



Iva Bittová:  
**0 věku  
nepřemýšlím**

**6** Česká vláda reaguje  
na demografické  
změny

**12** Hodnoťte lidi  
podle toho, jestli  
jsou **produktivní**

**22** Když funguje  
dobře rodina,  
**klape i podnikání**

# Pomozte zajistit dětem lepší budoucnost

UNICEF již 66 let zachraňuje životy dětí. Vše, co děláme, je zaměřeno na dosažení pozitivních změn v jejich životech – konkrétní programy pomoci dětem rozvíjíme ve více než 190 zemích a oblastech světa. Miliony dětí chráníme před různými formami násilí a vykořisťování, milionům dětí poskytujeme vzdělání, zdravotní péči a výživu.

Tradice, zkušenosti, dobré jméno – to vše přispívá k celosvětové autoritě naší organizace. Zavázali jsme se prosazovat všude ve světě základní práva dětí na přežití a optimální rozvoj, dát jim budoucnost plnou života.

## KLÍČOVÉ PRIORITY NAŠÍ PRÁCE:

- přežití a rozvoj malých dětí
- základní vzdělání a rovnost pohlaví
- ochrana dětí
- obhajoba dětských práv
- HIV/AIDS a děti

UNICEF je jedinou organizací OSN, jejíž činnost není financována z rozpočtu OSN, ale výhradně z dobrovolných příspěvků. Největší část pomoci je poskytována dětem žijícím v krizových oblastech a v chudých zemích s vysokou dětskou úmrtností.

## S POMOCÍ NAŠICH PŘÍZNIVCŮ JSME V UPLYNULÉM ROCE NAPŘÍKLAD MOHLI ZAJISTIT:

- v Nigérii léčbu 224 000 těžce podvyživených dětí ve věku do 5 let,
- 6 milionům obyvatel Súdánu, většinou dětí, přístup k základní zdravotní péči,
- dodávky potravin, pitné vody, nouzových přístřeší a hygienických zařízení pro téměř 3 miliony Pákistánců žijících v oblastech postižených katastrofálními záplavami.

## JAK MŮŽETE POMOCI:

- Nákupem blahopřání a dárkového zboží UNICEF
- Nákupem certifikátu Dárků pro život
- Pravidelným měsíčním příspěvkem jako Přítel dětí UNICEF
- Adopcí panenky z projektu „Adoptuj panenku a zachrániš dítě“

Více informací o možnostech podpory a programech UNICEF naleznete na [www.unicef.cz](http://www.unicef.cz).

Děkujeme!

[www.unicef.cz](http://www.unicef.cz)

unicef 



## 0 pomoci a ochraně

Nevím, jestli kdy naše média udělala víc pro ochranu práv seniorů než třicetiletá dokumentaristka Silvie Dymáková. Že jste ještě o jejích Šmejdech neslyšeli? Tak se pozorně podívejte na program vašeho kina, je velmi pravděpodobné, že tam její film najdete.

Hodinový dokument o agresivních praktikách firem při předváděcích akcích pro seniory překvapuje v těchto dnech vysokou návštěvností. Vždyť dokumenty nejsou až tak v módě a důchodci do kina nechodí. Kdo to tvrdí, v případě Šmejdů by se šeredně mýlil.

Uhlazení pánové v padnoucích oblecích velmi přesvědčivě svým obětem tvrdí „my tady nejsme proti vám“ a ohánějí se letáky s velkými nápisy Dárky pro zdraví. Na hlavu toho, kdo nechce koupit, se sypou výhrůžky a ponižující nadávky. Lži, manipulace, nátlak. Tak by se daly shrnout praktiky předváděcích zájezdů pro seniory, které ve filmu uvidíte. Některé scény jsou jen pro silné nervy, když při tom máte stále na paměti, že to není film, ale holá skutečnost. A když si představíte, že by tam snadno mohla být i vaše babička nebo dědeček...

Těch firem, které pořádají pro důchodce nákupní zájezdy, je podle dokumentaristky v naší republice pět stovek. Senioři na ně stále znovu jezdí, nejspíš aby přehlušili pocit osamění. A film?



Foto: Pavel Hořejší

„Je to sonda, jak se naše společnost vyvíjí a kam až jsme schopni dojít,“ říká Silvie Dymáková a já s ní plně souhlasím. Opravdu jsme na tom tak, že necháme ponižovat a okrádat důchodce? Že máme klapky přes oči, když se kolem nás děje bezpráví? Že si vzájemně nepomůžeme, i kdybychom mohli?

Ke Šmejdům se v Age managementu určitě vrátíme v jednom z příštích rozhovorů. Ale to už je mezitím zhlédnou tisíce, možná i desetitisíce lidí u nás i na Slovensku, kde prý mají podobný problém. Třeba to s některými z nás konečně pohne.

Jana Jenšíková



AGE MANAGEMENT – časopis o personalistice, pracovním trhu, moderních metodách řízení práce, aktivním stárnutí a mezigenerační toleranci  
[www.age-management.cz](http://www.age-management.cz)

**Vydavatel:** ANTECOM

ANTECOM s.r.o.,  
Blatenská 2166/7, Praha 4, IČ: 2836 2926  
[produkce@antecom.cz](mailto:produkce@antecom.cz)  
[www.antecom.cz](http://www.antecom.cz)  
**Tel./fax:** +420 272 935 558  
**Redakční servis:** +420 602 313 176

Vydáno v Praze jako dvouměsíčník.  
MK ČR E 20841 / ISSN 1805-5524

**Šéfredaktorka:** PhDr. Jana Jenšíková,  
jednatelka společnosti ANTECOM  
**Redakce:** Mgr. Miloslav Jenšík, Mgr. Hana Kejhová,  
Mgr. Luboš Y. Koláček, Mgr. Daniel Libertin,  
PhDr. Věra Vortelová, PhDr. Jozef Gárik, CSc.,  
Mgr. Veronika Nováčková  
**Grafická úprava:** Hana Melčová  
**Produkce:** Mgr. Marek Jenšík  
**Marketing:** HOLDERIN INVEST s.r.o.  
**Tisk:** Tiskárny MAESTRO, spol. s r.o.  
**Distribuce:** V.R.V. s.r.o.

