

Téma FEMINA

Ženy a podnikání

TEMA

technika | ekonomika | marketing | aktuality



01

Čtvrtletník
Okresní hospodářské
komory Most
číslo 1 | ročník 7 - březen 2012

Snažím se jít svou vlastní cestou

... rozhovor s prezidentkou IHK Halle-Dessau
Carolou Schaar, str. 10 – 12

Bea Benková, koučka výjimečných žen

... rozhovor s Beou Benkovou, str. 16 – 17

Černí andělé a Clavis Cordium

... týmy výjimečných žen, str. 20 – 22

Komora
s.r.o.

Carola Schaar



BIS Czech

SPOLEHLIVÝ PARTNER PRO DODÁVKY A ÚDRŽBU V CHEMICKÉM,
ENERGETICKÉM A TEPLÁRENSKÉM PRŮMYSLU



ROZSAH HLAVNÍCH ČINNOSTÍ:

- KOMPLEXNÍ ÚDRŽBA STROJŮ A ZAŘÍZENÍ
- VÝROBA APARÁTŮ PRO CHEMICKÝ A ENERGETICKÝ PRŮMYSL
- REALIZACE PROJEKTŮ
- DODÁVKY A MONTÁŽ POTRUBÍ A OCELOVÝCH KONSTRUKCÍ
- LEŠENÁŘSKÉ PRÁCE, IZOLACE, ENGINEERING

BIS Czech, s.r.o.
Tel.: +420 476 206 606
Fax: +420 476 206 603
info@bisczech.cz
www.bisczech.cz

 **BILFINGER BERGER**
Industrial Services

Motto:

*Přestože jsem po třicet let zkoumal ženskou psychiku, nejsem s to odpovědět na velkou, dosud nezodpovězenou otázku: Co vlastně ženy chtějí?
Sigmund Freud*



o čemž svědčí i tento můj úvodník. Dále pan Manfred Hellmich napsal dlužný článek o charakteru stávajícího průmyslu v regionu, který navazuje na historické poohlédnutí v loňském čísle. Prezident ryze pánského ROTARY klubu v Mostě rozebral roli žen v tomto celosvětovém hnutí. Na věc se s trochou nadhledu podíval ve svém příspěvku šéf Kliniky CLT MUDr. Milan Mašek. Maksim Klimentenko prezentoval několik projektů k tématu.

A dále už je vše opravdu jen od žen. Přiznám se, že jsem asi jako většina z nás nikdy neslyšel pojem „genderová studie.“ Protože se velmi úzce týká základního tématu, pak se vysvětlení ujala Mgr. Jaroslava Barbara Sporková z VŠFS. Tento termín se objevuje i v několika dalších příspěvcích, takže pro zasvěcené to asi tak exotický pojem není. Černí andělé a Clavis Cordium, v činnosti dva zcela rozdílné „ženské týmy“, mají jedno společné – reprezentují se ctí naše město, a proto ani zde nemohou chybět. Na našich stránkách jsem s potěšením uvítal prezidentku naší partnerské IHK Halle-Dessau Carolu Schaar, kde jsme se v hlavním rozhovoru mimo jiné také dotkli pro oba regiony zásadního problému, kterým je energetika. Tentokrát a výjimečně pro další dámy mimořádně rozšířenou rubriku JOJO, uvedla na této straně hejtmanka Jana Vaňhová. Paní primárka Milada Bláhová bude letos svými příspěvky vysílat svá mementa k našim tělesným schránkám. Protiklady jsou nedílnou součástí našich životů a tak se na ně s trochou nadsázky bude v letošním ročníku v pravidelné rubrice dívat naše kolegyně, novinářka Lucie Bartoš. Mgr. Iva Čerňanská se ve svém příspěvku ohlédla za svým ředitelováním úřadu mostecké komory. Je toho samozřejmě mnohem více a věřím, že jsme vám připravili opět zajímavé čtení.

Vážení kolegyně a podnikatelé,

v dnešních dnech bilancujeme a hodnotíme výsledky naší komory za loňský rok. Jsem velmi rád, že i po uplynutí loňského roku mohu konstatovat, že mostecká komora splnila své poslání, plány a vize. OHK Most je nadále největší okresní komorou v republice a patří ke stabilizujícím článkům HK ČR. Nelze opomenout fakt, že i v tzv. krizovém roce jsme dokázali také dobře hospodařit, za což patří uznání a poděkování nejen našim členům a partnerům, ale také našemu úřadu pod vedením paní ředitelky Ivy Čerňanské, která se ke konci loňského roku vydala na dráhu samostatného podnikání. Chci ji i na tomto místě za práci pro komoru poděkovat a vyslovit uznání, protože pomyslnou latku úspěšnosti ředitele úřadu komory nastavila pro svého nástupce Ing. Karla Bořeckého velmi vysoko.

Přeji vám krásné jarní dny.
Ing. Rudolf Jung
Předseda OHK Most

Vážení čtenáři, kolegové a kolegyně zvlášť,

dnešní vydání, které držíte v rukách, zcela výjimečně vybočuje ze zaběhnutých standardů a filozofie našeho podnikatelského časopisu. Po celou dobu, kdy je tento časopis vydáván, je každé číslo věnováno jednomu tématu, které podnikatelské prostředí zajímá, či spíše trápí. Ona zmíněná výjimka tohoto čísla spočívá v tom, že celé číslo věnujeme ženám, které dosáhly významného postavení v různých oborech, a jejich názorům. (Shora uvedené motto jsem si vybral jen proto, abychom si uvědomili, jak se pan Freud ve své době mýlil.) Přesto jsme se neubránili výjimce z výjimky,

JO-JO

Jedna otázka – jedna odpověď



Jana Vaňhová

Otázku rubriky JOJO jsme tentokrát v rámci „výjimek“ tohoto vydání položili několika ženám ve významných pozicích v podnikání a správě našeho regionu. Jejich odpovědi najdete uvnitř časopisu, ale na této straně uvádíme odpověď první dámy našeho regionu, hejtmanky Ústeckého kraje Jany Vaňhové.

Jak se vám žije a pracuje v našem regionu a co bychom měli společně dělat pro jeho další rozvoj, případně co nedělat?

„Ve funkci hejtmanky Ústeckého kraje jsem měla možnost navštívit prakticky každý kout našeho kraje a musím přiznat, že mi učarovala jeho rozmanitost, přírodní krásy a kulturní dědictví. Dnes se na náš region dívám trochu jiným pohledem, než tomu bylo před čtyřmi lety a přiznám se, že jej považuji v rámci naší republiky za jedinečný a žiji zde ráda.

Nebýt Ústeckého kraje, jeho nerostného bohatství, energetické základny a chemického průmyslu, Česká republika by nepatřila do skupiny ekonomicky vyspělých zemí. Splácní daně za tento úspěch však zůstává z větší části na nás, na našem životním prostředí a zdraví. Není správné brát jen výhody, které jeden kraj poskytuje, je nutné se společně podílet i na kompenzaci doprovodných negativních jevů. A v tom stále zůstává zbytek republiky našim dlužníkem.

Ze setkání s občany mám pocit, že lidé upadají do stále větší skepse. Připadá mi, že o pozitivní zprávy nikdo ani nestojí. Nejsou prostě „in“. Přála bych si, aby některá média a importovaní politici nevytvářeli zbytečnou a neopodstatněnou atmosféru negativismu. Určitě není vše ideální, ale za posledních dvacet let jsme prošli neuvěřitelnou pozitivní proměnou a procházíme jí i dnes. Ale lidem to média poněkud tají...

Myslím si, že nám všem prospěje, pokud si lidé zachovají zdraví rozum a budou se do budoucna dívat s optimismem. To každému i celému našemu kraji prospěje nejvíce.“

Jana Vaňhová
hejtmanka ÚK

OBSAH

TEMA

technika | ekonomika | marketing | aktuality

vydává: Okresní hospodářská komora Most,
Višňová 666, 434 01 Most, tel.: 417 637 404,
email: imp@ohk-most.cz, www.ohk-most.cz
IČ: 48290661

vedoucí redakce: Ing. Karel Bořecký
redakční rada: předseda Ing. Roman Viktora
členové: Lucie Bartoš, Lenka Povová, Monika Rosová
sazba a tisk: Reklamní agentura Daniel s. r. o., čtvrtletník
náklad: 2500 výtisků, povolení MK ČR E 16676
Distribucí zajišťuje A.L.L. production, spol. s r.o.
Neoznačené fotografie: archiv OHK Most

Editorial, JoJo 3

Obsah, Číslo bez komentáře 4

JO – JO plus 5 - 7

Snažím se psát objektivně a pravdivě a pokud možno s nadějí 8

Snažím se jít svou vlastní cestou a nesnažím se být někým jiným 10 - 12

PROTIKLADY pohledem Lucie Bartoš 14 - 15

Bea Benková – koučka výjimečných žen 16 - 17

Projekty na podporu uplatňování zásad rovných příležitostí 18

Ženy v podnikání nejsou jen manažerky 19

ČERNÍ ANDEĚLÉ – černá barva nám sluší 20 - 22

CLAVIS CORDIUM – klíč k srdcím 21 - 22

Někteří zaměstnavatelé Mostecka projdou genderovými audity 23

Má žena na vybranou? Podnikání nebo rodina 24 - 25

Policie ČR a její ženy 26

Máme rádi ženy 27

Rovnost není stejnost 28

Rotary a ženy 30

Mostecko zůstává významnou průmyslovou základnou 32 – 33

KHK ÚK a její silně feminizované úřady 35

12 let pro OHK Most 36 – 37

MUDr. Bláhová není bláhová a ví, co a komu to říká, tak si nechme poradit 38

Co se do TEMA nevešlo naleznete na stránkách www.ohk-most.cz

- Snažím se psát objektivně a pravdivě a pokud možno s nadějí – Jaroslava Timková
- Projekty na podporu uplatňování zásad rovných příležitostí – Maksim Klimenko

SCHLIKE®

- elektronické zabezpečovací systémy

- telekomunikační systémy a sítě

ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001

tel./fax: 476 442 223, 476 442 248

www.schlike.cz

inzerce

Číslo bez komentáře

1. Podíl biomasy na celkové výrobě elektřiny činí 2,2%, pro výrobu elektřiny a tepla se v ČR spálí asi 7 milionů tun biomasy a cena v jedné teplárně vzrostla ze 150 Kč před 10 lety na dnešních 430 Kč za prostorový metr.
2. 6 200 000 000,- Kč plánuje MF vybrat v příštích dvou letech zvýšením daní u elektřiny a plynu pro domácnosti a zavedením uhlíkové daně i pro domácnosti.
3. Živnostenské úřady evidují zhruba dva a čtvrt milionu živnostenských oprávnění a z toho téměř třetina je v rukou žen.
4. Z celkového počtu asi 360 tisíc obchodních společností, které jsou v ČR registrovány, mají ženy majetkový podíl asi ve třetině z nich, ale firem, které žena plně ovládá, je pouze cca 10 000, což jsou necelá 3 %.
5. Podnikatele registrované k platbě DPH je v porovnání s muži téměř 5krát méně.
6. Ve statutárních orgánech stovky největších českých firem jen 7,6 % žen, kdy průměr EU je cca 12 %. V tomto vede Norsko s 35,6 %, kde platí povinné kvóty v zastoupení žen v představenstvech obchodních společností.
7. Až 53 % manažerů v Česku si již prošlo symptomy syndromu vyhoření. Lékaři se ptou, zda nezařadit vyhoření na seznam nemocí z povolání.
8. Prohibující výstavba jaderných elektráren v Evropě : Olkiluoto ve Finsku má zpoždění 5 let a cena vzrostla z plánovaných 3,5 na dnes odhadovaných 6,5 miliard eur. Flamanville ve Francii má zpoždění 4 roky a cena vzrostla z plánovaných 3,5 na dnes odhadovaných 5,6 miliard eur. Novovoronež v Rusku má zpoždění 2 roky a cena vzrostla z plánovaných 130 na dnes odhadovaných 240 miliard rublů.
9. 19 554,- Kč jsou průměrné roční platby na jednoho pojištěnce v Ústeckém kraji od všech zdravotních pojišťoven. To řadí Ústecký kraj na 6. místo v pořadí krajů v ČR.
10. Podle ČNB zadlužení domácností ke konci ledna roku 2012 dosáhlo 1,118 bilionu korun. V lednu roku 2011 dosahovalo zadlužení firem téměř 908 mld. Kč.

JO-JO PLUS

Jedna otázka – jedna odpověď

Několika ženám zastávajícím významné pozice jsme v rámci rozšířené rubriky JOJO (jedna otázka-jedna odpověď) položili stejnou otázku. Jak se s ní oslovené dámy vypořádali posuďte sami:

„JAK SE VÁM ŽIJE A PRACUJE V NAŠEM REGIONU A CO BYCHOM MĚLI SPOLEČNĚ DĚLAT PRO JEHO DALŠÍ ROZVOJ, PŘÍPADNĚ CO NEDĚLAT?“



JUDr. Hana Jeníčková

Když slyším nebo čtu o „černém severu“, což občas bývá oblíbený úvod ke všem možným informacím a sdělením médií, když v televizi vidím, jak nejlépe k jakémukoliv sdělení je divákům prezentován záběr na kouřící komíny nebo kolesové rypadlo, mám zlost a vztek. Mimochodem, když už musí být záběr na šachtu, proč se také nenatočí stáda muflonů, která se zde plavně prohánějí! Že jsme průmyslový kraj a region, je nade vše jasné a bylo tomu tak již od středověku. A také se není za co stydět, ba právě naopak. Těžba nerostů v Krušných horách a později doprovodný průmysl vždy bohatě zásoboval a zásobuje stát a jeho pokladnu. Ne vždy se však tomuto regionu oplácí zpět jeho přínos. A to přesto, že rozvoj průmyslu zejména po druhé světové válce s sebou přinesl řadu doprovodných problémů, se kterými se nyní potýkáme. Do regionu přišla na základě náboru spousta nekvalifikovaných pracovních sil a za vidinou lehkého života i plno cikánů ze Slovenska. Dnes nám jako výstup socialistická padesátá léta generují nepřilíš dobré sociální složení obyvatel, vysokou nezaměstnanost a stále ještě nízké procento vysokoškolsky vzdělaných lidí.

Na druhou stranu se ale tvář našeho regionu od devadesátých let výrazně změnila k lepšímu. Ži-

votní prostředí doznalo výrazného posunu k lepšímu, města a obce zkrásněly, prokoukly a ukazují nám i veselou barevnou tvář. Krušné hory a celý region nabízí spoustu báječných šancí pro turistiku, sport a rozhodně i kulturu. Proč o tom mluvím? Protože mám tenhle kraj a místo ráda. Protože jsem se tady narodila, žiji zde celý život a nechci žít jinde. Protože si myslím, že jsou tady báječní lidé se spoustou dobrých nápadů. Stojí za to rvát se za zdejší region a lidi v něm. A to i přes všechny problémy a úskalí a starosti a hádání.

Co bychom měli dělat pro rozvoj regionu? Jednoduše. Každý, co můžeme na svých místech a podle svého svědomí. I dobře kvalitně neošizený upečený chleba, který nám do druhého dne neztvrdne nebo nezplesniví, je přece dobrý přínos pro lidi.

Důležité jsou samozřejmě pracovní příležitosti pro zdejší firmy a lidi. Když bude práce, bude větší jistota a bezpečnější prostředí. Proto například ve spolupráci s kolegy usilujeme o to, aby stát prostřednictvím svých orgánů bez průtahů uvolnil blokované a slíbené finance na dokončení revitalizačních a rozvojových procesů z tzv. 15 eko miliard. Jde o rozvoj, o pracovní i podnikatelské příležitosti. To je ale jen zlomek a navíc časově omezený.

Zásadní otázka zní - jak se budou chovat do budoucna klíčové firmy našeho regionu a také, zda jim rozvoj bude umožněn. Pokud mám být konkrétní – v našem kraji šlo vždy o chemický průmysl a šachty. Tyto dva subjekty zaměstnávaly největší počet lidí. Přes různé strukturální a vlastnické změny tomu tak je stále. V případě dnešního Unipetrolu mám ale vážné obavy. Jeho vlastníci a vedení nekomunikují příliš s městem Most, přes mnohá upozornění a výzvy nepředávají včas povinné informace o havarijních událostech, kterých mají na můj vkus příliš mnoho. Jsou zapouzdření a region a lidi v něm nepodporují, jak by bylo slušností vůči místu, kde podnikají a vydělávají.

A šachty a uhlí? Podle mého názoru je nanejvýš nutné dohodnout výhodné podmínky pro obce a města z různých rovin potřeb a při splnění zákonných povinností vyřešit neuralgický bod tzv.

limitů. Při poskytnutí požadovaných záruk urychleně rozhodnout o umožnění další těžby uhlí, protože jde nejenom o práci pro lidi v tomto regionu, ale také a především o rozumné využití nerostného bohatství, které máme v republice bez chiméřní slibu laciných dodávek médií ze zahraničí. Jistota by měla být především doma, tak jako chceme mít jistotu ve své rodině.

JUDr. Hana Jeníčková
náměstkyně primátora města Mostu



Ing. Helena Veverková

Žiji v Mostě od svých pěti let. Mám zde rodinu, přátele i práci, kterou mám ráda, takže hrdě říkám, jsem tu doma. Ústecký kraj vnímám jako kraj protikladů. Historicky jsme průmyslovým regionem, specifickým těžbou hnědého uhlí, vysokou koncentrací energetických zařízení a chemického průmyslu a současně jsme regionem s oblastmi jako je území Česko-saského Švýcarska, Českého středohoří, Lužických i Krušných hor, územím s řadou historických památek, hradů, zámků a jiných pamětihodností. Myslím si, že náš region má co nabídnout nejen svým občanům, ale i turistům, kteří jsou vesměs našim regionem příjemně překvapeni. Proto mi velice vadí

často cílená negativní a neobjektivní prezentace našeho regionu jak v tisku, tak i v televizi.

Každá průmyslová činnost je v určitém konfliktu s ochranou životního prostředí a přináší určitá negativa. Protože ložisko hnědého uhlí je nepřemístitelné a osobně jsem přesvědčena, že i nadále zůstane základem ekonomiky kraje těžba energetických surovin a energetika, je nutno hledat všechny způsoby, jak tato negativa minimalizovat. Je také nutno zdůraznit, že stav životního prostředí se od r. 1990 v našem regionu zásadně zlepšil.

Útlum hornické činnosti, restrukturalizace v energetice a chemickém průmyslu i pokračující krize vedly v našem regionu k velkému a dlouhodobému nárůstu nezaměstnanosti a k řadě sociálních problémů. Patřím k lidem, kterým když se něco nelíbí, tak se to snaží změnit. Samozřejmě někdy s větším, někdy s menším úspěchem. Proto se dlouhodobě angažuji v hospodářské komoře i v Hospodářské a sociální radě Mosteckého kraje. Vzájemnou spoluprací všech subjektů, včetně měst, obcí i kraje se podařilo v regionu realizovat celou řadu projektů, především z vládou uvolněných tzv. 15 ekomiliard. V rámci revitalizačních projektů se zatápí Jezero Most, Jezero Milada, vznikla řada využitelných aktivit, např. Hipodrom a Autodrom v Mostě apod. Spolupracujeme na řešení sociální problematiky v regionu, podporujeme zvýšení vzdělanosti, příchod nových investorů apod.

Na otázku, co pokládám za zásadní pro další rozvoj regionu, musím odpovědět tím, co hospodářská komora i hospodářské a sociální rady dlouho prezentují: vláda musí urychleně ukončit patovou situaci v rozhodovacích procesech o pokračování těžby hnědého uhlí schválením Státní energetické koncepce a v souladu s tímto rozhodnutím předložit závaznou strategii pro dotčený region, je nutno urychleně dobudovat dopravní infrastrukturu regionu, a zpřístupnit tak region novým investorům, posílit tak ekonomickou základnu a konkurenceschopnost kraje a snížit nezaměstnanost. Je nutno pokračovat v revitalizaci a resocializaci území, řešit sociální problematiku apod. Naším společným cílem musí být získání finanční spoluúčasti státu na těchto aktivitách jako kompenzace za negativní dopady průmyslové činnosti, především energetiky, na náš region.

Ing. Helena Veverková
předsedkyně Hospodářské a sociální rady
Mostecká

Ing. Eva Krupičková

Mostecko je region relativně bohatý, o čemž svědčí výše daňového inkasa v roce 2011 – tzn. celková výše vybraných daní Finančním úřadem

v Mostě v období od 1.1.2011 do 31.12.2011, která dosáhla na všech daních výše 3,7 mld. Kč. Nejzásadnější část inkasa byla tvořena daní z přidané hodnoty (57 %), daní z příjmů právnických osob (21%) a daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (18 %), na inkaso u ostatních daní zbývají pouhopouhá 4 %.

Pokud jde o daň z příjmu právnických osob, procentní podíl 21% vyjádřený v Kč tvoří částka 785,4 mil. Kč, podstatná informace je, že 71% z této částky tvoří daňové povinnosti 3 daňových subjektů, které v průběhu roku 2012 změny místní příslušnosti ze zákona ke Specializovanému finančnímu úřadu v Praze. Tato skutečnost bude mít samozřejmě zásadní dopad i na inkaso DPH, na jehož výši se tyto 3 subjekty rovněž podílely v roce 2011 rozhodující měrou.

Vezmeme-li v úvahu inkaso na daní z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, tj. mzdy zaměstnanců, a vyjádříme procentuální část ve výši 18 % z celkového inkasa v Kč, jde o částku 647,5 mil. Kč, což svědčí o tom, že mzdy v tomto regionu nejsou vůbec špatné. Pokud jde o podíl inkasa na DPFO na celkovém inkasu na všech daních na našem úřadě, jde procentuálně o zanedbatelnou část, a to 0,1 % z celkové výše inkasa na všech daních vybraných v loňském roce Finančním úřadem v Mostě, tedy o částku 3,7 mil. Kč. Není v tuhle chvíli na mě, abych posoudila, zda je vybrané inkaso a výše vrátek na daní z příjmu fyzických osob způsobena využitím výhodných „výdajových paušálů“, optimalizací základu daně, tak jak ji umožňuje zákon o daních z příjmů, či dopadem ekonomické krize na podnikání fyzických osob, podstatné ale je, že podnikající fyzické osoby na Mostecku neplatí daně, naopak jim je stát vrací ve formě přeplatků (možné je i to, aby fyzická osoba s dosaženými příjmy z podnikání ve výši 50 mil. Kč přiznala a zaplatila na daní 5 tis. Kč). V roce 2011 bylo na Finanční úřad v Mostě podáno poplatníky celkem 9 403 daňových příznání k DPFO, z toho 6 082 daňových příznání k DPFO bylo podáno s žádostí o vrácení přeplatku, což je 65 % z celkového počtu podaných daňových příznání, a z titulu žádostí o vrácení přeplatku bylo poplatníkům vráceno na této daní Finančním úřadem v Mostě celkem 56 mil. Kč.

Přestože daňové inkaso na Finančním úřadě v Mostě, s výjimkou inkasa DPFO, je vysoké, nevznikají v našem regionu nová pracovní místa, jak by bylo zapotřebí, právě naopak, Mostecko je jedním z regionů s nejvyšší nezaměstnaností v ČR. Budu-li citovat Týdeník Homér: „Míra nezaměstnanosti na Mostecku činila 15,57 % na konci roku 2011, v přepočtu na osoby to znamená 9402 uchazečů o zaměstnání. O něco hůře na tom byl jen okres Jeseník, kde byla nezaměstnanost ještě vyšší, a to 16,8 %, a Bruntálsko se svými 16,5 %.“

Víc prostoru již k vyjádření nemám, ale věřím, že výše uvedené informace nejsou zajímavé jen pro

správce daně, ale i pro veřejnost, takže prosím laskavého čtenáře, necht' si závěr o tom, jak se žije na Mostecku, udělá sám.

Ing. Eva Krupičková
ředitelka Finančního úřadu v Mostě

Kateřina Suchá

Náš region se postupem času mění stále k lepšímu. Začal se klást větší důraz na životní prostředí, rozvoj měst a obcí, mezilidské vztahy a v neposlední řadě i na rozvoj cestovního ruchu.

Máme zde možnost využití širokého spektra sportovních, kulturních i společenských aktivit. Stále jsme ale jedním z regionů se špatnou pověstí - největší mírou nezaměstnanosti s tím spojenou i nízkou životní úrovní, vysokou kriminalitou, špatným životním prostředím. Ústecký kraj je dnes region, kde se pro turisty najde celá řada zajímavých míst pro poznání i rekreaci. Jeho turistická hodnota se neustále zlepšuje. Naší snahou je udělat maximum pro to, aby se pohled na náš region změnil k lepšímu. Nutným předpokladem návštěvy našeho regionu je motivace. Vytvořit u návštěvníka pocit unikátnosti, nevšednosti jednotlivých turistických cílů a celého našeho regionu. Po dlouhé době je v Ústeckém kraji projekt na podporu cestovního ruchu s dnes již tolik známým názvem Brána do Čech, který dosáhl na nejvyšší metu na brněnském veletrhu Regiontour 2012, kterou je první místo za jednotnou kampaň.

