z domů. Bylo to až absurdní. Život je nebezpečný, a nepřipouštět si to, je neznalost světa. Vlády to ještě podpořily obrovskými kompenzacemi. Lidé ani firmy tam

nezůstali na suchu. Což myslím je obrovská chyba. Když někomu vláda zavře živnost, měla by to kompenzovat. Ale když se firma sama rozhodne, že přestane vyrábět, proč by měla mít kompenzace? A v některých zemích se kompenzovalo třeba 90 procent mzdy. Rok dovolené.

Využila vaše firma nějaké státní kompenzační programy?

Ne, my jsme to nepotřebovali. Samotný český trh, který tvoří asi 15 procent našeho obratu, celý rok rostl. Za loňský rok máme nejlepší výsledky v historii. Nedělali jsme žádná omezení výroby. Báł jsem se, aby někdo nedostal covid a nezavřeli nám fabriku. Dělalí jsme různá opatření, lidi rozdělili do skupin a podobně. Větší obavu jsem měl ze zásahů státu než z nemoci samé. A nakonec se ukázalo, že zásahy státu napáchaly mnohem větší škody.

Myslíte, že už je s covidem po všem?

Věřím tomu. Ale je to velký precedens pro uplatňování totalitních způsobů, které politiky vždy lákají. Politici našli nástroj, strach o zdraví a o život, aby lidé bezmezně poslouchali.

Jak se Fenixu dotkl brexit? Británie je jedním z vašich důležitých trhů.

Víc jsme tam pocítili covid. Měl jsem strach, protože to dlouho vypadalo, že nedojde k žádné dohodě. Máme tam jeden z výrobních závodů, takže jsme si vzájemně naskladnili materiál a výrobky na půl roku dopředu. Naštěstí to nebylo potřeba, protože se dohoda našla. Byly jen trapné scény s vyhazováním svačín řidičům kamionů.

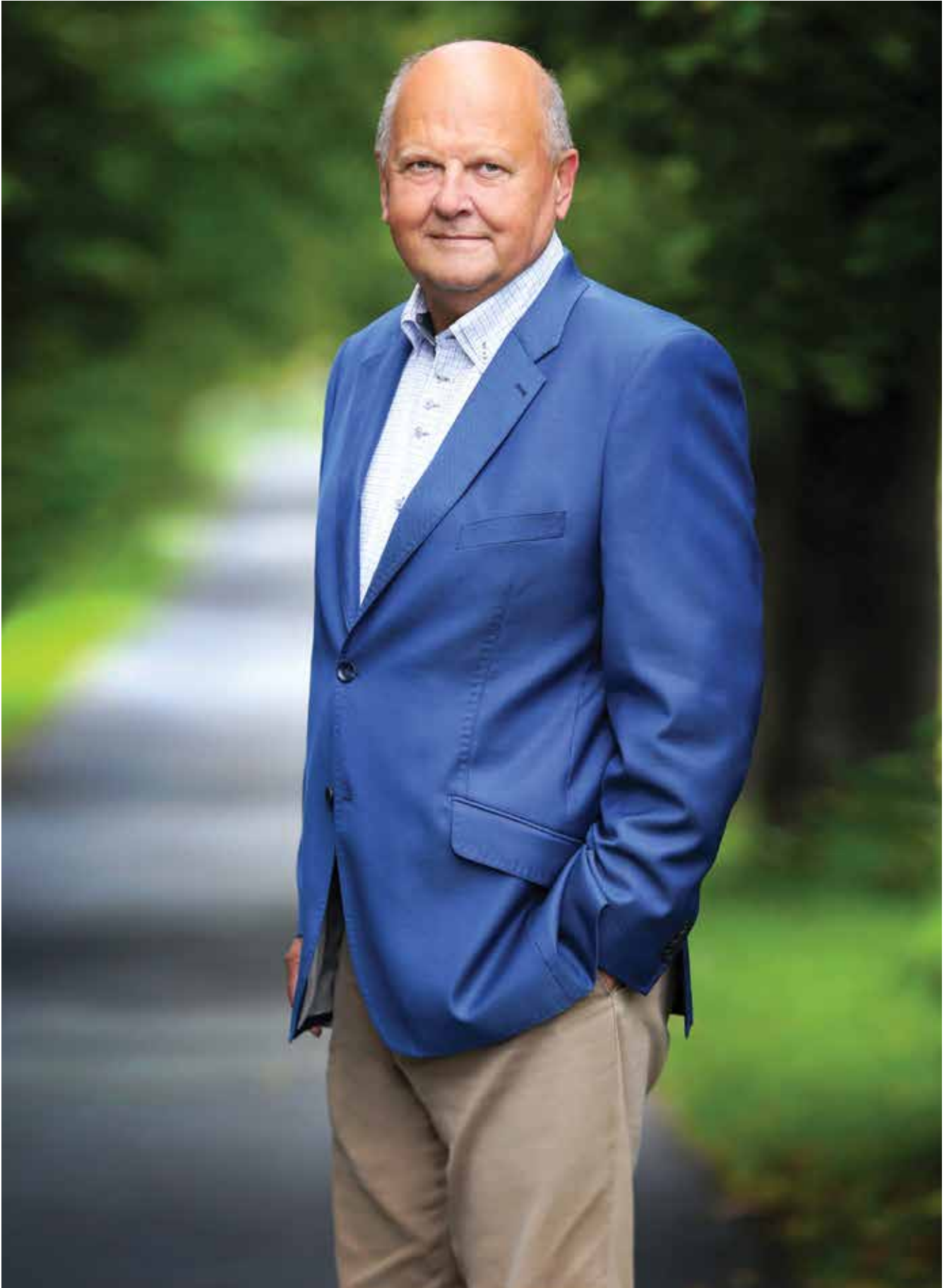
Koncept Fenix

Při všech turbulencích kolem covidu, zdražování materiálů či nedostatku pracovníků, stiháte ještě inovovat?

Před pár lety jsme přišli s novou myšlenkou, říkáme tomu energetický komplex Fenix. Je to plně elektrifikovaný, úsporný dům. Je vybaven fotovoltaickou elektrárnou, která pokryje 30 až 50 procent spotřeby. Je tam bateriové úložiště, flexibilní topný systém, ventilace s rekuperací a tak dále. Dům je schopen autonomně spolupracovat se sítí. Dokonce je schopen zásobovat síť energií. Pokud by to byly tisíce či desetitisíce domů, tak máte zdroj na úrovni elektrárny, která je schopna do sítě vstupovat.

Jak řešíte výrobu či dodávku bateriových úložišť?

Založili jsme start-up Aers, který se věnuje vývoji bateriových úložišť. Nyní již nabízíme tři typy, →



od těch pro rezidenční výstavbu až po ten, který je určen pro průmyslové podniky. Jsme schopni nejen výrazně snížit odběr ze soustavy, ale také ho zrovnoměrnit. To je velmi důležité pro průmyslové podniky, zajišťuje to ochranu proti výpadkům. U robotizovaných pracovišť jsou problémem takzvané mikrovýpadky. Velmi krátký výpadek, který jindy sotva zaznamenáte. Ale moderní roboty jsou tak citlivé, že se odepnou. Rozepnou se vám linky, a vše, co tam máte, můžete vyhodit. Úložště dokáže tyto výpadky vyvážit. Už máme asi deset projektů, na nichž nyní pracujeme. Chceme z toho udělat plnohodnotnou součást našeho podniku. Bohužel tomu pomůže i růst cen energií a nešťastná evropská energetická politika, kdy výpadky budou častější. V energetice bude přituhovat. Čím víc bude přituhovat, tím víc to může poškozovat náš základní obor, což je elektrické vytápění. Ale zase zvýhodňovat ukládání energií.

Rozumím tomu správně, že váš dosud hlavní byznys, tedy sálavé vytápění, a ukládání energie či energetická soběstačnost, se doplňují...

Ano. Dům, o kterém mluvíme, má energetickou náročnost na úrovni dvaceti procent toho, co bylo běžné před několika lety. Sálavé vytápění je dokonale regulovatelné. Má nesrovnatelnou flexibilitu s jakýmkoliv jiným systémem. Není triviální záležitost udržet vytápění celé budovy jako celku. Nám se to podařilo. Sálavé vytápění je schopné dodávat energii cíleně a do každého prostoru zvlášť. To žádný jiný systém není schopen. Třeba u teplovodního vytápění jsou reakční doby v řádu hodin. Energetické ztráty jsou pak v porovnání s naším řešením 40 nebo 50 procent. Když přijdou tři lidé do jedné místnosti k obědu, náš systém to rozezná a v okamžitém čase upraví svůj výkon.

Nebojíte se, že se zdražující elektřinou ztratí zákazníci o vaše řešení zájem?

Může nás poškodit nějaké enormní zdražení. Zatím se to vyvíjí tak, že ostatní energie zdražují zhruba stejně. Nyní plyn, hlavní konkurenční médium, zdražuje ještě víc. Pokud by začalo docházet k výpadkům energií, bude to problém pro zákazníky a pak i pro nás. Ale věřím, že se to nestane plošně po celé planetě. My jsme naštěstí na sedmdesáti trzích světa. Ale dá se očekávat, že v některých zemích, třeba Německu, to může být kvůli energetické politice reálná hrozba. Ale jak jsem říkal, na druhou stranu by nám to pomohlo v oblasti bateriových úložišť.

Je tedy systém Fenix, jak jste o něm mluvil, budoucností vaší firmy? Nebo je vaše tržiště stále sálavé elektrické vytápění?

Z našeho energetického konceptu bychom chtěli postupně po malých krůčcích vybudovat hlavní směr. Nebude to za rok ani za dva. Co se týká bateriových úložišť, povedlo se nám udělat dohodu se společností Volkswagen. Budeme využívat jejich baterie z programu Second life, tedy již použitých, ale stále využitelných baterií. Jsme schopni softwarem nastolit, že u nás bude původně z auta těžce namáhaná baterie ještě dvalet fungovat.

Předání dětem se odkládá

Podnikáte přes třicet let a vybudoval jste velkou a úspěšnou firmu. Jak jste se vlastně k sálavému vytápění dostal?

Dělal jsem za socialismu v Rudných dolech Jeseník, začínal jsem od mistra a skončil jako vedoucí výroby. Byla to firma, která tehdy trochu vybočovala. Spousta lidí, kteří ve velkých městech skončili kvůli čistkám, se stáhla do Jeseníků. Bylo tady mnoho velmi kvalitních lidí z Prahy, Brna nebo Ostravy. Přestože to byly původně doly, začaly se už tehdy hledat nové směry, kterými by se podnik vydal. Začaly se tam třeba v sedmdesátých letech dělat slavné domy OKAL. A vznikala celá řada dalších projektů. Měl jsem na starosti vyhledávání potenciálně zajímavých výrob. Jednu z nich jsem přivezl z Francie, právě výrobu sálavých panelů. Ředitel to zarazil s tím, že elektřiny je málo, že je pro těžký průmysl, pro hutě a koksovny, ne pro občany.

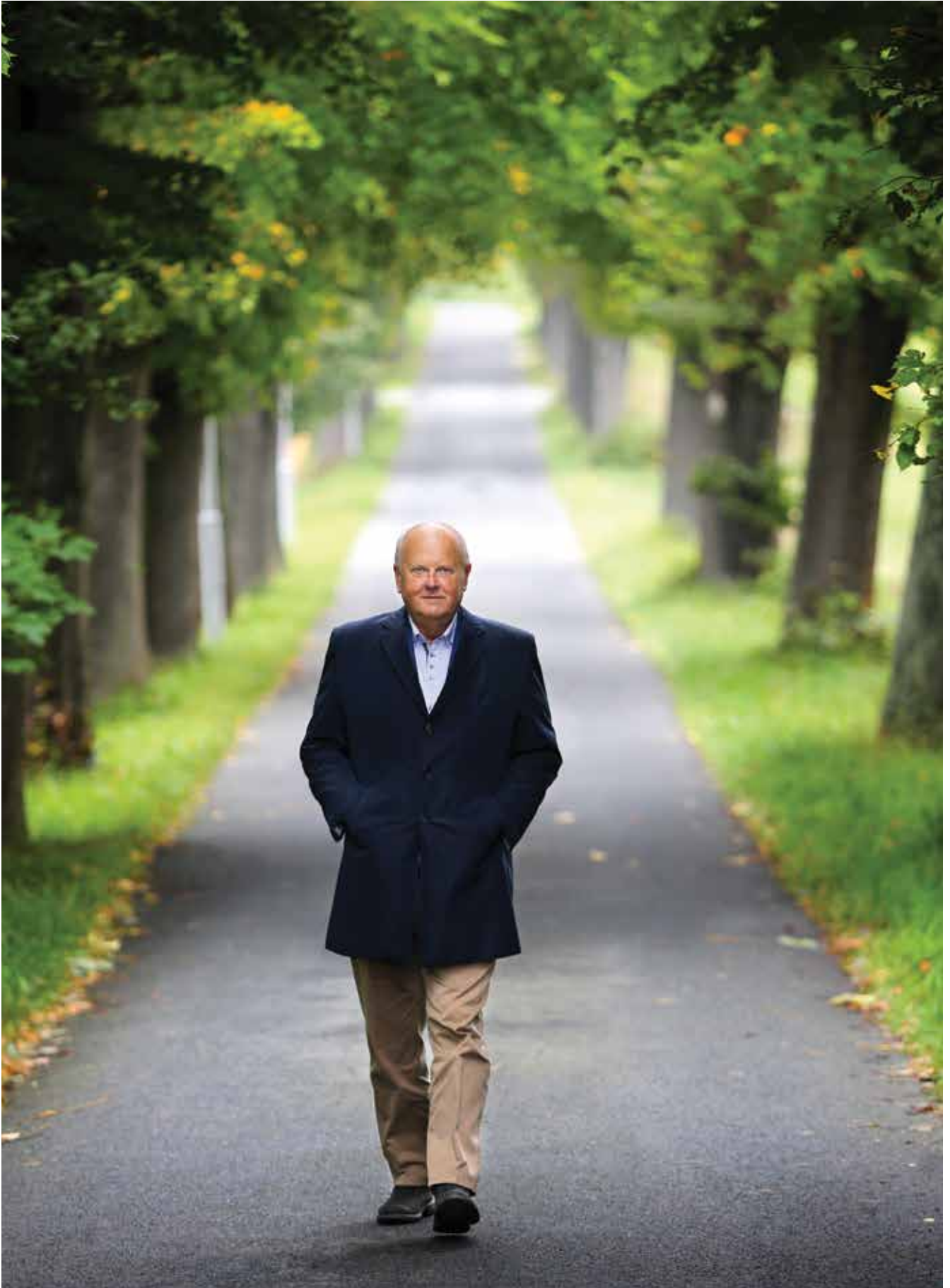
Takže jste si to po sametové revoluci vzal sám pod sebe...