## Obsah

- 4 Fejeton —** Epištoly k mladým manažerům
- 6 Téma —** Česká vláda reaguje na demografické změny
- 7 Pozitivní stárnutí —** Rozhovor s Janem Dobešem
- 10 Novinky —** Pracujme společně
- 12 Firemní praxe —** Rozhovor s Martenem Runowem
- 16 Rozhovor s Ivou Bittovou —** O věku nepřemýšlím
- 20 Zahraniční zkušenosti —** Seppo Laine: Age management je spíše evropská záležitost, 2. část
- 22 Rodinné firmy —** Václav Jungwirth: Když funguje dobře rodina, klapě i podnikání
- 24 Dobrovolnictví —** Speciální olympiády umožňují mentálně postiženým prožít úspěch
- 28 Rozhovor s Tondou Vomáčkou —** Co tomu říkáte, pane Vomáčko?

**31 Novinky —** První pomoc v kapse

**32 Zdraví —** Chvála čtyřnohým přátelům

**34 Spolupráce —** Čeští studenti propagují férový obchod



# EPIŠTOLY

## k mladým manažerům

Český spisovatel Karel Čapek daroval všemu světu slovo „robot“. Čeští hokejisté dali celému sportovnímu (ale nejen sportovnímu) světu výmluvné a strhující kolektivní gesto, které víc než tisíce slov poví, co to je, když se řekne TÝM.

„Vyrazil jsem ke středu, skáču a koukám – nikde nikdo! Kluci mi pak řekli, že se do sebe tak zaklesli, jak se drželi svorně kolem ramen, že se nemohli vyháknout.“

První dar je těžké přiřadit k jakémukoli leto-počtu, natož pak k přesnému datu. Kdesi jsem četl, že výraz „robot“ vlastně vymyslel malíř (ale i romanopisec, dramatik a esejista) Josef Čapek kdysi ve dvacátých letech minulého století.

**Zato počín báječné party, jež reprezentovala naši zemi v hokejovém turnaji XVIII. zimních olympijských her v Naganu, lze vřadit do proudu času naprosto přesně, div ne na minuty.** Došlo k němu v pátek 20. února 1998 v závěru neskutečně dramatického semifinálního klání Česko–Kanada. Když byl jeho stav i po prodloužení stále nerozhodný, došlo na samostatné nájezdy. A tehdy se hráči na naší střídačce spontánně proměnili v jediné tělo s jedinou duší a vytrvali tak po celou dobu, než Dominik Hašek vychytal všech pět nájezdníků s javorovými listy na dresech, zatímco Robert Reichel jednu z našich příležitostí proměnil ve vítězný gól!

Jak to vnímal muž v české brance, zapsal hokejový komentátor Robert Záruba v knize Chytám svůj život: „Kluci se na střídačce chytili kolem ramen, ale to jsem se dozvěděl až po zápase. Střídačku jsem vůbec nevnímal...“ Po spoluhráčích se začal ohlížet teprve po poslední zneškodněné střele: „Vyrazil jsem ke středu, skáču a koukám – nikde nikdo! Kluci mi pak řekli, že se do sebe tak zaklesli, jak se drželi svorně kolem ramen, že se nemohli vyháknout.“ Taková v té chvíli řadou bílých dresů proudila síla!

Dál už to snad ani nemohlo být jinak: naši slavně vyválčili i finále s Rusy a zlaté medaile z Turnaje století (to označení jsme nevymysleli u nás, vzal je za své celý hokejový svět) se staly součástí našeho národního pokladu!

**Už je to patnáct let, ale jako kdyby se to všechno stalo včera. U obratníku historického úspěchu, bodu zlomu, od kterého se dál odvíjela klopotná, ale přímá cesta k vrcholu, nebyl nikdo z diváků v naganické hale, nezaznamenala jej žádná televizní kamera.** Dějištěm chvíle, na kterou její účastníci do smrti nezapomenou, se stala šatna českého týmu o přestávce mezi první a druhou třetinou čtvrtfinálového utkání s mužstvem USA za nepříznivého stavu 0:1. Už předtím naši ve střetnutí o prvenství v základní skupině podlehl o gól Rusům. Přitom stačilo hrát nerozhodně, aby si pro příští zápas zajistili relativně snadného soupeře. Takhle je ale místo Bělorusů čekali Američané, mnohými znalci označovaní za horkého favorita soutěže!

V šatně se rozhostila stísněná nálada. Ale jen do chvíle, než si vzal slovo kapitán Vladimír Růžička. „Tak pánové, takhle to dál nejde,“ začal. A nelítostně pak rozebíral chybu za chybou, své nevyjímaje. Spoluhráči ani nedutali.

„Růžův“ stejnojmenný syn patří už pěknou řádku let ke známým extraligovým borcům; tehdy to ještě byl malý kluk. „Brečí mi do te-

lefonu, že jsme prohráli s Rusy,” řekl nakonec jeho táta. „Já ho mám rád a...” (následovala slova, která raději netisknout), „fakt nechci, aby musel brečet znovu!”

Bouřka v pravý čas dovede zázračně pročistit vzduch! V dalších dvou třetinách padly čtyři góly. Všechny už jen do americké branky.