Bohužel celá tato snaha je poškozována špatnými rozhodnutími, která se v minulých dnech stala. Téměř nikoho z nás nenechala chladným kauza skládky v blízkosti Litvínova, která bude po několik let skladovat nebezpečný odpad z lagun ostravské chemičky, který byl k nám ke konci minulého roku převezen. Postoj některých politiků, kteří celou kauzu svým přístupem podpořili, přestože v této lokalitě žijí spolu s námi ostatními, je přinejmenším překvapivý.

Minulý týden jsme se z poslanecké sněmovny dozvěděli, že se uvažuje o schválení zákona o zrušení sankcí za překročení emisních limitů vypouštěných do ovzduší. Doufáme, že tato nelogická myšlenka není ještě konečná. Zlepšení životního prostředí v našem regionu, které jsme za poslední desítky let zaznamenali, by za pár let mohlo vyjít naprázdno.

Neřídme se heslem „Po nás potopa“ a myslme na budoucí generaci!

Mé děti jsou můj život, jak je tomu i u většiny z Vás, proto bychom se měli snažit připravit jim co nejlepší podmínky pro život.

Kateřina Suchá
ředitelka Destinační agentury Krušné hory, o. p. s.



MUDr. Alena Dernerová

Se severočeským krajem jsem srostlá. Rané dětství jsem strávila v Kopistech u Mostu, pak jsme se přestěhovali do Mostu, kde jsem absolvovala gymnázium a po absolvování fakulty dětského lékařství jsem se opět do Mostu vrátila. Nikdy jsem neuvažovala o tom, že bych se odtud chtěla odstěhovat, ačkoliv je náš kraj a Mostecko obzvláště považováno za jednu z nejhorších lokalit v České republice. Prostě bych neměnila. Navíc v posledních letech se výrazně zlepšilo ovzduší i životní prostředí, vrátili se k nám mravenci... V Mostě a jeho okolí jsou úžasná místa k relaxaci, která hned tak nenajdete. Těm, kteří se ptají co by měli na Mostecku navštívit, říkám: Určitě hipodrom, autodrom, za procházku stojí okolí přesunutého kostela Nanebevzetí Panny Marie, procházka na Ressleru či výšlap na Hněvín. Na jeho úbočí jsou zásluhou Ivana Váni obnoveny královské vinice. A pak je tu Matylda a Benedikt pro in-lineisty a běžce. Autem je z Mostu do půl hodiny dosažitelné České středohoří i Krušné hory, takže k vyžití je toho opravdu dost včetně možnosti vyjít si za kulturou, například do mosteckého divadla.

O to více mě momentálně tíží dovoz kalů z Ostavska do lagun skládky Celio. Schválení tohoto záměru považuji za obrovskou chybu, za kterou by se měl zodpovídat odbor životního prostředí Ústeckého kraje.

A jak se mi tu pracuje? Dobře, protože dělám práci, která mě baví a naplňuje. Primárně jsem dětská neuroložka a teprve na druhém místě se cítím jako politička.

Co můžeme dělat pro další rozvoj Mostecka? Současná doba je velmi těžká. Jako senátorka vnímám takzvané reformy pouze jako nástroj odčerpávání peněz daňových poplatníků. Současná vládnoucí garnitura by se měla snažit o rozvoj infrastruktury v nejlépe postižených oblastech

nezaměstnaností. Tímto se v současnosti nikdo nezabývá a vlastně v posledních 20 letech se nestalo vůbec nic. Hodně se slibovalo od průmyslových zón v okolí Mostu, ale kýžený benefit ve smyslu zvýšení zaměstnanosti nenastal. Chtěla bych, aby se zvýšila vzdělanost lidí, ale měly by se preferovat smysluplné školy, myslím tím i rozvoj učňovského školství. Vždyť nemusíme mít všichni maturitu, hlavně když umíme, co umět máme! Jak těžko se dnes hledá dobrý instalatér, kominík, tesař, zedník....

MUDr. Alena Dernerová
senátorka

Ing. Marcela Šafářová

Přišla jsem do tohoto regionu po skončení studia za prací. Chtěla jsem pracovat v chemickém oboru, který jsem vystudovala, a region mi nabídl zajímavou práci i životní ukotvení. Našla jsem tu řadu přátel, kteří jsou i dnes nedílnou součástí mého života. Vytvořila jsem tady domov pro mou rodinu, vychovala syna. A mám tu celou řadu vazeb – k lidem, kteří tu žijí a pracují, ke zdejší přírodě, znovuobnovené v plné kráse, k památným místům a jejich historii. Tento region je můj domov se vším, co k němu patří a co ho tvoří, přestože tu nemám historické kořeny. Pokládám náš region za nejrozmanitější region v České republice, jak z pohledu přírodních krás, tak různorodosti přírody i historie. Ano, jsou tu místa, která člověk nemusí vnímat pozitivně. Ale na druhé straně jsou to i místa, která se neustá-

le vyvíjejí a postupně je „člověk“, který je svou činností změnil, navrací přírodě, aby mohla vyrůst v nové kráse.

Pocházím ze středních Čech a když se tam dnes vracím, vlastně nacházím krajinu, přírodu i města v podstatě stejná, možná jen o desítky let starší. Prostě žádné velké překvapení nebo velký vývoj. A právě v tomto porovnání má pro mne náš region kouzlo i v tom, jak se postupně pozitivně mění, a člověk vlastně objevuje nová a příjemná místa k relaxaci, odpočinku a poznání. A často si je navzdory jejich příkré historii zamiluje.

Lidé, kteří v tomto regionu žijí, by měli využívat moudře toho, co region má. Ať už je to nerostné bohatství, průmyslová činnost v některých jeho částech a příroda, protože to vše k regionu neodmyslitelně patří a je jeho součástí. Měli bychom kultivovat regionální politiku, protože ta je drahou, po které se ubírají naše životní osudy a rozhodnutí. Dláždí nám v podstatě cestu ke všemu, co v regionu děláme a čím se stáváme.

Náš region dostal v minulosti přídomek, který vůbec neodráží to, jaký dnes je, a už vůbec ne, co tady lidé všechno umí. Pro jeho další rozvoj bychom se všichni měli ohlédnout za cestou, kterou jsme ušli, abychom viděli, jak ji utvářela naše rozhodnutí. A s trochou nadsázky a nadhledu bychom měli i vidět, kam nás ta cesta dovede.

Ing. Marcela Šafářová
ředitelka Výzkumného ústavu pro hnědé uhlí v Mostě

inzerce



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

**Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU
a státního rozpočtu ČR**

Číslo projektu:	CZ.1.04/3.4.04/54.00275
Název projektu:	Podnikáme zodpovědně III
Celkové náklady:	2,589,384,92 Kč

Okresní hospodářská komora Most, IČ 48290661, se sídlem Most, Višňová 666, PSČ 434 01, realizuje projekt z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jehož hlavním cílem je prosazování cílených opatření pro plnění principu rovných příležitostí jen a mužů na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života.

○ Zahájení projektu:	01. 11. 2010
○ Ukončení projektu:	31. 10. 2012

Projekt je prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost financovaný Evropským sociálním fondem.



Jaroslava Timková

Snažím se psát objektivně a pravdivě a pokud možno s nadějí

Obě tyto činnosti vyžadují koncentraci a silné organizační schopnosti. Dala Vám je škola nebo přinesl život?

Jsem tvůrce a taky trochu vůdce. Myslím, že tak se člověk narodí. Jsem nejstarší ze čtyř dětí, to je možná ta pravá kvalifikace.

Existuje meta, kterou jste v rámci vašeho povolání nedosáhla a pracujete na tom, abyste uspokojila tuto část svého já?

Vůbec to tak nevnímám, cokoli chci, tak to usku-tečným. Dělal jsem rozhovory se zajímavými lidmi, psala zajímavá témata. Pracuji na tom, co mě baví. Začínala jsem v rozhlase, možná bych měla v budoucnu zase téma pro rozhlas, i chuť ho udělat.

Co říkáte na politickou a podnikatelskou kulturu u nás?

Bohužel si myslím, že na politickou kulturu či etiku si ještě chvíli počkáme, než dozrají další generace. Například právě probíhající soudní procesy jasně ukazují, komu voliči dali důvěru. Ztratili jsme víru v předchozí politickou garnituru a dali jsme zelenou novým politickým stranám, v naději, že volíme lépe. U podnikatelů si naopak myslím, že etika podnikání je na vyšší úrovni, než kdy byla. Nehovořím o podnikatelích, kteří jsou prorostlí do politiky a prostřednictvím státních zakázek financují politiku. Běžný malý český podnikatel se má co otáčet, aby všechno poplatil, uspěl na trhu, vzdělával lidi a měl čas i na sebe a svoji rodinu. A stát mu nepomáhá vůbec nebo jen minimálně.

Myslíte si, že stát plní roli ochránce slabých?

Nemám k tomuto tématu detailní informace k sociálním programům, jen jako běžný občan většinou z médií. Myslím si, že stát má nastavené procesy např. v sociální oblasti, ale nediferencuje, všechno je plošné a tak se stane, že jsou dva invalidní občané zařazení do stejné kategorie a jeden může chodit a postarat se o sebe a další je upoután na lůžko, vozíček nebo plně odkázan na pomoc druhých. Kauzy různých týraných dětí potvrzují, že stát vyplácí dávky, ale sociální pracovníci neznají skutečné zázemy svých klientů. Funguje řada nadací, občanských sdružení a dalších subjektů, které do jisté míry suplují stát a zdravotní pojišťovny a na jejich fungování se podílí soukromý sektor – podnikatelé.

Jaký máte názor na povinná procenta žen ve vedení firmy nebo v politice?

Možná bych je alespoň na chvíli zavedla, aby se vidělo, že ženy mění atmosféru ve firmách i v politice, jsou rozváznější, klidnější, nepěstují si tolik ego jako muži. Dokonce ani nesoutěží a nebojují mezi sebou, ale chtějí spolupracovat. Ženy jsou tak nastavené. V zemích, kde procenta zavedli, se to osvědčilo.

Argumenty, že se na různé pozice dostanou ženy jen proto, že jsou na to tabulky, jsou scestné. Nikdy jsme neměli tolik schopných, vzdělaných, samostatných žen jako teď. Jsou firmy, které mají ve vedení ženy i bez tabulek a atmosféra je tvůrčí, pohodová a výkony nejsou nižší. Například Radim Vančura (Student Agency) má ve své firmě ve vedení 11 žen a 3 muže a říká, že analytický mozek potřebuje hlavně u IT pracovníka, který zodpovídá za systémy.

Co říkáte na zadlužování v Evropské unii, není Řecko jen špička ledovce, nežijeme na dluh tak trochu všichni?

Všichni víme, že to tak je. Nikdo už neví, kdo komu dluží, kde se berou peníze, už dávno nejsou kryté zlatem a tiskne se jich kolik je potřeba. Zatím máme štěstí, že nemáme vybydlená města jako v Americe, kde se zastavily továrny i příjmy a zbyly nezaplacené hypotéky, lidé přišli o práci a museli opustit svoje domovy. Žijeme si nad poměry, podlehl jsem konzumnímu způsobu života. V rámci Evropské unie se čerpají dotace na projekty, které by nikdo za své peníze nikdy nedělal. Státní rozpočet je nejméně dvacet let v mínusu. Mohla by si dovolit jakákoliv rodina hospodařit dlouhodobě v mínusu?

Zkrátka by se dostala do dluhové pasti a nedopadla dobře. I toto by vyřešilo více žen v politice nebo na klíčových pozicích. Přirozeně máme schopnost opečovávat svůj krb a svoje blízké, chcete-li svoje lidi, svoji firmu a nepouštíme se do velkých rizik. Více žen by dodalo při rozhodování rovnováhu.

Děkuji za rozhovor.

Lenka Štátná,
prezidentka Asociace úspěšných žen
(Rozhovor s autorkou najdete na str. 24)

Jako novinářka pracujete více než dvacet let, v loňském roce jste napsala knihu 21 dnů – Mark Dzira-sa, která se stala velmi populární. Jaký je rozdíl mezi běžnou novinářskou prací a psaním knihy s výraznou osobností?

Myslím, že vždy jde o to odevzdat co nejvíce čtenáři. V tom se článek ani kniha neliší. Výhodou knihy je, že můžete jít více do hloubky, nemáte omezený prostor. Tato kniha byla zvláštní také v tom, že jsem ji naopak z hloubky dostávala více napovrch, aby byla srozumitelná pro širší skupinu čtenářů.

Knihu 21 dnů jsem četla, byla velmi inspirující. Poskytl vám Mark nějakou cennou radu, kterou dále využíváte?

S Markem jsem v loňském roce strávila spoustu času, nejen 21 dnů, kdy jsme knihu psali, ale následně jsme jezdili za čtenáři, nyní pořádáme společně i semináře, je toho mnoho. Řekla bych, že mě Mark nakazil osobním rozvojem a rozhodla jsem se mu více věnovat.

Máte svoje profesionální zásady?

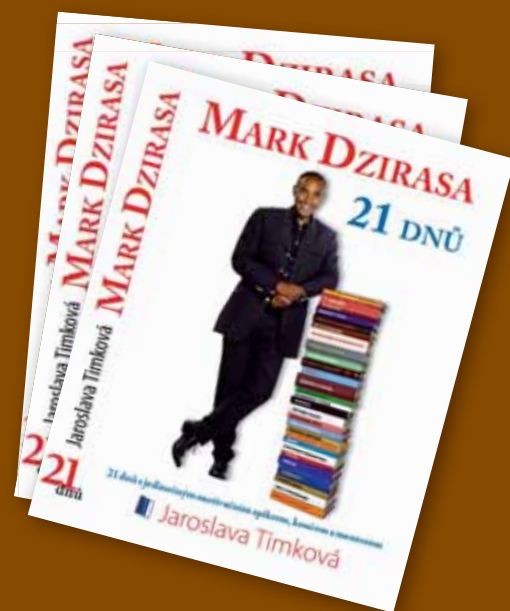
Neškodit. Pravdivě informovat. Myslím, že v médiích je spousta negativních informací, proto se snažím psát objektivně a pravdivě a pokud možno s nadějí.

Je nějaký ohlas čtenářů, který považujete za zajímavý?

Na knihu jsme dostali spoustu ohlasů, nebyl jediný negativní, pokud nepočítám to, že vadou knihy je to, že ji mají přečtenou. Ty ohlasy byly naprosto mimořádné, a co je zajímavé, psali nám lidi napříč věkem, postavením, cílovými skupinami. Studenti i matky v domácnosti stejně jako vrcholoví manažeři nebo třeba umělci či důchodci. Kniha oslovila velké množství lidí, kupovali si ji firmy, někde si z ní udělali firemní kulturu. Setkali jsme se se spoustou čtenářů v Čechách, na Moravě i na Slovensku a vyslechli si spoustu pochval. To byla ta pravá odměna.

Kromě novinářiny se věnujete také produkci různých programů, seminářů, odkakujete si od novinářiny k produkci nebo naopak?

O tom vůbec nepřemýšlím, kam si odkakují. Řídím se intuicí, a když mám pocit, že bude fajn udělat nějakou akci, tak ji za pomoci přátel uděláme.



Velký úspěch v anketě Dopravce roku



DOPRAVNÍ PODNIK měst Mostu a Litvínova, a. s., dosáhl koncem roku 2011 velkého úspěchu. V anketě „Dopravce roku 2011“ se naše společnost umístila v hlavní kategorii na překrásném druhém místě. Anketa Dopravce roku je vyhodnocená pouze na základě hlasování cestujících v celém Ústeckém kraji, takže celkový výsledek nejlépe vypovídá o skutečné spokojenosti cestujících se službami jednotlivých dopravců. Tento vynikající výsledek byl navíc umocněn i rozhodnutím odborné poroty, která DOPRAVNÍMU PODNIKU měst Mostu a Litvínova, a. s., udělila svým hlasováním stejné umístění – druhé místo. Takový výsledek je velice potěšitelný a zároveň zavazující pro budoucnost. Vedení společnosti by chtělo touto cestou poděkovat všem zaměstnancům DOPRAVNÍHO PODNIKU měst Mostu a Litvínova, a. s., za výraznou pomoc při získání tohoto ocenění. (dp)



Na snímku zleva Jan Gaisler, jednatel společnosti Veolia Transport Teplice, s.r.o., (3. místo), Ing. Milan Toms, ředitel linkové dopravy Dopravního podniku měst Chomutova a Jirkova, a.s., (1. místo) a Ing. Marcel Dlažek, ředitel DOPRAVNÍHO PODNIKU měst Mostu a Litvínova, a.s., (2. místo).



Integrovaný plán rozvoje města Mostu - Doprava

Již delší dobu zaznamenávají dopravci úbytek cestujících ve veřejné hromadné dopravě. Cestující dávají přednost spíše individuální automobilové dopravě. Z většího provozu automobilů vyplývají mimo jiné i negativní vlivy na životní prostředí a zdraví obyvatel. I z toho důvodu byl vypracován Integrovaný plán rozvoje měst Mostu se zaměřením na dopravu. Jeho cílem je zmírnit, nebo i zvrátit tento trend poklesu počtu cestujících a opět zvýšit atraktivitu cestování prostředky městské hromadné dopravy. Stávající systém financování veřejné dopravy nutí jednotlivé dopravce obvykle ke snižování objemu přepravních výkonů s cílem optimalizovat množství potřebných dotací, jak z krajských rozpočtů, tak i z rozpočtů měst a obcí. Dostáváme se do jakéhosi začarovaného kruhu: nárůst nákladů vede k nárůstu ceny služby, vyšší cena poskytované služby pak má za důsledek zvýšení ceny jízdného. Z toho důvodu následuje odliv cestujících k jiným druhům dopravy, což s sebou přináší pokles tržeb, za nímž následuje pokles výkonu s následným opětovným nárůstem ceny služby. Z tohoto kruhu je obtížná cesta ven.

Jednou z mála cest, jak je možné takovým problémům předcházet, je zvyšování atraktivnosti nabízených přepravních služeb, obdobný trend je také patrný v celé Evropě. Řešením může být například zavedení nových sofistikovaných odbavovacích a informačních systémů pro cestující, rozšíření nabídky poskytovaných služeb, zkvalitňování a zatraktivňování nabízené přepravní kapacity. Sem patří zejména požívání nových nízkopodlažních vozů s důrazem na bezbariérový přístup pro handicapované, zdravotně postižené a méně pohyblivé osoby. Do těchto opatření lze zahrnout i udržení, zatraktivnění a zlepšování stávajícího spojení, případně zavedení

nové koncepce příměstské a meziměstské kolejové dopravy, včetně rozšiřování návazností různých druhů hromadné dopravy.

Cílem těchto aktivit v našich podmínkách je zejména zvýšení zájmu cestujících o veřejnou hromadnou dopravu a soulad se standardy vývoje veřejné dopravy obvyklými v celé Evropské unii.

Ve městě Most dosud není provozována žádná nízkopodlažní tramvaj, pomineme-li dvě tramvaje ASTRA, jež jsou nasazované na linky do Litvínova. Z toho vyplývá, že ne všechny spoje zajištěné nízkopodlažními autobusy mají návaznost na spoje provozované nízkopodlažními tramvajemi. Tím jsou znevýhodněny určité skupiny cestujících, které pak musí složitě plánovat, jak se dostanou ze své výchozí do zvolené cílové zastávky.

Součástí integrovaného plánu je mimo jiné pořízení dvou nízkopodlažních tramvají, rekonstrukce na tramvajové trati – kolejové křížení u zimního stadionu a dálkové ovládání výhybek. Nebude chybět ani rekonstrukce tramvajových zastávek. Ty budou upraveny zejména na bezbariérový přístup, který při nástupu do vozidel výrazně pomůže osobám se sníženou pohyblivostí, tak i maminkám s kočárky. Další aktivitou je pořízení informačního systému, který bude pokrývat celou trasu tramvajové linky číslo 2. V rámci integrovaného plánu dojde také k rekonstrukci přednádražního prostoru u nádraží Českých drah, kde vzniknou zastávky autobusů městské hromadné dopravy i linkové dopravy a tím bude zásadně zjednodušený přestup mezi jednotlivými druhy dopravy. V těsném sousedství přednádražních prostor bude vybudován tramvajový přestupní uzel.

DOPRAVNÍ PODNIK měst Mostu a Litvínova, a.s., se tak i nadále snaží o zlepšování uživatelsky přívětivé, bezbariérové a ekologické městské hromadné dopravy tak, aby mezi cestujícími – našimi zákazníky vládla spokojenost.

(dp)

„Snažím se jít svou vlastní cestou a nesnažím se být někým jiným“

Redakce:

Tématické zaměření dnešního vydání je trochu výjimečné. Poprvé v historii se nezaměřujeme na jedno podnikatelské téma, jak je pro TEMA typické, ale dali jsme prostor k obecnému tématu – roli žen v podnikání. K diskusi na toto téma jsme vyzvali také trochu netradičně partnera ze zahraničí – prezidentku partnerské „Průmyslové a obchodní komory v Halle-Dessau“, Carolu Schaar, která naší výzvu ochotně přijala. Diskusním protějškem je tradičně předseda OHK Most Rudolf Jung.



Carola Schaar

Paní prezidentko, můžete se úvodem našim čtenářům kolegům krátce představit?

S radostí! Narodila jsem se 21. listopadu 1951 v Bitterfeldu. Po ukončení školy a získání kvalifikace pro vyřizování hospodářské agendy v oblasti průmyslu (u nás se tomu říká „Industriekauffrau“) jsem studovala podnikovou ekonomiku a pak jsem ukončila pedagogiku. Toto dodatečné studium mi hodně pomohlo v mé práci školitelky v oblasti odborného vzdělávání v bývalém VEB Chemiekombinat Bitterfeld. Protože rodina má pro mě velmi vysokou hodnotu, po narození mých dvou synů jsem přerušila kariéru na několik let.

Po pádu komunismu jsem byla vedoucí pobočky jedné západoněmecké vzdělávací společnosti. Tak moc mě to bavilo a hlavně tolik rozšířilo mé znalosti a vhled do řízení podniku, že jsem v roce 1995 založila svou vlastní firmu s názvem ABASYS GmbH. V roce 1997 dokonce došlo k založení TUKAN Multimedia GmbH, společnosti, která se zabývá poradenstvím a vývojem softwaru. V obou firmách jsem jedinou společnicí.

Od roku 2000 jsem členem Valného shromáždění IHK Halle-Dessau. Od roku 2004 jsem byla jako viceprezidentka členem prezidia. V roce 2008 jsem byla zvolena za prezidentku IHK Halle-Dessau.

Naše firmy stojí v mezinárodní konkurenci, a proto jsou odkázány na cenově dostupné bezpečné dodávky energie. Tady je ještě mnoho práce!
Carola Schaar

Předseda OHK Most Rudolf Jung:

Paní prezidentko, jsem nesmírně potěšen, že jste přijala pozvání k diskusi na stránkách našeho časopisu. Po různých jednostranně zaměřených tématech jsme tentokrát zvolili roli žen v našem podnikatelském a komorovém prostředí. Já se přiznám, že osobně neznám žádnou ženu, která by vykonávala roli předsedkyně našich regionálních komor a snad ani v Německu to není běžné. Třeba v 36členném představenstvu HK ČR zasedá pouze jedna žena. V ČR je například jen 10 000 firem, které vlastní výlučně ženy, což jsou necelá 3 % z registrovaných obchodních společností, a třeba 70 % obchodních společností na trhu nemá ani ve svých statutárních orgánech ženu. A když vzpomenu na naše poslední setkání při příležitosti vašeho přivítání nového roku v Dessau, pak při odečtení manželek významných hostů jsem také mnoho podnikatelek nezaregistroval. Další práce a ze seznamu přítomných byl počet žen kolem 15 %, což také není mnoho. Naskýtá se otázka, jakou roli, význam a váhu přisuzujete ve vaší zemi ženám – podnikatelkám, jak se vy cítíte v roli prezidentky a jak vaši mužští kolegové přijímají fakt, že jim v komoře žena „vládne“.

Prezidentka IHK Halle-Dessau Carola Schaar:

V komorovém prostředí je to podobné jako u vás: Jsem opravdu jediná prezidentka komory mezi IHK v Německu. Kromě toho bychom v našem IHK-re-

gionu uvítali ještě mnoho podnikatelek. Přesto je dnes u nás každý třetí začínající podnikatel žena. A přibližně jedna z pěti našich členských firem je vedena ženou. To je docela významný podíl, „kvóta“.



Slovo „kvóta“ jsem tady zvolila záměrně, protože v Německu je stále častěji slyšet volání po zavedení kvót pro ženy v podnikání. Já osobně, jako i IHK, odmítáme kvóty pro ženy. Neboť to by vedlo k velkým obtížím při prosazování se a ani by to nevyřešilo důvody nedostatku žen - manažerek. Spíše je důležité, aby se zlepšily rámcové podmínky pro ženy a rodiny. Tak je to v Německu, a určitě i u vás v České republice.