Po revoluci jsem se rozhodl, že zkusím něco sám. Domluvil jsem se s majitelem oné francouzské firmy a začali jsme to vyrábět u nás v Jeseníku. Rozjelo se to úspěšně, byl to raketový start. Byli jsme jedna z prvních soukromých firem. Státní podniky se už začaly měnit na s.r.očka, ale my jsme byli jedna z prvních, která vznikla na zelené louce a bez historie.

Vy jste jesenícký patriot. Není pro firmu, která působí v sedmdesáti zemích světa, nevýhodou, působit z toho konce zeměkoule?

Po revoluci jsem se rozhodl, že zkusím něco sám. Domluvil jsem se s majitelem francouzské firmy a začali jsme to vyrábět u nás v Jeseníku. Rozjelo se to úspěšně, byl to raketový start. Byli jsme jedna z prvních soukromých firem.







U velké firmy to není žádný problém. Třeba Praha by byla nevýhodou. Nejsou tady žádné zácpy a kolony. Sice tu nejsou ani dálnice, ale do Polska to máme sedmnáct kilometrů. Bez zatáček a bez serpentín. Do světa jezdíme přes Polsko.

Mluvil jste v minulosti o tom, že byste už chtěl předat firmu dětem. V jakém je to stadiu?

Dceru i syna jsem si už nějakým způsobem otestoval. Dcera už tady dělá od školy, téměř dvacet let. Mluví španělsky, a když jsme koupili v Barceloně firmu, ona tam dva a půl roku úspěšně fungovala a firmu postavila na nohy. Syn je právník a dělal roky ve velkých právních kancelářích po celém světě. Po sedmi letech ho nádeničina pro cizí omrzela. A protože nám skončil ředitel francouzské továrny, a on je francouzštinář, šel do Francie. Nyní má v Česku na starosti výrobu baterií. Už se připravoval, že po mně vezme šéfa celé skupiny, ale zhatil nám to covid. Ve Francii nám kvůli němu skončil ředitel a syn je jednou nohou zase tam.

Takže potáhnete firmu dál sám...

Vše bylo připraveno k předání koncem příštího roku. Teď to nevidím jako reálné. Dcera už dva roky řídí největší firmu holdingu, Fenix Trading, která se soustředí na obchod a dělá největší zisk. Dohoda je taková, že syn by šel dělat šéfa celého holdingu a dcera by zůstala šéfem Tradingu. Navíc, jsem typ člověka, který, jak se říká, chce umřít v botách. Takže bych se potom rád věnoval dalším rozvojovým programům.

Takže skončíte jako start-upista...

Když bude potřeba, tak ano. Řízení holdingu rád předám. ✕

Cyril Svozil (67)

Společnost Fenix Group založil krátce po sametové revoluci jako jednu z prvních soukromých firem v Česku. Ve spolupráci s francouzským partnerem se zaměřil na výrobu sálavého vytápění, jeho firma je nyní v této branži světovou jedničkou. Své produkty vyrábí v několika továrnách, například ve Francii či ve Velké Británii. Největší závod se nachází v Jeseníku, kde Svozil firmu založil a kde i žije. Své produkty dodává do sedmdesáti zemí světa. Dcera i syn pracují v jeho firmě a postupně by ji měli převzít.

Lépe to umí snad už jenom slunce

Fenix Group vyrábí a nabízí kompletní sortiment elektrického vytápění pro dům, kancelář, venkovní aplikace, ale i do průmyslových a zemědělských objektů. Podívejme se na některé zajímavé realizace, které spojuje praktičnost, efektivnost a kvalita s vizuální atraktivitou.

TEXT Vladimír Barák **FOTO** Fenix Group

Moderní kancelářská budova v Jeseníku

Představujeme vám moderní kancelářskou budovu s téměř nulovou spotřebou energie, která je připravena být aktivní součástí energetické soustavy.

„Je to takový pionýr našeho nového projektu, na který se v současné době soustředíme, což je takzvaný Energetický koncept Fenix a je to koncept, kde spojujeme jednak technologie s budovou, která je ve standardu budovy s té-

měř nulovou spotřebou energie, je plně elektrifikovaná a není zde žádný jiný zdroj energie. Je zde fotovoltaická elektrárna, která kryje zhruba 30 procent roční spotřeby energie tohoto domu. Bateriové úložiště s kapacitou 26 kWh, ventilace řízená s rekuperací, je zde i chlazení a vnější stínění. Dům je připraven být aktivní součástí energetické soustavy,“ představuje projekt Cyril Svozil, generální ředitel Fenix Group.





Projekt Fenix-CAMEB v Omicích u Brna

V projektu se odborníci z Fenix Group soustředili na tři základní oblasti: komfort vnitřního prostředí, technologie s úsporným provozem energetiky domu a příjemné ovládání.

Podívat se na reálný provoz rodinného domu vybaveného nejnovějšími technologiemi, vše nejen objektivně měřit, ale i mít zpětnou vazbu spokojenosti a skutečných výsledných pocitů uživatele s cílem získat ověřenou základnu a věcné argumenty pro další podobné realizace je cílem projektu CAMEB (Centre for Advanced Materials and Efficient Buildings).

Základním konceptem energetiky je maximální využití vlastních zdrojů energie, tedy posílení soběstačnosti. Na střeše je instalována fotovoltaika (FVE od firmy S-Power) o výkonu 9,8 kWp. Její přebytky jsou ukládány do bateriového úložiště s kapacitou 10 kW·h (v budoucnu rozšířeno na 36 kW·h) s integrovaným hybridním měničem s výkonem 12 kW (firma AERS).

Odtud je energie rozdělována do zásobníku teplé vody, do běžné instalace – zásuvek, osvět-

lení a domácích spotřebičů a do elektromobilu. Do energetického mixu je třeba započítat i provoz klimatizace, instalované pro letní měsíce, kdy právě přebytky z FVE časově dobře korespondují s potřebou chlazení interiéru. A do energetiky patří i vícezónové řízené větrání s rekuperací (od firmy Wafe), která do interiéru v létě vrací chlad a v zimě teplo. Také venkovní žaluzie, které jsou určeny k zastínění velkoplošných okenních ploch orientovaných na západ, zejména v létě výrazně ovlivňují nechtěné přehřívání interiéru. Zde řídicí systém už musí volit z více možností a kritérií, zda má přednost intenzita denního osvětlení, energetická bilance – tedy teplota v interiéru, nebo priorita nejvyšší: ochrana žaluzií před zničením silným větrem, a to vytažením do otevřené polohy. Do integrovaných technologií tu ještě započítáme řízené zavlažování, sběr dešťové vody, saunu, bazén a aktuální data z lokální meteo stanice.

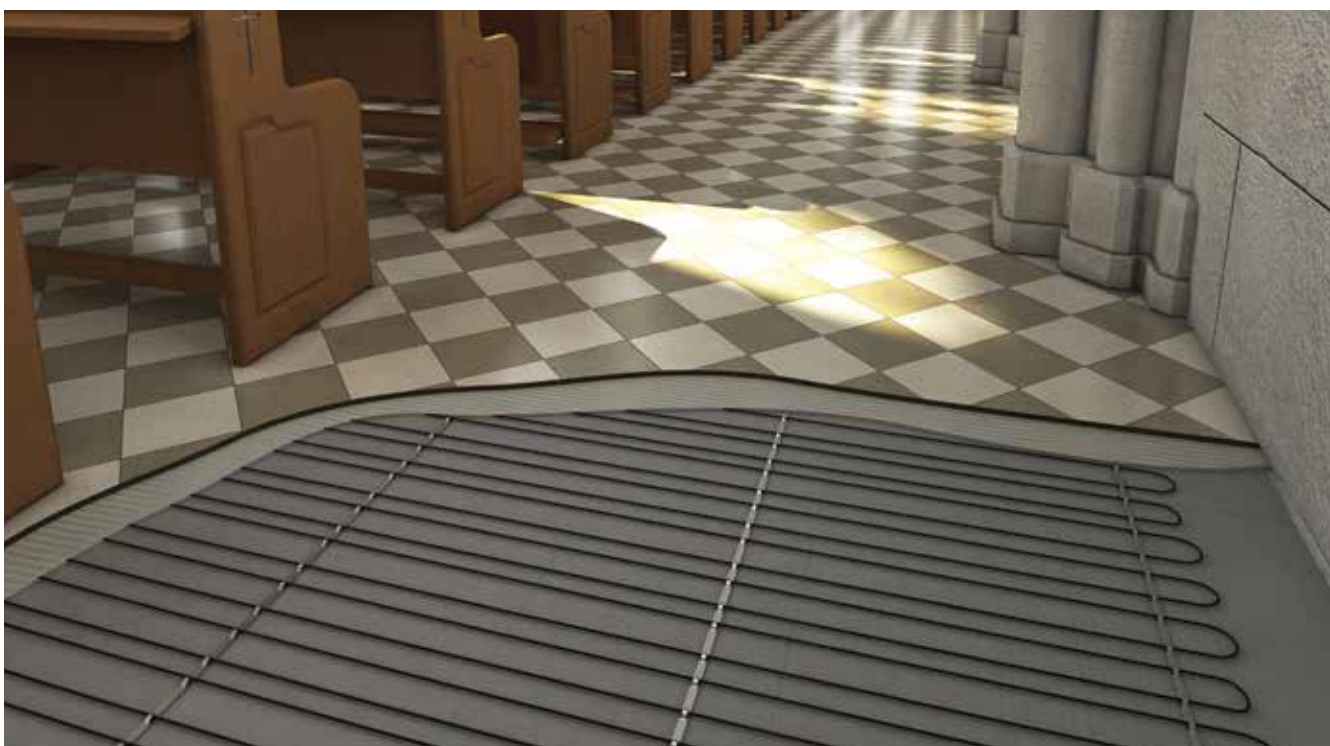
Veškerá chytrá zařízení se ovládají lehce prostřednictvím intuitivní mobilní aplikace.

Elektrické vytápění pro kostely a kulturní památky

Většina kostelů, chrámů a jiných kulturních památek byla postavena před stovkami let, kdy byly používány staré neúčinné způsoby vytápění. Současné užívání těchto historických památek však vyžaduje moderní, udržitelné a nákladově efektivní řešení.

Během 30 let působení v oblasti sálavého vytápění ve Fenix Group čelili mnoha výzvám a pracovali na spoustě zajímavých projektů. Jedním z nich je i vytápění v kulturních památkách jako například kostely, hrady, zámky apod. Budovy, u kterých je jejich energetická náročnost jejich největším problémem.

Například staré kostely s jejich studenými kamennými zdmi a podlahami je téměř nemožné úplně a správně vytápět. Teplý vzduch stoupá do vysokých stropů, kde nemá žádný přínos pro účastníky mší a modliteb. Vzhledem k historické hodnotě těchto budov většinu z nich nelze přestavět dle potřeby. Zkušenosti Fenix Group nicméně ukazují, že elektrické vytápění může být v mnoha případech skutečně dobrým řešením. Snadno se instaluje, nabízí zónové vytápění, je decentní, uživatelsky přívětivé, má dálkové ovládání, nevyžaduje prakticky žádnou údržbu a svým provozem nijak neruší návštěvníky. Posledním, ale neméně důležitým faktem, je levnější provoz, jelikož jsou eliminovány náklady na ohřev nevyužívaného prostoru a panely mají velice krátkou dobu zahřívání na provozní teplotu.