**Tvůrce naganského týmu Ivan Hlinka byl velezkušený kouč s obrovskou intuicí a ještě větším charizmatem. Rozený šéf: věděl, co chce, věřil sobě i těm, které si vybral. A když se pro něco rozhodl, nikdo už s tím nic nesvedl.** Tehdy byla poprvé v hokejové historii přerušena zaoceánská liga lig, aby i její nejzářivější hvězdy mohly hrát pod vlajkou s pěti kruhy. Hlinka měl věru z čeho vybírat. Z borců působících v NHL povolal do Nagana třináct, ze švédského angažmá dva a z finského jednoho. Sedm mužů, kterými je doplnil z domácí extraligy, se mnohým pochybovačům zdálo být moc. Jiným připadal příliš vysoký věkový průměr mužstva. A zejména: kdekdo trenérovi zazlival sázku na bezmála pětatřicetiletého Růžičku, se kterým už se v reprezentaci nepočítalo. „Hlína” se však nejstaršího muže svého výběru nevzdal – dokonce mu svěřil kapitánské céčko! Vabank? On to tak rozhodně neviděl. Oba byli z Litvínova (jako ostatně silné jádro celé zlaté olympijské sestavy) a Ivan tam Vlášku sledoval už od jeho žákovských let. Ted’ vsadil na jeho zralost. A byl si jist, že vsází správně.

Proč tolik o hokeji? Zdaleka ne pouze pro nedávno připomínané naganské výročí ani jen pro světový šampionát, který se právě hraje na severu Evropy. Dobře vybrat a poskládat tým pro jakýkoli náročný úkol je pokaždé znovu div ne vědecký úkol, pro jehož zdárné spl-

nění potřebujeme ovšem přidat i trochu toho čarování. Takže je to svého druhu alchymie – pokud samozřejmě tím slovem nerozumíme pusté šarlatánství, ale bohatými vědomostmi podepřenou odvahu k experimentu za hranicí ověřeného poznání. A pramálo záleží na tom, zda se jedná o lékaře a sestry pro operační sál, posádku lodi, hasičskou zásahovou jednotku či třeba „jen” o firmu s mnohotvárnými a termínovanými úkoly...

**Právě tvorba hokejového mužstva v jeho současné podobě nesporně patří k nejnepřehlednějším úkolům na poli budování týmů. Každá ze čtyř pětic hráčů musí na ledě samostatně plnit úkoly dané nejen vlastním zaměřením, ale i proměnlivým vývojem utkání a potřebami celku.** A to je tu ještě brankář, veličina sama pro sebe, dále realizační tým a nakonec také náhradníci, kteří třeba už dlouhou šňůru zápasů marně čekají na svou šanci, leč musí být připraveni, že se v ní ocitnou třeba hned v následujících vteřinách... Zkuste to všechno poskládat tak, aby nejen celý tým, ale i každá z jeho dílčích složek měla vyváženou strukturu morálních, psychických i fyzických sil. A v neposlední řadě – to už jsme oběma nohama na půdě tohoto časopisu – aby měl ideální věkovou skladbu! I tu zvolil tehdy Hlinka brilantně. Ostřílení harcovníci v čele s Jaromírem Jágre vnesli do týmu nejen valutu svých předešlých vítězství, ale i příkladný elán.

Něco vám povím: být trenérem hokejového týmu, nedal bych ani ránu bez takových věčně mladých veteránů. A kdybych se stal manažerem dynamické a členité firmy? Šel bych si pro radu i na hokejovou střídačku.

*Miloslav Jenšík*

A kdybych se  
stal manažerem  
dynamické  
a členité firmy?  
Šel bych si  
pro radu i na  
hokejovou  
střídačku.



Foto: Thinkstock

# Česká vláda reaguje na demografické změny

Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013–2017

Zatímco v roce 2010 připadalo na jednoho seniora přibližně 4,6 osoby v produktivním věku, v roce 2065 to bude prý už téměř „fifty fifty“: 1,7 osoby ve věku 15–64 na jednoho člověka staršího pětadesáti. Možná, že nás podobné rozložení sil zaskočí i dříve. Všechno se totiž zrychluje.

## Hlavní body Národního akčního plánu

- Zajištění a ochrana lidských práv starších osob
- Celoživotní učení
- Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů ve vazbě na systém důchodového pojištění
- Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce
- Kvalitní prostředí pro život seniorů
- Zdravé stárnutí
- Péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností

## Stárnutí společnosti se týká každého z nás

O tom, že evropská i naše populace stárne, není pochyby. Zatímco pro nás je to relativně nový problém, řada evropských zemí jej řeší už od devadesátých let minulého století. O to víc tedy musíme při hledání řešení přidat na tempo.

Z demografických odhadů pro Českou republiku vyplývá, že v roce 2066 budeme mít 7,5násobně více spoluobčanů starších 85 let, pokud za výchozí bereme rok 2009. Ovšem růst této věkové skupiny můžeme pozorovat už nyní. Do roku 2017 by se měl počet seniorů 85+ zvýšit přibližně o 40 tisíc, takže jich bude přes 200 tisíc. Nižší věková skupina 75 až 84 let neporoste sice co do počtu tak markantně, za následující čtyři roky o cca 30 tisíc na celkových více než 570 tisíc. A o něco mladší věková skupina 65 až 74 let se navýší do roku 2017 o cca 200 tisíc na celkových více než milion dvě stě tisíc. Celkem budou tedy mezi námi v roce 2017 více než dva miliony spoluobčanů starších 65 let. Těm všem bychom měli vytvořit podmínky pro kvalitní život. A to je výzva pro celou společnost.

## Přestaňme dělat, že problém neexistuje

Jednoduše řečeno, seniorů přibývá a důchodový systém není nafukovací. Je tedy nutné, aby se vedle důchodové reformy hledaly i jiné cesty, jak starší část populace zapojit do aktivního života.