V roli prezidentky nemám problém oslovit lidi a cítím se velmi pohodlně. Určitě to má co do činění s mým vývojem. Vybudovat a řídit firmu jako svobodná matka je velkou výzvou. Kdybych pokaždé ustoupila nebo se sama sebe ptala, co si myslí mužští kolegové, postupovala bych určitě s většími obtížemi.

Já osobně si myslím, že není tak důležité, že jsem žena-prezidentka. Hlasování v prezídiu, tedy v čestném úřadu, jako i spolupráce s ostatními prezidenty dalších komor, funguje dobře. A v hlavní kanceláři vede IHK Halle-Dessau náš hlavní jednatel, pan Dr. Brockmeier. Opět mohu poukázat na dobrou spolupráci.

Člověk má vždy co do činění s lidmi, tedy s muži nebo se ženami. Proto jsem přesvědčená, že spíše záleží na výkonu jedince nebo na tom, jak vystupuje před jinými. Mě osobně jsou hodnoty jako pracovitost, disciplína, férovost, odpovědnost a partnerství obzvláště důležité. Jistě mně proto oceňují moji kolegové v předsednictvu, a ne proto, že jsem žena. A že se snažím jít svou vlastní cestou a nesnažím se být někým jiným.

Jung:

Naše komory již léta spolupracují a já si dovoluji tvrdit, že se jedná o spolupráci nejen dlouhodobě stabilní, ale také ojedinelou. Já i Vy jsme svého času nastoupili do rozjetého systému, který naši předchůdci vytvořili již před skoro



20 léty. Výročí dvacetileté spolupráce vyhodnotíme a veřejnosti předložíme v příštím roce. Já ze svého již více jak dvanáctiletého pohledu hodnotím naše spolupůsobení velmi pozitivně a pro naši komoru s velkým přínosem, ale jak vy, paní prezidentko, hodnotíte totéž z hlediska vašich zkušeností a vašeho funkčního období?

Schaar:

Máte pravdu. Naše spolupráce se v průběhu let neustále rozvíjela, a proto také odráží hospodářské sblížení mezi Českou republikou a Německem. Ne všechna partnerství zůstávají dlouhodobě stejně živá jako to mezi našimi komorami. To, že naše partnerství stále trvá a v průběhu let se dokonce i prohloubilo, je pravděpodobně proto, že na začátku stál osobní, lidský kontakt mezi podnikateli a nikoliv jen papírová deklarace podnikatelského záměru. Naše spolupráce byla vždy věnována tématu, které podnikatele z obou zemí

právě znepokojovalo. Kromě spolupráce ve formě kooperační burzy pro různá průmyslová odvětví byly hlavními tématy reformy v odborném vzdělávání, rekultivace po povrchové těžbě nebo rozšíření cestovního ruchu.

Členství České republiky v jednotném evropském trhu a zrušení hraničních kontrol znamenalo zánik mnoha překážek. S rozšířením dálničního spojení a další infrastruktury se vztahy mezi našimi regiony také prostorově přiblížily. Za méně než tři hodiny se člověk dostane z Halle do Mostu a tohle je také pro obchody mezi našimi členy velmi prospěšné. Toho využijeme také v budoucnosti, abychom dali tvůrce a vedoucí pracovníky našich regionů dohromady. Posledním příkladem je činnost společnosti Mitteldeutsche Braunkohle GmbH, která je z pohledu struktury společníků na sto procent česká.

Jung:

Naše regiony kde působíme jsou si v mnohém velmi podobné. V podstatě je charakterizuje energetika, těžba surovin a chemie. Tyto oblasti průmyslu s sebou nesou poměrně velkou zátěž z hlediska ovlivnění životního prostředí s mnohdy nepřijemnými zásahy do životů obyvatel regionu. Dopady do krajiny jsme se naučili eliminovat a Evropská rekultivační škola jak u nás, tak i u vás je příkladná. Ale dopady do jedné či dvou generací lidí, kteří musí své zájmy a životy podřídit společenské potřebě získávání surovin, to je věc jiná. Každá země si potřebu získávání surovin řeší jinak, ale ten konflikt mezi zájmem jednotlivce a zájmem celku je například u nás velmi výrazný, a jak jinak, i politicky konfliktní. Víím, že komora v Halle-Dessau se bude v letošním roce zabývat právě problematikou získávání a zajištění surovin, což i já vidím jako jeden ze základních parametrů zajištění prosperity, konkurenceschopnosti hospodářství a maximální nezávislosti EU





jako celku. Jaká je podle vás potřebná strategie pro zajištění surovin pro energetiku a průmysl, včetně řešení právě oněch občanských konfliktů?

Schaar:

Sasko-Anhaltsko je zemí s dlouhou tradicí hornictví. V průběhu mnoha staletí zde byly těženy různé rudy. Výsledné struskové kužely jsou dnes charakteristickým rysem krajiny. Ještě i dnes se těží draselná sůl a asi dvě třetiny německé výroby draselné soli pochází ze Saska-Anhaltska.

Hnědé uhlí se těží již od 14. století. Vzhledem k politickému rozhodnutí odstoupit od jaderné energie, k současnému nedostatku kapacity z obnovitelných zdrojů energie, ke stále rostoucí ceně ropy a zemního plynu se otázka hnědého uhlí jako dostatečné, levně dostupné, jakož i jediné suroviny pro zabezpečení dodávek energie bez dotací, dostává stále více znovu do popředí. V současné době existuje záměr otevřít v regionu novou uhelnou elektrárnu a znovu začít s povrchovou těžbou. Političtí činitelé tento projekt podporují. Avšak postižení obyvatelé se organizovali do občanské iniciativy a projekt odmítají. Odpor obyvatelstva k infrastrukturálním projektům nebo k jiným velkým projektům v posledních letech citelně vzrostl. Tak zažíváme protesty proti výstavbě nových dálnic, plavebního kanálu, vedení vysokého napětí, větrných turbín nebo proti těžbě přírodních zdrojů, jako jsou lomy, atd.; - demonstruje se i proti výstavbě skleníkového areálu.

My z IHK sledujeme tento vývoj s obavami o další hospodářský rozvoj našeho regionu. Podle našeho názoru je nutné projednávat s obyvatelstvem cíle plánovaných projektů, jejich nevyhnutelnost a proveditelnost, a to silněji a transparentněji než dříve. Na oplátku za tento časově náročný a namáhavý proces musí být učiněné rozhodnutí odolné a rychle prosaditelné.

Jung:

Ještě dovoluete, zůstali bychom ještě u energetiky.

Je to přeci jenom jedna z věcí podstatných. Nevím sice jak jinde v Evropě, ale u nás způsobilo poměrně velké rozpaky politické rozhodnutí vaší vlády, vlády jedné z technicky nejvyspělejší evropské země, o ukončení provozu jaderných elektráren. U nás je to možná téma citlivější nejen proto, že náš stát vidí v rozumném rozvoji jaderné energetiky cestu k zabezpečení vyváženého energetického mixu, ale také pro oprávněné obavy z negativních dopadů na naše přenosové soustavy. Právě energie z baltských větrníků, pro kterou SRN nemá přenosové soustavy na jih do místa možné spotřeby, je touto energií z hledisek pře-těžování ohrožena. Navíc je známo a doloženo, že energie z tzv. obnovitelných zdrojů je násobně dražší a v našem podnikatelském prostředí jsou velké obavy o „zeleném“ nárůstu cen energií a ohrožení konkurence schopnosti průmyslové výroby. Velmi by nás zajímalo, jaký postoj k tomuto zaujímá dnes vaše komora a podnikatelé.

Schaar:

Mluvíte o tématu, které silně rezonuje mezi našimi firmami. My, jako komora jsme pro vyvážený energetický mix. Pro všechny zdroje energie musí být umožněno hrát roli podle svých předpokladů pro zabezpečení zásobování energií. Odstoupení od jaderné energie bylo politické rozhodnutí, s čímž teď musíme žít. Skrze toto rozhodnutí ztrácíme formu energie, která nepetržitě přináší elektřinu a to při nízkých nákladech. Pro Německo, jako pro hlavní průmyslové centrum, to bylo v minulosti důležitým základem. Nyní jde vývoj, jak jste správně řekl, směrem k obnovitelným zdrojům energie. Ty však nejsou nepetržitě k dispozici a jejich vývoj je jenom na začátku.

Bohužel, naše federální vláda nepodporovala výzkum a vývoj v potřebné míře. Náš zákon o podpoře výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů energie vedl pouze k tomu, že se silně zvýšila výstavba těchto forem energie, ale účinnost a hospodárnost hrály mnoho let jen podružnou roli. Nyní se to odráží negativně na ekonomice, a to hned ve dvou ohle-

dech. Ceny elektřiny rostou a musí být postavena síťová infrastruktura spolu s nezbytnými úložnými systémy, částečně dokonce i nanovo vyvinutá. IHK Halle-Dessau proto vyzývá federální vládu, aby se více soustředila na trh. Jednotlivé vybrané zdroje energie nesmí být trvale dotovány veřejností. Naše firmy stojí v mezinárodní konkurenci, a proto jsou odkázány na cenově dostupné a bezpečné dodávky energie. Tady je ještě mnoho práce!

Jung:

V poslední době nás skoro všechny diskuse převodou oklikou stejně k prosperitě, podnikání, krizi a podobným tématům. Rád bych dal na konec prostor k původnímu tématu – ženy v podnikání. Měla byste nějaký vzkaz našim ženám v byznysu?

Schaar:

V Sasku-Anhaltsku, nebo ve východním Německu máme jeden z nejvyšších podílů žen mezi vysoce postavenými manažery. Proto to není až tak náš problém. Spíše by mělo být více žen ochotno přijmout vůbec nějakou odpovědnost ve vedení. Mohou tak učinit pouze v případě, kdy rámcové podmínky jsou správně nastavené. Proto je například možnost sloučení práce a rodiny, rozšířené hodiny péče dětí a flexibilní pracovní čas mnohem důležitější, než kvóty pro ženy. Dosavadní rodinná politika federální vlády, jako například rodičovský příspěvek nebo rozšíření poskytování podpory pro dítě sice zlepšily situaci, ale tato podpora ještě není dostačující. To také znamená, že kultura řízení a kultura práce se musí v německých firmách změnit. Z personální politiky orientované na rodinu profitují zaměstnanci, jakož i firma. Já sama se snažím jít příkladem. Protože moje firma zaměstnává převážně ženy, nabízíme i péči o děti. Rodiny dělají mnoho pro společenskou soudržnost, a proto by měly být intenzivně podporovány.

Děkujeme za rozhovor,

Den ganzen Artikel auf Deutsch finden Sie auf – www.ohk-most.cz/e-tema

Žena ve světě dotací

Společnost Asistenční centrum, a. s., patří k nejvýznamnějším poradenským firmám v České republice a je exkluzivním partnerem ČSOB pro přípravu dotačních projektů klientům této banky.



ASISTENČNÍ CENTRUM



Rozhovor s Mgr. Helenou Mallkovou, místopředsedkyní představenstva Asistenčního centra, a. s., ve kterém pracuje již od počátku činnosti v roce 1996

Pani místopředsedkyně, jak byste popsala vaši dráhu podnikáním?

Každé podnikání provází mnoho plánů a očekávání, stejně tak to bylo i v našem případě. Malý rozdíl oproti jiným oblastem podnikání byl ten, že jsme od počátku pracovali v oblasti zcela nové, bez zkušeností a s obrovskou škálou možností, které plánování a realizace projektů přináší. S lehkou nadsázkou lze říci, že jsme české subjekty učili čerpat dotace. A navíc jsme pracovali s plány a očekáváními někoho jiného, a to s očekáváním našich klientů, a tedy i s velkou zodpovědností. V oblasti dotační problematiky byl tak naším největším cílem dát smysl a tvar snům a plánům našich klientů. S týmem kolegů usilujeme kvalitní práci a zákaznickým přístupem o trvalé postavení na trhu. Vždy tak bylo pro nás samozřejmostí poskytnout klientovi maximum informací a probrat s ním všechny rozvojové možnosti, které se mu otevírají. Tento přístup s sebou nese mnoho práce, ale naše výsledky nám plínášely vždy další energii.

Když budeme tedy hovořit o vašem Asistenčním centru, a. s., jaké vlastnosti vaší firmy se vám podařilo vybudovat, abyste získali důvěru zákazníků?

Myslím si, že zájemce o poradenství a pomoc při získávání dotací a grantů by se měl nejdříve informovat o činnosti firmy, kvalitě, rozsahu služeb a také jejích referencích. My jsme na trhu už 16 let a cestu k dotacím jsme postupně pro české subjekty prošlapávali od počátku jejich

čerpaní. Může se to zdát nadnesené tvrzení, ale je třeba si uvědomit, že komplikované operační programy a jejich související legislativa nebyla vždy cílovým subjektům srozumitelná. Za období svého působení jsme zpracovali kolem tisíce projektů v hodnotě 10 miliard. Jako velký přínos naší činnosti vidím tedy to, že umíme vyhledat náměty a identifikovat potřeby a doporučit vhodný dotační titul. To je široké portfolio znalostí ze všech oblastí podnikání firem, veřejné správy, vzdělávání i sociálních služeb. S naším přístupem, zaměřeným na uplatňování profesní zodpovědnosti, se tak výrazně odlišujeme od "dotačních agentur", které často svými přístupy kazí dotační problematice jméno. Tyto nesolidní "agentury" mívají většinou několik společných znaků. Na prvním místě bych jmenovala krátkou historii takové agentury a velmi rychlý nárůst tržeb. Dalším společným znakem bývá malý počet zaměstnanců vůči deklarovaným výkonům. Varovným signálem by také mohlo být zaměření agentury pouze na jeden anebo několik málo dotačních zdrojů, bývá to totiž většinou zaměření dle konkrétního lobbistického kontaktu. Vhodným vodítkem pro výběr poradenské společnosti tak může také být odborné pokrytí celé škály dotací (aktuálně přes 50 dotačních titulů) a tedy široká odborná znalost. Navíc zastáváme názor, že nejlepší lobby a cestou k úspěchu je kvalitně propracovaný projekt.

A kde se tedy bere vaše klientela? Jakým způsobem dosahujete zisku?

Od založení naší společnosti počet zaměstnanců pozvolna roste, a to od 1 zaměstnance k dnešním 50 kmenovým zaměstnancům, a s tím i související pozvolný růst tržeb. Růst zisku dosahujeme investicemi do marketingu, které se nám zpětně vrací v podobě nových zájemců o naše služby. Zisk realizujeme u našich komerčních aktivit. Je to především poradenství pro klienty v oblasti dotačních programů. Naše know-how je založeno především na odborných znalostech a šifce zákaznického portfolia. Je potřeba vědět, na co klást ve zpracování projektu důraz, co a jak bude posuzováno, tedy jaké přínosy musí projekt prokázat. Současně je třeba znát legislativní úskalí a omezení, zvládnout škálu administrativních nástrah, které se při zpracování projektu objevují. Vybuďovali jsme si vysoce kvalitní partnerský vztah s bankou ČSOB a nyní významná část firemní klientely k nám přichází právě z řad klientů ČSOB. Vedle firem směřujeme velkou část kapacit pro vzdělávací a výzkumné organizace. Zpracováváme také projekty zaměřené na výzkum, vývoj, inovace a transferu poznatků do komerční sféry.

A když se podíváme ještě na projekty v oblasti vzdělávání realizované přímo Asistenčním centrem, a. s.?

Nejdříve je si třeba uvědomit, že takové projekty jsou neziskové, tedy celá dotace musí být použita a vyúčtována pouze na předem popsané projektové aktivity a to bez zisku. Každou korunu musíme vydat na naplánované a schválené projektové činnosti (mzdy, nájmy, cestovné, služby, tisky atd.) a teprve potom jsou z dotace refundované. Pro příklad uvedu naše úspěšně zrealizované projekty z Operačního programu „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“ v různých krajích ČR:

- V Ústeckém kraji jsme zajišťovali praxe mezi firmami pro studenty SŠ z projektu **VÝKOP – Výuka – komunikace – praxe**. Zapojili jsme 265 firem, ve kterých žáci středních škol realizovali odborné praxe, podpořili jsme **686 žáků** středních škol, kteří se prakticky zapojili do činnosti firmy, 8 středních škol, které navázaly nové smluvní vztahy s firmami.
- V Karlovarském kraji jsme realizovali projekt **Komunikace – spolupráce – výuka**, kde jsme zajišťovali přenos praktických dovedností od firem do výuky technických SŠ pro **1 254 žáků a 170 učitelů**.
- Aktivní motivace žáků **ZŠ – jistota pro budoucnost řemesel** – byl realizován v Olomouckém kraji a v rámci tohoto projektu jsme motivovali ke studiu technických oborů **3 381 žáků** základních škol, realizovali jsme 185 praxí a exkurzí a 34 besed s firemním odborníkem.

Můžete nám na závěr říci, jak se pracuje ženě ve vrcholné pozici?

Z profesního hlediska nevidím rozdíl mezi mužem a ženou ve vrcholné pozici. Zastávám názor, že je zcela jedno, zda v managementu pracuje žena nebo muž. Každá naše pracovní činnost a její úspěch či neúspěch je přece zakotven v tom, kolik energie jsme ochotni jí věnovat. Jakou píli věnujeme přípravě a kolik možností vezmeme v úvahu. Jak moc stojíme o výslednou kvalitu a kolik času na to vše máme. Je to také o tom, kolik zodpovědnosti za svoji práci uneseme. Mým klíčem k úspěchu je spolupráce a zájem o výsledek. Pokud bych se měla však vyjádřit konkrétně k práci žen, tak ženy, obecně v současné společnosti, musí zejména vyřešit otázku, jak rozdělit čas mezi svoji profesi a svoji rodinu, ale to je téma na samostatný článek.

PROTIKLADY

pohledem Lucie Bartoš

CO PATŘÍ K ŽENSKÉ... TABLET S HADREM?

Máme-li se v letošním roce v nové rubrice bavit o protikladech, je to tak trochu voňajstlich už od samého jejího názvu: Mám mírně protikladná šimrání, chci-li si ujasnit, co brát jako protiklady. Je to pojem, k němuž se myšlenkově lepší snůška dalších, méně či více podobných: nesoulad, kontrast, nesouhlas, negace, rozpor, disharmonie, protipól, opak, polarita... V jazyce pak antonyma, opozita a podobně. A k tomu ty filozofické otázky jako: Vznikne setkáním dvou protikladů klad? Je opak pravdy vždycky nepravdou? A je nepravda hned lež? Je každý opak pozitivního vždy něčím špatným? Je mezi dvěma názorovými protipóly vždycky jenom rozpor? Jsou předešlou zapeklých komentářů, diskuzí o logických vývodech negace, zákonu o vyloučení třetího, a tak si nebudu hrát na filozofa či znalce axiomů - koneckonců by mě mohl chytit za slovo třeba nějaký právník/čka, neřkuli přímo advokát/ka se specializací na „nepřekonatelné rozpory“ a snažil/a se mi zde má tvrzení vyvrátit. Nedám si však zvrátit přesvědčení, že absolutní jednota a dokonalý svět bez protikladů nemůže existovat. Což není v rozporu s tím, že zlo jako protiklad dobra je třeba potírat a nenávisť jako protiklad lásky je třeba zmírňovat. Rozhodně však není rozpor v tom, když žena pracuje víc než muž a když muž chce plodit víc dětí než žena....

Adam a Eva - pro a proti

Některé věci v životě působí jako protichůdné, ne vždy však zdánlivě opačné (jako v exemplárních případech typu, kdy žena buď těhotná je nebo není - jiná varianta neexistuje). Leckdy jde dokonce o spojené nádoby, které jedna bez druhé nemají význam - den bez noci, láska bez nenávisť, štěstí bez smutku, dobro bez zla, jín bez jang.... Ono to koneckonců od začátku lidstva je tak trochu s těmi protiklady a spojenými miskami na pováženou. I v otázce mužů a žen (a tím nechci zabíhat do debat, zda muž je výhradně vždy jen člověkem s jediné mužskými principy a žena po všech stránkách vždy jen ženská).

Vezměme to od Adama a Evy:

Překlenu-li tezi, že „první den Bůh stvořil světlo jako protiklad

ke tmě“, pak samotné stvoření člověka a jeho alternativy - Evy, kdy až při jejím zrodu se člověk rozdělil na dvě pohlavně odlišné polaroty muže a ženu, pak se v knize Genesis pokudvím píše cosi, kvůli čemu mi v mysli bublá detektivní přemýšlení: kde se vlastně vzal první lobbista, jenž vnesl moralistické rozbroje do soužití dvou partnerů/ek názorem, že muž je vůdce a žena posluhuje? Jako „emancipovaná antifeministka“ jsem ráda, že jsem žena a zároveň by mi nevadilo být mužem. (Obdivuji muže, který zvládne lahodné menu a oslní mě tak víc, než tím, že zašroubuje žárovku. To zvládnou líp - s menu servírovaným při svíčkách se raději budu obdivovat jemu.) V knize Genesis - a je to věru drahně let - tedy jasně stojí: „Když Bůh stvořil člověka (Adama), chtěl pro něj najít vhodného pomocníka, a tak před něj přivedl všechna zvířata, ale zjistil, že pomoc jemu rovná se zde nenajde. Proto Adama uspal, vyňal mu jedno žebro a z něj utvořil ženu. Člověk tak dostal partnera sobě rovného.“

Byť muž a žena jsou stvořeními plnými protikladů, jsou jen odlišujícím se a vzájemně se doplňujícím protějškem, spojenou jednotou, vždyť „opustí muž svého otce i matku a přilne ke své ženě a stanou se jedním tělem“. Jsou symbiózou protikladů.

Vraťme se však do současnosti. Nevím, jak vy, ale já se cítím piná protikladů a rok od roku mi to vadí čím dál míň, a to obecně: proč by mělo být něco nemístného na mémě s hadrem v ruce, která ovládá nejmodernější techniku a vydělá si stejně jako zručný truhlář či hotelový šéfkuchař? Vy v tom vidíte rozpor? Možná se opíráme jen o prvoplánové a - promiňte - imbecilně jednotvárné představy, že profesionální fotbalista je dobrý táta, když si začutá se synem. Je to „ideální obraz“ pro líbivé videovize. Ale proč a pro koho? Vždyť právě naopak nejde o nic objektivního, nic, co vybočuje z průměru a mělo by být opěvováno. Nejde přitom o stigma až doby civilizace, jak dokládají výše referované biblické teze (ať je jejich autorem kdokoliv). Jako by někde vzniklo mylné „pí ár“, které se táhne paralelou většiny kultur jako cílené vymývání mozků. Jako propaganda, o jejíž nesmyslnosti jsme se v historii již přesvědčili, leckdy až se smrtelně velkým zpožděním.

Byť ženou schopnou v „tradičně chlapských“ dominantách není o potlačení ženského pólu, a naopak. Kdybychom měli vidět svět jen černobíle, k čemu by nám příroda nadělila plnobarevný zrak? - Člověk žijící zavřený v trvalém nudném a bezelstném tichu nepochopí touhu po něm, dokud si neprojde peklem vřavy... O co víc miluje dítě svou matku, když se mu po ní jednou zasteskne... Jen spálením prstů na troubě pochopí, jak důležité je bezpečí a vlastní prožitky... Člověk, který je výhradně dobrosrdečně podřízený bezohlednému panovačnému jedinci, nekončí dobře ušlápnutý někde v koutku, osamělý a plný strachu... Ani elektřina nefunguje bez kladného a záporného náboje zároveň...



MUDROHRÁTKY I.

Chybí-li někdy člověku příhodný argument, pomůže hláška (z lidové moudrosti. Ale všimli jste si, že některé okřídlené rčení a stokrát skloňovaná přísloví mají leckdy také svůj protiklad? Nezbyvá než - volba jednoho pólu. Ze sbírky protichůdných moudrů vám předkládám první dvojici, která k mému tvrzení sedí jak poklice na hmeč:

Protiklady se přitahují

Vrána k vráně sedá



Zjevný alibismus pro svazek dvou naprosto disharmonických osobností (viz přísloví 1) padá s opačným tvrzením, že prostě může naopak platit (viz přísloví 2) okřídlenost stylu vran!

(Jen na okraj - víte, že ani ty vrány si nejsou až tak podobné? I mezi nimi občas funguje přitažlivost jinakosti. Jak jinak si vysvětlit, že si někde vedle sebe - nejen - sedne druh Vrána černá s Vránou šedou a jejich křížení není podle biologů „nic proti přírodě“...)

Moje moudro zde: Život je jako jiskření protikladů - jen z těch jisker nesmí vzplanout ničivý požár!

Dáma s hadrem aneb Rovné příležitosti

Jistě - pohár nikdy nesmí přetéct. Ani boj mezi mužem a ženou o pomyslnou „hlavu rodiny“. To bychom se pak totiž museli bavit i o tom, proč člověčí plůdky (někdy i pětikilové) v břichu koneckonců neodnosí pokaždé chlap, když má být oním pohlavím SILNĚJŠÍM! Jak vidno, teorie o striktním rozdělení dělby práce prostě neobstojí, když příroda už od prapočátku, bez vědomí vývoje k dnešní civilizaci, vlastně dala ženám těžký úkol hodný chlapa, což?