Elektrické topné kabely a panely v zemědělství

Vyhřívání půdy ve sklenicích či vytápění objektů pro hospodářská zvířata? I v takových případech lze využít elektrickou energii. Budete překvapeni, jak efektivní, bezpečné a užitečné je to řešení.

I v zemědělství se osvědčily elektrické topné kabely Ecofloor a sálavé topné panely Ecosun, které Fenix Group vyrábí a dodává na trh po celém světě. Topné systémy nalézají uplatnění v různých aplikacích pěstování rostlin a chovu hospodářských zvířat. Pomáhají zefektivňovat produkci rostlin, chrání plodiny před nepříznivými vlivy počasí a poskytují tepelný komfort jak samotným zvířatům, tak jejich chovatelům.

Sálavé topné panely ECOSUN jsou vhodné zejména pro vytápění objektů pro hospodářská zvířata. Takové objekty jsou často příliš velké a špatně (nebo vůbec) izolované, mnohdy se teploty uvnitř příliš neliší od těch venkovních. Celoplošné vytápění by tedy z ekonomického hlediska bylo velmi nákladné. Pokud ale lze vytápět prostory,

ve kterých se po většinu času zvířata nacházejí, pouze lokálně, mohou být s výhodou použity jako zdroje tepla právě sálavé topné panely. Jejich předností je bezpochyby právě přenos tepla sáláním, tedy zářením v infračervené části spektra, které je ve značné míře pohlcováno předměty a povrchem těla. Je tedy možné navodit příjemný pocit tepla vhodně orientovanými zdroji sálavého vytápění za současně nižších teplot vzduchu v prostoru. Tzv. zónovým vytápěním lze oproti klasickému konvekčnímu vytápění dosáhnout více než 50 % úspory nákladů na topení. V důsledku sníženého proudění je omezeno také víření prachu.

Oproti panelům, topné kabely ECOFLOOR se aktivně používají pro pěstování ovoce a zeleniny ve sklenicích. Vyhřívání půdy podporuje rychlejší a dřívější klíčení sazenic, samotná sklizeň potom může trvat déle. Osvědčeným pro tento způsob vyhřívání je výkon 100 W/m², vyšší výkony jsou již nežádoucí. Topný kabel se umísťuje tak hluboko do zeminy, aby nemohl být při výsadbě či sklizni nijak poškozen. ✘

Anděl mezi zdravotníky uzavřel ročník! Již další ročník vyhlášen!

S ředitelem soutěže Anděl mezi zdravotníky Davidem Novotným jsme zhodnotili letošní ročník.

Davide, máte za sebou druhý ročník akce Anděl mezi zdravotníky, jak to proběhlo?

Já jsem s letošním ročníkem velmi spokojený, protože byl to příjemný večer plný poděkování zdravotníkům, jako jsou lékaři, pečovatelé, záchranáři, medicí, zdravotní sestry, lékárníci.

Kdo stanul na prvních příčkách?

Je to lékař z Ústavu pro péči o matku a dítě Patrice Awonseba Baba Musah, na druhém místě laborantka z Všeobecné fakultní nemocnice Jana Farkačová a třetí pečovatelka z Alzheimer-centra Průhonice Vladimíra Svědínková.

Byl to klasický večer či s řadou opatření?

Už se to povedlo, že to byl klasický večer v divadle s řadou osobností, ředitelů nemocnic, médií a politických osobností, ale všichni museli dodržovat protiepidemiologická opatření.

Chystáte již další ročník?

Ano, už jsem uzavřel tento ročník a chystám nový. Opět se přihlašovat mohou až do jara 2022 a přihlásit svého adepta může opravdu každý. Budu za to velmi rád, protože těch andělů kolem nás je celá řada. Na stránkách www.andelmezizdravotniky.cz je přihláška na další ročník. A chystám i novinku na příští rok, ale to si nechám zatím pro sebe. ✕



INZERCE

BT **BESTA TRADE**
ZPRACOVÁNÍ PLECHŮ CNC TECHNOLOGIÍ

Tel.: +420 606 744 880
E-mail: info@besta-trade.com
www.besta-trade.com

- Zpracování plechů CNC technologií
- Výroba klempířských prvků
- Laserové řezání, děrování a ohraňování plechů do délky 8 000 mm

Ekologie v energetice?



Téma energetiky je ožehavé téma, v českém prostředí se hodně mluví o tendru na dostavbu jaderné elektrárny v Dukovanech, ale často se také skloňuje téma obnovitelných zdrojů. Podle Jiřího Pleška z Ústavu termomechaniky AV ČR, který sedm let koordinoval program Účinná přeměna a skladování energie v rámci Strategie AV21 a od března 2021 coby člen Akademické rady koordinuje Strategii AV21 jako celek, se oproti době před dvaceti posunulo především vnímání důležitosti energetiky a jejího dopadu na životní prostředí.

TEXT Jiří Patočka FOTO Shutterstock

V dnešní době je již zřejmé, že energetický průmysl se musí transformovat na nízkoemisní zdroje. Ty zastupují především jaderné elektrárny a do značné míry i takzvané obnovitelné zdroje, kde stále významnější roli hraje fotovoltaika, u které došlo za posledních deset let k dramatickému zvýšení účinnosti a poklesu ceny fotovoltaických článků. Ovšem efekt na životní prostředí je i opačný. A sice, že cíle stanovené pro životní prostředí ovlivňují rozhodování v energetice. Stále víc se také řeší národní bezpečnost, například v tom, kdo by měl dodat jaderné technologie, závislost na dodávkách plynu a podobně.

Zajištění elektrické sítě

V Česku zajišťují elektrickou síť především uhelné elektrárny, které by ale měly být do roku 2038 odstaveny. Tím ovšem může vzniknout problém. Státní energetická koncepce totiž počítala s pokrytím až poloviny potřeb elektrické energie z jaderných elektráren, což se ale již dnes jeví jako nereálné a úspěchem bude, pokud jaderné elektrárny pokryjí současných třicet procent. Obnovitelné zdroje pak pokrývají asi dvanáct procent produkce. Další vývoj není přesně jasný, asi lze spíše předpokládat využití fotovoltaiky, protože pro větrnou energii nejsou v Čechách →



Váš úspěch
bereme osobně





moc dobré podmínky. Optimistický odhad využití obnovitelných zdrojů kolem roku 2040 je přibližně dvacet až pětadvacet procent. Podle současného poznání je pak celková kapacita Česka asi třicet procent. Pokud by tedy Česko přišlo o uhlí, bude muset začít pálit zemní plyn. Navíc se v úvahu nebere elektromobilita.

Vědci se stále zabývají tím, co udělat pro zvýšení podílu obnovitelných zdrojů, a to z více úhlů pohledu. Jedním z nich je účinná přeměna a skladování energie. Dochází ke zdokonalování vodíkové technologie, výrobě paliv z odpadů a alternativních materiálů pro fotovoltaiku – například organické nebo perovskitové solární články.

Obnovitelné zdroje

Nejvýznamnějším obnovitelným zdrojem u nás je již zmíněná fotovoltaika. Solární panely jsou již dnes vidět na polích, ale hodně i na střeších budov. Do budoucna se ale předpokládá zvýšení

účinnosti článků, které bude znamenat menší nároky na plochu. Důležité je ovšem srovnání s jinými obnovitelnými zdroji. Pro využití větrné energie jsou v Česku velmi špatné podmínky a problematické je i využití biomasy. Právě pyrolýza biomasy je chemický proces probíhající za vysoké teploty bez přístupu kyslíku, čímž se zabrání hoření. Výsledným produktem mohou být topné oleje. Ovšem celková účinnost je malá. I přes dříve optimistické odhady by příspěvek biomasy byl zhruba pět procent. Tímto výzkumem je však třeba se dále zabývat.

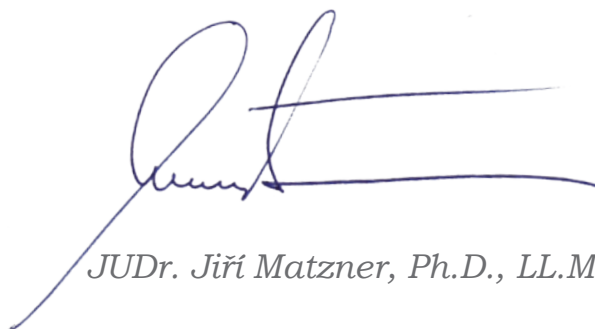
Jaderná energie

Alternativní zdroje se sice rozvíjí, ale je jasné, že největší důležitost bude mít v blízké budoucnosti jádro. Vědci z Ústavu fyziky plazmatu AV ČR pracují v široké mezinárodní spolupráci na vývoji zdroje energie na principu takzvané jaderné fúze. Ta využívá jaderné reakce dodávající energii například Slunci. V pozemských podmínkách →

advokátní kancelář
MATZNER
et al 

*Jsou věci, kterým stále věříme.
Stisku ruky.
Gentlemanskému slibu.
Autoritě osobnosti.
Zdravému rozumu.*

*Právě díky tomu mají naše právní služby
nezaměnitelný rukopis.*



JUDr. Jiří Matzner, Ph.D., LL.M.

právo pro 21. století

Praha • Bratislava

Právo obchodních společností včetně evropských aspektů • Finanční a daňové právo
Autorské právo v digitálním prostředí • Pracovněprávní vztahy • Mediacce

www.matzner.cz • Anny Letenské 7, 120 00 Praha 2 • +420 222 254 555

je velmi horké plazma, v němž tato reakce probíhá, drženo pomocí opravdu silných magnetických polí. Také se bude řešit realizace evropského prototypu fúzní elektrárny. Komerční využití jaderné fúze, která představuje bezpečný, čistý a téměř nevyčerpatelný zdroj, se předpokládá po roce 2050. Vedle těchto futuristických technologií se ale stále řeší i současná problematika, například zdokonalení metod pro posouzení seizmické bezpečnosti. Zde by se mohlo zdát, že se seizmická bezpečnost řeší především kvůli havárii ve Fukušimě, tam ovšem nebylo nedostatečné seizmické zabezpečení příčinou. Pod pojmem seizmická bezpečnost je myšlen širší kontext problematiky vibrací, otřesů a rázů, které mohou vznikat nejen přirozenou seizmicitou, ale též technologiemi a činností člověka. Jaderná zařízení totiž musejí být například odolná proti pádu letadla nebo teroristickému útoku. Protože takové podmínky lze jen těžko zkoumat experimentálně, používají se k tomu náročné počítačové simulace. Takové katastrofy jako ničivé zemětřesení, pád letadla nebo útok jsou extrémní. Je třeba monitorovat i obyčejné opotřebení materiálů, které probíhá na denní bázi.

Chytré domácnosti a skladování energie

Ve světě se stále častěji objevuje nový trend takzvané chytré sítě či chytré budovy. V Čechách však domácnosti spotřebovávají asi jen čtvrtinu energie, což je mnohem méně než průmysl a doprava. A i když šetření energií si většina lidí spojuje právě s představou funkce domácnosti, celkový efekt velký není. Energie se může také skladovat. Je možno ji skladovat po dobu minut, hodin, dní či měsíců. Orientační doby skladování jsou jedna hodina v superkapacitorech, jeden den v setrvačnicích, jeden měsíc v bateriích a jeden rok v přečerpávacích nádržích. Jako dlouhodobé médium slouží například vodík nebo stlačený plyn. Hodně důležitá je také stabilita. Významným stabilizačním prvkem je rotační setrvačnost, přesněji řečeno moment hybnosti uložený v točivých strojích, jako jsou turbíny a setrvačnický. Vzhledem k vysoké zásobě kinetické energie v takových strojích je frekvence a velikost proudu dodávaného do sítě prakticky konstantní. Stabilitu lze dosáhnout i u jiných zdrojů, ovšem k tomu jsou zapotřebí pokročilé řídicí systémy. Problematika ukládání energie je možná nenápadnou, ale o to je významnější. →





.pepper..field[®]

UDRŽITELNÝ BUSINESS DÁREK ROKU 2021



VÍTĚZ
GREAT TASTE



100% ČESKÉ
A UDRŽITELNÉ BALENÍ



GRAVÍROVÁNÍ
VAŠEHO LOGA



pepperfield.cz/firemni-darky



Proto vědci vyvíjejí konstrukce nových baterií a ukládání mechanické energie v levitujících setrvačnicích. Jedním z kvalitních nových výsledků práce Ústavu termomechaniky a Fyzikálního ústavu je technologie na výrobu kovových nano-

částic, které se nyní patentují a které lze použít v elektrolyzérech a palivových článcích vodíkových jednotek. Tato technologie kovových nanočástic může snížit množství použitých drahých kovů, jako jsou platina nebo iridium, při zachování potřebných vlastností palivového článku, což by znamenalo nižší náklady, a tudíž nižší cenu budoucích výrobků.