I proto vznikl nový strategický dokument vlády, Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, který vláda schválila v únoru tohoto roku. Jeho hlavním garantem se stalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které se nad jeho přípravou spojilo s dalšími příslušnými ministerstvy, neziskovými organizacemi, podnikatelskými subjekty, zástupci místních i krajských samospráv, sociálními partnery i odborníky z akademické sféry. Součástí tohoto dokumentu je podkladová studie, která dokládá důležitost navržených opatření na základě statistických dat, mezinárodních výzkumů a trendů a aktuální situace v ČR.

Na stránkách našeho časopisu vás budeme o naplňování jednotlivých priorit tohoto dokumentu pravidelně informovat.

## Věkové složení obyvatelstva podle věkových skupin

| Věková skupina | 2012    |                            |                                   | 2017      |                            |                                   | 2025      |                            |                                   |
|----------------|---------|----------------------------|-----------------------------------|-----------|----------------------------|-----------------------------------|-----------|----------------------------|-----------------------------------|
|                | počet   | podíl na populaci ČR (v %) | podíl žen ve věkové skupině (v %) | počet     | podíl na populaci ČR (v %) | podíl žen ve věkové skupině (v %) | počet     | podíl na populaci ČR (v %) | podíl žen ve věkové skupině (v %) |
| 65 až 74 let   | 996 996 | 9,4                        | 55,6                              | 1 229 841 | 11,5                       | 54,9                              | 1 247 517 | 11,5                       | 53,8                              |
| 75 až 84 let   | 542 467 | 5,1                        | 62,6                              | 572 354   | 5,3                        | 61,0                              | 867 757   | 8,0                        | 59,0                              |
| 85+ let        | 160 900 | 1,5                        | 71,4                              | 201 607   | 1,9                        | 69,6                              | 245 602   | 2,3                        | 67,9                              |





Jan Dobeš:

# Žít také znamená umět milovat a pracovat

Jedním z těch, kteří stáli u zrodu Národního akčního plánu pro pozitivní stárnutí, je Jan Dobeš, náměstek pro sociální začleňování a rovné příležitosti ministryně práce a sociálních věcí. A jak sám říká, práce na dokumentu změnila jeho pohled na stáří.

## Tolerance bude hrát v našem životě stále větší roli.

### V čem se ten úhel pohledu změnil?

Víc o stáří přemýšlím, víc se o sebe starám. Je mi 36 let, vím, že půjdu do důchodu v 66 letech a deseti měsících. To znamená, že bych měl ještě tři desítky let naplno pracovat. Říkám si, jestli budu v takové kondici, abych to zvládnul. Uvědomuji si, že bych měl mít ucelenější finanční plán související s obdobím svého stáří.

Ale hlavně se dívám jinou optikou kolem sebe. Sleduji seniory, sleduji mladší ročníky, jak se k nim chovají. Při jízdě dopravními prostředky

mě třeba napadá, jestli je to pro starší dost pohodlné a bezpečné a že se budou muset v budoucnu upravit jízdní řády, aby nástupy a výstupy stihlo víc starších lidí, kteří se na zastávkách časem objeví. Říkám si, jestli ostatní cestující k nim budou dostatečně tolerantní, když všichni čím dál víc spěcháme a doba se zrychluje. Přemýšlím o tom, že se to bude muset změnit; tolerance bude hrát v našem životě stále větší roli.

A podobné změny, které budeme muset zohlednit vzhledem ke stárnoucí společnosti, lze pozorovat v nejrůznějších okamžicích a směrech našeho každodenního života. Kladu si otázku, zda je možné, aby se neustále prodlužoval věk odchodu do důchodu. Myslím na to, že můj dvouletý syn, který se narodil v roce 2011, půjde do starobního důchodu ještě později než já. A přemýšlím o tom, zda je tento trend dále udržitelný z různých aspektů života – zdravotních, sociálních, pracovních a jiných.

### Proto také národní akční plán vzniká, aby zohlednil všechny aspekty a zapojil do řešení široké spektrum společnosti. Povedlo se to?

Myslím, že jsme nabídli určitá východiska, priority a cesty k možným řešením. Zkusili jsme využít to, co je pro Českou republiku, respektive jednotlivé občany této země, nejcennější – jejich vlastní životní zkušenosti. Do početné pracovní skupiny, která rok a půl pracovala na tomto dokumentu, jsme vedle státních úředníků a politiků zapojili hodně těch, kteří se problematikou seniorů a stárnutí nějakým způsobem zabývají – byli to například sociologové, lékaři, sociální pracovníci, dobrovolníci, právníci. Ale také tam s námi byli ti, kteří se v této životní etapě nacházejí a prožívají ji. Přišlo nám užitečné a důležité, aby materiál vycházel přímo z prožitých zkušeností.

### Učme se na stáří připravovat a těšit

#### A jaká je podle vás ta realita?

Nerad to říkám, ale v České republice je stáří obecně vnímáno jako nepříjemné období, jehož je nutné se obávat. Pohled na něj je provázen povětšinou obavou a strachem ve smyslu „není se na co těšit, bude jenom hůř“: víc nejistoty, bolesti, finančních problémů, deziluze, samoty. To je také český pohled na stáří. Většinou doprovázen černými nebo šedými barvami.

#### Je to jen česká specialita?

Netroufám si říct, jestli jenom česká, ale vyspělé





evropské země to mají nastaveno jinak. Když jsme v rámci Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity vyjžděli na konferenci do různých regionů, jejich vnímání stáří mě oslovilo.