Uznám, že žena podnikatelka s moderním netbookem, tabletem a chytrým telefonem s odborně vedenou debatou přes telemost vypadá jinak, než když tatáž žena utírá hadrem doma podlahu nebo zvrátky z obličejů svého dítěte. Vypadá.... Tablet a hadr (řeknete-li textilie určená k utírání, zní to mnohem líp) jsou přeci jen rozdílné, byť nejpoužívanější „nástroje“ ženy-podnikatelky... a uklízečka (post v domácnosti) od manažerky (post v zaměstnání) má opravdu profesně daleko. Jenže: manažerku po pracovní době v jejím vlastním obýváku přece nenazvete uklízečkou; stejně jako chlap instalatér, masér, vizážista či úředník se doma nestává automaticky generálním manažerem, tedy všekompetentní hlavou této organizace (rozuměj: rodiny). Osobně se dnes už neobejdu bez počítače** a když nad tím tak přemýšlím, tak být se nepovažuji za uklízečku, musím uznat, že zcela přirozeně, nevědomky a uživatelsky je skutečně mým každodenním nástrojem na jedné straně i hadr - proč to nepřiznat: Ať jde o ten, s kterým stírám prach z monitoru, nebo ten vlhčený, kterého mají plnou kabelku ženy nejen pro odlišení tváře, příležitostnou dezinfekci rukou, setření hlíny z bot během náročného dne, rychlou eliminaci vylitého džusu na zem stejně jako vyleštění záchodového prkynka (a to nepočítám, že i ty mobily dnes mají svoje vlastní leštítka, tedy čistící minihadříčky!). Ano, je to tak: Jsem žena s hadrem a jsem ráda za to, že jej dnes výrobci zvládnou i v těch multifunkčních podobách, než jsou šedé spleteniny, stále se párající kusy tkanin, které vezmete do spárů jen s rukavicí.

Právě pro nás, holky na volné noze, co zvládneme být (nejen) profesně samostatné, je technika - počítač - nástrojem každodenní práce (pro někoho i zábavy), ale ani ta technika se neobejde bez péče. Jen jeden rozdíl mezi námi děvčaty občas je: některá ten hadr či ubrousek vezme prostě do ruky sama a hned; některá si počká na najatou paní v domácnosti nebo hodinového manžela (tedy muže)... Některé vizuální protiklady - jako podnikatelka s prachovkou v ruce - jsou normální! Nepolemizujte, nejde o úkaz z jiné planety. Hodte už za hlavu předsudky, byť je to těžké, jak řekl správně i Albert Einstein: „Je snazší rozbít atom než zničit lidské předsudky.“ A přitom mám poslední dobou pocit, že ničení nám lidem jde až příliš dobře a hadr k nastolení pořádku nepostačí.... Ale - všechno má svá pro a proti, i protiklady.

**** Notebook rozhodně musí být ultratenký, ultralehký, ultrarychlý, s klávesnicí odolnou proti polítlí a mimochodem nesmí být růžový! Totéž čekám od hadrů, samozřejmě objednávaných přes počítač - aby spojoval neslučitelné: vysoký výkon a dlouhou výdrž ve stylovém ultratenkém provedení. -). A jako protiklad k „písíčku“ může být klidně růžový!**

www.facebook.com/LUCIEBARTOS

facebook

Z mého facebooku

Onehdy jsem napsala na Facebook tuto poznámku:

„V zápalu práce jsem vykopala jogurt na část klávesnice. Díky tomu jsem zjistila, že „V zápalu práce jsem vykopala jogurt na část klávesnice, nejsou multifunkční - vatové tyčinky, které jsem považovala za univerzálního pomocníka, nejsou multifunkční - mezi jednotlivými klávesami neprojedou... Jako správný krizový manažer jsem vítězoslavně sáhla po náhradní klávesnici - ejhle, se zamrznutým mezeríkem se nedá psát. Teda dá, ale pochybuji, že by se Vám totochtěločist... Takže - dneska jsem nakupovala psát. Teda dá, ale pochybuji, že by se Vám totochtěločist... Takže - dneska jsem nakupovala klávesnici: klasická, multimediální, bezdrátová - všechny zrovna jen v čemé barvě: No, není to diskriminace? Ještě měli růžovou, ale umíte si pak představit ten zruřovělý pohled na svět, když bych denně klapala do pink kláves... Jedno pozitivum - ve všem se dá najít literární námět: **Také často chcete v životě udělat pár 'Enterů' a on místo toho stále 'Backspace', v horším případě nastane nevratný 'Delete' nebo zápletka samovolného 'Insertu'...?**“



Marcus Antonius Aurelius:
„Svět je změna a život je trvalý protiklad.“

Bea Benková, koučka výjimečných žen

Motto ...

„Pro skutečný úspěch a spokojenost člověk potřebuje integrovat tři důležité aspekty: svůj talent, vášeň a smysl života.“

Bea Benková

Kdo je paní Bea Benková?

Bea Benková se narodila v roce 1975 v Žilině a po absolvování studia makroekonomické a měnové politiky na Ekonomické univerzitě v Bratislavě odjela do Velké Británie. Ještě předtím však pracovala jako asistentka tehdejší vicepremiérky Brigity Schmognerové. Od roku 1999, kdy se Bea přestěhovala do Velké Británie, studovala na Oxford University, získala titul magistra v oblasti řízení rizik a bankovní regulace na prestižním ICMA Centru v Readingu a dalších pět let pracovala v City of London pro mezinárodní finanční instituce. Je spoluzakladatelkou Slovensko-britské obchodní rady v Londýně, kde v počátcích zastávala funkci předsedkyně představenstva.

Bea Benková v současné době žije a pracuje v Británii. Je profesionální koučka výjimečných žen, mnohé z nich pracují v různých odvětvích na vysokých manažerských postech nebo podnikají. Mezi její klienty nepatří jen manažerky a podnikatelky, ale také herečky a dámy z britské smetánky nebo princezny z Orientu. Jednou z klientek paní Benkové je také uznávaná britská expertka na ochranu dětí, neboť všechny ženy jsou něčím výjimečné, nejen ty slavné. Bea detailně zná jejich život a často i jejich partnery

a děti, a radí jim nejen jak dosáhnout úspěchu a naplnění v práci, ale také jak být sama sebou, spokojená a plná energie v osobním životě.

Beo, měla jste velmi úspěšnou kariéru v bankovníctví, určitě dobře placené místo. Co se stalo, že jste změnila život od základu?

Moje maminka celý život pracovala. Chtěla dělat spoustu věcí, ale stále si myslela, že na to bude dostatek času, až půjde do důchodu. Jenomže brzy poté, co do penze odešla, jí lékaři diagnostikovali rakovinu. Prognózy nebyly příliš optimistické. Mojí mamince zbývaly dva měsíce života. Byla v šoku. „Proč zrovna teď? Když jsem chtěla začít dělat tolik věcí?“ Nakonec žila déle, než předpovídali lékaři, ale rakovina ji dostihla.

V den, kdy jí řekli její diagnózu jsem ji doprovázela do nemocnice a zamýšlela se nad tím, jestli chci skutečně začít žít až v šedesáti letech.

To byl pro mne životní moment, kdy jsem se ze dne na den rozhodla, že budu dělat to, co mě baví, a toálně jsem změnila život.

Lidé často dělají práci, kterou sice umí dobře, ale nenaplnuje je. Nejde jim snadno a stojí spoustu

energie. Největší výhra je vytvářet bohatství tím, co nám jde lehce, kde máme přirozený talent a co nám dodává energii a naplňuje nás. Pro skutečný úspěch a spokojenost člověk potřebuje integrovat tři důležité aspekty – svůj talent, vášeň a smysl života.

Někdo by mohl namítat, že jeho talent ho neuviví...

To není pravda. Když budete tvořit nějakou hodnotu, tak vám budou přicházet peníze. Talent, vášeň, smysl života a vědomosti jsou vaše vnitřní hodnoty, nikdo vám je nemůže vzít. To by vám zůstalo, kdybyste o všechno přišla. I kdybyste měla na účtu nulu, věděla byste, co máte dělat.

Spousta lidí nezná svou hodnotu a svůj talent si vůbec neuvědomuje. A když ho nevidíte, nemůžete ho nabídnout druhému.

Ve škole nás naučili zaměřit pozornost na naše slabé stránky. Vzpomeňte si, když jste z nějakého předmětu měla jedničku a z nějakého trojku. Co vám říkali učitelé? Čemu se máte více věnovat? Předmětu s trojkou. Takže zlepšovat své slabé stránky místo rozvíjet své silné.

To pro vás byla samozřejmost, kterou nikdo neřešil. Snažíme se být ve všem dobří, nebo průměrní, ale potom neděláme to, co nám jde lehce a v čem bychom mohli být vynikající. Nevážíme si toho a jakoby se to nepočítá.

Prozíravý šéf korporace ví, že je jednodušší rozvíjet silné stránky svých zaměstnanců, než je přeskolovat na práci, které je pro ně vzdálená. Když je například někdo dobrý v komunikaci, nepošlou ho na kurz finančního rozpočtování, ale dají mu příležitost komunikovat. Proč nevyužívat a rozvíjet to, co vám jde dobře?

Spousta lidí říká: „Já nic neumím.“ A najednou zjistíte, že třeba zorganizují úžasnou party. Všichni jsou spokojení, chválí je a oni řeknou: „Ale to nic není.“ A neuvědomují si, že ne každý by to dokázal tak lehce a dobře.

Měla jsem klientku, Češku, pracovala v byznysu, celý život na sobě pracovala, ale to, co jí šlo lehce, nedělala. Byla přesvědčená, že pokud pracujete, musíte mít pocit, že je to dřina a že vás to unaví. Pak jsme spolu začaly spolupracovat a bylo to super. Udělaly jsme spoustu práce, bylo hotovo, všichni spokojeni a ona povídá, že je strašně vystresovaná. Ptala jsem se jí proč, vždyť jsme toho spoustu udělaly. Ona řekla „No jo, ale všechno šlo tak lehce, že mám pocit, že jsem neudělala vůbec nic.“

Je to o tom, že pracujete „with no pressure but with pleasure“ – bez tlaku a s potěšením.

Jak má člověk najít svůj talent?

Knihkupectví jsou plná knížek, kde najdete návod. Objevte svůj talent, využívejte svůj talent a podobně. Když přijde klientka za mnou jako za koučem, dám to všechno dohromady najednou. Mám systém, který vám ukáže nejlepší cestu, jak vytvářet bohatství tím, co vám jde lehce, a potom i návod, jak to dělat. První krok je vážít si toho, co máme.

Spoustu lidí to osvobodí. Pochopí, proč jim některé projekty nevyšly. Když víte, jaké máte schopnosti, zjistíte, kdo vás hledá. Budete umět říct, jakou hodnotu nabízáte. Vaši klienti už vás hledají, jen o tom nevíte.

Objevíte svůj talent, rozhodnete se za tím jít a okolí na vás kouká jako na blázna. A začne vás zrazovat – to tě neuživí, tam se nemůžeš prosadit, tohle dělá spousta daleko lepších lidí...

Nesmíte se nechat zastavit, i když vám budou ostatní říkat, že jste se zbláznili. Jedna klientka, která pracuje jako konzultantka, mi vyprávěla, že největší stres nebyla práce, ani rodina, manžel jí podporuje, ale tlak, že o ní lidé říkají, že je špatná matka. Úplně se rozplakala. Jak může být dobrá matka, když nechá děti doma a jde do práce?

Kolik žen to zná, když jste v práci, vyčítáte si, že nejste doma s dětmi, a naopak. Pořád si vyčítáte, že jste jinde, než byste měla být... Ale co je dobrá matka a co je špatná matka?

Podle mne je dobrá matka taková žena, která je naplněná a jejíž děti jsou šťastné. S partnerem se vzájemně podporují. Jsou ženy, které jsou šťastné doma a starají se o rodinu. Ale když je žena doma a nenaplnuje ji to, myšlenkami je stejně jinde, děti to cítí. Mám známou, pro kterou bylo několikanásobně těžší být doma a starat se o domácnost, než studovat na Harvardu. Nakonec si našla paní, která se stará o domácnost, ona chodí do práce, ale když přijde domů, tak je naplno s dětmi. A všichni jsou spokojeni.

Obecně mínění považuje za správné matky ženy, které jsou doma s dětmi, o sebe se moc nestarají, jsou unavené, nervózní a děti seřvou za každou maličkost. To už je ovšem opět terčem kritiky náhodných kolemjdoucích.

Žena má zodpovědnost být šťastná a naplněná. Nikdo jiný ji šťastnou neudělá. Ani děti, ani manžel. Je to její zodpovědnost, musí si to zařídit sama.

Koučujete ženy, ony na sobě pracují a rostou, ale co jejich partneři? Udrží se svými ženami krok?

Když si muž přeje, aby jeho žena byla šťastná a naplněná a mají rovnocenný vztah, tak jí bude podporovat. A bude sám otevřený růstu.

Dokonce se mi i stalo, že přišel za mnou manžel ženy, kterou jsem koučovala a požádal mě, abych začala pracovat i s ním. Když jsem se ho ptala proč, odpověděl: „Vidím na manželce pozitivní změny a já by chtěl být také naplněný v práci a co nejlepší otec a manžel.“ S muži pracuji jen výjimečně, radši jim dám doporučení, na koho se obrátit.

Co byste poradila ženám – podnikatelkám?

Jednoznačně test osobnosti, který je součástí mého koučinku a dokáže odhalit nadání a talent. Žena lépe pochopí, proč jí něco jde a něco zase méně. Začne využívat dvoje silné stránky, nastaví si tým tak, aby pokrýval celé spektrum potřebných talentů. To jí velmi výrazně posune. Když si lidé udělají svou vlastní analýzu, zjistí, kdo vlastně jsou, mohou se vzájemně daleko lépe pochopit. Měla jsem manželský pár před rozvodem, který se často hádali asi takto: On jí vyčítal: Ty nikdy nic nedokončíš. A ona jemu: Ty nikdy nic nezačneš. A když zjistili, proč to tak je, začali se doplňovat. Ona nastartovala akci a on jí dokončil. Rozvod se nekonal.

Mnohdy víme o svých slabostech, víme, že bychom měly udělat, ale „něco“ v nás je silnější než náš záměr. Víme, že i na toto odblokování máme řešení.

Když mi onemocněla maminka, tak jsem celý rok věnovala studiu všech možných duchovních nauk a dala jsem si čas pro sebe, co vlastně budu dělat. Objevila jsem vibrační medicínu, používám vibrační esence z bylin z brazilského pralesa, tyto esence dokážou přeprogramovat náš vnitřek. Vždyť celý svět je vibrace, ale to je na další článek.

Přeji všem ženám, aby poznali svůj talent, byly šťastné, naplněné a spokojené.

I ženy - podnikatelky se pohybují v podnikatelském prostředí. Jak se podniká v Británii? V jakých organizacích jsou sdružované podnikatelky?

Z mé zkušenosti se v Británii podniká lépe a snadněji než u nás. Stát je velmi přátelský podnikání, například podnikání stačí nahlásit do tří měsíců od začátku podnikání, stejně snadné a rychlé je založení společnosti. Příjemně mě překvapilo, že všechny úřady jsou velmi nápomocné nejen v začátku, ale v celém průběhu podnikání. Hodně záležitostí jde vyřídit po internetu nebo po telefonu, bez nutnosti osobních návštěv na úřadech.

Možná i proto hodně lidí v Británii podniká. Podle statistik více než 99 procent firem jsou malé podniky s méně než 50 zaměstnanci, přičemž 91 procent všech firem má 4 nebo méně zaměstnanců. Malé firmy přispívají 36 procenty k celkovým tržbám firem v Británii, což není zanedbatelné. Ženy podle statistik podnikají méně než muži, ale i tohle se v posledních letech mění. V Británii je více sdružení žen podnikatelek, většinou jsou součástí sdružení, kde jsou i muži. V Londýně se v této oblasti odehrává mnohem víc, než v jiných částech Británie.

Myslíte, že se dá podnikat i ve vesnici nebo na malém městě?

V dnešní době, kdy jsou mobily a internet nedílnou součástí podnikání a životního stylu, na místě pobytu víceméně nezáleží. Znáám lidi, kteří se odstěhovali z města a podnikají z venkova, ostrova nebo z hor. Mít v dnešní době globální byznys je v mnohém jednodušší, než mít lokální byznys. Když nabízíte něco hodnotného, nejste omezení městem nebo vesnicí, v které žijete. Dnes si hrnečky nebo zeleninu prodávat přes internet a posílat poštou nebo kurýrem. Mám například chodí každý týden bedýnka s ovocem a zeleninou z farmy, která je vzdálená od našeho bydliště více než 100 mil. Jednou týdně brzy ráno nám ji postaví před dveře. Důležitější, než místo podnikání, je znát svoji hodnotu, vědět kde a jak oslovit a zaujmout lidi a využívat technologie, které jsou dostupné a finančně velmi přijatelné. Kromě toho je důležité si najít vhodné partnery na spolupráci. Myslím si, že dnes může být každý nějak užitečný a úspěšný, i když zrovna nebydlí v centru velkoměsta.

Děkuji za rozhovor.
Jaroslava Timková

Projekty na podporu uplatňování zásad rovných příležitostí



Maksim Klímenko

Rovné příležitosti žen a mužů (RP) a nediskriminace patří mezi priority EU a harmonizace českého práva s evropskými směricemi vytváří elementární podmínky na obranu proti diskriminaci. EU připravila novou antidiskriminační směrnici, která stanovuje zákaz diskriminace v oblasti zaměstnání, přičemž však v ČR přetrvává problém nepřijatého antidiskriminačního zákona, což podnikatelským subjektům umožňuje tendenční výklad problematiky RP, případně nerespektování obecně přijatelných principů dobré praxe v této oblasti.

Platná směrnice 2002/73/ES přinesla ČR v oblasti RP mnoho pozitiv, avšak má i své limity. Je potřeba, aby podnikatelské subjekty - zaměstnavatelé přijaly princip RP za součást firemní strategie a vytvořily platformu pro jejich uplatňování. V ČR můžeme v poslední době sledovat řadu aktivit pro školení a vzdělávání zaměstnaných i nezaměstnaných, mužů i žen, starších i mladších i různých jiných skupin, ale je nutné podotknout, žádná z těchto skupin nemůže systémové podmínky změnit, neboť se jedná o koncové články řetězce. Elementární roli, která může změnit zaběhnuté stereotypy, sehrávají pouze státní správa - tvorbou legislativního prostředí a vymahatelnosti práva a při jejich neexistenci, pouze podnikatelské prostředí - zaměstnavatelé - přijetím principů RP jako nezpochybnitelné části každodenních činností, propracovaností systému RP v organizaci, sladováním osobního a pracovního života zaměstnanců, diverzitou pracovních týmů, flexibilními formami práce apod.

V návaznosti na předchozí zkušenosti s realizací projektů a činností v oblasti odpovědného chování firem a RP považují za potřebné směřovat klíčové aktivity na cílovou skupinu zaměstna-

vatelů, ovlivňovat jejich chování a prosazovat jejich prostřednictvím myšlenku RP jako nedílné součásti kultivace podnikatelského prostředí. I proto vznikají projekty, které mají ukázat správnou praxi v oblasti RP a usnadnit její zavádění do firemních činností. Cesta k rovnoměrnému zastoupení žen ve vedení firem bude ještě dlouhá a strastiplná, ale v důsledku může vést ke kultivaci podnikatelské kultury, snížení stávající míry agrese a zvýšení empatie. K dosažení žádaného stavu povede řada dílčích krůčků, které musí prokázat jasné výhody.

Výsledky průzkumů provedených mezi podnikatelskými subjekty ukazují, že oblast RP jako součást rozvoje vnímají především firmy s počtem zaměstnanců vyšším než 25. Současně tyto subjekty tvoří cca 94 % společností certifikovaných podle některého z procesních modelů řízení, např. ISO 9001 ap. OHK Most dlouhodobě prosazuje principy RP u svých členů a již v roce 2010 nastartovala realizaci projektů etapu odpovědnosti, směřují k celkové kultivaci podnikatelského prostředí.

Z připomínek subjektů zapojených do projektů žadatele Podnikáme zodpovědně I, II a III (2008 až 2011) vyplývá, že hlavní překážkou integrace principů RP do firemní praxe je nesoulad struktury jejich požadavků s požadavky zavedených systémů řízení, zejména ISO. Rozšíření principů RP by tak napomohla podpora jejich standardizace, která by vymezila mantinely vazeb na ostatní uplatňované systémy, jejichž prokazování je pro subjekty nezbytnou součástí jejich praxe. Existující standardy v oblastech sociální odpovědnosti představují pro většinu firem nadbytečné spektrum požadavků, přičemž problematika RP v nich tvoří pouze minoritní část. Vzhledem k velkému rozsahu jsou komplexní standardy sociální odpovědnosti prakticky neuplatnitelné ve společnostech malého a středního podnikání (MSP). Komorové projekty si kladou za cíl vytvořit a ověřit standardy, který budou účelově zaměřené na

měřitelné požadavky v oblastech RP, vyškolení zaměstnance firem, kteří budou standardy ověřovat, stanovit systém jejich supervize (akreditace) a tyto standardy plošně poskytnout jako základní platformu pro dlouhodobou udržitelnost principů rovných příležitostí žen a mužů.

Základním kritériem všech projektů OHK Most je začlenit genderovou problematiku a princip RP do systému dalšího profesního vzdělávání zaměstnavatelů tak, aby získané vědomosti a způsobilost jejich zaměstnanců mohly být i po ukončení projektů udržovány prostřednictvím interních legislativně povinných a provozních školení a seminářů. Závazkem zaměstnavatelů v rámci předběžných dohod o účasti v projektu je požadavek, že vyslaní zaměstnanci nesmí ztratit získanou způsobilost a nejnižší akceptovatelnou možností je její průběžné udržování. Požadováno však je i přiměřené zvyšování způsobilosti a prohlubování kvalifikace v oblasti RP, jejichž četnost bude přímoúměrná plánovaným i disponibilním zdrojům.

Všechny zapojené subjekty zavedly a uplatňují systémy vzdělávání, založené na podpůrných metodikách, které mají personálně i provozně motivační charakter a umožňují čerpat systémem zaměstnaneckých benefitů na vzdělávání, účastnit se vybraných kurzů a zajišťovat předem definovanou formu domácího nebo externího samostudia s následným ověřením znalostí a dovedností. Veškeré výstupy projektových aktivit vyplývajících z přímého vzdělávání jsou zahrnuty do systému řízení lidských zdrojů a prostřednictvím něj neustále udržovány. Záměrem projektů je vytvořit dlouhodobě stabilní systém vzdělávání v oblasti RP založený na procesních pravidlech řízení, který bude integrován do celkového systému řízení organizací. Je oprávněný předpoklad, že tento systém (1) poskytne platformu pro dlouhodobou udržitelnost výstupů projektu, (2) poskytne účastníkům projektových aktivit základ k uplatňování svých poznatků v praxi, (3) zajistí stabilitu zaměstnanců, (4) vytvoří prostředí pro uplatňování genderové politiky a (5) zachová sociální aspekty v pracovním poměru. Splněním těchto ukazatelů jsou splněny předpoklady pro dlouhodobou udržitelnost výstupů a eliminaci rizik, které by mohly udržitelnost a záměry OHK Most ohrozit.

Maksim Klímenko
poradce v oblasti rovných příležitostí

Představení jednotlivých projektů, tj.:

- Podnikáme zodpovědně II, III, IV,
- Model sebehodnocení pro rovné příležitosti
- Virtuální kancelář pro RP

naleznete na stránkách OHK Most
v rubrice eTema.

Ženy v podnikání nejsou jen manažerky



Marie Baráková

Motto:

Chcete-li, aby bylo něco řečeno, uložte to mužům. Chcete-li, aby bylo něco uděláno, uložte to ženě.

(Margaret Thatcherová)

Ženy v podnikání netvoří jen skupina manažerek a majitelek společností, případně žen na vysokých firemních postech, ale i statisíce žen na ostatních typech pracovních pozic.

Určitá forma diferenciací bude vždy nutná, a je to tak správné. Fyzické disproporce mužů a žen nikdy úplně nezmizí, takže hornic, taviček, zednic ani popelářek se snad nedočkáme. Na druhé straně, ani mužům, nesoucím prapor rovného uplatnění ve všech oborech a za všech okolností, argumentujícím „...když ženské chtějí rovnost, tak ať ji mají...“, by se zřejmě nelíbilo, kdyby zdravotním sestřám začal ve velké míře konkurovat mužský personál.

Ženy však mají geneticky zakódovaná určitá specifika, která pro ně představují výhodu, třeba senzibilitu, houževnatost, vytrvalost, a když je umí využívat a mají k tomu možnost či podporu svého zaměstnavatele, mohou představovat vysoký konkurenční potenciál a firemní výhodu.