Elektromobilita

Nad elektromobilitou visí stále mnoho otazníků. Není ani jasné, zda dojde k boomu elektroaut. Zejména ve městech je elektromobilita vítaná jako dobrý doplněk paliva. Jako základní způsob dopravy je to nesmysl. Je dost možné, že klasický spalovací motor bude vždy dobře sloužit, už při tom, jak dlouho již spalovací motory fungují. Současné agregáty jsou výkonné, čisté a pracují nesmírně úsporně, což nemůže žádný elektromobil nikdy nahradit. Mohlo by jít ale o obdobný případ jako s „úspornými“ zářivkami, které byly užitečným překlenutím mezi neefektivními žárovkami a dříve nesmyslně drahými LED diodami. Možná bude stejně tak elektromobilita překlenovací technologií mezi současnými auty na fosilní paliva a budoucími na vodíkový pohon. Vodíkový vůz je navíc vlastně elektromobil, který si vozí palivo s sebou. Světové automobilky již na svých vodíkových autech pilně pracují.

Pod křídly Akademie věd

Mnohé ze zde uvedených vědeckých výsledků spatřily světlo světa pod záštitou programu Strategie AV21 Účinná přeměna a skladování energie. Především se podařilo propojit ústavy Akademie věd na tématech, na kterých dříve nespolečně pracovaly. Spojení Ústavu termomechaniky s Ústavem informatiky například umožnilo vyvinout magnetorezistivní senzor, který má o dva řády vyšší frekvenční rozsah i přesnost oproti komerčním senzorům. Další plodná spolupráce vznikla mezi Ústavem chemických procesů a Ústavem makromolekulární chemie na vývoji membránových materiálů pro separaci oxidu uhličitého ze spalin. Díky financování z projektu se podařilo rozběhnout i další projekty. Další úsilí Akademie věd v oblasti perspektivních technologií pro skladování energie, distribuovaných zdrojích a úložištích energie se postupně dostalo do povědomí odborné veřejnosti a Akademie věd v této snaze pokračuje. Vedle obnovitelných zdrojů energie, vodíkových technologií a baterií pro skladování energie jsou diskutovány tématy některé nové výzvy, jako jsou decentralizace energetiky, boj s klimatickou změnou, sociální aspekty energetiky či energetická a surovinová bezpečnost. ✕

TOTALSERVICE

Správa datových center, bezpečnostní dohled a systémová integrace.



Denně se staráme o informační a komunikační technologie u více než 150 zákazníků veřejného i komerčního sektoru.

- ▶ proaktivní dohled a správa DC
- ▶ servisní dostupnost 24/7/365
- ▶ 100+ servisních smluv (SLA)
- ▶ 90 certifikovaných specialistů
- ▶ 10 implementací SIEM řešení včetně služeb SOC
- ▶ certifikovaný Computer Security Incident Response Team (CSIRT)



ISO 20001, ISO 27001, ISO 9001,
ISO 14001 a OHSAS 18001
www.totalservice.cz

ARCHITEKTURA
A INTEGRACE



CSIRT
A SLUŽBY SOC



DATOVÁ
CENTRA



PROJEKTOVÉ
ŘÍZENÍ



ŘEŠENÍ PRO
ZABEZPEČENÍ ICT



SIEM A LOG
MANAGEMENT



TISKOVÁ ŘEŠENÍ
A DOKUMENTY



Budeme mít druhé Dlouhé stráně?



Energetika zažívá velkou transformaci. Nejde přitom o jen nějakou lehkou úpravu, ale o kompletní změnu myšlení, toku energií, sdílení dat a vlastnické struktury. Energetika se otřásá v úplných základech, a je to dáno jednak celosvětovými trendy, ale taky změnou životních návyků podpořenou rychlým vývojem nových technologií, vyvolávající jakousi nejistotu v dlouhodobém horizontu.

TEXT Adam Moravec **FOTO** Shutterstock

Energetika jako jeden ze stabilních odvětví prostě musí být najednou flexibilní a inovativní. Dodávku elektřiny v některých případech nyní chápeme jako službu, která je dostupná v požadovaném čase a o potřebném výkonu. Je to, jako když dnes dobíjíme elektroauto – najdeme v aplikaci nabíjecí místo a po připojení očekáváme dodávku elektřiny o výkonu potřebném podle času, který na nabíjení máme k dispozici.

Časem tedy nebude problém díky FVE a VTE elektřinu vyrobit v množství, které ani nespotřebujeme, problém bude ji vypárovat se spotřebou. Stále poptávanější komoditou tedy bude flexibilita a bude jen otázkou dostupnosti nástrojů, které budou flexibilitu umožňovat, a to jak na straně výroby, tak na straně spotřeby.

I když jsme tradičně trochu pozadu oproti jiným státům, jisté věci už se dějí – máme nový →

PRACOM s.r.o.

Rekonstrukce a obnova kulturních památek



- Restaurátorské práce
- Kompletní stavební činnost
- Rekonstrukce památkově chráněných objektů

Pražský hrad



PRACOM s.r.o., Trojská 633/173d, 170 00 Praha 7
Telefon: +420 283 290 713, mobilní telefon: +420 778 715 888
E-mail: recepce@pracom.cz



Kodex přenosové soustavy. Ten umožnil snížit výkon výrobnám poskytujícím službu výkonové rovnováhy a také dává prostor pro agregátory. Tedy subjekty sdružující větší množství poskytovatelů flexibility do jednoho výkonového bloku. Není to úplně banální věc a celé je to založeno na velkém objemu sdílených dat, a to v reálném čase. Navíc je třeba celý proces a případně i samotné výroby akreditovat a tím potvrdit schopnost poskytování služeb výkonové rovnováhy. Dosud bylo jen pár zařízení zajišťujících tyto exkluzivní služby v energetice. Budoucnost je ale v poskytování flexibility ve větším měřítku a tím i s menšími výkony. Samo o sobě je toto velké téma, které se právě v českém prostředí rodí. Hledají se tedy aplikace, které mohou na pokyn zadavatele snížit anebo naopak zvýšit běžný stav spotřeby anebo výroby.

Jednou z možností, jak zajistit flexibilitu, je změna přístupu k využívání bioplynu. Klasická bioplynová stanice dosahuje větší spolehlivosti provozu než jaderná elektrárna a běžně dosahuje proběhu využívající plný výkon více než 8000 hodin ročně. Dá se říct, že jde o takový boj s časem a honbu za každou vyrobenou kWh. Je to dáno hned několika faktory. Jednak vývin bioplynu je v čase kontinuální a není jej možné rozumnými způsoby rychle zastavit a už vůbec ne opět spustit. Je tedy třeba v rámci několikahodinové skladovací kapacity regulovat spotřebu bioplynu. Z toho důvodu je vhodné, aby kogenerační jednotky běžely neustále. Dalším faktorem je pak ekonomika, která samozřejmě v případě odstávky provozovatele tíží hned dvojnásobkem

v podobě snížení tržby a ztráty na vstupním substrátu, které nedokázal proměnit ve využitelnou energii. Bioplynové stanice svým provozem připomínají spíš živý organismus, o který je třeba se starat ve dne v noci. Není to tak daleko od reality, protože o vývin bioplynu se živé organismy skutečně starají. Přesto je obor bioplyn jako stvořený pro poskytování flexibility, a to díky možnosti rychlé změny výkonu na kogenerační jednotce. Ty dokáží regulovat v běžném provozním rozsahu 50 % až 100 % výkonu anebo úplně odstavit. Otázkou pak je, zda jde o regulaci nahodilou anebo pravidelnou. Při regulaci, kterou známe z dřívějšího označení jako terciální, jde o nepravidelné a nepředvídatelné zásahy do výkonu. V takovém případě nedává smysl realizovat plynem, který by pobral nahodilé přebytky s neznámým časovým určením. Tento způsob regulace je však dnes na stole a je možné ji na mnoha BPS začít využívat. Cílem oboru je však regulace pravidelná na denní bázi s možností predikce a tím i s akumulací bioplynu do plynového nádrže. BPS poskytující flexibilitu může disponovat zvýšeným instalovaným výkonem, než byl její běžný stav, a přitom vyrábějící množství elektriny stejné jako dřív. Spotřeba vstupních substrátů bude také stejná a jediné, co se tedy změní, je průběh výroby elektrické energie a tepla. V Německu již mají v zákoně o obnovitelných zdrojích druhou úroveň flexibility a umožňují zvýšení až na pětinašobek původního výkonu s možností poskytování flexibility s různou intenzitou během denního cyklu.



JIŽ 20. ROK JSME VAŠÍM
PARTNEREM PRO LES, DÍLNU A ZAHRADU



PŘIBLIŽOVÁNÍ
A TĚŽBA
DŘEVA



NÁŘADÍ
PRO DÍLNU
A DŮM



PĚSTOVÁNÍ
A OCHRANA
ZELENĚ



OBLEČENÍ
A OCHRANNÉ
POMŮCKY

20let

WWW.INTERFORST.CZ

INTER FORST





To, co už u našich sousedů funguje pátým rokem, tak u nás je zatím jen v přípravě novely zákona. Původní zákon o podporovaných zdrojích totiž neumožňuje navýšení výkonu stávajícím výrobnám, aniž by nepřišly o podporu. Nově tedy bude navýšení výkonu umožněno za předpokladu, že podporovaná výroba elektřiny bude shodná jako před úpravou výroby. Dojde tedy k dobrovolnému zastropování výše podpory. Poskytování flexibility přitom zákon o podporovaných zdrojích nijak neumí bonusovat, pouze bude umět omezovat výši stávající podpory. Snad se podaří aspoň to, že přestavba projektů na poskytování flexibility bude podporována dotačními tituly a tím investiční zátěž pro provozovatele bude částečně refundována. Při správné motivaci a výhodnosti pak potenciál oboru bioplyn nabízí regulační výkon větší, než jaký má již neopakovatelný klenot české energetiky – přečerpávací elektrárna Dlouhé stráně. Dle wikipedie stála přečerpávací elektrárna 6,5 miliardy korun a zaplatila se za sedm let provozu. Bylo by spekulací se snažit odhadnout, kolik by to mohlo být při současné cenové úrovni. Navýšení instalovaného výkonu na dvounásobek toho stávajícího u bioplynových stanic včetně potřebné periferie by přišlo asi na podobnou částku. Velkým rozdílem však je, že navýšení výkonu u stávajících BPS je z pohledu proveditelnosti nesrovnatelně výrazně rychlejší a bez velkého rizika zastavení projektu kvůli projednávání EIA.

Naprostým vrcholovým odvětvím flexibility je sezonní regulace. Krátkodobou regulaci umí běžně dostupné technologie od nejjednoduššího, prostého odložení spuštění spotřebičů přes bateriové systémy až po zmíněné Dlouhé stráně. Sezonní regulace, to je ale již úplně jiný obor, který umožňují jen málokteré systémy. Bioplynové stanice díky výzkumu v oblasti biologie však našly řešení, jak umožnit ukládání přebytečné elektřiny ze solárních systémů v létě do podoby syntetického plynu, který díky masivní plynové infrastruktuře může být uložen na období topné sezony. Celé kouzlo je v tom, že byly separovány anaerobní metanogenní bakterie, které umí ve vodním roztoku z CO_2 a H_2 vytvořit CH_4 . V biologických reaktorech tedy tyto breberky přeměňují surový bioplyn s obsahem metanu cca 50 % na syntetický biometan s obsahem metanu 98 %. Produkovaný biometan je po odvodnění připraven na vtláčení do sítě zemního plynu. Ideálním flexiprovozem se tedy jeví bioplynová stanice disponující jak kogenerační technologií s možností okamžitého startu pro poskytování služeb výkonové rovnováhy a při sníženém výkonu pokrývající jen lokální spotřebu, tak technologií úpravy bioplynu na biometan ukládající přebytečný bioplyn do sítě zemního plynu, a to celé doplněné o elektrolyzér a výrobu syngazu. Tohle je ale zatím v ČR hudba budoucnosti, protože ani současně projednáváné energetické zákony neumí samostatně uchopit problematiku syntetického plynu, natož jeho symbiózu s vodíkem a bioplynem. Dá se tedy očekávat, že další novela energetického zákona a zákona o podporovaných zdrojích na sebe nenechá dlouho čekat – obzvláště, když ta současně projednáváná leží již dva roky na stole úředníků a poslanců. ✕

V Česku by mělo být 20 vodíkových čerpaček pro nákladní auta



Studie Asociace evropských výrobců automobilů (ACEA) odhaduje, že do roku 2030 by mělo v ČR vyrůst 20 vodíkových plnicích stanic pro kamiony a nákladní auta. Německo jich se svou hustou dálniční sítí bude potřebovat zhruba 300 a například Slovensko 10.