### **Jak je to tedy nastaveno třeba v Německu nebo Rakousku?**

Evropský kontext vnímá stáří jako novou možnost, rovnocennou další životní etapu. Jako příležitost dělat taky něco jiného, než jsem dělal dlouhou dobu předtím. A hlavně jako něco, na co se můžeme těšit. Přistupuje k němu v rámci principu rovnováhy. Každé životní období mi poskytuje jiné výhody a přináší jiná omezení. Není to o tom, že v jednom mohu všechno, a v jiném nic. Stárnutí je tam pojímáno jako období, kdy máme konečně čas se plně věnovat sami sobě a plnit si své sny anebo třeba jen více pomáhat blízkým a komunitě, kde žijeme.

### **Myslíte, že se dá náš černobílý pohled na stáří proměnit v barevný?**

To беру jako hlavní úkol. Pokud nezměníme to nastavení, které má většina z nás v hlavě, a nezačneme se na stáří dívat jinak, tak se nám zkvalitnit život ve stáří nepodaří. Přitom kolem sebe vidíme spoustu obdivuhodných případů aktivních seniorů, kteří dávno po padesátce začali podnikat, vystudovali vysokou školu, vymysleli nějakou inovaci ve svém oboru, zachránili někomu život. Je třeba českou společnost pravdivě informovat o tom, že druhá či třetí kariéra není nic nemožného. A co je důležité, nabídnout určité varianty, aby starší osoby mohly zůstat činorodé. Pokud tomu tak bude, nebude jim hrozit osamění a nebudou chřadnout.

## **Novým pohledem na stáří pomáháme celé společnosti**

### **Vraťme se tedy k samotnému dokumentu, o němž je tu řeč. V čem je akční?**

Je nazván proto akčním, protože nezůstává u popisu situace, ale sleduje vizi a hlavně co možná nejkonkrétnější opatření, jak naplnění vize dosáhnout. Včetně zodpovědného garanta, a to ze státní správy nebo subjektu, který se k tomuto úkolu přihlásil, a termínu splnění úkolu.

### **Jak se bude zjišťovat, nakolik byly jednotlivé kroky účinné?**

Rádi bychom vytvořili měřicí nástroj, který by dokázal zhodnotit účinnost daných opatření v rámci jednotlivých prioritních oblastí, abychom si mohli říci, že za rok jsme se posunuli sem a sem, a odpovědět si, zda jdeme správným

směrem. Nástroj nyní vytváříme s Technologickou agenturou ČR.

### **O některých prioritách akčního plánu, především age managementu, dobrovolnictví a mezigenerační spolupráci, už jsme v našem časopise mnohokrát psali a budeme se k nim vracet a informovat i o dalších tématech pozitivního stárnutí. V tuto chvíli si však neodpustím otázku: Kvalitní stárnutí bude stát také něco stát. Je na to připraven?**

Samozřejmě otázka financí je prvořadá. Byl bych rád, kdyby byl náš národní akční plán svázán s dalšími národními dokumenty a byl na ně vyčleněn určitý finanční rozpočet. V současné chvíli tomu tak není a gestoři jednotlivých opatření akčního plánu – ministerstva, která se zavázala, že je budou plnit, protože je považují za přínosná a užitečná – je podporují v rámci svých stávajících možností a rozpočtu, které existují. Kdyby vláda stanovila, že materiál je natolik zásadní a je to priorita, že se realizace opatření provádě střednědobým rozpočtem, byli bychom někde jinde a věděli bychom, že to není o kapi-  
tolách jednotlivých ministerstev.

### **Kolik peněz od státu by bylo podle vás třeba, aby se problematika stárnutí společnosti a kvalitního života ve stáří mohla řešit komplexně?**

Je to v řádech stovek milionů, ale spíše v řádech miliard. Vše totiž v tomto případě navzájem souvisí. Takto vložené peníze by pak sloužily nejen určité části populace, ale přispěly by ke zvýšení kvality celé společnosti, k navrácení hodnot, etiky apod. Jako příklad mohu uvést jednu z prioritních oblastí – zaměstnávání starších občanů a seniorů. Můžeme se bavit o tom, že podpoříme některá opatření, ale záleží na tom, jak masivně – můžeme udělat pár pilotních projektů, nebo vytvoříme systémový nástroj v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

## **Když zasadíte strom, jablka nemáte za rok**

### **Asi je třeba si taky uvědomit, že takováto změna je dlouhodobá a že díky správně vloženým prostředkům můžeme problém minimalizovat už v počátku, dříve, než nám přeroste přes hlavu.**

Přesně tak. Uvedu jako příklad nemocné Alzheimerovou chorobou. Současné predikce říkají, že v roce 2030 bude v ČR kolem 230 tisíc občanů trpících nějakou formou neurodegenerativního

**Jan Dobeš** (36) absolvoval Pedagogickou fakultu Univerzity Karlovy, obor psychologie a speciální pedagogika. Pracoval například jako konzultant a externí supervizor Linky bezpečí Nadace Naše dítě, terapeut Střediska pro děti a mládež Modřany SVP nebo psychoterapeut a vedoucí pracoviště Triangl centrum pro rodinu CSS Praha. Nyní je náměstkem pro sociální začleňování a rovné příležitosti MPSV ČR. Od roku 2010 se intenzivně věnuje sociálním tématům v oblasti sociálních služeb, problematiky prevence domácího násilí, syndromu CAN, sladňování rodinného a pracovního života pro osoby sociálně handicapované (osoby zdravotně handicapované, senioři, matky a otcové na rodičovské dovolené). Je ženatý a má dceru a syna.

onemocnění. To je jednou tolik než v současné době. Přitom starost a péče o tyto lidi může být extrémně finančně náročná. Cokoli, co změní tuto predikci, co bychom dokázali nabídnout a realizovat v té preventivní fázi – udělat všechno pro to, aby se toto číslo zmenšilo – společnosti nesmírně pomůže. Takto investované prostředky se mnohonásobně vrátí.