Pokud detailně analyzujeme obsazení lukrativních a dobře placených pracovních míst, můžeme nabýt dojmu, že ženy jsou v Česku nedostatkovým zbožím. Chybí ve vedení velkých firem, v žebříčích nejlépe placených lidí i ve vrcholové politice. Jen pro srovnání lze uvést podíl manažerek ve vedení firem – Norsko 42 %, Finsko 24 %, Slovensko 18 %, Německo 14 %, Česko 13 %, Francie 10 % a Lucembursko 3 % (zdroj: Nový profit). Z údajů je

patrné, že na jednu ženu ve vedení podniku připadá devět mužů. Je to hodně nebo málo? Jaké jsou hlavní důvody tohoto stavu? Prospěly by situaci povinné kvóty, určující podíl žen ve vedení firem? To nechám na posouzení každého z vás, ale je potřeba vycházet z reálných faktů – celkový podíl žen ve společnosti činí více než 50 % celkové populace, téměř neexistují programy kariérního růstu pro ženy, muži dostávají za stejnou práci zhruba o 30 % vyšší plat než ženy, zažitě společenské stereotypy ženu automaticky degradují na strážkyni domácího krbu, bezdětná žena je potenciálním nebezpečím, protože by mohla otěhotnět, žena s dětmi bude nestále doma, protože děti budou nemocné a žena, která se věnuje jen kariéře je podezřelá a divná. To jen malá část reality a předsudků, které uplatnění žen provázejí. Nejedná se však o spiknutí mužů, ale o celospolečenský problém, k jehož odstranění můžeme přispět všichni.

Bez ohledu na dílčí názory je potřeba se zamyslet nad důvody tohoto stavu a ruku na srdce – který z manažerů se v posledních třech letech zabýval analýzou rovných příležitostí na vlastních pracovištích, kdo se zabýval problematikou sladění rodinného a pracovního života, genderovým marketingem, odstraněním genderových stereotypů, genderovou citlivostí, či flexibilními formami práce. Pokud jste si již odpověděli a vaše odpověď byla negativní, možná vás překvapím. V rámci Okresní hospodářské komory v Mostě bylo od roku 2010 v předmětné pro-

blematice proškolen více než 90 specialistů z řady mnoha členských firem, kteří mohou poskytnout účinnou pomoc při uplatňování shora uvedených principů. OHK Most se v posledních letech profiluje jako odpovědný zástupce podnikatelských subjektů, kterému není lhostejné prostředí, v němž zainteresované strany působí.

Objevují se však i extrémní názory z druhé části spektra, které tvrdí, že za současnou ekonomickou krizi může „mužský prvek“ ve vedení podniků a bank, vyšší sklon k riskování a honbě za vyššími výkony, podceňování rizik ze strany mužů, nedostatek komunikace, principiální odmítání změn, obava z ženského prvku na pracovištích, horlivost a vysoká soutěživost. Pravda nebo nesmysl? To ukáže čas, ale ženy tu jsou a doufám, že i vždy budou a je potřeba s nimi počítat. Sebevědomá a cílevědomá žena se dokáže prosadit i bez sociálněpolitické podpory, jen potřebuje celospolečensky přátelské prostředí. Pokud budou prosazeny kvóty, dostaneme se do etapy přímého sociálního inženýrství, kdy se na většinu žen ve firmách bude pohlížet jako na jeho produkt a nikoliv jako na individualitu a schopnou manažerku. To zřejmě nikdo racionálně uvažující nemůže chtít... i když?! Začala jsem citátem Margaret Thatcherové a stejně tak jejím citátem skončím „Feministky jsou ženy, které by chtěly něco dostat, aniž by pro to musely cokoli udělat“.

Marie Baráková
certifikovaná specialistka rovných příležitostí

inzerce



evropský sociální fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

**Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU
a státního rozpočtu ČR**

Číslo projektu:	CZ.1.04/3.4.04/26.00389
Název projektu:	Podnikáme zodpovědně II
Celkové náklady:	2,434,214,92 Kč

Okresní hospodářská komora Most., IČ 48290661, se sídlem Most, Višňová 666, PSČ 434 01, realizovala projekt z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jehož hlavním cílem bylo prosazování cílených opatření pro plnění principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života.

o Zahájení projektu:	03.08.2009
o Ukončení projektu:	31.07.2011

Projekt je prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost financovaný Evropským sociálním fondem.

ČERNÍ ANDĚLÉ - černá barva nám sluší

Pokud jsme věnovali toto číslo TEMA ženám, pak nemůžou chybět „Černí andělé“ kteří jako interligový ženský házenkářský tým bojuje o své místo na slunci v česko-slovenské interlige házené (WHIL). Dámský házenkářský klub Baník Most, který je bezesporu ozdobou „chrámu házené“, jak nově zrekonstruovanou Sportovní halu v Mostě nazval renomovaný trenér Tomáš Kuřka, je vedle občanského sdružení také jako společnost s ručením omezeným obchodně zastupována také ženou – jednatelkou Pavlou Chotěborskou. Aprávě jí jsme položili několik otázek.

Redakce: O ženské házené se na Mostecku již hodně mluví a pro ty, kteří nechodí na zápasy do haly, jsou i na billboardech vidět. Můžete nám ve stručnosti mosteckou ženskou házenou představit?

Mostecká ženská házená má v Mostě dlouhou historii. Zprvu zde převažovala národní házená, ale v 60. letech začala děvčata hrát i mezinárodní házenou. Do 90tých let to bylo pod hlavičkou TJ Baník Most, kde byla i mužská složka házené. Ke konci roku 1996 pár nadšenců založilo samostatný klub Dámský házenkářský klub Baník Most. Klub začal hrát krajský přebor, pak následoval postup do druhé ligy a první ligy. Od počátku je hlavním hnacím motorem klubu Jiří Hanus, který vymyslel spolupráci s mateřskými a základními školami a také přišel s myšlenkou účasti v nejvyšší soutěži, současné WHIL.

V současné době se tedy snažíme oslovovat nejmladší děti a vytváříme pro ně ideální podmínky pro vztah k míčovým hrám obecně a zároveň se snažíme oslovovat širokou

mosteckou veřejnost, které chceme zprostředkovat kvalitní sportovní zážitek.

Redakce: Proč Černí andělé a proč jste přesvědčeni, že černá sluší.

V historii mosteckých sportovních klubů se vždy objevovala kombinace dvou barev, kde dominovala černá barva jako symbol regionu, který je stále charakterizován uhelným hornictvím, a k těmto tradicím se i dnes hlásíme. I já jsem hrávala ještě za TJ Baník Most a měli jsme černo-zelené dresy. Když jsme s výkonným výborem začali realizovat myšlenku postupu do WHIL, věděli jsme, že musíme házenou více zpropagovat u veřejnosti, a jelikož jsme ve výkonném výboru většinou mladší lidé, hledali jsme a stále hledáme formy propagace, které by oslovily širokou veřejnost a hlavně se lidem vryly do paměti. Takže v době hledání klubové hymny jsme se společně shodli na písničku

pokračování na straně 22



CLAVIS CORDIUM - klíč k srdcím



V tomto čísle věnovaném ženám, které na Mostecku něco znamenají, nemůže chybět ženský pěvecký sbor „Clavis Cordium“, který se od svého vzniku vypracoval na dnešní velmi dobrou úroveň. Sbor dělá svými úspěchy, i na poli mezinárodním, radost nejen sám sobě, ale hlavně čest a dobré jméno našemu regionu, což bylo mimo jiné oceněno udělením Ceny města Mostu za rok 2008. Zakladatelkou sboru a zatím jedinou sbormistryní je Mgr. Eva Šimková, učitelka Střední pedagogické školy v Mostě. A právě ji jsme požádali o několik slov.



Paní Šimková, představte ve stručnosti našim podnikatelům váš sbor.

Sbor existuje od června 1992. Jeho řadami prošlo několik desítek žen, které zpočátku braly sborový zpěv pouze jako vhodné zaplnění případně volného odpoledne. Od roku 2003 se začala členská základna stabilizovat, umělecká úroveň tělesa šla poměrně rychle nahoru. Rokem 2005 započala naše úspěšná soutěžní kariéra. Momentálně má sbor 38 členek.

Redakce: Kromě radosti ze zpívání, což je nepochybně hybnou silou vašeho muzicírování, není také od věci stránka finanční. Jistě není snadné udržet i ve finanční kondici tak velké těleso, jakým váš sbor je. Jsme podnikatelský časopis, a tak se logicky nabízí otázka, jak se vám daří po této stránce v regionu, který sám zápasí s ekonomickou prosperitou a se vším, co s tím souvisí. Komora nejlépe ví, jaká situace ve firmách je, jak je to s ochotou ke sponzorování, k darům a podobným aktivitám.

Snažíme se každoročně zúčastnit nějaké významnější akce – mezinárodní soutěž, zahraniční festival. Každou členku sboru přijde činnost v tělese na několik tisíc korun ročně z rodinného rozpočtu. I to svědčí o tom, že být zpěvačkou v ženském sboru Clavis Cordium není pouhé vyplnění volného času, ale určitým způsobem seberealizace, možnost prezentace výsledků, radost ze společně zvládnuté přípravy, ale částečně i sebeobětování ve prospěch celku. Sbor je komunitou, která žije. Přestože jsme dnes již tělesem, které reprezentuje nejen náš region, ale i Českou republiku, největší podíl finančního zatížení musíme zvládnout samy, pro většinu potřebných financí musíme sáhnout do vlastní kapsy. Každým rokem dostáváme 20 tisíc od města na podporu naší činnosti. V loňském roce jsme dostaly ještě 2 000 Kč od Vršanské uhelné a 5 000 Kč od První mostecké. Všechny ostatní peníze jsme si musely vydělat pořádáním koncertů. Největší podíl však vždy zůstane na nás samotných. Kupříkladu poslední mezinárodní festival v Itálii nás vyšel na 261 000 Kč. Odečtete si dary, což bylo pouhých 27 tisíc, a zbude vám neuvěřitelná částka 234 000 Kč.

od skupiny Lucie – Černí andělé, což je i v souladu s tradicemi. Odtud tedy i název týmu. Jako další formy propagace máme videoklip natočený ve spolupráci s těžební společností Czech Coal, která pro letošní sezonu přijala roli generálního partnera, či soutěž v rámci utkání „Svlékni si svou hráčku“ nebo akci pro sponzory „Kup si svou hráčku“. O těchto akcích se dočtete na našem webu, o kterém si dovoluji říci, že je velmi povedený a který si spravujeme sami, pracují na něm děvčata z týmu žen. A že černá barva našim hráčkám sluší – tak to se raději přijďte podívat na naše zápasy do sportovní haly sami.

Redakce: Ideály jsou ideály, ale dnešní svět je také o penězích. Sportovní úspěchy jsou věcí trenérů a realizačních týmů, ale jaké starosti má jednatelka „eseróčka“?

Náš klub má tři zaměstnance. Mě jako manažera klubu a potom dva trenéry. Jelikož spolupracujeme se školkami a školami, trenéři pracují dopoledne s těmito dětmi a odpoledne plně trénují s naší základnou. Já mám na starosti veškerý organizační chod klubu, každá kategorie má jiné požadavky, problémy, pro děti je potřeba zajistit dopravu na utkání či turnaje, mít kontakt s rodiči, pro tým žen zase plně zajišťuji domácí utkání. Dále jedná s Českým svazem házené, a to hlavně o přestupech, hostování, či přeložení mistrovských utkání. Máme i některé hráčky, které nepocházejí z Mostu, takže jim pomáhám se aklimatizovat v našem městě. Do tohoto každotýdenního kolotoče občas přibude velká sportovní akce jako např. na podzim mezinárodní utkání naší reprezentace, Mikulášský turnaj žaček či v únoru vítězný dvojzápas s týmem HC Victoria Berestie (Bělorusko) a začátkem března zápasy čtvrtfinále v rámci Evropského poháru - Challenge cupu. Tyto mezinárodní akce jsou velmi náročné z organizačního hlediska, neboť musí splňovat předpisy Evropského svazu házené EHF.

Redakce: Řekněte nám něco o sobě, čím je pro vás osobně házená a sport?

Už od mala mě rodiče vedli ke sportu, v šesti letech jsem začala hrát házenou (jako můj otec) a hrála ji 25 let. Házená je pro mne sport číslo jedna, lidé kolem našeho klubu jsou pro mne širší formou rodiny, všechny kamarádky a kamarády mám z házené a na společné zážitky budu vzpomínat do konce života. Myslím, že jsme parta, např. v létě jsme dělali zakončení loňské sezony a udělali jsme privátní turnaj, kde vedle sebe hrály žačky, dorostenky i holky z A týmu. Ještě loni jsem aktivně hrála za tým žen B, v současnosti házenou nahrazují např. badmintonem a v létě jezdím na in-line bruslích. Ale přiznám se, že času moc nemám, mám dvě malé děti, které skoro znají mosteckou sportovní halu víc než náš domov.

Redakce: Co byste mostecké házené přála?

Mostecké házené bych přála hodně spokojených fanoušků a diváků, domnívám se, že od toho se odvíjí úspěch. Fanoušci, ale i náhodní diváci ženou naše holky vpřed, zlepšují se naše výkony, házená se dostává do podvědomí stále většího okruhu lidí ve městě, roste nám tím členská základna, získáváme snadněji sponzory a lépe se nám získává podpora města Mostu, která je pro nás, vedle sponzorů z podnikatelské sféry, také zásadní.

Navštívily jsme Švédsko, Německo, dvakrát Itálii, kde jsme na mezinárodních festivalech vždy patřily ke sborům, které svým uměním zaujaly. Hned na první mezinárodní soutěži, kterých se zúčastňuji i poloprofesionální sbory, což my samozřejmě nejsme, jsme na sebe dokázaly strhnout pozornost poroty, která nedovedla pochopit, že se námi náš region tzv. nepochlubil již dříve. Ani z jedné soutěže jsme se nevrátily bez ceny.

Redakce: Ani učitelka, ani sbormistryně nežije ve vzduchoprázdnu. Jak se vám osobně žije a pracuje v našem regionu a co bychom podle vás měli dělat, abychom zajistili jeho rozvoj?

Narodila jsem se v Mostě a celý život zde pracuji ve školství. S vedením sborů různých typů jsem začala již v roce 1975, od té doby stále s někým zpívám. Posledních téměř dvacet let působím dokonce u dvou pěveckých sborů – Dívčí sbor SPgŠ a ženský sbor Clavis Cordium. Samozřejmě, že k tomu potřebuji i pochopení své rodiny. Manžel, který již nepracuje, mě podporoval v mých aktivitách vždy. Starší syn je inženýr, bohužel momentálně bez práce, i naši rodinu postihla nezaměstnanost. Najít pracovní uplatnění pro mladého člověka v našem regionu opravdu není jednoduché, vím, o čem mluvím. Je to má noční můra. Mladší syn je důstojník, momentálně již podruhé na misi v Afghánistánu, tudíž jako matka prožívám strach a počítám dny, kdy už se konečně vrátí domů. Bojím se vlastně o oba, o jednoho nemá společnost zájem, což je pro něj jistě stresující, druhý je ve válce. Nejsem ani podnikatel, ani ekonom, abych mohla radit, kudy vede správná cesta k lepším výsledkům, k tomu, aby region, který se potýká s mnoha problémy, srovnal krok s těmi úspěšnějšími. Myslím si však, že investice do kultury je investicí smysluplnou. Nebude sice ihned viditelná jako logo na dresu hokejisty, ale možná přinese pro rozvoj regionu a jeho zviditelnění více.

Redakce: Kultura ve své obecnosti snad je, ale především by měla být nedílnou součástí každé společnosti, která by měla svými strukturami o její rozvoj pečovat, a je každému jen trochu zasvěcenému jasné, že se velmi těžko užívá sama. Je nezpochybnitelným břemenem a jednou ze součástí tzv. politické odpovědnosti. Jak se na tento problém díváte vy, obzvláště v našem regionu?

Doba není příznivě nakloněna kulturním aktivitám. Škoda, zejména v našem regionu by podpora těchto aktivit byla jistě žádoucí. Oslovit co nejširší spektrum občanů, zvýšit nabídku kulturních pořadů, zapojit aktivně do činnosti obyvatele našeho regionu. Víím, že působení jednoho pěveckého sboru není finálním řešením pro zvýšení podpory rozvoje kultury v Mostě, ale jsme možná jeden vhodný korálek na šňůrce, na kterou bychom měli všichni společně navlékat perličky, které pomohou ozdobit naše město.

Redakce: Řekněte nám na závěr, jaké máte sborové cíle pro nejbližší období, a pokud chcete, také vzkaz našim čtenářům, zejména těm z podnikatelského prostředí.

V současné době se sbor připravuje na mezinárodní soutěž sborového zpěvu Mozartova Praha. Rády bychom uspěly, prozatím se nám to povedlo pokaždé. Měly jsme své síly již čtyřikrát se sbory v podstatě ze všech kontinentů a vždy jsme si přivezly vysoké ocenění. Již v loňském roce jsme dostaly pozvánku na festival do Salzburgu, na který ovšem ještě ani letos finančně nedosáhneme. Snad se nám podaří do léta 2013 dát potřebnou částku dohromady a vyjet důstojně reprezentovat své město, svou republiku. Letos v létě pojedeme na pracovní soustředění do Starých Splavů. Ráda bych touto cestou pozvala příznivce sborového zpěvu na naše koncerty. První bude již v březnu, ale ten významnější nás čeká 21. června, kdy oslavíme 20. výročí našeho působení.

Někteří zaměstnavatelé Mostecka projdou genderovými audity



MOSTECKO – Nový projekt s názvem **ROVNÁ ŠANCE** bude v dubnu zahájen na Mostecku. Čtyři zaměstnavatelé budou moci projít takzvaným genderovým auditem. Nejen na ženy čekají nové typy pracovních úvazků, které jsou pro některé firmy ještě stále velkou neznámou, byť prospívají oběma stranám. Audity by měly probíhat jak u zaměstnavatelů soukromé, tak i neziskové sféry, a to spíše u drobných a středně velkých subjektů, jak prozradil projektový manažer Roman Kysela.

Co je hlavním smyslem celého záměru?

„Hlavním cílem projektu je informovat a motivovat zaměstnavatele v regionu Mostecka k uplatňování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, a tak vytvořit podmínky pro spojení pracovního uplatnění a rodinného života. Prakticky to znamená, že prostřednictvím projektu chceme zaměstnavatele o problematice rovných příležitostí informovat a ukázat, že uplatňování rovných příležitostí se nemusí nutně odehrát v podobě radikálních změn a velkých investic. Mnohdy stačí změnit zaběhnuté postupy a dělat věci jinak, najít odvahu k proveditelným změnám a opatřením - a to je jedna z věcí, na kterou má projekt poukázat.“

Vy ještě před tím chystáte takzvané genderové audity – co to přesně je?

„První, co je třeba zdůraznit, je fakt, že genderový audit není kontrola, ale zmapování a zpětná vazba toho, jak je na tom konkrétní zaměstnavatel z hlediska rovných příležitostí žen a mužů. Audit provádí proškolení pracovníci a jeho výsledkem je identifikace postojů, procesů, praktik a postupů, které je vhodné s ohledem na rovné příležitosti změnit.“

Může se to týkat například oblasti provádění pohovorů, způsobu inzerce pracovních míst, oblasti komunikace v rámci pracovního týmu nebo odměňování a podobně. Během projektu proběhnou audity u čtyř zaměstnavatelů a vznikne genderová příručka, která poté bude poskytnuta zaměstnavatelům v celém regionu. Ideálním výsledkem auditu je následná změna tam, kde byly zjištěny rezervy v oblasti uplatňování rovných příležitostí. K tomu bodu se hodí podotknout, že genderové audity představují nástroj moderní personalistiky a mohou přispět k zlepšení vztahů a atmosféry v pracovních týmech, a tím současně zlepšit efektivitu a výkonnost zaměstnavatele.“

Vzniknou tedy i nějaká modelová řešení – zcela nová místa podle doporučení genderových auditorů?

„V projektu má vzniknout celkem 16 pracovních míst na zkrácené úvazky v rozsahu 4 až 6 hodin. Může se jednat i o takzvaná sdílená pracovní místa, tedy dva úvazky po 4 hodinách u jednoho zaměstnavatele, nebo o práci z domova na bázi home office. Cílovou skupinou projektu jsou mimo jiné i osoby pečující o závislého čle-

na rodiny, takže se může jednat nejen o ženy, ale i o muže - hlavní zájem však předpokládáme hlavně ze strany žen.“

Pokud se někdo z členské sítě OHK bude chtít zapojit a zkusmo takové místo vytvořit, co je podmínkou?

„Minimální doba udržitelnosti pracovního místa bude šest měsíců. Mzdové příspěvky budou poskytovány nejdéle po dobu dvanácti měsíců na jedno pracovní místo.“

Jaký je podle vás v oblasti zkrácených či flexibilních úvazků stav na Mostecku v současné chvíli?

„Jejich zastoupení na trhu práce je nízké, a to ze dvou hlavních důvodů. Zaměstnavatelům se do zkrácených úvazků příliš nechce a pro zaměstnance a zaměstnankyně jsou mnohdy finančně nezajímavé. Přitom ženy, které pečují o malé děti, často potřebují upravenou pracovní dobu.“

Projekt **ROVNÁ ŠANCE** bude zahájen 1. dubna a potrvá dva roky.

Lucie BARTOŠ

inzerce



Ing. Lenka Šťastná

Má žena na vybranou? Podnikání nebo rodina...

Ing. Lenka Šťastná pracuje v mezinárodním projektu Idea (Development of European Areas by Fostering Transnational Knowledge Development), jehož je naše OHK partnerem, který řeší otázky, jak udržet lidi s potenciálem v regionech. Ing. Šťastná je také prezidentkou neziskové organizace Business and Professional Women – ASOCIACE ÚSPĚŠNÝCH ŽEN, která je naším členem a mimo jiné aktivity pořádá akci s názvem DEN ROVNOSTI PLATŮ – ženy ženám a nejen jim. Ing. Šťastná má dlouholetou zkušenost z vedoucích pozic v bankovníctví a orgánů velkých společností, také zkušenosti s propojením pracovních povinností s rodinou – manžel je podnikatel a mají dvě, dnes již dospělé děti.

V prvé řadě by mě zajímalo, jak jste zvládla vychovat dvě děti a zároveň být úspěšná v pracovním životě?

Při své práci i dalším osobním rozvoji jsem měla značnou oporu ve svém manželovi a celé rodině. Měli jsme vypracovaný harmonogram, podle kterého jsme se řídili a věděli jsme, kdo z nás bude doma a jaké činnosti je potřeba udělat. Když totiž byly naše děti malé, pracovala jsem jako ředitelka velké pobočky jedné banky a současně jsem studovala postgraduální studia v USA. Jen co byly děti trochu větší, zapojili jsme je do starosti o domácnost také. Každý z nás měl na starosti

večeři jeden den v týdnu, zvláštním motivačním systémem – spíše hrou - jsme se dělili i o domácí práce. Ze svých zkušeností často radím pracujícím maminkám, aby se nebály zapojit do domácích prací nejen svého manžela, ale hlavně své děti. Budou překvapené, co všechno postupně zvládnou,.. Nejenom, že jim to uleví, ale zároveň tím povedou své děti k samostatnosti a zodpovědnosti. To, že máte rodinu, přece neznamená, že nemůžete být úspěšná a budovat svoji kariéru.

Jaký je tedy váš pohled na pozici žen v podnikání?

Já osobně se domnívám, že žen v podnikání i ve vyšších manažerských pozicích je málo. A je to škoda, ženy vnášejí do podnikání praktičnost a empatii. Stále u nás přetrvává trend z minulosti, že chce-li mít žena rodinu, nemůže mít kariéru. Jen velmi málo mužů je stále ochotno se aktivně zapojit do starosti o domácnost, často odmítají i zapojení placených služeb do zajištění jejího chodu. Rovněž mám problém s tím, že ženy za stejnou práci dostávají daleko nižší platy. Ve všech zemích Evropské unie přetrvávají rozdíly v odměňování žen a mužů, u nás je to o více než 26 % a v posledních letech se rozdíl stále prohlubuje.

Je tedy situace ve všech zemích EU stejná?

Stejná není. Sice se rozdíly v odměňování žen a mužů vyskytují všude, na rozdíl od jiných zemí se ale naše vláda nezajímá o to, proč se u nás tyto rozdíly prohlubují. Jinde jsou instituce, které se zabývají výzkumem této problematiky, hledají důvody, proč to tak je a hlavně navrhuji opatření, která vedou k postupné změně situace.

Podle oficiálně vypracovaných statistik Evropské unie jsme před Estonskem na předposledním místě. Toto byly také počáteční podněty pro to, aby naše organizace začala na tuto situaci upozorňovat a snažila se vyvolat veřejnou diskusi na toto téma se snahou aktivně se podílet na změně. V loňském roce přijala Evropská unie Den rovnosti platů – EQUAL PAY DAY za svoji oficiální aktivitu.

Můžete čtenářům prozradit, co je organizace Business and Professional Women?

Jedná se o mezinárodní organizaci, která byla založena již ve třicátých letech minulého století a znovu byla obnovena v roce 1951. Na zakládání této organizace se podílely také české ženy. V současné době funguje ve více než devadesáti zemích po celém světě a jejím hlavním cílem je podpora žen v jejich ekonomické nezávislosti. V České republice, stejně jako v ostatních zemích, sdružuje významné manažerky a podnikatelky a také mladé ženy – studentky či absolventky, které se na svoji kariéru připravují či s ní začínají. Podtitulem anglického názvu je ASOCIACE ÚSPĚŠNÝCH ŽEN.