TEXT Red FOTO Shutterstock

Podle Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zavádění infrastruktury pro alternativní paliva (AFID) je potřeba dosáhnout celoevropského cíle, kterým je výstavba zhruba 300 vodíkových čerpacích stanic pro nákladní vozidla do roku 2025 a nejméně 1000 stanic do roku 2030. Očekává se, že v rámci Evropské unie a Velké Británie bude do deseti let v provozu nejméně 60 tisíc nákladních vozidel na vodík. Vodíkové čerpací stanice pro nákladní vozidla by měly poskytovat denní kapacitu nejméně šest tun H₂ a k dispozici by měly být minimálně dvě tankovací pistole na každé stanici. Podle AFID by si měly členské státy stanovit závazné cíle tak, aby byl do roku 2025 a 2030 garantován nezbytný počet vodíkových čerpacích stanic napříč celou unií.

Infrastruktura zatím chybí

Infrastruktura nezbytná pro tankování nákladních vozidel na palivové články dnes v Evropě prakticky chybí. Těžká nákladní vozidla nemohou navíc z důvodu vyššího výkonu a energetických nároků využívat stávající infrastrukturu pro osobní vozy. Česko je v rozvoji vodíkové infrastruktury na začátku. Letos by měly vzniknout

v síti Benzina první vodíkové čerpací stanice pro osobní auta a do roku 2023 by mohlo být vybudováno šest až osm čerpacích stanic na vodík. Podle odhadu ministerstva průmyslu by v tuzemsku za deset let mohlo jezdit 60 000 až 90 000 aut na vodíkové články. Vlády evropských zemí spatřují ve vodíku možnost, jak snáze dosáhnout nízkých nebo nulových emisí. Největším problémem je zpracování paliva do formy využitelného média. S dostatečnými investicemi je však možné nalézt metody šetrné k životnímu prostředí. Potřebná tankovací infrastruktura se rozrůstá a v současnosti je po celé Evropě přes 300 vodíkových stanic pro osobní vozy.

Toyota přichází s Mirai i vodíkovými nákladními auty

První elektromobily na vodíkové palivové články se již v Evropě prodávají. Například Toyota Mirai druhé generace je už i na českém trhu a celosvětově si ji pořídilo více než 10 000 zákazníků. Na jednu nádrž ujede více než 600 kilometrů a natanování trvá 3–5 minut. Toyota vyvíjí i nákladní vozy na vodík nebo vodíková plavidla. Příkladem je loď Energy Observer, která je na testovací plavbě kolem světa. ✕

LIDÉ A BYZNYS

Jak vytěžit covidovou zkušenost
pro budoucnost



Konference pro všechny, kteří vědí,
že lidé nejsou zdroje, ale nejcennější kapitál



Polovina Čechů uvažuje o pořízení fotovoltaických elektráren, zatím je odrazuje cena a administrativa

Více než polovina Čechů zvažuje pořízení solárních panelů na střechy svých domů. Motivuje je úspora finančních prostředků a energetická soběstačnost. Přesto domácí fotovoltaickou elektrárnu zatím využívá jen pět procent naší populace. Bariérou je cena, nedostatek informací a administrativní náročnost procesu. Vyplývá to z výzkumu pro projekt Domy sobě, který si nechala zpracovat firma Creative Dock u agentury STEM/MARK na jaře 2021.

TEXT Redakce **FOTO** Domy sobě & STEM/MARK, Shutterstock

Pokud se podíváme na vůli Čechů pořídit si na svůj dům fotovoltaické panely, už téměř pět procent Čechů (4,5 %) je využívá. Další polovina o nákupu panelů uvažuje, ale zatím jen necelá čtvrtina (24,5 %) je odhodlána si je v budoucnu skutečně pořídit.

Výzkum dále ukázal, že ti, kteří o pořízení a využívání panelů uvažují, nebo je již mají, jsou lidé s vysokoškolským vzděláním, dále ti, kteří žijí v menších obcích do 5 tisíc obyvatel a ti, jejichž domácnost má čistý příjem více než 40 tisíc měsíčně. Lidé, kteří o pořízení fotovoltaických panelů nikdy neuvažovali a uvádí, že toto téma

se jich netýká, jsou starší lidé ve věku 45–59 let a ti žijící v Praze a jiných větších městech s více než 100 000 obyvatel, v jejichž domácnosti čistý příjem nepřesahuje 20 tisíc korun. Obecně lidé využívají nebo uvažují nad pořízením solárních panelů více v Čechách (55,2 %) a na Moravě (58,5 %), než v Praze (46,2 %).

„Důvodem, proč lidé v Praze a větších městech o využití solární fotovoltaiky neuvažují, je s největší pravděpodobností fakt, že ani o možnosti instalace solárních panelů na střechy bytových domů netuší. To je škoda, mohou tím totiž všem SVJ a bytovým domům uspořit přes 30 % na útech za

elektrinu a investice se jim vrátí dvojnásobně,” vysvětluje Radomil Valeš z Domů sobě.

Téměř polovina lidí (48,8 %) uvádí, že hlavní motivací pro pořízení malé solární elektrárny je úspora peněz za elektrinu ze sítě. Další motivací je pak větší energetická soběstačnost (25,3 %) a snižování energetické zátěže (8,3 %).

Čechům v pořízení solárních panelů brání jejich cena a administrativní náročnost procesu

I přes rostoucí povědomí a zájem o fotovoltaické elektrárny v domácnostech je mezi lidmi stále evidentní zdrženlivost k jejich pořízení a využívání. Co tedy Čechům brání? Lidé věří, že největší bariérou pro instalaci malé solární elektrárny na střechy rodinných a bytových domů je jejich cena (68 %). Na velmi podobné úrovni pak hodnotí i další důvody – vadí jim, že o fotovoltaice je málo informací (28,7 %), stěžují si na malou podporu ze strany obcí (27,7 %) a v neposlední řadě se celá třetina (30,2 %) obává administrativní náročnosti celého procesu.

„U bytových domů administrativní náročnost jednoznačně vidíme, například my jsme se rozhodli nabídnout bytovým domům vše jako kompletní balíček na klíč, bez práce a bez rizika,“ dodává Radomil Valeš z Domů sobě.

O Creative Dock

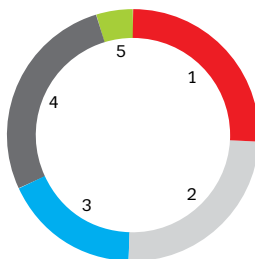
Creative Dock Martina Pejši a Miroslava Essera je firma, která staví další firmy. Zaměřuje se na vytváření startupových projektů pro velké korporace a investory. Z její dílny pochází již řada firem, které na trh přinášejí inovativní služby, obvykle postavené na jednoduché online propozici, kvalitní zákaznické péči a originální komunikaci.

Mezi projekty vytvořené v Creative Docku patří například Zonky, Sečteno, Single Case, MALL pay, HoppyGo nebo Mutumutu. Kromě České republiky Creative Dock působí v Německu, Francii, Nizozemsku, Polsku, Maďarsku, Rakousku, Dánsku, Švýcarsku a na Slovensku.

O Domech sobě

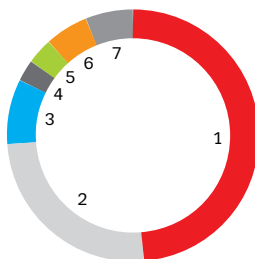
Domy sobě jsou výsledkem partnerství společnosti Veolia a Creative Dock. Jejich cílem je přinášet moderní technologie a z toho vyplývající energetické úspory všem bytovým domům v ČR. Navrhují, instalují a spravují domovní fotovoltaické elektrárny, dodávají a zprovozňují systémy dálkových odečtů, úsporné regulace topení a bezpečnostních čidel. Za vznikem Domů sobě stojí přesvědčení, že technologický pokrok nemůže a nesmí být vyhrazen pouze pro novostavby. Naopak. Věříme, že každý bytový dům v naší zemi může být přátelštější k životnímu prostředí a zároveň pohodlnější, bezpečnější a méně nákladný na život. x

Uvažoval/a jste někdy o tom, že byste si na střechu domu pořídil/a solární panely na výrobu elektřiny?



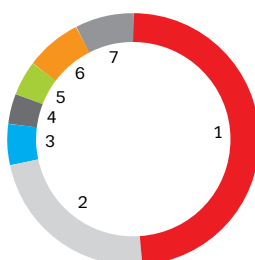
1	Ano, ale zatím o jejich pořízení neuvažuji	26,1 %
2	Ano, uvažoval jsem o tom a rád bych si je v budoucnu pořídil	24,5 %
3	Ne, ještě jsem nad tím neuvažoval	17,6 %
4	Ne, netýká se mě to	27,3 %
5	Ano, solární panely pro výrobu elektřiny již využíváme	4,5 %

Co si myslíte, že je pro lidi hlavní motivací pro pořízení malé solární elektrárny na střechu domu?



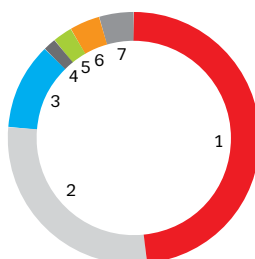
1	Úspora peněz za elektrinu ze sítě	48,8 %
2	Větší energetická soběstačnost	25,3 %
3	Snižování ekologické zátěže	8,3 %
4	Záliba v technologických novinkách	2,8 %
5	Investice	3,4 %
6	Je to dnes moderní	5,5 %
7	Nevím, nedokážu posoudit nebo chci uvést něco jiného	5,9 %

Co je podle mužů hlavní motivací pro pořízení malé solární elektrárny na střechu domu?



1	Úspora peněz za elektrinu ze sítě	49 %
2	Větší energetická soběstačnost	22,7 %
3	Snižování ekologické zátěže	5,5 %
4	Záliba v technologických novinkách	3,9 %
5	Investice	4,3 %
6	Je to dnes moderní	7,1 %
7	Nevím, nedokážu posoudit nebo chci uvést něco jiného	7,5 %

Co je podle žen hlavní motivací pro pořízení malé solární elektrárny na střechu domu?



1	Úspora peněz za elektrinu ze sítě	48,6 %
2	Větší energetická soběstačnost	27,9 %
3	Snižování ekologické zátěže	11,2 %
4	Záliba v technologických novinkách	1,6 %
5	Investice	2,4 %
6	Je to dnes moderní	4 %
7	Nevím, nedokážu posoudit nebo chci uvést něco jiného	4,4 %

S pomocí vědy přispíváme, aby organizace byly humánnější

V Česku pravděpodobně nenaleznete zkušenějšího kouče. Dr. Vladimír Tuka je jediným tuzemským držitelem nejvyšší mezinárodní certifikace Master Certified Coach Mezinárodní federace koučů. „Pandemie zvýšila potřebu koučování a kvalitních koučů. Lidé se ocitli v nové situaci, hledají vhodná řešení, východiska, ale i nové perspektivy,“ říká v rozhovoru.

TEXT Vladimír Barák FOTO Jiří Kofátko

Jste odborníkem s bohatou praxí v managementu a korporátní sféře. Řadu let jste zastával vysoké manažerské pozice u velkých korporací, například v pojišťovnách Gerling, Kooperativa a ČSOB Pojišťovna. Proč jste se rozhodl tyto prestižní posty opustit a věnovat se problematice koučinku?

V manažerské praxi jsem často narážel na mantinely tehdy běžného stylu vedení lidí, které bylo v podstatě o velmi podrobném zadání a důkladné kontrole. Považoval jsem to za ztrátu času a nedůstojné chování. Poměrně brzy jsem pochopil, že to není o tom přesvědčit lidi o svojí pravdě, ale získat si je a nadchnout pro společný záměr. Klíčové pak bylo setkání s Dr. Davidem Rockem a jeho metodou Brain-Based Coaching, která mi pomohla lépe porozumět, jak v mozku probíhající procesy přirozeně ovlivňují chování lidí a jak díky těmto znalostem výrazně zlepšit vztahy, spolupráci i kvalitu leadershipu.

Řadu let jste rovněž pracoval coby kariérní diplomat. Čím tato zajímavá profese obohatila váš život a pomáhá vám nějak získaná zkušenost ve vašem současném působení?

Chcete-li v diplomacii něco získat, musíte umět vyjednávat a najít si spojence. K tomu potřebujete rozumět legitimním zájmům a potřebám druhých států a dokázat hledat průsečíky, které se stanou základem dohod. Tato dynamika i podstata vztahů mezi státy do značné míry platí také pro vztahy mezi lidmi. Máme větší či menší vliv nad druhými. Žijeme však v iluzi, že bychom druhé mohli skutečně ovládat, a to podle mého názoru není možné. Je to dáno především odlišností našich subjektivních světů, tedy tím, jak náš mozek odráží reálný svět v našich hlavách, v neurospojeních. Můžeme tedy druhého ovlivňovat, aby ve svém světě přijal naši myšlenku či záměr, ale jsem přesvědčen, že přimět k tomu nikoho nemůžeme. V tom je pro mne diplomacie velkou inspirací.

Jste prvním a dosud jediným českým držitelem nejvyšší mezinárodní certifikace MCC (Master Certified Coach) Mezinárodní federace koučů. Jak náročné bylo ji získat a co o vás vlastně taková certifikace říká?