**V akčním plánu je hodně dalších zajímavých postřehů a námětů a my s nimi čtenáře budeme postupně seznamovat. Zajímavé je, že jako celek působí plán velmi otevřeně.**

To byl také náš cíl. Nechceme mít opatření jako diktát, nabízíme alternativy, varianty, návrhy ke spolupráci, prostor k diskusi. Proto vzniknou také velmi různorodé pracovní skupiny k některým oblastem. Vaše čtenáře bude zajímat, jak budeme přistupovat k age managementu. Právě tady už máme konkrétní představu, že vytvoříme při poradním orgánu Vlády ČR – Radě vlády pro seniory a stárnutí – pracovní skupinu, která by na základě širšího vnímání začala zkoumat využití age managementu v různých oblastech lidských činností. A chceme tu skupinu velmi otevřít: zaměstnavatelům,

sociologům, lidem z praxe, akademické sféry, státních organizací. Chceme popularizovat age management a mezigenerační toleranci a nabízet řešení pro trh práce.

**Za vydavatele Age managementu se do skupiny již teď hlásím. Dovolte mi poslední otázku: Vy sám svoji další profesní kariéru s tématem aktivního stárnutí spojujete?**

Ano, a přál bych si, aby k tomuto tématu přistupovali stejně i ostatní, neboť by mělo být nadstranické a hlavně dlouhodobé. Abychom měli šanci celý proces nejen nastavit a odstartovat, ale také zanalyzovat, případně modifikovat, a aby to celé přineslo i nějaké ovoce. Když zasaďte strom, za rok jablka nemáte...

A na závěr si neodpustím ještě jednu poznámku. Kdybychom začali každý z nás stárnutí vnímat jinak a zamysleli se nad ním, byla by změna ve společnosti daleko rychlejší a účinnější a stála by daleko méně peněz. Proto je také třeba o problému mluvit a psát.

*Za rozhovor děkuje Jana Jenšíková.*

*Foto: Marek Jenšík*

## NOVINKY

# Pracujeme společně

Sdílené pracovní místo je v zahraničí běžným typem úvazku. Není výjimkou, že touto formou pracují maminky s malými dětmi, osoby tělesně postižené nebo zaměstnanci starší padesáti let. A právě ti poslední jmenovaní jsou cílovou skupinou nového projektu, který realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

### Cílem je zvýšení šance na získání zaměstnání

Od srpna 2013 bude probíhat předvýběr uchazečů. Vybrány byly tři pilotní kraje – Liberecký, Ústecký a Karlovarský. Kromě toho, že uchazeči o zaměstnání, kteří už oslavili padesátku, dostanou šanci využít poradenství, vzdělávání a získat rekvalifikaci, která jim pak může pomoci najít opět pracovní zařazení, projekt cílí také na zaměstnavatele. Pokud se do něj zapojí, získají příspěvky na úhradu mzdových nákladů vybraných zaměstnanců.

### Výměna zkušeností mezi generacemi

Novinkou bude například cílené sdílení jednoho pracovního místa dvěma uchazeči o zaměst-

nání, z nichž jeden bude mladší a druhý starší padesátky. Jde o výměnu zkušeností, získání ztracené sebedůvěry a chutě do další aktivity.

Projekt tak představuje příležitost nejen pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele, kteří si mohou v praxi vyzkoušet u nás zatím opomíjenou, ale perspektivní formu pracovního úvazku. Předpokládá se, že do projektu vstoupí i sociální partneři a relevantní organizace. Uskuteční se kulaté stoly a další setkání, z nichž vyplynou doporučení, jak dále přispět ke zvýšení zaměstnanosti zejména starších lidí.

*Více informací: lenka.klimova@mps.v.cz*



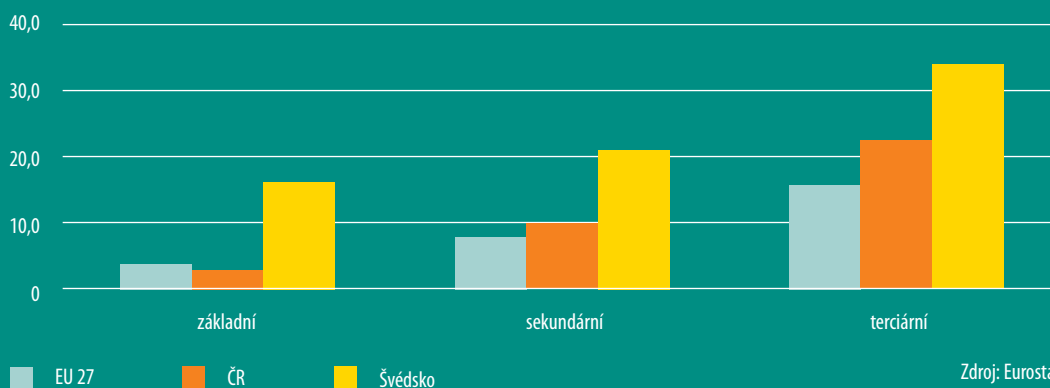
# Jak je to u nás A JINDE V EVROPĚ

## Názory na populaci ve věku 55 let a více v ČR ve srovnání s průměrem EU 27 a Německem

| Názory na populaci 55+                                                                     | ČR   | EU 27 | Německo |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|---------|
| Je obecně vnímána zcela negativně                                                          | 54 % | 28 %  | 19 %    |
| Je prospěšná ve vybraných oblastech                                                        | 55 % | 70 %  | 78 %    |
| Podíl populace, která byla obětí nebo svědkem věkové diskriminace v posledních dvou letech |      |       |         |
| v práci                                                                                    | 36 % | 20 %  | 18 %    |
| ve vzdělávání                                                                              | 12 % | 11 %  | 8 %     |
| ve zdravotní péči                                                                          | 19 % | 14 %  | 13 %    |
| ve finančních službách                                                                     | 18 % | 14 %  | 12 %    |
| volnočasových aktivitách                                                                   | 8 %  | 8 %   | 7 %     |