Co je tedy hlavním cílem organizace BPW – ASOCIACE ÚSPĚŠNÝCH ŽEN?

Hlavním cílem organizace je rozvíjet profesní potenciál žen podnikatelek a manažerek na všech úrovních a podporovat tím jejich ekonomickou nezávislost. Naše členky se zapojují do networkingu, i v rámci ženské solidarity lobbují za naše zájmy a formou mentoringu si předávají své zkušenosti a znalosti. V rámci organizace můžete tedy získat cenné a praktické rady, které

pak uplatníte při budování nebo posilování své kariéry. Jedním z cílů BPW – ASOCIACE ÚSPĚŠNÝCH ŽEN je i rozšíření povědomí zaměstnanců, zaměstnavatelů a akcionářů o tom, proč rozdíl v odměňování mužů a žen stále přetrvává a jakým způsobem je možné je snížit. Zásadním krokem ke zlepšení stavu jsou informační kampaně, které probíhají v rámci celé Evropské unie a týkají se všech sedmadvaceti států EU.

Vaše organizace také pořádá nějakou informační kampaň, která se vztahuje k této problematice?

Samozřejmě. V České republice se koná pravidelně v dubnu akce s názvem DEN ROVNOSTI PLATŮ – ženy ženám a nejen jim. Letos se jedná již o třetí ročník.

Bude se konat 12. 4. 2012 v Domě módy na Václavském náměstí a stejně jako v minulých ročnících je připraven bohatý program nejen uvnitř, ale i přímo na náměstí.

Co tedy mohou návštěvníci očekávat od této akce?

Hlavní náplní programu je mentoring, kde budou moci zájemkyně zasednout k tzv. kulatým stolům

a diskutovat s mentorkami, významnými manažerkami a podnikatelkami, na téma, které bude předem stanoveno. Získají tím cenné a praktické rady pro svůj pracovní, ale i osobní život, budou se moci ptát na otázky z pracovní oblasti, ale i kariérního růstu. Připraven je také bohatý doprovodný program za účasti významných osobností našeho kulturního života. Pro prvních pět tisíc návštěvníků jsou zdarma připraveny červené tašky, které se staly symbolem akce a tyto tašky budou opravňovat jejich majitele k uplatnění slev ve vybraných obchodech v Domě módy i na Václavském náměstí. Stejně jako v minulých ročnících bude také mnoho k vidění a slyšení. Více informací lze nalézt na www.equalpayday.cz

Je možné využít mentoringu i mimo tuto akci?

Ano, naše organizace sdružuje významné manažerky a podnikatelky, které mohou po celý rok poskytovat cenné rady a informace a předávat své zkušenosti dál. Mentoring naše členky velmi využívají – a není to jen tak, že by starší členka mentovala mladší, funguje to velmi dobře i naopak, neboť mentorem je vždy ten zkušenější – no a např. v oblastech souvisejících s IT či se sociálními sítěmi jsou těmi zkušenějšími naše

mladé členky. Během celého roku pořádáme různé akce, vzdělávací kurzy a přednášky, kde se členky dozvědí mnoho zajímavého, nového a přínosného.

Je možné se stát vaší členkou? Co pro to zájemce musí udělat?

Samozřejmě je možné vstoupit mezi nás a nic složitějšího pro to dělat nemusíte. Stačí na stránkách www.bpwcr.cz vyplnit formulář a zaplatit členský poplatek. Po obdržení tohoto poplatku získáte certifikát o členství a hned můžete začít využívat všechny výhody, které toto členství nabízí. Můžete využívat vzájemné podpory členek, získávat cenné informace, vzdělávat se, setkávat se s významnými lidmi a tím získávat nové kontakty nejen v ČR, ale i v zahraničí.

Děkujeme za zajímavé informace.

Já také děkuji a přeji všem mnoho úspěchů v jejich profesním i osobním životě a hodně zdaru v podnikání.

Jaroslava Timková

inzerce



www.tetr.cz

Edisonova 453
400 04 Trmice
telefonické spojení:
+420 475 256 111

e-mail:
info@tetr.cz
tetr@tetr.cz



Policie ČR a její ženy

Chceme-li představit ženy, které jsou nějakým způsobem výjimečné, pak jsou to bezesporu policistky. I když jsme pod vlivem televizních seriálů, kde půvabné a „neprůstřelné“ policistky hrají svoji diváckou roli zvyšující sledovanost, pak realita běžné služby může být prozaičtější. Na názor o uplatnění žen u policie jsme se zeptali nrap. Ludmily Světlákové.

Ženy u Policie ČR

U Policie ČR v Mostě jsou ženy ve služebním poměru zastoupeny kolem 13 % z celkového počtu policistů. Tyto policistky slouží v přímém výkonu na jednotlivých obvodních odděleních Policie ČR, na oddělení hlídkové služby, na dopravním inspektorátu, na evidenci zbraní a střeliva u uniformované složky Policie ČR a na službě kriminální policie a vyšetřování jako policejní inspektoři a komisaři. Jejich práce se neliší od pracovního zařazení a výkonu služby jejich mužských protějšků. To znamená, že stejně jako muži zasahují a zakročují při narušení veřejného pořádku, proti pachateli trestného činu, při vyšetřování závažné kriminality a při objasňování kriminality, při procesech a úkonech trestního stíhání. Nezaznamenali jsme dosud žádné problémy týkající se interpersonálních vztahů mezi policisty a policistkami v rámci výkonu služby. I když obecně ženy nemají ve službě žádné výjimky, u zvláště závažných případů s ohledem na situaci a osobu pachatele a s ohledem na fyzickou a psychickou náročnost zákroku jsou do takových akcí nasazeni většinou policisté. Stejně

jako muži i ženy policistky mají schopnosti a dovednosti, kterým se naučily denním studiem v základní odborné přípravě trvající 15 měsíců, a které během náročných služeb u policie neustále procvičují a doplňují. Naopak jsou některé služby, kde ženský prvek působí na provinilce citlivěji, například při řešení dopravního přestupku, či při výslechu obětí např. mravnostní kriminality. Policistky jsou stejně jako muži ve služebním poměru a ten se řídí Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Jednotlivá ustanovení tohoto zákona se týkají příslušníků bez ohledu na pohlaví. Pouze několik paragrafů je vyčleněno příslušnicím. Podle jednoho má příslušnice, která kojí své dítě, nárok na přestávku ke kojení. Přestávka ke kojení se započítává do doby služby. Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou. Další ustanovení zákona se týkají omezení při výkonu služby – např. těhotná příslušnice nesmí při výkonu služby konat činnosti, které jsou těhotným ženám zakázány atd.

Ženy, které oblékají uniformu



Dagmar Zieglerová

Dagmar Zieglerová má zatím za sebou 21 let služby u policie. Patří ke zkušenému kádru vyšetřovatelů kriminální policie. Začínala před lety na okresním úřadu vyšetřování, po jeho sloučení s okresním ředitelstvím Policie ČR přešla na funkci vyšetřovatelky. Její doménou je násilná trestná činnost. Vyslýchá pachatele té nejzávažnější trestné činnosti. Někteří se při výslechu chovají dle svého naturelu, což profesionálku, kterou Dagmar Zieglerová bezesporu je, nijak nevyvede z míry. Je nadána trpělivostí, cennou vlastností vyšetřovatelů, kteří musí být zároveň i psychologem. Pracuje s vysokým nasazením bez ohledu na čas a pracovní dobu. Je uznávaná i svými mužskými kolegy. Zejména ti mladší se od ní mají co učit. Dagmar Zieglerová říká, že jí její práce maximálně uspokojuje a je pro ni koníčkem. Dá se říct, že policii doslova upsala duši. Vystudovala jako jedna z mála žen policejní akademii. Relaxuje sportem a nade vše miluje aktivní cestování. Na Mostecku žije již 40 let. Po ukončení aktivní služby by ráda Most vyměnila za Šumavu či jiný malebný kout republiky.



Zdeňka Lipčejová

Zdeňka Lipčejová patří mezi zkušené policisty. U mostecké policie slouží od roku 1982 a v uniformě je již více jak osmáct let. Prošla řadou funkcí. Stále působí jako inspektorka na obvodním oddělení v Litvínově. Její kolegyně, se kterými začínala, už u policie neslouží. To jí však nevadí, je totiž ráda mezi mladými. Na práci se jí líbí neustálý kontakt s lidmi. Žije v Litvínově a za ta léta zná mnoho občanů. Za výhodu považuje osobní i místní znalost prostředí. Je velkou sportovkyní. Jezdí na kole, lyžuje, běhá. Účastní se maratonů. Fyzické testy jí nedělají problémy, porazí i mladší kolegy, i když je jí 51 let. Požadavky při testech jsou přitom úplně stejné jak pro muže, tak pro ženy. Fyzická aktivita ji udržuje dlouho mladou a pomáhá jí při mnohdy náročné práci. Je příjemná, milá, empatická. Někdy však musí být i nekompromisní. Setkala se i se slovním útokem. Nestěžuje si. Na takové situace musí být policisté připraveni. Tvrdí, že by svoji práci nikdy neopustila, i když je někdy náročná jak po fyzické stránce, tak psychicky. Má ráda Litvínov a jeho okolí.



Miluše Mojžíšová

Jedinou ženou, která praxe jako vedoucí obvodního oddělení, je **Miluše Mojžíšová**. Šéfuje mezibožským policistům již devátým rokem. Sama začínala na stejném obvodním oddělení před lety jako řadová policistka a cenné zkušenosti získala při práci v terénu. Odskočila si jen na mateřskou dovolenou a na oddělení zůstala dodnes. Na pohled působí až křečce, ale první dojem může být mylný. Dokáže si získat respekt a u podřízených má přirozenou autoritu. I ostatní kolegyně na vedoucích postech ji uznávají. Miluše Mojžíšová vystudovala vysokou školu báňskou. Policisté jejího oddělení se kromě kriminality zabývají i veřejným pořádkem. Po zrušení městské policie v obci Meziboří musí občas v ulicích strážníky suplovat. Často řeší přestupce v dopravě, neukázněné pejskaře či hluchou mládež. Na Litvínovsku policistka žije 37 let od narození a je prý patriotem. Službu v Meziboří ani bydliště v Litvínově by neměnila.



Miroslava Kotková

Další ženou ve vedoucí funkci je 31letá **Miroslava Kotková**. Zastává post zástupce vedoucího dopravního inspektorátu mostecké policie. Slouží od svých 21 let. Zdárně vystudovala základní odbornou přípravu, kde patřila mezi vynikající studenty. Po škole nastoupila do přímého výkonu na oddělení hlídkové služby, následně posílila oddělení v Záluží. Pak její kroky mířily na službu kriminální policie a vyšetřování, kde působila jako vyšetřovatel dopravních nehod. Od nich byl jen krůček na dopravní inspektorát. Začala jako komunikační inženýr a od loňského roku je jedním ze dvou zástupců vedoucího. Velí 33 mužům a 3 ženám. Kádru na dopravním inspektorátu tvoří převážně mladí policisté, takže velkou předností Miroslavy Kotkové je její trpělivost a vstřícnost. U svých podřízených se těší velké oblibě. V průběhu studia základní odborné přípravy stihla vystudovat ve svém volnu i fakultu životního prostředí. Ve své nové funkci je maximálně spokojená. Bydlí v Mostě a neuvažuje ani o změně zaměstnání, ani o přesídlení do jiného města.

Máme rádi ženy



MUDr. Milan Mašek

Nejsem absolutně příznivcem nerovnoprávnosti, ani zatvrzelým zastáncem rovnoprávnosti. Ženy a muži jsou rozdílní, ale přeci stejní. Rádi například jedí stejná jídla, rádi se baví, rádi sportují, ale přesto ženy a muži jinak hodnotí určité konkrétní situace a mají rozdílné názory. Známa je „pomluva“, že žena dokáže vykonávat více činností najednou, zatímco muž jen jednu, na kterou soustředí plně svou pozornost.

Leoš Mareš kdysi zpíval „... muži jsou z Marsu a holky z Venuše ...“ Jako metafora je to dokonalé. Ale sešli jsme se tady na Zemi, jeden bez druhého nemůžeme existovat a věřte, že my muži vás ženy máme opravdu rádi proto, že jste jiné než my.

A tak mě napadá, když se stále častěji mluví o rovnoprávnosti, kdy konečně bude zaveden termín ona-line?

V posledních přibližně deseti letech se rozšiřuje obor zvaný „gender studies“. Moc ho nechápu. On totiž zkoumá například proč je v některých oborech výrazně nerovnoměrný poměr mužů k ženám. Čistě subjektivně – znám rozhodně více mužů než žen, kteří se rádi rýpají v motorech, nebo mezi jejich koníčky patří pilotování letadel. O kácení stromů ani nemluví.

Přesto jsem se snažil několikrát představit čistě maskulinní svět. Nebylo by to popravdě nic moc fajn. Extrémní soutěživost, pocit vítězství a prohry a z toho následná frustrace, nekonečné měření sil. Čistě ženský svět mi připadá jednodušší a čistší. I přes občasnou nelogičnost rozhodnutí, fixaci na vizuální stránku věci namísto funkčnosti mám dojem, že čistě ženský svět by byl schopen přežít mnohem delší dobu, než svět vyloženě mužský.

A proto – díky bohu za dualitu, za uvědomění si sama sebe. Respektujme se, ale neberte na sebe role druhého pohlaví.

Vadí mi jednoduchý důsledek jednání militantních feministek – chovají se jako muži. A to mě trápí, protože pak žena ztrácí to krásné „ženské kouzlo“.

Mám totiž rád ženy, ne ženy převlečené za muže. Šlo mi jen o to poukázat na obecně stále větší emancipaci žen, proti které nic nemám do té doby, než žena přestane být ženou. A ne snad, že bych se bál, že ženy převzou mužům ryze mužskou práci nebo kvůli podobnému nesmyslu, ale ještě jednou – mám rád ženy, ne ženy převlečené za muže.

MUDr. Milan Mašek
ředitel společnosti
Klinika CLT, spol. s r.o.

Rovnost není stejnost



Mgr. Jaroslava Barbara Sporková

Podle statistiky OSN muži ovládají z 86 % politiku, ve vedení nadnárodních korporací je jich 99 %, Světová banka je řízena muži v 91 %, Mezinárodní měnový fond 100 %? Přitom veškerou práci na Zemi vykonávají z 2/3 ženy, za svoji práci dostávají 10 % mzdy mužů a vlastní jen 1 % majetku. Ve stovkách sledovaných firem v ČR je v jejich vedení zaměstnáno pouze 6 %. Je to skutečně normální a spravedlivé?

Vnímání rovných příležitostí žen a mužů jako významného problému současnosti rozděluje naši společnost. Krajiní místo zauímají na jedné straně ti, kteří tvrdí, že se jedná o téma naprosto zbytečné, které navíc boří dobré staletím vybudované pořádky. Na druhé straně tu je nemalá skupina osob, a pozor, ne jenom žen, která je krajně nespokojena se současným stavem a neváhá k prosazení svých názorů volit i radikálnější prostředky.

Zbývající část populace, a řekněme si na rovinu, že ta největší, sdílí názor, že se jedná o důležité téma, ale nemá pocit, že do řešení problému může nějak zasáhnout.

Samozřejmě, že může. Bez dobré informovanosti a zájmu to však jde těžko.

V posledních deseti letech se čím dál častěji setkáváme se čtyřmi termíny. První - „gender“ znamená kulturní, psychologický a společenský rozdíl mezi muži a ženami. Jedná se o rozdíly naučené a měnící se v závislosti na prostředí a kultuře. Druhý termín - „gender mainstreaming“ znamená systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech oblastech života. Třetí - „gender rozpočtování“ sleduje snahu dělit veřejné prostředky spravedlivě mezi muže a ženy. Čtvrtý - „genderově korektní český jazyk“ je pokusem o modernizaci jazyka do podoby odpovídající potřebám 21. století. Je až neuvěřitelné, kolik slov diskriminuje ženy, neboť mají pouze mužský tvar, a kolik slov diskriminuje naopak muže.

Vysoká škola finanční a správní věnuje pozornost problematice gender mainstreamingu dlouhodo-

bě. Její snaha byla završena vytvořením samostatného vzdělávacího modulu nazvaného Rovné příležitosti, jenž se stal součástí úspěšného tříletého projektu „Multiplikační efekty postgraduálního celoživotního vzdělávání vědeckých pracovníků v regionálních podmínkách“, který byl realizován i v Mostě.

Tento projekt bude oficiálně ukončen odbornou konferencí, která se uskuteční dne 29. března 2012 v hotelu Olšanka v Praze. Zájem VŠFS tím však o rovné příležitosti a gender problematiku

nekončí. Již v dubnu zahájí nový projekt, se kterým se budou i občané Mostecka setkávat pod názvem „Fiktivní firmy 50+“. Cílem projektu je prohloubení efektivity dalšího vzdělávání vedoucího ke zvýšení zaměstnání, resp. k samostatnému podnikání osob starších 50 let. A není tajemstvím, že diskriminace těchto osob na trhu práce se týká zejména žen.

Mgr. Jaroslava Barbara Sporková
odborná garantka obou projektů VŠFS

inzerce



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

**Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU
a státního rozpočtu ČR**

Číslo projektu: **CZ.1.04/3.4.04/76.00165**
 Název projektu: **Model sebehodnocení pro rovné příležitosti žen a mužů**
 Celkové náklady: **2,351.906,38 Kč**

Okresní hospodářská komora Most, IČ 48290661, se sídlem Most, Víšňová 666, PSČ 434 01, realizuje projekt z **Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost**, jehož hlavním cílem je prosazování cílených opatření pro plnění principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života.

- Zahájení projektu: 01.03.2012
- Ukončení projektu: 28.02.2014

Projekt je prostřednictvím **Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost** financovaný
Evropským sociálním fondem.

SPUŠTĚNÍ NOVÉHO WEBOVÉHO PORTÁLU WWW.KERAMOST.CZ

Tradiční výrobce nerostných surovin, akciová společnost KERAMOST, na konci února spustila modernizovanou verzi webových stránek. Stránkám dominuje mapa České a Slovenské republiky, kde jsou zobrazeny výrobní a zpracovatelské provozy a závody, ředitelství i těžební lokality. Pro návštěvníky je zde připravena celá řada odborných informací týkající se produktového portfolia, výrobních postupů a způsobů použití.

Technokratická část je však vhodně doplněna celou řadou užitečných informací, aktualit, rad a tipů. Příkladem můžeme jmenovat článek o Redukci emisí CO₂, obsahující informace o způsobech a principech ochrany životního prostředí. Další z článků uvádí formou rozhovoru s veterinární odbornicí, MVDr. Irenou Aubrechtovou, faktické údaje k nedávno medializovanému téma toxoplazmózy koček a přenosu této nemoci na člověka. Mezi aktualitami lze nalézt také pozvánky na blížící se zajímavé akce.

Pokud vás zajímá oblast filantropie, určitě nezapomeňte navštívit sekci o společenské odpovědnosti firem. Společnost KERAMOST, a. s., dává v současnosti ve svých čtyřech provozech a závodech práci více než 340 zaměstnancům, čímž se řadí k významným zaměstnavatelům. Regiony, v kterých společnost provozuje svou činnost, se však KERAMOST, a. s., snaží podpořit také jinými způsoby. Mezi hlavní oblasti podpory patří: činnosti ve prospěch místních komunit, širší aktivity v humanitární oblasti a péče o životní prostředí. Za příklady uskutečněných projektů můžeme jmenovat podporu Dětského dne v Braňanech, rekonstrukce MŠ v Olešce, zakoupení přístrojového vybavení do mostecké nemocnice, předání věcných cen do soutěže Mladý záchranář, věnování steliv zvířecím útulkům a mnoho dalších.

K tvorbě portálu vedla snaha posunout kvalitu služeb poskytovaných zákazníkům opět o krůček výše a je na místě říci, že se záměr vydařil. První ohlasy jsou veskrze pozitivní a za svou prozatím krátkou dobu své existence se stal mezi uživateli oblíbeným a pravidelně navštěvovaným. Struktura portálu je jednoduchá a každý návštěvník se v něm snadno zorientuje. Současnou podobu a náplň portálu samozřejmě nelze považovat za konečnou, vývoj tohoto zdroje informací je nekončící proces. S přispěním návštěvníků a jejich podnětů a nápadů se další vylepšení neustále připravují. Věříme, že portál bude sloužit ke spokojenosti všech uživatelů a na závěr nezbývá než vás srdečně pozvat k jeho návštěvě.



SPECIALISTA NA ZPRACOVÁNÍ NEROSTNÝCH SUROVIN

KERAMOST
akciová společnost



Bentonity

- Slévárenský průmysl.
- Těsnění skládek odpadů.
- Čištění odpadních vod.
- Zakládání staveb.
- Výplachy geologických vrtů.
- Plnivo nátěrových hmot.
- Nosič katalyzátorů.
- Plastifikátor v keramice.
- Bezpečnostní obal pro uládání radioaktivního materiálu.

Stelivo

- 100% přírodní podestýlka pro chov koček a dalších drobných domácích zvířat.
- Spolehlivě hrudkuje, váže vlhkost a doprovodné pachy zvířecích výměšků.
- Hygienická a úsporná chovatelská pomůcka.
- Bez chemických příměsí.

Jíly

- Osvědčené suroviny pro výrobu žáruvzdorných hmot, sanitární a stavební keramiky.
- Keramické licí a točirenské hmoty pro výrobu užitkové a dekorativní keramiky.
- Těsnící jíly vhodné jako minerální těsnění proti spodní a povrchové vodě.

Kaoliny

- Plavený kaolin jako plnivo v papírenském, gumárenském a plastikařském průmyslu.
- Pálený kaolin jako ušlechtilá přísada do keramických žáruvzdorných hmot.
- Metakaolin jako součást malt, omítek a betonářských směsí zvyšující jejich parametry.



KERAMOST, a.s.
Žatecká 1899/25
434 30 Most



tel.: 476 442 511
GSM: 736 673 124



fax: 476 704 405



keramost@keramost.cz
www.keramost.cz



Ing. Jan Sixta, CSc.



Rotary a ženy

dál. Již v první světové válce se ukázalo, že ženy nejsou jen na rození a výchovu dětí, staly se velmi významným hráčem i na ekonomickém poli, zvedly si sebevědomí, a začaly čím dál tím silněji narušovat ten ideální mužský svět. Ženy pak dobývaly jednu pozici za druhou.

Konec osmdesátých let minulého století byl v Evropě obdobím velkých změn, padla Berlínská zeď, sovětské impérium se drotilo tempem, které nikdo neočekával. Naše sametová revoluce na podzim roku 1989 se téměř shoduje s časem největší revoluce ve stanovách Rotary International. Toho roku se změnilo po několika letech soudních sporů s nejvyšším soudem USA i stanoviny Rotary International a vstup žen jako řádných členek byl povolen. Rotary kluby v prvorepublikovém Československu byly tak jako na celém světě čistě pánskými kluby. A stejně tomu tak bylo po obnovení myšlenek i klubů Rotary v Česku i Slovensku. Mezi prvními rotary kluby v Česku, které v novodobé historii vznikly nově a nebyly obnoveny z prvorepublikových klubů zrušených nejprve nacisty a později komunisty, byl v roce 1996 i mostecký rotary klub. A tak jako naprostá většina klubů vzniklých v těchto letech i Rotary klub Most má ve svém zakládajícím usnesení zakotvenu větu, že se jedná o pánský klub.

Znamená to snad, že rotariáni obecně, a mostečtí zvláště jsou archaickými pozůstatky minulého? Je faktem, že celé hnutí Rotary International je pevně spojeno s minulým stoletím, stoletím rozděleného světa, dvou celosvětových válek, stoletím postupné emancipace žen, národnostních i společenských menšin, stoletím, kdy pomoc potřebným, stejně jako vláda nad bohatstvím byla v rukou jednotlivců. Třetí tisíciletí je ale o něčem jiném – svět nejvíce ovlivňují nadnárodní korporace, denně se setkáváme s projevy celosvětové globalizace všeho a všech směrů i oblastí lidského bytí, role mužů a žen ve společnosti se nejen vyrovnávají, ale překrývají, doplňují či vyměňují. A do toho „pánský klub“?!

Je to nostalgie po tradičních hodnotách, nebo boj s větrnými mlýny? Řada rotary klubů a jejich představitelů namítá, že proti ženám v Rotary nic nemají, jen nechtějí, aby se přítomnost žen v klubu stala důvodem potenciální roztržky mezi přáteli. Rotary kluby byly založeny jako kluby přátel napříč obory podnikání, napříč postavením svých členů na společenském žebříčku. A co lépe rozloží přátelství mezi muži než soupeření o přízeň ženy.

Celé romány a divadelní hry byly napsány na toto téma. Lze být přítelem ženy, aniž by to vyvolalo v ostatních mužích (a nejen v manželovi té ženy) závist a touhu stát se tím, kdo bude ženě blíž, kdo si před ní bude „natřásat peří“, kdo se bude snažit pokořit své soupeře?