S odstupem času je pro mě těžké hodnotit náročnost. Lidská paměť v tomto nebývá zrovna spolehlivá. Mohu ale s určitostí říct, že mi trvalo celé dva roky, než mé nahrávky koučování hodnotitelé ICF uznali za odpovídající úrovni MCC. Těžší pro mě bylo to, že jsem musel prokázat tuto úroveň koučování v anglickém jazyce, který není mým rodným. Celé ty dva roky mě naučily pokore, trpělivosti a vytrvalosti. Desítky nahrávek, konzultace s mým americkým mentorem, vždy naděje, že už je to ono, a poté zklamání. Byla to pro mě obrovská životní lekce.

Jinak k základním podmínkám získání této certifikace patří kromě jiného minimálně 2 500 odkoučovaných hodin, minimálně 200 hodin akreditovaného vzdělávání v koučinku a již zmínované lekce s mentorem ICF, takže jde o dlouhodobý proces.

Společnost NeuroLeadership působí v Česku již dvanáct let. S jakým cílem jste ji zakládal?

Chtěl jsem manažerům, jakým jsem býval i já, ukázat jiné možnosti přístupu k vedení lidí. Tak, aby si je snáze získali, aby je podporovali v samostatnosti i zodpovědnosti za plnění své role, aby se na sebe navzájem mohli členové týmu spojit. Koučink v tomto směru nabízí velmi účinné nástroje i konkrétní techniky a postupy, které lze okamžitě uplatnit v praxi. Postupně jsme dospěli k našemu současnému poslání „S pomocí vědy přispíváme, aby organizace byly humánnější.“ V praxi to například znamená vytvářet optimální podmínky, v nichž ze sebe mohou lidé vydat to nejlepší. Mnozí podnikatelé si v takové situaci představí zaměstnance spokojeného na



úkor firmy. Skutečnost je ale jiná. Takzvaně humaní přístup k vedení lidí se pozitivně odráží i na efektivitě jejich činnosti.

Jaké portfolio nyní společnost nabízí, s čím vším můžete firmám pomoci?

Naše společnost stojí na třech pilířích. Jednak vychováváme kouče, jejichž koučování se opírá o uplatňování poznatků moderní neurovědy. S tím souvisí i výchova interních koučů ve firmách. Zároveň tvoříme a realizujeme individuální rozvojové programy pro leadery (zejména top a seniorní manažery) a jejich týmy. Na základě speciálních požadavků firem připravujeme také programy skupinového rozvoje leaderů. Především je učíme, jak jednat s lidmi, aby podněcovali jejich samostatnost, odpovědnost a chuť ke spolupráci.

Koučink má na západ od nás už poměrně dlouhou tradici. Jak se mu daří v českých podmínkách a nemáte pocit, že je někdy už „překoučováno“?

Ano, při pohledu na internet může vzniknout dojem, že už je koučů příliš. Za kouče se dnes prohlašuje velké množství lidí, otázkou ale je, zda se opravdu jedná o kouče. Mně totiž naopak připadá, že skutečných koučů je stále nedostatek.

Pandemie podle mé zkušenosti zvýšila reálnou potřebu koučování a kvalitních koučů. Velké množství lidí se ocitlo v nové situaci, hledají vhodná řešení, východiska, ale i nové perspektivy. Potřebují si promyslet, jak naložit s dosud neznámými situacemi. Manažeři a leaderi čelí velkým výzvám. Jejich lidé napřed byli nuceni rychle změnit styl práce a nyní se už tak ochotně nehodlají vracet do původních kolejí. Navíc často ani není kam se vracet a je třeba vytvářet nové koleje a návyky. Mnozí si musí zvykat na hybridní vedení týmu a udržet si ty nejschopnější, kteří tuto situaci vnímají jako příležitost změnit práci. Podobných situací musí manažeři řešit daleko více a koučové jim to mohou do velké míry usnadnit.

Dr. Vladimír Tuka

Dr. Vladimír Tuka je zakladatelem společnosti NeuroLeadership a českým průkopníkem Brain-Based Coachingu. Řadu let působil v diplomacii a na vysokých manažerských pozicích ve světě velkých korporací. Je prvním a zatím stále jediným českým koučem s nejvyšší mezinárodní certifikací MCC. Tuto známku kvality má jen 1200 lidí ve světě. Více než 13 let se věnuje profesionálnímu koučování exekutivních a top manažerů, rozvoji leadershipu a facilitaci týmů. Pro exekutivní a top manažery používá metodu NeuroLeadership Coaching, která Brain-Based Coaching rozvíjí do podoby lépe využitelné ve firemním prostředí. Metoda je zaměřena na proces a vede k hmatatelným výsledkům pomocí jasně vystavěné struktury a efektivních procesů. Dr. Tuka má vlastní sérii podcastů Zapojte mozek a je autorem mnoha odborných článků o rozvoji manažerů i koučinku podle mozku.

K tomuto se nabízí otázka – jak vlastně mohu jako HR odborník rozpoznat kvalitního kouče? Jde to vůbec?

Profesionální kouč by si měl v každém případě osvojit koučovací přístup a dovednosti stanovené některou z celosvětově uznávaných profesních organizací. Ty definují nejen to, co kouč musí umět a jak by měl přistupovat ke klientovi, ale bývají i uznávanou certifikační autoritou.

Ve světě je dnes v tomto oboru nejznámější a nejuznávanější profesní organizací Mezinárodní federace koučů (International Coach Federation, ICF). Zároveň, některé uznávané školy koučů ověřují úroveň koučovacích dovedností a přístupu – a těm, kdo splňují stanovené požadavky a podmínky, udělují osvědčení (certifikát).

Skutečného odborníka poznáte na základě vnějších atributů, k nimž patří právě certifikace, ale i na základě vlastních zkušeností. Zvláště pro firemní prostředí jsou pak důležité procesní náležitosti.

Koučink bývá stále považován za něco éterického, těžko uchopitelného. Opak je pravdou. Koučink, alespoň jak já ho vnímám a provozuji, je pragmatický, praktický, velmi dobře uchopitelný a zaměřený na výsledek. Kouč musí přispívat k naplnění předem dohodnutých, hmatatelných a měřitelných výsledků. Na druhé straně organizace musí vědět, co od kouče chytí a očekávat. Pak si myslím, že už je snadné rozpoznat kvalitního kouče a přínosnou spolupráci.

Zejména v době pandemie řada firem šetřila každou korunu. Vyplatí se podle vás šetřit právě na koučinku?

Pokud by firmy považovaly koučink za formu spotřeby, pak by bylo rozumné na něm šetřit. A máte pravdu, že řada firem koučink takto vnímá.

Ve skutečnosti můžeme koučink považovat za formu investice. To znamená, že prostředky do něj vložené se nespoteřovávají, ale přispívají k tvorbě hodnoty, která se postupně vrací i po skončení koučování. Proto v NeuroLeadership tak důsledně trváme na tom, aby součástí našich programů byl nejen výsledek koučování, ale zejména jeho přidaná hodnota a jasné propojení s celofiremními záměry. Jestliže chceme, aby firma vydávala prostředky na rozvoj svých lidí, je podle mě nezbytné vědět, proč a jak se jí vložené prostředky vrátí.

V případě firemního vzdělávání a osobnostního rozvoje obecně platí, že je třeba si stanovit, co od konkrétního programu očekáváme. Co bychom měli očekávat od kvalitního koučinku? A co jsou naopak už přehnaná očekávání?



Myslím si, že nejde o to, co kouč slibuje – ale o to, co firma chce a jakou hodnotu má to, co chce. Pokud se kvalitně nestanoví očekávání, cíle a způsob hodnocení dosažených výsledků, lze jen těžko soudit, zda kouč splnil, co slíbil.

Kvalitní kouč si ještě před nastavením spolupráce dá tu práci a námahu, aby si se zástupci firmy dobře vyjasnil, oč jim jde, co konkrétně bude předmětem koučování a k jakým výsledkům, včetně očekávaných business dopadů, má koučování vést. Pak už je na schopnostech, zkušenostech a dovednostech kouče, aby celé koučování systematicky směřovalo k naplnění nastavených záměrů. Ještě upřesním, že při stanovení záměrů zastupuje zadavatele nejen koučovaný, ale i sponzor. Tím je většinou manažer nebo jiná osoba přímo zainteresovaná na výsledcích práce koučovaného, například majitel firmy, předseda představenstva nebo předseda dozorčí rady.

Pro koho typicky se hodí koučink? A u jakých pozic je to naopak neefektivní vynakládání zdrojů?

Koučink se hodí v situaci, kdy je individuální forma rozvoje účinnější než skupinová. Většinou se jedná o osobnostní rozvoj, zdokonalení v dovednostech leadershipu, ale také rozvoje celých týmů. Specifické je koučování top manažerů. V tomto případě často nejde ani tak o jejich rozvoj, jako o vytvoření partnerského vztahu, prostředí pro promyšlení zásadních situací a rozhodnutí, zvažovaných změn. Top manažeři si podobné otázky potřebují promyslet, ale nemohou si dovolit otevřít své myšlení lidem z firmy.

Vaše společnost představila novou unikátní platformu, Pool koučů. Co si pod ní mohou představit a v čem je unikátní od jiných online programů zabývajících se koučinkem?

K vytvoření Poolu koučů nás vedly vlastní zkušenosti se způsobem, jak v mnohých společnostech angažují externí kouče. Jen málo firem má

zpracovaný ucelený proces rozvoje klíčových lidí za pomoci koučů a může si dovolit oddělení nebo vyškolené specialisty, kteří by kouče vybírali a koordinovali. Panuje i nejistota v tom, jak měřit výsledky práce kouče.

V tom chceme firmám vyjít vstříc a nabídnout jim jakousi formu outsourcingu externího koučování. Stačí, když vyberou člověka, pro kterého považují koučink za vhodnou formu rozvoje, a my se postaráme o zbytek – převezmeme odpovědnost za přípravu vhodného programu, od upřesnění rozvojových potřeb až po dohodu o výstupech a výsledcích koučování, včetně způsobu jejich měření. Klienti se také mohou spolehnout na pomoc s výběrem vhodného kouče, nastavení osvědčených procesů koučování a zapojení zainteresovaných lidí do rozvoje koučovaného. Samozřejmostí je i administrativní a technická podpora.

Novou službou zbavujeme odborníky HR i management firmy nejistot a zbytečných obav. Ponecháváme jim plnou kontrolu nad rozhodováním o všech zásadních otázkách a nad samotnou realizací programu rozvoje s pomocí koučování. Zároveň jim umožňujeme, aby koučink každého konkrétního spolupracovníka firmy přímo a hlouběji propojili s businesssem, a oni tak mohli sledovat návratnost investice.

Pro koho je Pool vhodný? Koho bych měl jako HR specialista vytipovat k absolvování tohoto programu?

Programy Poolu koučů jsou určeny především top manažerům. Jednak proto, že s ohledem na specifické potřeby je pro ně vhodnější individuální forma rozvoje. Pak také proto, že jejich působení a rozhodnutí bývají pro firmu velmi významná. A roli hraje samozřejmě i investice, která – ač není malá – mívá vysokou návratnost.

Je zajímavé, že na jednu stranu Pool koučů prezentujete jako ucelený rozvojový program se srozumitelnou strukturou. Na druhou stranu ale na webu zdůrazňujete, že je vysoce individualizovaný. Není to v rozporu?

Vůbec ne. Základem Poolu je šest rámcových programů, které pokrývají klíčové oblasti rozvoje top manažerů i jejich týmů. Programy mají danou strukturu s okruhem osvědčených nástrojů a metod. Je tedy dán základní rámec pro snazší orientaci koučovaného a jeho firmy. Obsah ale přizpůsobujeme na míru rozvojovým potřebám konkrétního top manažera, jeho aktuální situaci a tématům, která zrovna řeší. Jde tedy o nový formát, který nazýváme individualizovaný program.

Opět z pohledu HR specialisty: jaká mohou mít od Poolu koučů očekávání? Co reálně

O společnosti NeuroLeadership

NeuroLeadership s.r.o. nabízí unikátní koncept rozvoje, který v sobě kombinuje osvědčené postupy a techniky koučinku a leadershipu s poznatky moderní neurovědy a dalších společenských věd. Jako jediná společnost v České republice má exkluzivní licenci pro uplatňování Brain-Based Coachingu, který stojí na smysluplném využití znalostí o mozku a jeho vlivu na chování jedince. Vedle školy koučinku společnost zajišťuje také programy leadershipu pro firmy, individuální koučink, facilitaci a tematické přednášky. V současnosti uvádí novou službu pro top manažery Pool koučů, která představuje inovativní koncept rozvoje formou individualizovaných programů. Autorem a garantem kvality všech programů NeuroLeadership s.r.o. je Dr. Vladimír Tuka, jediný tuzemský Master Certified Coach. Více na www.neuroleadership.cz.

se v mnou spravované firmě může změnit k lepšímu?

Koučové Poolu jsou profesionálové se zkušeností nejen koučovací, ale i manažerskou. Hlavní přidaná hodnota je podle mě v samotné koncepci programů – jsou vytvořeny tak, aby plně odpovídaly potřebám koučovaného, ale i firmy.