Zdroj: Eurobarometer 2012

## Účast populace ve věku 25–64 let na vzdělávání podle dosažené úrovně počátečního vzdělání v roce 2011 (%)



## Jednotlivci používající internet (podle věku v %)

| Věk     | 2006  |       |       |       | 2010  |       |       |       |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|         | 16–74 | 45–54 | 55–64 | 65–74 | 16–74 | 45–54 | 55–64 | 65–74 |
| EU 27   | 52,0  | 49,2  | 32,5  | 12,4  | 69,1  | 69,0  | 50,2  | 28,1  |
| ČR      | 44,3  | 40,1  | 20,7  | 5,2   | 66,4  | 65,8  | 42,1  | 19,1  |
| Německo | 69,3  | 70,4  | 49,8  | 23,8  | 79,8  | 83,6  | 64,7  | 41,2  |

Zdroj: ČSÚ





Marten Runow:

# Hodnoťte lidi podle toho, jestli jsou produktivní. NA VĚKU NEZÁLEŽÍ

Na pracovní trh a zvláště na tabu, která se šíří kolem zaměstnávání starších lidí, jsme se tentokrát podívali očima Martena Runowa. Je majitelem mezinárodní společnosti Performia, která nabízí svou pomoc v oblasti lidských zdrojů převážně menším a středním firmám.

## Staří nebo mladí, za vším hledej produktivitu

**V současné době se v našich zeměpisných šířkách stále zhoršuje zaměstnatelnost lidí nad padesát let. Přestože mohou nabídnout hodně zkušeností, personalisté dávají často přednost mladším. Jaký je váš pohled na tento trend a čím si ho vysvětlujete?**

Je až zarážející, jak máme někdy omezené názory, co se týče věku pracovníků. Nezáleží na tom, zda jsou z nějakého důvodu vyloučeni nebo diskriminováni mladí nebo staří lidé – nikdy se tak neděje na rozumovém základě. Věk vašeho těla neříká téměř nic o tom, jak budete prospěšní pro určitou společnost.

Znám lidi, kterým je sedmdesát, a mají tak vysokou produktivitu, že strčí do kapsy většinu třicátníků i čtyřicátníků. Ale taky znám dvacetileté, kteří pracují bez dostatečného nasazení, ale i vyhořelé padesátníky. A naopak. Myslím si, že pokud vám v rozumně fungující organizaci, a zejména v malých a středních firmách, šéf řekne „potřebujeme člověka, kterému bude tolik a tolik let“, je to nesmysl. Tímto způsobem se jen připravujete o možnost získat fantastické lidi.

**Jaké jsou podle vás přínosy pro organizaci, když přijme padesátiletého pracovníka?**

Za prvé máte velkou šanci, že ho udržíte dalších deset let, a to při stejné úrovni jeho produktivity, což znamená, že pro vás bude pracovat až do důchodu. Pokud je vysoce produktivní, bude vám to vadit? Naopak, budete za to moc rádi, protože vám přinese vysoké zisky, a navíc se nebudete muset zabývat tím, že vám bude chtít odejít ke konkurenci.

Pokud přijmete osmadvacetiletého nebo třicetiletého člověka, mnozí z těchto mladých lidí se domnívají, že když pro vás budou pracovat tři roky, musejí změnit zaměstnání. Říkají si: „Když to neudělám, budu na pracovním trhu stagnovat a to není dobré pro můj životopis ani pro moji kariéru.“ Pokud by měly menší firmy po každé po třech čtyřech letech investovat do náboru a vyškolení nového pracovníka bez toho, aby pak těžily z jeho produktivity, protože jim za chvíli odejde, bylo by to pro ně zničující.

**Mnozí mohou namítnout, že lidé po padesátce občas trochu ztrácejí energii, už nemají velké vize, nesledují tolik poslední trendy, neumějí se třeba pohybovat na sociálních sítích atd.**

Je to vždy o tom konkrétním člověku. Navíc co

se týče sociálních sítí, jestliže daný člověk neumí pracovat s Facebookem a součástí vašeho podnikání je, že přes něj komunikujete se zákazníky, jsem si jistý, že inteligentnímu a produktivnímu člověku nebude trvat dlouho, než se s ním naučí pracovat – tím spíš, pokud mu to někdo názorně předvede. A to se bavíme nejspíš o jednom dni školení. Stále můžete namítnout: „Ale mladí lidé umějí s Facebookem přirozeně, jsou v tom lepší.“ Já bych na to odpověděl, že starší člověk umí spoustu dalších věcí, možná daleko důležitějších, než je Facebook. Umí perfektně jednat se zákazníky, umí efektivně organizovat apod.

Jednoduchou odpovědí na všechny tyto otázky je: Přijímejte lidi, kteří jsou produktivní. Ať jim je dvacet, čtyřicet nebo pětadesát, na tom vůbec nezáleží. Pokud jsou produktivní, zaměstnejte je.