Nebo je škodou, že se rotariáni ochuzují o možnost pohlédnout na svět ženskýma očima? Proč se nenechat obohatit i o názory na věci a události, ve kterých se mužský a ženský pohled často odlišuje? Proč nevyužít toho, že přítomnost ženy zjemní diskuse a zkrásní pravidelná setkání?

Co z toho je pravda, co z toho platí pro Rotary International, co pro Rotary klub Most? A existuje vůbec jedna jediná, pravá a vždy platná pravda? Nevím, na Googlu vyjede na toto téma více než 75 000 příspěvků jen v češtině s naprosto rozdílnými závěry. A když neví ani tato „globální studnice“ informací, jak se rozhodnout, tak jak to má vědět muž narozený uprostřed toho genderově tak nekorektního minulého století? Snad jen tak, že přijme heslo, že člověk se vyvíjí, jen když zkouší neustále něco nového. A „nového“ v tomto případě jsou ženy – členky rotary klubu. Tak již jen zbývá najít ženy, jejichž přijetí za členky by mohlo splnit základní zásady Rotary International. Tyto zásady mají být v praxi podrobovány čtyřbodovému testu, který zjišťuje, jestli jsou plánované akce slučitelné s myšlenkou rotariánství. Test obsahuje následující otázky:

- Je to pravda?
- Je to slušné ke všem zúčastněným?
- Bude to rozvíjet dobrou vůli a lepší přátelství?
- Bude to výhodné pro všechny zúčastněné?

A že to není jednoduchý test, jehož výsledek je předem jasný, ukazuje i to, že teprve v roce 2004 bylo změněno druhé základní heslo Rotary International ze znění „Nejvíce získává ten, kdo slouží nejlépe“ na genderově neutrální „Nejvíce získává ti, kdo slouží nejlépe“. Tak naplníme toto heslo, stejně jako to úplně první heslo rotary: „Služba nad vlastní zájmy“ a pojďme to i v Mostě zkusit. Vždyt příští rok bude guvernérem našeho distriktu poprvé v dějinách žena – bývalá prezidentka RC Prague International Irena Brichta.

Ing. Jan Sixta, CSc.
prezident RC Most 2011/12

Když zakládal chicagský právník Paul Harris první rotary klub, minulému století bylo pět let. Pánové chodili do svého klubu na doutník, sklenku něčeho ostřejšího (na přípravě prohibicev USA teprve pracovaly nejrůznější, převážně ženské spolky) či přečíst si noviny. Dámy v korzetech a s paraplíčkem na rameni korzovaly po parcích, první automobily nejspíše nahrazovaly v ulicích koně a po nebi létalo ještě daleko více ptáků než letadel. Zaměstnané ženy téměř neexistovaly nebo byly jen na okraji společnosti. Vše řídili a organizovali muži. Z dnešního pohledu svět téměř idylický. Muži i ženy měli své vymezené role, se kterými byli většinou spokojeni. O emancipaci se hovořilo jen na schůzích ženských spolků, a to převážně jen ve spojení s volebním právem.

Lze se tedy divit, že přátelé Paula Harrise, vůbec o ženách jako členkách vznikajících klubů neuvažovali? Vždyt hlavním posláním klubů bylo pomáhat řešit nespravedlivé rozdělování bohatství – bohatí nejsou bohatými jen díky svým zásluhám a chudí jen díky tomu, že se neumí nebo nechtějí stát bohatými. Přátelé v prvních rotary klubech byli přesvědčeni, že je v tom jistá míra nespravedlnosti, jistá forma nezasloužené výhody být úspěšným a z toho odvozovali svoji morální povinnost pomáhat těm, kdož neměli štěstí a ne svojí vinou se ocitli na opačném konci společenského žebříčku. Byli to mužové vesměs velmi úspěšní ve svých povoláních, kteří svůj úspěch chtěli využít pro rozvoj svůj, své rodiny, své obce, ale i společnosti, v níž žijí. A ta společnost byla založená na čistě pánském principu. Proto byla organizace Rotary International založena jako sdružení pánských klubů staroanglického typu, kam byl vstup žen zakázán. Ale svět šel rychle



Projekt **COBRAMAN** a jeho výstupy



COBRAMAN je mezinárodní projekt spolufinancovaný EU prostřednictvím programu nadnárodní spolupráce **CENTRAL EUROPE**, jehož hlavním cílem je nastavení profesionálního řízení revitalizačního procesu brownfieldů v evropských městech. Vytvořením funkce manažera brownfieldů v organizačním schématu města včetně metodických postupů pro řešení a řízení brownfieldů chce tento projekt přispět v celoevropském měřítku k regeneraci v současné době nevyužitých ploch, které jsou postiženy vlivy bývalé průmyslové činnosti. Na projektu Cobraman pracuje současně 9 partnerů. Vedoucí partnerem je město Bydgoszczv Polsku, dalšími partnery jsou statutární město Most, statutární město Ústí nad Labem a Technická Univerzita Ostrava (Česká republika), město Kranj (Slovinsko), město Stuttgart (Německo), University of Economy Bydgoszcz (Polsko), SIPRO County Board of development – Ferrara (Itálie) a Institut územního plánování – Lubljana (Slovinsko). Celý projekt bude ukončen v polovině roku 2012.

Město Most jako svoji pilotní lokalitu vybralo rozsáhlé okolí budoucího jezera Most. Jedním z výstupů projektu jsou 4 studie. Jedná se o studii Technické a územní řešení rozvoje lokality Jezero Most, jejíž součástí je studie Geotechnický průzkum včetně zpracování posudku pro lokalitu jižních svahů jezera Most, Ekonomické vyhodnocení území jezera Most, Marketingový plán a Řídící systém brownfieldů. Tyto studie budou v budoucnu sloužit jako podklad především pro plánování procesu revitalizace a resocializace tohoto brownfieldu.

Technické a územní řešení rozvoje lokality jezera Most

Cílem této studie bylo vytvořit doporučující materiál pro rozhodování města Most o dalším vývoji tohoto území. Studie navrhla celkové rozdělení území na základní funkční celky a stručně je charakterizuje. Studie mimo jiné navrhuje dispozice pro budoucí investiční projekty, jako je MiniMost, komunikace Most-Mariánské Radčice a Most-Braňany, satelitní komplex rodinných domů, přístaviště a další. Jako součást tohoto výstupu byl proveden geotechnologický průzkum včetně zpracování posudku pro lokalitu jižních svahů jezera Most.

Ekonomické vyhodnocení území jezera Most

Cílem ekonomické studie nově vznikající lokality Jezera Most o výměře 1291 hektarů, které vzniká na území bývalého starého Mostu, byl odhad nákladů na základní údržbu území, vyhodnotit ekonomickou udržitelnost stávajících projektů po jejich dokončení a odhadnout náklady na další koncepční rozvoj.

Marketingový plán

Předmětem této studie je shrnutí charakteristiky dané lokality v kulturně-historickém kontextu, nastínění realizované i zvažované rozvojové aktivity a na tomto základě stanovit doporučené marketingové cíle včetně nástinu strategie a výběru nástrojů k jejich dosažení. Návrh marketingového plánu se opírá o marketingovou analýzu záměru rozvoje území Jezera Most (SWOT), analýzu cílových skupin a analýzu konkurence. Uvedené analýzy jsou rovněž součástí této studie.

Řídící systém brownfieldů

Cílem práce bylo navrhnout řídicí systém brownfieldů pro statutární město Most. Jelikož se brownfieldy neřídí samy, ale často vyžadují vytvoření organizačního rámce a programu či strategie podpory regenerací, byl výstupem studie návrh těchto opatření. Ve studii jsou zmíněny konkrétní nástroje, které lze k navrženým principům regenerací brownfieldů využít, ať se již jedná o nástroje finanční, legislativní nebo osvětové.





Ing. Manfred Hellmich

Mostecko zůstává významnou průmyslovou základnou

V našem komorovém časopisu TEMA č. 2 byla v červnu minulého roku stručně připomenuta v článku „Bejvávalo“ průmyslová minulost Mostecka a Teplicka. Z něj vyplynulo, že charakter regionu vytvářely v minulosti zejména průmyslové podniky, které pak velkou měrou přispěly k jeho společenskému rozvoji. Také naše současnost potřebuje hospodářskou úspěšnost, která se především opírá o průmysl. Velké i malé průmyslové podniky nejsou jen hlavními zaměstnavateli a investory, ale také nejdůležitějšími poskytovateli finančních zdrojů pro společenský rozvoj. Jejich daňové odvody, sponzorské dary a jiné hmotné a finanční podpory obcím a společenským organizacím, přispívají ke stabilizaci společnosti regionu a ukazují jeho vyspělost. Průmysl je nositelem pokroku nejen ve výrobě, ale i ve stavebnictví, v dopravě a službách. Průmysl je ale také největším znečišťovatelem životního prostředí.

K jakým změnám došlo v odvětvové struktuře po r. 1990, jakou roli sehrál zahraniční kapitál a průmyslové zóny i jaký vliv na vývoj našeho regionu má současná hospodářská recese, je obsahem tohoto článku.

Statistika nám prozrazuje, že průmysl zaměstnává v ČR asi 40 % všech ekonomicky aktivních obyvatel a že tvoří 35 % domácího produktu. K jeho nosným odvětvím patří strojírenství a hutnictví, chemický, energetický, potravinářský, stavební, elektrotechnický a spotřební průmysl. Na Mostecku je to pak především energetický, chemický, strojírenský, stavební a spotřební průmysl.

Novodobý průmysl můžeme datovat od 90. let minulého století. Po r. 1990 došlo k zásadním změnám ve vlastnických vztazích a regulaci ze strany státu. Tyto změny byly charakterizovány zejména několika vlnami privatizace a restitucí, které dramaticky redukovaly státní majetek v hospodářských subjektech z 97% v r. 1990 na nynějších asi 5 %. Dalším fenoménem, který ovlivnil průmysl země a jeho regionů, byl příliv zahraničních investic. Ty byly dvojího druhu: akviziční, což znamenalo získání českých podniků v privatizaci či přímým nákupem, nebo investice na „zelené louce“, což bylo zakládání nových podniků.

Zahraniční investice byly státem velmi vítané v době, kdy evidentně chyběly volné prostředky k investování do průmyslu (nízká domácí kapitálová síla) a v zemi ještě nebyl vybudován systém finančních služeb (omezené domácími úvěry). Zahraniční investoři mohli koupit perspektivní české podniky, mohly je modernizovat a zapojit do svých obchodních sítí (např. litvínovskou

rafinerii, textilku Benar/Schoeller ...). Obvykle byly podniky získané akvizicí restrukturalizovány a modernizovány, aby konkurenčně obstály. Důsledkem toho byly sice úspory pracovních sil, ale investoři zároveň přispěli ke stabilizaci zaměstnanosti. Přinášeli také nový způsob řízení, marketingu a obchodu. Také se ale prováděly spekulativní akvizice, po kterých byly získané podniky jako konkurenční nebo neperspektivní uzavřeny (např. pivovar v Sedleci, textilka HARTMANN – RICO a.s. v Mostě). Mezi negativní následky také patřilo rušení výzkumu a vývoje v převzatých podnicích nebo vyvádění zisku do mateřských firem v zahraničí (zisk nebyl v ČR reinvestován).

Druhou skupinou byly investice „na zelené louce“ (např. společnost Nemark Czech Republic s.r.o. v Havraní, která se specializuje na výrobu hliníkových součástí). Ty přinášely nová pracovní místa, pokud nedošlo k zániku slabších konkurentů nebo pokud neodlákaly kvalifikované pracovníky ze stávajících podniků, takže ohrožily jejich existenci. Často kritizovaným jevem byl zábor kvalitní zemědělské půdy (např. průmyslová zóna Joseph v Havraní), velmi drahé zainvestování technické infrastruktury, kterou nesl veřejný sektor (stát, kraje, obce – např. v průmyslové zóně Triangle přestavbou bývalého vojenského letiště).

Investování na „zelené louce“ však silně kontrastovalo s naléhavou potřebou Mostecka využít staré průmyslové objekty a areály. Jen málo investorů přistoupilo na využívání prázdných objektů (jako např. fa Simona Plast-Technik, s. r. o., v objektu bývalých Vodních staveb v Litvínově), protože veřejná podpora využitelná pro likvidaci nebo přebudování takových objektů chyběla nebo byla nedostatečná.

Přes mnoho kritických názorů lze ale poukázat na jednoznačný pozitivní vliv zahraničních investic v ČR, týkající se růstu produktivity práce, zavádění technologických a organizačních inovací a změny kultury podnikání.

Na Mostecku se rovněž uplatnil trend, který měl podpořit rozvoj malých podniků a živností a to vybudováním dvou podnikatelských center v Mostě a Litvínově (PIC Most a BCL, s. r. o., Litvínov).

K typickým průvodním jevům průmyslu patří zatížení životního prostředí a také zhoršení kvality života. Tato oblast patří zároveň k těm, které v posledních dvou desetiletích zaznamenala na Mostecku markantní změny. Důvodem jsou přísná legislativní opatření. Ta redukuje jak rozsáhlé stopy v krajině po povrchové těžbě hnědého uhlí, tak minimalizují znečištění ovzduší a vodních toků z chemických a energetických výroben. Paralelně s tím se dlouhodobě provádějí sanace starých ekologických zátěží, způsobené průmyslovou činností v minulosti.

Dopad finanční krize a ekonomické recese od r. 2009 na český průmysl je evidentní. Snížila se výroba zejména v kovodělném průmyslu a silně redukovala stavební výroba. S poklesem zakázek se potýká zpracovatelský průmysl, který je závislý na zahraničních poptávkách. I když je Mostecko vnímáno především jako energetická a chemická základna s menší výrobovou pestrostí, tak se ho hospodářské změny dotýkají stejně jako zbytek republiky. Situace se sice stabilizuje, ale na oživení se stále čeká. Přesto, že došlo k nárůstu nezaměstnanosti, tak průmysl stále hledá kvalifikované pracovníky.

Tradiční průmyslové podniky, které zůstaly oporou dnešního průmyslu:

K největším podnikům v ČR, které působí v našem regionu, patří koncerny ČEZ, a. s. (Organizační jednotka, Elektrárna Počerady a Ledvice), Czech Coal a. s. (Litvínovská a Vršanská uhelná, a. s., Coal Services, a. s., Rekultivace, a. s., DTS Vrbenský, a. s. a další), UNIPETROL Orlen Group (UNIPETROL RPA, s. r. o. a ČESKÁ RAFINÉRSKÁ a. s.).

Z energetické branže působí z východní i západní strany Mostecká Severočeské doly, a. s. V Komořanech provozuje teplárna United Energy, a. s., vlastní elektrickou a tepelnou energii si vyrábí UNIPETROL RPA, s. r. o., v Záluží, teplo vyrábí a rozvádí PRVNÍ MOSTECKÁ, a. s., Teplo Braňany, spol. s r. o., a malou vodní elektrárnu provozuje ELEKRÁRNA BRANDOV s. r. o. Lze k nim přiřadit také firmu CELIO, a. s., z Litvínova, která vyrábí alternativní paliva z odpadů.

V areálu bývalého Chemopetrolu působí ještě další chemické firmy, např. výrobci katalyzátorů

ASTIN Catalysts and Chemicals, s. r. o., a Euro Support Manufacturing Czechia, s. r. o., technické plyny vyrábí AIR PRODUCTS, spol. s r. o., a Linde Gas, a. s., bitumenové produkty jsou z Icopal Vedag CZ s. r. o. V Braňanech vyrábí technické plyny také SIAD Czech, spol. s r. o., a barvy vyrábí v Malém Březně FBT COLOR s. r. o.

Textilní průmysl je zastoupen výrobcem přize firmou SCHOELLER LITVÍNOV, k. s., dámské prádlo vyrábí Triola, a. s., v Horním Jiřetíně a oděvy vyrábí SEVEROČESKÉ OBCHODNÍ SDRUŽENÍ, s. r. o., v Litvínově a IBENA LITVÍNOV, spol. s r. o.

Významnými strojírenskými podniky jsou Krušnohorské strojírny Komořany, a. s., v Komořanech, BIS Czech s. r. o., v Mostě (výroba technologického zařízení) a výroby motorových bloků Nemač Czech Republic, s. r. o., a STARCAM s. r. o., v Havraní. Dále je to např. VVV MOST spol. s r. o., (drtiče, třídiče, dopravníky), Strojírna Litvínov, spol. s r. o., (obrábění, svařování), Magnesium Elektron CZ s. r. o., v Louce u Litvínova (odlitky z lehkých kovů), MPM - Metal, s. r. o., Most (pece a hořáky), DYSK, spol. s r. o., v Českých Zlatnících (pracovní plošiny) a ZZ Servis spol. s r. o., Litvínov (jeřáby). Řada firem vyrábí, opravuje a udržuje technologická zařízení v různých podnicích, např. EUROMONT GROUP a. s., SEVEROMONT, s. r. o., a MONTPETROL spol. s r. o., všechny z Mostu. Desítky firem se zabývají výrobou a montáží kovových konstrukcí, těsnění a zabezpečovacími zařízeními.

Výroba stavebních hmot a stavebnictví sice v posledním období stagnují, ale pořád mají na Mostecku své významné místo. Podnik, který zahájil svoji činnost už v r. 1829, dnes vyrábí pod jménem Keramost, a. s., (keramické hmoty a kamenivo), pórobeton z popílku a písku se vyrábí v H+H Česká republika, s. r. o., (oba v Mostě), betonová dlažba a prefabrikáty v BEST a. s., v Poleradech a firma FIRECLAY, spol. s r. o., z Litvínova je specializovaná zejména na žáruvzdorné stavby. Desítky dalších firem se zabývají stavební činností nebo výrobou stavebních prvků, např. mostecké firmy Herkul a. s., BANKOVNÍ STAVBY, a. s. nebo EUROPAHAUS GROUP s. r. o., která se specializuje na dřevěné stavby.

Potravinářský sektor utrpěl na Mostecku v období silného průmyslového znečištění. Dnes má opět významnou pozici, kterou dokazují firmy JAPEK, s. r. o., z Litvínova - Janova (pekárna), EUROEX spol. s r. o., z Mostu (šunky, uzeniny, paštiky), České vinařství Chrástce s. r. o., OVO - FRUKT, spol. s r. o., Most - Vtelno (pěstování ovoce a žampionů) a DORA Gastro a. s., z Mostu (výroba hotových jídel). Podařilo se také obnovit pivovarnictví v Mostě (1273 - 1998) v minipivovaru MOSTECKÝ KAHAN s. r. o.

K tradičnímu odvětví patří také gumárenský průmysl, jehož dnešními reprezentanty jsou především firmy QWERT s. r. o., RENOGUM a. s. a Kroll & Ziller CZ s. r. o., které sídlí v Mostě. Dále lze za tradiční obory považovat polygrafii - zástupcem je moderní TISKÁRNA K & B, s. r. o., v Mostě, dřevozpracující podniky, např. Hartman spol. s r. o., v Mostě (výroba nábytku) a poslední zástupce bohaté krušnohorské hračkářské tradice firma NBW s. r. o., z Nové Vsi v Horách a zpracování papíru např. NETTO GOLD spol. s r. o., z Mostu.

Nová odvětví:

K nim patří především výroba dílů pro automobilový průmysl - RAI Most, s. r. o., (sedadla a palubní desky do aut) a AFSI Europe, s. r. o., (filtry), obě v Havraní, Grammer CZ, s. r. o., (sedadla a příslušenství), Gumotex Automotive, s. r. o., (opěrky sedadel a koberce), ROS CZECH s. r. o., a Forteq Czech, s. r. o., (plastové díly), všichni s provozovny v Mostě.

Výrobce produktů z plastických hmot reprezentují společnosti SIMONA Plast - Technik s. r. o., v Litvínově (potrubí, desky, folie, nádrže), proOFFICE s. r. o., v Mostě (obaly na doklady), greiner packaging slušovice, s. r. o., v Louce u Litvínova (kelímky), Primed - Halberstadt - CZ s. r. o., v Litvínově (lékařské nástroje a potřeby) a Ing. František Cír - REVAKO z Litvínova (plastové vaky).

Zařízení elektrická a elektronická se vyrábějí v ALFA TERM MOST a. s., PAS Procesní Automatizační Systémy s. r. o., z Mostu, ELSVO - MOST, společnost s ručením omezeným, REM MOST spol. s r. o., výrobní a opravárenskou firmou z oblasti automatizační techniky je INELSEV Servis s. r. o., a silnoproudé elektrotechniky je ELSEV s. r. o., obě z Litvínova-Záluží.

Zvláštní výrobky např. vyrábí firmy No. 1 Family, kom. spol., v Obrnicích (nábytek ze vzácných dřevin), C2 Composites, s. r. o., v likvidaci (brusné produkty), Kuval, s. r. o., (ložisková tělesa), ABB, s. r. o., (průtokoměry) - všechny z Mostu, HUMECO, a. s., Most (granuláty z odpadní mědi a hliníku), NAPA spol. s r. o., Most, (povrchové úpravy kovů a plastů), EDUARD - MODEL ACCES SORIES, spol. s r. o., v Obrnicích a UNITED MEDIA s. r. o., v Mostě (hračky a modely), KJZ, spol. s r. o., v Mostě (výrobky z korku).

Důležitou podporou výrobních podniků jsou různé služby. Patří k nim finanční instituce (úvěrové, pojištění, dotační), vzdělávací, výzkumná a vývojová zařízení, informační, výpočetní, obchodní, marketingové, opravárenské, dopravní, agenturní a další služby. Také OHK Most se řadí k poskytovatelům podpůrných služeb a to zejména svým informačním, organizačním a zprostředkovatelským servisem.

Ing. Manfred Hellmich

INFORMAČNÍ KOUTEK EUROPE DIRECT MOST

POSTOJ EVROPANŮ KE KORUPCI PODLE EUROBAROMETRU

V zemích Evropské unie je korupce stále velkým problémem a v ČR je nadprůměrně výrazný. Vyplývá to z nedávného průzkumu Eurobarometru, který Komise zveřejnila v únoru 2012. Podle názoru respondentů se korupce v posledních třech letech zvýšila. Údaje ukazují, že téměř tři čtvrtiny Evropanů (90 % obyvatel ČR) i nadále vnímají korupci jako významný problém a domnívají se, že se vyskytuje na všech úrovních řízení. Osm procent respondentů (v ČR 18 %) uvedlo, že byli v posledním roce požádáni, aby zaplatili úplatek, nebo se to od nich očekávalo.

Jedním z překvapivých výsledků průzkumu je, že ČR patří spolu s Řeckem, Kypru a Itálií ke státům, kde nejvíce obyvatel soudí, že úplatkářství patří k podnikatelské kultuře jejich země (v ČR jich bylo 88 %). Pozoruhodné je i to, že ČR je jediná země EU, kde většina obyvatel nesouhlasí s názorem, že korupce je nevyhnutelná a že existovala vždy. V ČR si také nejvíce respondentů (82 %) myslí, že korupce je často spojena s organizovaným zločinem. Hospodářské náklady vzniklé v důsledku korupce v EU podle odhadů dosahují zhruba 120 miliard EUR ročně.

„Korupce je choroba, která ničí státy zevnitř, podlamuje důvěru v demokratické instituce, oslabuje odpovědnost politického vedení a nahrává skupinám organizovaného zločinu. S korupcí lze s úspěchem bojovat, pouze pokud existuje vůle a odhodlání na straně čelních představitelů a rozhodujících orgánů na všech úrovních,“ uvedla komisařka pro vnitřní věci Cecilia Malmströmová.

Evropská komise loni v červnu přijala balíček opatření pro boj proti korupci a vyzvala k tomu, aby se tomuto problému věnovala zvýšená pozornost ve všech relevantních politikách EU (viz tiskové zprávy IP/11/678 na www.europa.eu/rapid). Rovněž byl zaveden zvláštní mechanismus EU pro monitorování a posuzování, zpráva o boji proti korupci v EU. Ta jasně popíše situaci v boji proti korupci ve všech 27 členských státech EU. Poprvé má být vypracována v roce 2013.

Komise brzy navrhne další právní přepisy, konkrétně předpisy týkající se zabavování majetku pocházejícího z trestné činnosti a reformy pravidel pro zadávání veřejných zakázek, lepší statistiky o trestné činnosti a posílenou politiku pro boj proti podvodům na evropské úrovni.