Co se může změnit k lepšímu? Přinášíme systém individuálního rozvoje daného pracovníka nebo pracovníků firmy. Poskytujeme přitom ucelený program rozvoje s vysokou zárukou úspěchu, a to nejen díky obsahu a procesu, ale i definici návratnosti vložených prostředků. Firmám zároveň pomůžeme s výběrem koučů. Budou mít jistotu, že navrzení koučové jsou skuteční profesionálové a mají zkušenosti s koučováním top a seniorních manažerů. NeuroLeadership za kvalitu koučů ručí a přebírá za ni plnou odpovědnost.

Velmi mě zaujalo, že stavíte na měřitelných výsledcích. Právě to často majitelé firem na běžném koučinku kritizují, že nedostanou do ruky jasný údaj, nakolik efektivní program byl a zda stál za vynaloženou energií a finančními prostředky. Co přesně si tedy mohou pod těmito měřitelnými výsledky představit?

Má zkušenost mi říká, že pokud ve firmě manažer a jeho pracovník dojdou k závěru, že pracovník má reálné potřeby rozvoje, pak už v tom momentě by mělo být oběma jasné, v čem a proč je rozvoj žádoucí, a také co si od něj slibovat. Jinými slovy, jaký efekt by měl rozvoj pracovníka přinést. A to se dá měřit, ať už jde o vyšší produktivitu, inovativnost, tržby, nižší fluktuaci a podobně. Změřit lze také dříve zmíněný vliv na business nebo návratnost investice. Co a jak se bude měřit, nastavíme spolu s klientem hned v úvodu spolupráce. Samotné měření pak provádíme průběžně, na konci spolupráce i několik měsíců po skončení koučování. Vše transparentně.

Na celém portfoliu NeuroLeadershipu, tedy nikoli jen Poolu koučů, je unikátní akcent na takzvaný Brain-Based přístup. Tady se už dostáváme z oblasti psychologie a měkkých dovedností do přírodních věd. Můžete tento přístup blíže vysvětlit? Jak vznikl a jak se vám ho podařilo aplikovat do oblastí koučinku?

Autorem Brain-Based Coachingu je Dr. David Rock. Australan, který nyní žije v New Yorku a vede NeuroLeadership Institute. Ještě v 90. letech zkoumal, co stojí za úspěšným koučováním a čím se odlišuje od méně úspěšného. První myšlenky ho vedly k poznání, že úspěšné je koučování, které podněcuje myšlení a nápady. Pustil

Kvalitní kouč si ještě před nastavením spolupráce dá tu práci, aby si se zástupci firmy dobře vyjasnil, oč jim jde a jakých výsledků se má docílit.

se tedy do studia literatury a studií z oblasti neurovědy a do rozhovorů s renomovanými neurovědci. Zkoumal, jaké podmínky jsou nezbytné pro vznik nápadů (Aha momentů), jak náš mozek zpracovává informace a jaké to má dopady na koučování. Na základě shromážděných zjištění vytvořil specifickou metodologii, která poznatky neurovědy přímo aplikuje.

Co mně přijde zásadní – na rozdíl od jiných metod koučování, které znám – je, že pomocí vědy nám koučům umožňuje pochopit, nejen co, ale zejména proč máme v koučování dělat. Neomezuje se na klasické „takto postupuj, to dělej a budeš úspěšný“. V Brain-Based Coachingu je za jakoukoliv dovedností, postupem, strukturou, modelem jasně vysvětleno, proč a jaký smysl má. Přičemž vysvětlení a zdůvodnění je podloženo poznatky neurovědy o lidském mozku. Sám potřebuji napřed porozumět, proč mám konkrétní činnost dělat, proto mi tento přístup vyhovuje. Neurověda je v tomto ohledu obzvláště důležitá pro racionální manažery.

Aby celý Pool koučů fungoval, je zapotřebí motivovaného top-manažera, motivovaného sponzora – tedy majitele firmy, ale klíčová je zcela jistě i osobnost kouče. Na co vy osobně kladete v případě kouče největší požadavky? Co musí splnit, abyste ho zařadíte do vašeho Poolu?

Koučové zařazení do Poolu prochází náročným výběrem. Nezbytným předpokladem je mezinárodní certifikace, a to alespoň na úrovni ACC ICF. Zároveň si sami ověřujeme, že umí koučovat, a tak musí projít i naší certifikací NL ACC, která je ještě o něco náročnější než ACC úroveň u ICF. Všichni koučové z Poolu prošli také naším programem exekutivního a týmového koučování. Za jejich kvalitu se tak můžeme zaručit.

Rovněž mají všichni vlastní zkušenosti z pozice vyššího manažera. Jsem přesvědčen, že bez nich by byli pro potenciální koučované málo důvěryhodní. Z mé zkušenosti totiž pouhé koučování, tj. kladení trefných koučovacích otázek, u této klientely neobstojí. Osobně spolupracuji s lidmi, kteří ode mě jakožto kouče chtějí názor, vlastní pohled na věc, někdy postřeh, jindy také relevantní poznatky, ale i radu. Kouč v Poolu tedy musí být všestranný, a to je bez vlastních zkušeností složité. ✕

Do kterých materiálů investovat třeba i vyšší částku, abychom se nesčetněkrát cítili perfektně a zároveň byli v souladu s hodnotami udržitelnosti?

TEXT A FOTO: Merino.live (www.merino.live)
World Wide Fund (www.worldwildlife.org)

Víte, jak správně vybrat materiál svého svršku?



V poslední době se stále více mluví o tzv. udržitelné módě a šatníku. „Nové fashion trendy tomu dávají pomalu, ale jistě za pravdu. Zvyšuje se např. i to, čemu se říká módní inteligence,“ říká Michal Richter, majitel značky Merino.live, který se v módní oblasti pohybuje od roku 2014 a je zastáncem benefitů merino vláken coby přírodního materiálu, a dodává: „Z mých zkušeností vyplývá, že stále více lidí už při výběru oblečení přemýšlí čistě z ekonomických a praktických důvodů o odolnosti materiálu vůči pachům, nárocích na praní nebo žehlení. Preferují proto přírodní vlákna, v našem případě merino vlnu.“

Módní IQ

Co se týká materiálů, kromě přírodní merino vlny je mezi fashion fans hodně skloňovaný polosyntetický Tencel nebo oděvní látky budoucnosti vyráběné na bázi řas nebo hub. Než se materiály na bázi mikroorganismů dostanou do našich šatníků, je k dispozici i řada jiných látek přírodního původu. Jejich znalost, říkejme jí třeba módní IQ, se hodí při nákupu oblečení, ať už jde o basic šatník, anebo konkrétní styl. Podívejme se nyní blíže, ke kterým příležitostem jsou tyto materiály vhodné a pro jaký typ oblečení.

Jak hodnotit a porovnávat materiály:

- Vzhled
- Výhody a nevýhody
- Pokyny pro péči a praní
- Faktor mačkavosti (vrásnění)
- Faktor smršťování (zmenšování)
- Dopad výroby na planetu, lidskou práci, míra udržitelnosti
- Cena, resp. poměr cena a výkon, který tvoří výše jmenované benefity

Merino vlna

Využívá se na všechny druhy oblečení. Elegantní, hladký materiál, jehož kouzlo spočívá v hebkosti a jemnosti vláken. Nikdy neškrábe, ohlídejte si přesto uspokojivou jemnost vlákna. Na trhu existují různé typy merino vlny, aktuálně kraluje extra fine či super fine. Merino vlna je favoritem v kategorii odor-less benefitů, její vlákna nepohlcují pachy, proto parfém musíte nanášet na kůži. Oblečení z merino vlny se nepere často, není to nutné. Vlákna jsou jemná, proto na nich nejméně ze všech přírodních materiálů ulpívá znečištění. I to je důvod, proč merino může snížit spotřebitelskou vodní stopu. Jde o tzv. anti-wrinkle neboli wrinkle-resistant materiál, který stačí po denním nošení vyvěsit. Nemění velikost, dodržíte-li doporučenou péči.

Merino vlna je tenčí než běžná vlna a je vhodná i pro letní oblečení. Její termoregulační vlastnosti lze popsat tak, že v létě chladí a v zimě hřeje, neboť si zachovává vlastnosti, jimiž merino ovce čelí nástrahám novozélandské přírody. Nicméně i zde je dobré sledovat, zda výrobky mají certifikát zaručující, že ovce jsou chované v dobrých podmínkách a vlna je získávána šetrným způsobem (tzv. mulesing free certifikáty).

Vyplatí se do ní investovat při nákupu každodenní módy, byznys šatníku i sportovních triček. Cenu vylepšují benefity, neboť ji často neperete a nežehlíte.

Vlna

Našla využití prakticky pro všechny druhy oblečení – pro obleky, pletené zboží, kalhoty, spodní prádlo, ponožky atd. Je pohodlná a pružná, absorbující vlhkost. Izoluje dobře proti chladu a teple, i když je vlhká. Nemačká se, ale při ne- →



správném praní má velmi vysoký faktor smršťování. Bílá vlna se po vystavení slunečnímu záření často zbarví žlutě. Oblečení z vlny zůstává čisté po dlouhou dobu. Mnoho produktů je nutné prát ručně nebo na velmi jemný program. Faktor mačkavosti je nízký, může se ale smršťovat už i v teplé vodě.

Vyplatí se do ní investovat při nákupu kvalitních svetrů a kabátů. Ve srovnání s merino vlnou či drahým kašmírem ale zpravidla více škrábe, protože její vlákna nejsou tak jemná. Vlněný svetr si na holou kůži nevezmete, svetr z vlny merino ano.

Kašmír

Využívá se na pletené oděvy a oděvy svrchní. Může být matný nebo mít lesk, kašmírová „chlupatá“ vlákna jsou viditelná v závislosti na oděvu. Kašmír je prodyšný a dobře izoluje podobně jako merino vlna. Jde o velmi drahý materiál. Pokyny pro péči musíte dodržet bezpodmínečně, jinak se můžete s krásným kouskem oblečení rozloučit. Má nízký faktor mačkavosti a při nesprávném praní se může zmenšit.

Kašmír samotný, ale i jako směs, má velmi luxusní vzhled, např. pánskému obleku ale může dodat nežádoucí lesk.

Kašmír je skvělá investice do luxusního šatníku. Jeho vzácnost je způsobena omezenou produkcí kašmírové vlny, vysokým odpadem v průběhu jeho zpracování a poměrně složitým výrobním procesem, založeným na znalostech a zkušenostech.

Bavlna

Využívá se na všechny druhy oblečení. Jde o měkký a pohodlný materiál, který snadno absorbuje

vlhkost. Nepohlcuje příliš pachy. Je velmi odolný a snáší časté praní při vysokých teplotách, toleruje i silné vystavení slunci. Dobře se barví, což z něj ale může dělat méně udržitelný artikl. Bavlna se může zmenšit o 10 až 15 %. Musí se prát v teplé vodě, silnější skvrny však pouští až při vyšších teplotách i okolo 60 °C. Musí se žehlit při vysoké teplotě. Bavlna má vysoký faktor mačkavosti, často se proto chemicky ošetřuje, aby tyto její přirozené vlastnosti byly eliminovány. Takto ošetřené oděvy se obvykle smršťují jen o 3 procenta

Využívá se často s příměsí elastanu, umělého vlákna, které jí dodává stálost, pružnost a snižuje její mačkavost. Bavlněné oblečení se dobře pohybuje a dýchá, ale má tendenci se snadno pokrčít, což může vypadat nedbale. Zaostává tak za luxusem vlněných látek. Bavlna je skvělý materiál, pokud potřebujete mít v šatníku hodně kousků v různých stylech. Pokud chcete být ohleduplní k výrobnímu procesu, hledejte certifikát biobavlny.

Len

Přírodní materiál rostlinného původu je vhodný na plátěné košile, šortky, kalhoty, blejzry, obleky, pletené zboží, svrchní oděvy. Je měkký a pohodlný, snadno absorbuje vlhkost. Je odolný a zůstává čistý déle než jiné typy rostlinných vláken. Snadno se mačká, má prakticky nulovou pružnost, může působit jako nepoddajný až tuhý. Rychle se čistí při 60 °C. Len při žehlení potřebuje vysoké teploty, dobře je snáší. V sušičce ztrácí svůj tvar. Faktory mačkavosti a smršťování jsou extrémně vysoké. Len vás uspokojí, pokud si zakládáte na mírně nedbalém stylu dobrodruha. Je skvělý například pro cestovatele. ✕

SteamOne

www.steamone.cz



FINÁLNÍ ÚPRAVA PÁROU
UPRAVÍ JAKÝKOLIV ODĚV
DEZINFIKUJE A NEPOŠKODÍ



PROFESIONÁL NEJEN PRO PROFESIONÁLY STEAMONE ÚPRAVA ODĚVŮ PÁROU

SteamOne perfektně a rychle upraví jakékoliv oblečení bez žehličního prkna ●
Finální úprava oděvů párou ● Snadno a rychle, prostě hned ● Nezanechá na
látce odlesky a prožehlené švy ● Dezinfikuje párou 98°C a odstraní viry, bakterie
a pachy ● Vhodný pro všechny druhy materiálů ● Nepoškodí žádný materiál ●
SteamOne pozvedne barvy a kvalitu materiálů, ze kterých je oblečení ušito ●
SteamOne používají profesionálové i domácnosti po celém světě ● Snadné a
rychlé použití kdykoliv a kdekoliv ● Více informací na www.steamone.cz nebo
tel.: +420 606 377 814

Showroom: BLAKAR trading s.r.o., Azalková 1272, Jesenice u Prahy
kontakt: +420 606 377 814, 606 839 644
e-mail: info@blakar.cz

www.steamone.cz



Plzeňský kraj. Inovační region s hodnotami

Když se řekne Plzeňský kraj, většina si okamžitě vybaví chuť nejlepšího piva na světě, krásnou šumavskou krajinu a plzeňskou Škodovku. Je toho ale mnohem víc, s čím lze třetí největší kraj v Česku ještě spojit. Plzeň jakožto čtvrté největší město ČR navazuje na úspěšnou průmyslovou historii a soustředí se zejména na rozvoj výzkumu a inovací. Postupuje systematicky podle Regionální inovační strategie Plzeňského kraje (RIS3 strategie) schválené v polovině roku 2020.

Podpora výzkumu a vývoje je jednou z možností, jak reagovat na nepříznivý demografický vývoj a být atraktivním krajem pro mladé rodiny, studenty, firmy i investory. Sázka na nové technologie se zvláště v současné nejisté době vyplatí víc než kdy dřív.

Cílem je posílit na regionální úrovni význam výzkumu, vývoje a inovací pro ekonomickou konkurenceschopnost a zajistit efektivnější využívání veřejných zdrojů. Charakteristiky vývoje Plzeňského kraje a změny v průmyslu, zaměstnanosti a vzdělávání vyvolané například digitalizací a ro-

botikou jsou silným argumentem pro změnu dosavadního přístupu k tématu podpory ekonomického rozvoje regionu. V analytické a strategické části strategie byla také formulovaná vize výzkumu, vývoje a inovací v Plzeňském kraji do roku 2035, kde jsou definovány i hlavní oblasti nutné změny:

- Lidské zdroje pro výzkum, vývoj a inovace – zajištění dostatku a kvality lidského kapitálu
- Prostředí pro výzkum, vývoj a inovace – především rozvoj vztahů a infrastruktury
- Kapacity – rozvoj kapacit výzkumných pracovišť a jejich využití pro praxi



- Inovace – rozvoj inovačních aktivit v různých sektorech
- Marketing – posilování značky kraje skrz výzkum, vývoj a inovace

Oborové priority – specializace na špičkové úrovni

V rámci strategie byla rovněž vymezena tzv. inteligentní specializace Plzeňského kraje, tedy oblasti, které jsou dnes na špičkové mezinárodní úrovni. Koncept inteligentní specializace se v poslední době uplatňuje v rámci strategií ekonomického rozvoje v řadě regionů EU. Specializace předpokládala především kvalitní identifikaci perspektivních oborů, ve kterých má region předpoklady vyniknout a které mohou představovat významný faktor jeho budoucí ekonomické konkurenceschopnosti. V přípravné fázi inteligentní specializace v Plzeňském kraji, která byla zaměřena na identifikaci oborů inteligentní specializace kraje, byl kromě analýzy dat důsledně uplatňován proces podnikatelského objevování nových příležitostí (tzv. Entrepreneurial discovery process – EDP). Výsledkem je vymezení čtyř oborových priorit, tzv. domén. Těmi jsou:

- Nové materiály
- Inteligentní výrobní systémy
- Chytrá mobilita
- Biomedicína a technika ve zdravotnictví

Pro každou z oborových priorit je v Plzeňském kraji vytvořena oborová inovační platforma, ve které jsou zapojeni zástupci podnikové, výzkumné a veřejné sféry a společně hledají další konkrétní možnosti spolupráce a rozvoje dané domény.

Na západ! Do Plzeňského kraje.

Studentům nebo mladým rodinám, které by v Plzeňském kraji chtěly studovat, pracovat a žít, tyto strategie asi mnoho neřeknou. Že jdou investice do vědy, výzkumu a inovací správným směrem, je znát. V Plzeňském kraji působí celá řada tradičních firem, které umí vyrobit vysoce specializované výrobky, jako jsou lokomotivy, tramvaje, trolejbusy, turbíny a podobná energetická zařízení, která se vyvážejí do celého světa. Najdeme tu ale také mnoho technologických start-upů, slibně se rozvíjejících firem i vyspělých inovativních společností, které pracují s moderními technologiemi nebo je dokonce samy vytváří. Čím to je?

Díky průmyslové tradici má kraj lidský potenciál i technické zkušenosti. „Inovační potenciál tu prostě lidé mají v krvi. Plzeňský kraj navíc poskytuje příznivé prostředí pro oblast vědy, výzkumu a inovací. Podpůrné organizace, jako například BIC Plzeň, CzechInvest nebo Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, kterou zastupují, nabízejí kvalitní odborný servis a motivují zájemce k zakládání nových inovativních firem a těm stávajícím pomáhají k růstu, konstatuje Jana Klementová z Regionální rozvojové agentury Plzeňského kraje, která je i Krajskou RIS3 manažerkou projektu Smart akcelerator II Plzeňského kraje.

V kraji působí špičkově vybavená výzkumná centra se zaměřením zejména na výzkum materiálů, IT, elektrotechniky, strojírenství a biomedicíny. Unikátní je v tomto pohledu plzeňské Biomedicínské centrum Lékařské fakulty v Plzni Univerzity Karlovy, které úzce spolupracuje s Fakultní nemocnicí Plzeň. Západočeská univerzita má čtyři vlastní výzkumná centra (RICE, NTIS, NTC a RTI), která provádějí vlastní výzkum a spolupracují i se soukromým sektorem. Další výzkum a vývoj se provádí také ve firmách – v menším počtu, ale zase s vysokým objemem financí.

V rychle se rozvíjejícím regionu je hlad po absolventech a univerzitní město Plzeň nabízí kvalitní vysokoškolské vzdělání, a to prostřednictvím Západočeské univerzity v Plzni (technicky zaměřené fakulty FAV, FST, FEL) a Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Plzni. Studentům město i kraj nabízejí velké množství kulturních, sportovních i volnočasových aktivit, které jsou atraktivní také pro mladé rodiny s dětmi. Základní a střední školy jsou vybaveny moderním technickým zařízením. Využívat lze specializované učebny s kvalitní výpočetní technikou i možnosti volnočasových aktivit v rámci organizací, jako jsou Centrum robotiky, Techmania Science Center a zájmových technických kroužků na školách, mezi nimi ICT nebo matematické a fyzikální kroužky. V Plzeňském kraji se tak reálně daří výborně naplňovat požadavky pro kvalitní život s výbornou perspektivou pro studium a uplatnění.

Informace nejen o strategii jsou dostupné na webu www.inovujtevpcz a na LinkedIn profilu Smart Pilsen Region či na FB profilu GetSmart. x



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

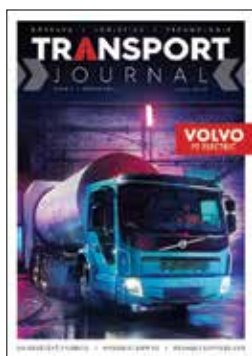


MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



Široké portfolio časopisů pro odbornou veřejnost

Transport Journal



roční předplatné
1 490 Kč

dostupné i na
AlzaMedia

www.transport-journal.cz

EKO Česko



roční předplatné
1 490 Kč

dostupné i na
AlzaMedia

www.ekocesko.cz

**PROFI
Poradenství
& Finance**



roční předplatné
1 150 Kč

dostupné i na
AlzaMedia
+ newsletter zdarma

www.profiipf.cz

**PROFI
HR**



roční předplatné
990 Kč

dostupné i na
AlzaMedia
+ newsletter zdarma

www.profihr.cz

**PROFI
Medicína**



roční předplatné
2 000 Kč

dostupné i na
AlzaMedia
+ noviny
ZeZdravotnictví zdarma

www.profi medicina.cz

Předplatné si objednáte pohodlně na www.a11.cz/predplatne

A11



NEJSLEDOVANĚJŠÍ TELEVIZE
VAŠEHO REGIONU

PRAHA TV

500 TISÍC PRAVIDELNÝCH DIVÁKŮ



Kočičí imunita, to je věda!

Dny se krátí, rtuť v teploměru klesá, podzim je už definitivně tady. Jestli vaše kočka nežije výhradně jen v bytě, je nejvyšší čas začít ji na toto nehostinné roční období připravovat, aby její imunita nedostala zbytečně zabrat.

TEXT Red FOTO Shutterstock

Norská lesní nebo sibiřská kočka si v zimě přímo libují. Pro takového sphynxe je to zase peklo. Je jasné, že každá kočka zvládá podzim a zimu jinak a potřebuje i jinou péči. Pokud váš kočičí chlupáč navíc žije výhradně jen s vámi doma, není potřeba ho nijak na změnu počasí připravovat. Jeho životní podmínky se přece nijak zvlášť nemění. Jestli ale tráví nějaký ten čas venku nebo jen prosedí dlouhé chvíle v otevřeném okně, je na místě podpořit jeho imunitu.

Čím víc je chladněji, tím víc energie kočka vydá na udržení tělesné teploty a tvorbu dostatečné vrstvy podkožního tuku. Bude tedy potřebovat její větší přísun v podobě krmiva.

Chladné období

Zvláště v chladných obdobích pak platí, že krmivo by mělo být co nejkvalitnější. Kočka potřebuje získat více energie, potřebuje tedy jeho větší přísun. U těch kvalitních se objem zas o tolik nezvýší, protože energie je v nich lehce přístupná a díky vysoké stravitelnosti nemusí organismus vynakládat energii potřebnou jinde na trávení a zbytečně se nezatěžuje. Pokud krmíte čistě venkovní kočku, ideální je pak zvolit přímo krmivo vysokoenergetické, většinou jde o řady „out-door cat“.

Teplu lépe udrží zdravá a hustá srst, proto jí věnujte větší pozornost. Vyčesávejte ji, abyste odstranili případné chuchvalce, ale dělejte to opatrně a správným kartáčem, aby nedošlo k poškození struktury chlupu, nebo abyste nevytrhali podsadu. Kvalitu kožichu můžete podpořit i doplňky stravy, skvěle se k tomu hodí například lososový olej. Není na škodu krmivo obohatit i o další doplňky stravy podporující imunitu. Například přísunem vitamínu C v podobě šípku, rakytníku nebo brusinky. Obsah těchto „superfruits“ najdete i v některých zdravých pochoutkách.

Kde krmit venkovní kočku?

Jestliže krmíte kočku venkovní, umístěte jí žrádlo někam, kde bude co nejméně vystaveno větru, dešti a sněhu. Miska by také neměla ležet přímo na zemi. Existují různé podstavce a držáky misek, dobře ale poslouží i podložení kusem poly-

styrenu. Vodu kočce měňte častěji a až ještě víc přituhne, kontrolujte, aby nezamrzla.

Budete bez starostí, pokud misky umístíte někam pod střechem. Nabízí se k tomu kotelna, sklep, kůlna, stodola nebo třeba garáž. Každá kočka by stejně měla mít neomezený přístup do sucha a alespoň relativního tepla. Prostě někam, kam se kdykoli může schovat před nepřízní počasí. Takové zázemí se jí bude hodit i na nabrání sil v případě nachlazení.

Zdravotní stav kočky pravidelně kontrolujte. Všimněte si všeho neobvyklého, ať už ve fyzice nebo chování chlupáče. U těch venkovních je ideální příležitostí například čas krmení. Pokud se vám něco nezdá, zavřete kočku na pár dní doma v teple, nebo pokud jsou projevy nemoci jisté, kontaktujte veterináře. ✕





Czech Republic **The Country For The Future**

Česká národní expozice

Zveme Vás na



MSV 2021

Mezinárodní strojírenský veletrh

Brno
pavilon P
číslo stánku 060
8 – 12/11 2021

Partneři České národní expozice



MINISTERSTVO
PRŮMYSLU A OBCHODU



Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky



Ministerstvo dopravy



AGENTURA
PRO PODNIKÁNÍ
A INOVACE



Česká rozvojová agentura



Národní
Rozvojová
Banka



STROJÍRENSKÝ
ZKUŠEBNÍ ÚSTAV



T
A
Č
R



ÚŘAD
PRŮMYSLOVÉHO
VLASTNICTVÍ

Inovace a elegance...

Nová řada výjimečných zařízení
pro výjimečné lidi.

MERIDA UNIQUE
SILVER LINE

 **Merida**[®]

SANITÁRNÍ ZAŘÍZENÍ A HYGIENICKÉ POTŘEBY

CENTRÁLA ČR

Merida Hradec Králové, s.r.o.

Zemědělská 898

500 03 Hradec Králové

tel.: +420 495 545 924

mobil: +420 605 255 689

e-mail: office@meridahk.cz



Kompletní řada na:
www.merida.cz