V průzkumu bylo zjištěno

Průzkum Eurobarometru byl proveden ve 27 členských státech EU v září 2011. Hlavní výsledky by mohly být shrnuty takto:

- většina Evropanů, 74 % (v ČR 90 %), považuje korupci ve své zemi za velký problém. Téměř polovina všech Evropanů (47 %, v ČR 70 %) se domnívá, že se míra korupce v jejich zemi za poslední tři roky zvýšila,
- většina Evropanů se domnívá, že korupce existuje v místních (76 %, v ČR 87 %), regionálních (75 %, v ČR 92 %) a celostátních (79 %, v ČR 95 %) orgánech,
- Evropané se domnívají, že k přijímání úplatků a zneužívání moci dochází ve všech oblastech státní správy. Nejpravděpodobněji jsou do těchto aktivit zapojeni politici na úrovni státu (57 %, v ČR 70 %) a úředníci odpovědní za zadávání veřejných zakázek (47 %, v ČR 66 %),
- 40 % Evropanů (42 % obyvatel ČR) se domnívá, že příliš úzké vazby mezi podnikáním a politikou přispívají ke korupci. Nečinnost politiků (36 %, v ČR 53 %) a netransparentnost způsobu, jakým jsou utráceny veřejné prostředky (33 %, v ČR také 33 %) pak situaci dále zhoršují. Většina (68 %, v ČR 84 %) dotazovaných považuje transparentnost financování politických stran a dohled nad ním za nedostatečné.

Zdroj: Evropská komise (2012).

Další informace:

MEMO/12/105

Průzkum Eurobarometru:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_374_en.pdf



Podnikatelé mohou získat aktuální informace z Evropské unie u informačního centra EUROPE DIRECT MOST, které je součástí evropské sítě Europe Direct zřízené Evropskou komisí. Sídlí na studijním středisku Vysoké školy finanční a správní, o.p.s., ulice Pionýrů 2806 v Mostě. Tel.: 476 700 299, ed-most@vsfs.cz, www.europe-direct.cz.



KHK ÚK a její silně feminizované úřady

Krajská hospodářská komora Ústeckého kraje je složena ze všech sedmi místně příslušných okresních hospodářských komor, které jsou v kraji ustanoveny. Jejich výkonnými složkami jsou naše úřady, které zajišťují nejen služby pro podnikatele, ale také organizují vnitřní život komory a aktivity jejich členů – podnikatelů.

TEMA si dovoluje tímto tyto komorové úřady personálně představit:

KHK ÚK:

Bc. Martina Francírková (ředitelka úřadu)
Eva Dlasková
Bc. Veronika Štefanová
Jiří Dlask
tel.: 477 011 122
mobil: 777 67 71 71
E-mail: francirkova@khk-usti.cz

OHK Děčín

Jiří Štajner (ředitel úřadu)
Chaširi Munžafjarov
Alena Abrahámová
Tel./fax: 412 511 925
E-mail: urad@ohkdecin.cz

OHK Chomutov

Ing. Ivana Košanová (ředitelka úřadu)
Eva Procházková, DiS
Renata Emingerová
Ing. Monika Marešová
Tel./fax: 474 628 288
E-mail: info@ohkcv.cz

OHK Litoměřice

Alena Kaiserová (ředitelka úřadu)
Iva Pulgertová
Petra Arnold
Telefon: 416 737 211
E-mail: reditel.ohk.ltm@seznam.cz

OHK Louny

Ing. Linda Příhodová (ředitelka úřadu)
Libora Nováková, DiS
Tel./mobil: 415 652 822, 604 219 404
E-mail: reditel@ohkln.cz

OHK Most

Ing. Karel Bořecký (ředitel úřadu)
Monika Rosová
Naďa Kubičková
Lenka Povová
Tel./mobil: 417 637 401, 777 627 894
E-mail: reditel@ohk-most.cz

OHK Teplice

BcA. Veronika Červová (ředitelka úřadu)
Tel./mobil: 417 533 644, 724 121 878
E-mail: info@ohkteplice.cz

OHK v Ústí nad Labem

Bc. Arlena Nikoličová (ředitelka úřadu)
Jelena Šmejkalová
Olga Turková
Veronika Plívová
Tel./fax: 475 272 360, 475 272 360
E-mail: arlena.nikolicova@mag-ul.cz

Z uvedeného přehledu je zřejmé, že i prostá prezentace počtů zaměstnanců komory je zcela v duchu dnešního čísla TEMA. Dámy prostě našim úřadům vládnou a v procentech? Je to procent 84 – a navíc půvabných. Dámy, ať se vám daří.

Redakce



inzerce

Činnost Divize **ENERGOPROJEKT PRAHA** navazuje na více jak 60 letou historii poskytování komplexních předprojektových a projektových činností, výkon inženýrských a dalších odborných služeb zejména v elektroenergetice a teplotnictví.

Projektové činnosti a inženýrské služby

- Předprojektová příprava
- Projektová příprava pro výběr a zadání dodavatelům
- Povolovací dokumentace dle stavebního zákona
- Dokumentace pro správní řízení
- Projektová podpora při realizaci stavby

Zpracování dat a související služby

- Databázová grafika



Ústav jaderného výzkumu Řež a.s.

Ústav jaderného výzkumu Řež a.s.
Husinec-Řež, čp. 130, 250 68 Řež
Tel.: 266 173 441, e-mail: sales@ujv.cz

DIVIZE ENERGOPROJEKT PRAHA
Vyskočilova 3/741, 140 00 Praha 4
Tel.: 241 006 781, 241 006 783, e-mail: biza@egp.cz

www.ujv.cz

12 let pro OHK Most



Mgr. Iva Čerňanská

Významnou osobností našeho komorového prostředí, a nejen jeho, byla jako dlouholetá ředitelka úřadu OHK Most Mgr. Iva Čerňanská. Na konci loňského roku se vydala na riskantní dráhu samostatného podnikání a funkci ředitelky opustila. Také jí, jako mnoha dalším významným ženám, jsme položili několik otázek.

Redakce:

Co vás vlastně přimělo, že jste před několika roky (kdy to vlastně bylo) nabídla své služby Okresní hospodářské komoře v Mostě, jako ředitelka jejího úřadu, když tehdy v podstatě mostecká komora „nabírala dech“ k svému rozvoji?

Čerňanská:

Bylo to v říjnu 1999 a 1. listopadu jsem nastoupila jako ředitelka úřadu OHK Most. Po téměř 15 letech strávených ve školství jsem cítila, že je čas posunout se dál a dokázat si, že se mohu uplatnit i v jiné branži. Kolegové mi tehdy říkali: „Ty jsi odvázná!“ Známi naopak: „Vždyť nastupuješ za nižší plat!“ V té době jsem měla pouze mlhavou představu o tom, co mě na komoře čeká.

Redakce:

Za Vašeho působení v čele úřadu mostecké komory, prošla OHK Most dynamickým rozvojem a stala se největší hospodářskou komorou v republice. Svoji úlohu v tom zcela nepochybně sehrál i úřad komory jehož jste byla ředitelkou. Můžete zavzpomínat na jakési milníky či historické body tohoto rozvoje?

Čerňanská:

Milníků bylo za těch 12 let strávených na komoře mnoho. Pokusím se je ve stručnosti shrnout. Po vzniku mostecké komory v roce 1993 nabídla pomocnou ruku ve formě věcné a morální podpory německá IHK Halle-Dessau. Po podpisu dohody o spolupráci s IHK Südwestsachsen (dnes IHK Chemnitz) se z OHK Most stalo centrum česko-

-německé spolupráce, kam se před několika lety logicky zařadila i Remeslná komora Chemnitz.

Úřad mostecké komory byl prvním úřadem HK ČR, který v prosinci 2003 získal certifikaci dle ČSN EN ISO 9001:2001.

Významným krokem bylo zavedení systému odborných sekcí a s nimi spojených aktivit jako je Dobrý list komory, prezentace středních a vysokých škol Sokrates, kulaté stoly a konference týkající se aktuálních témat, „klubová setkání“ apod. Své místo na slunci si vydobyl rovněž komorový časopis TEMA. Nejen pro úřad, ale i pro rozvoj celé komory, měly velký význam projekty, které realizovala sama OHK, nebo se na jejich realizaci podílela.

Od listopadu 2007 funguje úřad OHK rovněž jako kancelář Czech POINT, neboli Český Podací Ověřovací Informační Národní Terminál, který je asistovaným místem výkonu veřejné správy.

Nesmím zapomenout ani na spolupráci s městy a svazky obcí, kde vznikla kontaktní místa OHK Most, která mají za cíl přiblížit komoru podnikatelům v obcích. Nadstandardní a oboustranně přínosná je rovněž spolupráce s Euroregionem Krušnohoří. Komora spolupracuje i s dalšími významnými regionálními a nadregionálními institucemi.

Důležitých mezníků v životě komory bylo samozřejmě více, ale cílem tento rozhovor není naplnit celé TEMA.

Redakce:

Co vám osobně přineslo ředitelování úřadu komory, na co ráda i nerada vzpomínáte?

Čerňanská:

Musím přiznat, že mě práce na komoře bavila, i proto jsem komoře zůstala věrná. Naučila jsem se zde novému systému práce. Setkala jsem se a seznámila s celou řadou zajímavých osobností. Při mé práci mi velmi pomáhaly kolegyně z úřadu, bez kterých by mé ředitelování nebylo možné. Poděkování za spolupráci patří rovněž všem členům představenstva OHK Most v čele s panem předsedou, členům dozorčí rady, jednatelů odborných sekcí a samozřejmě také členské základně. Mé vzpomínky spojené s působením na úřadě mostecké komory jsou tudíž převážně pozitivní. V tuto chvíli si žádné negativní vzpomínky nevybavuji. Ale možná si na něco časem vzpomenu....

Redakce:

Je známo, že jste zůstala „komorově aktivní,“ jste členkou představenstva OHK Most. Co vy si myslíte, že bychom měli v našem regionu dělat, abychom zajistili jeho další rozvoj?

Čerňanská:

Myslím, že náš region nemůže čekat na pomoc z vnějšku a musí si pomoci sám. Měly by být podporovány především fungující firmy působící v regionu, které zaměstnávají místní obyvatele a odvádějí zde daně. Komora by měla být tím subjektem, který

pomůže řešit problémy, se kterými se potýkají místní podnikatelé především ve vztahu ke státní správě. Z vlastní zkušenosti vím, že to není vždy snadné s podnikateli komunikovat a pomoci jim.

Kromě kvality podnikatelského prostředí bychom se měli zamyslet také nad kvalitou života v regionu. Nad tím, proč se mladí kvalifikovaní lidé do regionu nevracejí.

Redakce:

Co dnes děláte, čím se bavíte, měla jste čas si něco přečíst?

Čerňanská:

Od loňského léta bydlím v Českém Jiřetíně v Krušných horách, starám se o rodinný penzionek, který jsme zde vybudovali. Spolu s dalšími nadšenci se snažíme zlepšit pověst a mediální obraz Krušných hor. Zatím si na nedostatek práce nemůžu stěžovat. Ve volných chvílích se těším z toho, co mi hory nabízejí. V zimě běžky, sjezdovky a sněžnice, v létě kolo, trekking, občas „in liny“. Ve vesnici už si zvykli, že pořád někde běhám. Musím se přiznat a stydím se za to, že čtení jsem se od září loňského roku zatím nedostala...

Redakce:

Co byste na závěr komoře a jejímu úřadu přála do budoucna?

Čerňanská:

Úřadu bych ráda popřála, aby stále narůstala členská základna OHK Most (kolegyně z úřadu mi rozumějí :)). Aby všem jejich práce dělala převážně radost, protože pak je to na ní vidět. Zajímavé projekty a spolehlivé pracovní partnery. A myslím, že všem by udělala velkou radost v létě v kancelářích klimatizace.



Vítáme nové členy v OHK Most

• Jan Svoboda

• Tomáš Michlík, DiS.

• Ing. Lubomír Chytka

• Zámecké vinařství Třebívlice, s. r. o.



MUDr. Milada Bláhová

MUDr. Bláhová není bláhová a ví, co a komu to říká, tak si nechme poradit.

Záda, ale i bedra, hřbet, kříž, cetr, lopatky, možná i houser a kdovíjaké další názvy nám nabízí náš květnatý jazyk ve své spisovné i nespisovné poloze pro část našeho těla, která je také logicky velmi frekventovaná i v mnoha úslovích, která ovšem neradno brátí doslovně. Jistě by se každý divil, kdyby po zvolání „vlez mi na záda“ toto oslovení doslova učinil. Stejně tak, když někdo někomu „vpadne do zad“, nebo někomu na „záda něco naloží“, tak se nepředpokládá brutální útok na onu část našeho těla, stejně tak jako slogan „vrazit kudlu do zad“. „Dělat něco za zády“ není zpravidla jen příjemná masáž, ale kouti nekalé pikle je příhodnější. Také houser nemá nic společného s žádanou pečinkou. Ale náš jazyk může také posloužit i lechtivější polohou. Když například někdo o dámě řekne že „padla na záda“, pak nemusí jít jen o důsledek zanedbání zimní údržby chodníku, nebo bohubilbé cvičení dam na připojeném snímku (tedy až na tu jednu v popředí velmi spoře oděnou a chlípnu představivost vzbuzující). Stejně tak není fér zdůrazňování neoddiskutovatelného faktu, kde záda někdy až příliš se připomínající bolavou kostrčí končí. Jen z tohoto

krátkého výčtu je zjevné, že o zádech by se v tomto duchu, tedy národopisném a prstonárodním, dala napsat i obsáhlá studie a jistě by se našel příslušným grantem povzbuzený bádající akademik, který by se toho ujal. Ale bez tohoto zlehčení jsou záda největší ucelenou plochou našich tělesných schránek a úctu si zaslouží. Protože však za poskytované služby záduům neoplácíme péči, jakou si zaslouží, pak nás bolí.

Kdo by to neznal, vždyť téměř každého někdy záda bolí. Někoho bolí stále, jiného pouze občas. Podle jednoho výzkumu má až 80 % procent lidí alespoň jednou v životě problém se zády a po chřipce a nachlazení je to druhý nejčastější důvod návštěvy lékaře. Pokud se na danou věc budeme dívat z trochu širšího hlediska, tak na světě trpí bolestí zad drtivá většina lidí. Ženy, kterým je věnováno toto číslo TEMA, jsou k bolestem zad náchylnější, to platí obzvláště během těhotenství. Takže konec „srandiček“ a pojďme se na problém s paní primářkou Bláhovou podívat z té serióznější stránky.

JAK TEDY NA BOLESTI V ZÁDECH?

V minulém čísle TEMA jsme si ujasnili, proč má tak velké procento populace bolavá záda. Je to především svalová nerovnováha neboli svalová dysbalance. Chtěla bych upozornit, že to není něco, za co se musíme stydět. Mnoho našich vrcholových sportovců svalovou dysbalanci trpí, ač pilně trénují podle svého a trenérova nejlepšího svědomí. Chybí vědomí a znalost. Proto je vyšetření svalového aparátu odborníkem – rehabilitačním lékařem (zabývající se touto problematikou) – nezbytné pro každého nemocného s bolestí zad, o sportovcích ani nemluvě.

Co je následkem svalové dysbalance, bylo v obecné rovině podrobně popsáno v prosincovém čísle TEMA. Nyní se podíváme, jak taková dysbalance svalová vypadá na člověku.

1. Čtete-li tento článek, zkuste se posadit podle následujícího popisu:

Kulatá záda, hlava jako želvička vepředu, „schovaná prsa“ mezi rameny (podívejte se na vaši denní poradě, kolik kolegů takto sedí!), odstávající lopatky jako andělská křídla.

Je to takový smutný, do sebe uzavřený človíček, jakým jsme občas každý z nás. Ale při 10 let trvajícím takovémto sedu paní N., poštovní přepážkové pracovníce (nemám nic proti poštovním přepážkovým pracovnícím), je jasné, že její prsní svaly jsou extrémně zkrácené, mezilopatkové svaly oslabené, kývače hlavy zkrácené a šíjové svaly oslabené a chybně dlouhé. Nutně má bolesti za krkem palčivého charakteru s vystřelováním do ramen a hlavy.

Pokud je pravák, jdou bolesti i do pravé horní končetiny.

2. Nyní se postavte: lehce pokrčené dolní končetiny v kyčlích a kolenech, lehce ležerně ohnutá celá záda, povolené břicho.

A opět: podívejte se na kolegy v práci... Ovšem zpět k paní N: Ona nejenže má zachoulenou horní polovinu těla, ale celý den sedí a má ohnuté dolní končetiny v kyčlích a kolenech, její bříško... Z toho vznikne zkrácení ohybačů kolen a kyčlí, oslabení břišního svalstva, stehenního svalstva a některých svalů zad. Takže paní N. bolí nejen za krkem, ale i v kříži.

3. Teď si spojme oba obrazy 1 + 2. Nepřipomíná vám to postoj vrcholového hokejisty čekajícího na rozehrání puku?

A když hraje Jágr od svých šesti do nynějších skoro 40 let hokej, proč by ho nebolela záda!

Ale my nejsme vrcholoví sportovci ani náhodou, ale 16 hodin denně stojíme chybně, sedíme chybně a chodíme chybně. To by v tom byl čert, aby se naše svaly nezkrátily a nepoužívané svaly nezeslábly. A pak přijde vánoční úklid. Svaly prsní a kývače hlavy protahujeme věšením záclon, břicho částečně namáháme nošením a zvedáním kýble s vodou, zadní strana stehů bolí po vytírání podlahy po protažení ohybačů kolen a celkově svaly bolí jako dás, protože jsme je před tím nepoužívali.

Ještě horší než vánoční úklid jsou novoroční a jiná předsevzetí o novém životě plném sportu a zdravého pohybu. Statný čtyřicátník, který naposledy cvičil a hrál fotbal na vojně, se rozhodne pro nový, zdravý život. V přílehavém oděvu, se vzpomínkami typu: „Jó, to já, když byl na vojně!“ vyběhne do fitcentra a plnými silami se snaží to „tém mladejm natřít“. Většinou to neodnáší jen svaly, ale i svalové šlachy a pochvy. Ty se zanítí, šlachy se zapálí a nadšenec končí v měsíční pracovní neschopnosti. Sám není schopný ani usednout na záchodovou mísu.

Takže nyní víme:

proč takřka všechny lidi bolí záda, **jak vypadá** takový adept na bolesti zad a jaký je jeho **životní styl**.

ALE CO S TÍM ?

Takže přístě na počtenou se těší
Prim. MUDr. Milada Bláhová



Inzerce využívající službu z projektu PUBLICITA 24 HODIN

Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU a státního rozpočtu ČR

Číslo projektu: 2.2 ITP03/149
Název projektu: INTOSERVIS – IS Vario 12
Celkové náklady: 3,804.068,- Kč

Společnost INTO-SERVIS s.r.o., IČ 63149150, se sídlem Litvínov, areál Chemopetrol 5012, PSČ 436 70, realizuje investiční projekt z Operačního programu Podnikání a inovace, jehož hlavním cílem bylo dosažení kvalitativně vyššího potenciálu v oblasti rozšíření firemního informačního systému a pořízení dalších prvků ICT.

Jádrum projektu byly investice do pořízení nových služeb v oblasti informačních technologií, především software a hardware v oblastech:

- o implementace ERP/CRM včetně konfigurace a přizpůsobení optimalizovaným procesům a organizační struktúře,
- o implementace IS řešení pro podporu podnikové administrativy a řízení jakosti v oblastech správy dokumentů, archivace dat, podpora procesů podle ČSN EN ISO 9001:2009.

Projekt je prostřednictvím Operačního programu Podnikání a inovace financovaný Evropským fondem pro regionální rozvoj.



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
INVESTICE DO VAŠÍ BUDOUCNOSTI

Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU a státního rozpočtu ČR

Číslo projektu: 2.2 ITP03/266
Název projektu: Reimplementace VID-IS/12
Celkové náklady: 4,278.980,- Kč

Společnost VIDEST s.r.o., IČ 279 95 771, se sídlem Karlovy Vary, Rybáře, Sokolovská 179/79, PSČ 360 05, realizuje investiční projekt z Operačního programu Podnikání a inovace, jehož hlavním cílem bylo dosažení kvalitativně vyššího potenciálu v oblasti rozšíření firemního informačního systému a pořízení dalších prvků ICT.

Jádrum projektu byly investice do pořízení nových služeb v oblasti informačních technologií, především software a hardware v oblastech:

- o implementace ERP/CRM včetně konfigurace a přizpůsobení optimalizovaným procesům a organizační struktúře,
- o implementace IS řešení pro podporu podnikové administrativy a řízení jakosti v oblastech správy dokumentů, archivace dat, podpora procesů podle ČSN EN ISO 9001:2009.

Projekt je prostřednictvím Operačního programu Podnikání a inovace financovaný Evropským fondem pro regionální rozvoj.



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
INVESTICE DO VAŠÍ BUDOUCNOSTI

Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU a státního rozpočtu ČR

Číslo projektu: 2.2 ITP03/126
Název projektu: Reimplementace IS/EISOD SpoilReg ver.6
Celkové náklady: 2,728.720,- Kč

Společnost SpoilReg s.r.o., IČ 477 83 257, se sídlem Ústí nad Labem, Okružní 116, PSČ 400 01, realizuje investiční projekt z Operačního programu Podnikání a inovace, jehož hlavním cílem bylo dosažení kvalitativně vyššího potenciálu v oblasti rozšíření firemního informačního systému a pořízení dalších prvků ICT.

Jádrum projektu byly investice do pořízení nových služeb v oblasti informačních technologií, především software a hardware v oblastech:

- o implementace ERP/CRM včetně konfigurace a přizpůsobení optimalizovaným procesům a organizační struktúře,
- o implementace IS řešení pro podporu podnikové administrativy a řízení jakosti v oblastech správy dokumentů, archivace dat, podpora procesů podle ČSN EN ISO 9001:2009.

Projekt je prostřednictvím Operačního programu Podnikání a inovace financovaný Evropským fondem pro regionální rozvoj.



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
INVESTICE DO VAŠÍ BUDOUCNOSTI

Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU a státního rozpočtu ČR

Číslo projektu: 5.3NM02/585
Název projektu: Rekonstrukce výrobních prostor
Celkové náklady: 10,824.376,- Kč

Společnost Interyss s.r.o., IČ 482 93 881, se sídlem Litvínov - Záluží, areál s.p. DHL, PSČ 435 14, realizuje investiční projekt z Operačního programu Podnikání a inovace, jehož hlavním cílem je rekonstrukce a přístavba truhlárny.

- o V rámci projektu bude provedeno zateplení a oprava konstrukčních prvků, které představují hlavní zdroje úniků tepla a ztráty energie. Zateplením bude umožněn celoroční provoz ve všech prostorech při současném splnění tepelné pohody a hygienických norem.
- o Bude provedena celková rekonstrukce vnější fasády, výměna oken, dveří a zařazení stavby do okolního prostředí.
- o Realizací projektu dojde k odstranění staré ekologické zátěže vyplývající z dřívějšího využití objektu jako vybavenosti pro důlní činnost.

Projekt je prostřednictvím Operačního programu Podnikání a inovace financovaný Evropským fondem pro regionální rozvoj.



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
INVESTICE DO VAŠÍ BUDOUCNOSTI

Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU a státního rozpočtu ČR

Číslo projektu: 2.2 ITP03/241
Název projektu: Integrace řešení podnikového IS2 pro realizaci pokročilé výroby
Celkové náklady: 3 789 413,- Kč

Společnost YSSEN spol. s r.o., IČ 44566565, se sídlem Litvínov - Záluží, Areál s.p. DHL, PSČ 435 14, realizuje investiční projekt z Operačního programu Podnikání a inovace, jehož hlavním cílem bylo dosažení kvalitativně vyššího potenciálu v oblasti rozšíření firemního informačního systému a pořízení dalších prvků ICT.

Jádrum projektu byly investice do pořízení nových služeb v oblasti informačních technologií, především software a hardware v oblastech:

- o implementace ERP/CRM včetně konfigurace a přizpůsobení optimalizovaným procesům a organizační struktúře,
- o implementace IS řešení pro podporu podnikové administrativy a řízení jakosti v oblastech správy dokumentů, archivace dat, podpora procesů podle ČSN EN ISO 9001:2009.

Projekt je prostřednictvím Operačního programu Podnikání a inovace financovaný Evropským fondem pro regionální rozvoj.



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
INVESTICE DO VAŠÍ BUDOUCNOSTI



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠÍ BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Informace o realizaci projektu s finanční spoluúčastí EU a státního rozpočtu ČR

Číslo projektu: CZ.1.04/1.1.04/60.00262
Název projektu: Specifická vzdělávání ve společnosti YSSEN s.r.o.
Celkové náklady: 3,684.054,40 Kč

Společnost YSSEN s.r.o., IČ 44566565, se sídlem Litvínov - Záluží, areál s.p. DHL, PSČ 434 14, realizuje projekt z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jehož hlavním cílem je zvýšení konkurenceschopnosti firmy YSSEN s.r.o a posílení stávající pozice na trhu nabízených služeb.

- o Zahájení projektu: 01.01.2011
- o Ukončení projektu: 31.12.2012

Projekt je prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost financovaný Evropským sociálním fondem.

Zodpovědně k lidem a regionu



**Czech Coal**
Group

Chceme být obyvatelům regionu, ve kterém působíme, dobrým sousedem. Dáváme lidem práci, žijeme s regionem a zakládáme si na otevřenosti a komunikaci. Podporujeme řadu regionálních aktivit z oblasti vzdělávání, kultury a sportu, spolupracujeme s obcemi a aktivně se zajímáme o názory obyvatel. Vaše názory a připomínky nás zajímají! Napište nám na Lnovotna@czechcoal.cz.