## Víte, kolik peněz jste vydělali svým zaměstnavatelům?

**Přesto: Vidíte nějaké chyby, kterých se starší lidé mohou dopouštět, když se ucházejí o zaměstnání? Třeba jim teď pomůžeme, aby měli u přijímacích řízení větší úspěch.**

Opět začnu tou produktivitou. Představme si padesátiletého člověka, který přijde do nějaké firmy. Pokud je skutečně produktivní, rychle najde způsob, jak může této firmě pomoci. Pokud ta samá firma přijme neproduktivního padesátníka, bude mít tytéž problémy, jako kdyby přijala třicetiletého neproduktivního člověka. Možná bude ten starší zaměstnanec výrazněji vyčnívat, jelikož třeba nebude schopný nebo ochotný hrát všechny ty taktické hry v mezilidských vztazích, jako to většinou umí mladší lidé, ale na tom až tolik nezáleží. Podstatné je vždycky to, co daný člověk vyprodukuje, čím přispěje k prosperitě organizace.

Jednou chybou, kterou možná starší lidé dělají, je to, že si občas myslí: „Já už jsem moc starý, možná pro mě bude těžké nějakou práci vůbec najít.“ Pokud s takovým způsobem uvažování začnete hledat práci, děláte si to jen těžší. Co by měli starší uchazeči dělat, je místo zdůrazňování svých zkušeností a znalostí klást důraz spíše na to, kolik peněz vydělali svým předchozím zaměstnavatelům, o kolik jim zvýšili produktivitu, prodej či zisk, jak se podíleli na růstu společnosti atd. To udělá dojem i na ty největší a nejvlešnější zaměstnavatele, protože většina lidí tohle říct nemůže. Většina lidí nemůže prokázat, že by kdy pomohli něco výrazně zlepšit. A pokud starší

Starší člověk  
umí spoustu  
dalších věcí,  
možná daleko  
důležitějších,  
než je  
Facebook.  
Umí  
perfektně  
jednat se  
zákazníky,  
umí efektivně  
organizovat  
apod.

Úspěšní  
lidé jsou  
úspěšní proto,  
že neusnou  
na vavřínech.

uchazeč dosahoval dobrých výsledků a produktivity, měl by to ve svém životopisu náležitě zdůraznit. Pokud je ten, kdo si jeho životopis přečte, rozumně uvažující osoba, řekne si: „Je mi jedno, že je tomu člověku 52 let, tady vidím, že měl skvělé výsledky. Chci ho vidět u pohovoru.“

**Často se ozývají výtky ze strany zaměstnavatelů a personalistů, že se starší pracovníci nejsou ochotni učit novým věcem, že mají nastavené myšlení ve smyslu: mám dost zkušeností, nemá smysl cokoli měnit, nepotřebuju to apod. Může toto starší lidi znevýhodňovat třeba vůči mladým, kteří bývají více otevření?**

To je zajímavé téma. Ze svých seminářů mám zkušenost, že mezi angažovaností a entuziasmem mladších a starších účastníků není vůbec žádný rozdíl. Totéž se dá říct o schopnosti či ochotě vstřebávat nové informace. Viděl jsem mladší lidi, kteří byli nadšení a měli spoustu otázek, a stejně tak jsem zažil hodně starších lidí, třeba i lídrů firem, kterým bylo přes padesát, a říkali: „Tohle je skvělé, to musíme hned ve firmě zavést.“ Z mého pohledu na věku opravdu nezáleží – někteří lidé to pochopí, jiným lidem to uchází. A když se podíváte na firmy v České republice, řekl bych, že mnoho z nich je určité řízeno nebo i vlastněno lidmi, kterým je kolem padesáti let. A jednou z jejich největších starostí asi bude, kdo po nich jednou firmu převezme. Přijdou nějakí mladší lidé, kteří budou dost schopní na to, aby to tu vedli? Zde by tedy zase byli naopak teoreticky znevýhodnění mladí lidé. Otázka věku je podle mě bezpředmětná, jediná věc, o kterou běží, je to, jak jsou lidé ve firmě produktivní – a přes toto kritérium by se mělo nahlížet jak na mladší, tak na starší pracovníky.

Další zajímavou věcí, kterou jsem během své praxe vyzkoušel, je to, že úspěšní lidé jsou úspěšní proto, že neusnou na vavřínech. Když vedu seminář, bedlivě poslouchají, přestože už třeba vydělali miliony a nemuseli by to vůbec dělat. Ale oni přemýšlejí ve stylu: „Tohle ještě neznám, tady mám mezery, tak se o tom chci něco dozvědět.“ A to samé se podle mě dá říct i o zaměstnancích, ať jsou mladí nebo staří. I mezi mladými lidmi najdeme spoustu případů těch, kteří absolvovali nějaké to školení, získali práci ve velké firmě a mají pocit, že už vědí a znají všechno. Obecně je zásadní si uvědomit, kolik toho nevíte. Mám pocit, že často to funguje tak, že čím víc toho víte, tím spíš si uvědomujete, kolik toho existuje, co ještě nevíte. Nemá to nic společného s věkem, ale spíše s ochotou být

produktivní, dokázat víc. Když se podíváte na produktivní lidi, vždycky se snaží najít způsob, jak něco udělat ještě lépe.

## Preferujeme práci, která nás baví

**Mají být podle vás různé procesy řízení lidských zdrojů – například nábor, motivace, hodnocení lidí – pro starší pracovníky nějakým způsobem modifikovány, přizpůsobovány?**

Vrátím se ke své první odpovědi. U mladých lidí zejména na Západě můžeme pozorovat tendenci, že když hledají práci, nehledají většinou něco, kde by vydrželi až do důchodu. Vědí, že v životě vystřídají ještě několik postů. Stejně tak jim nejde vždy o nejvyšší plat. Chtějí například práci, která je bude motivovat a kterou budou dělat rádi. Myslím si, že tento postoj, kdy lidé preferují práci, která je bude bavit, před prací, v níž budou dostávat nejvyšší plat, je dobrým znamením. Faktem je, že když děláte práci, kterou máte opravdu rádi, znamená to, že pravděpodobně budete mít lepší výsledky a budete podávat lepší výkony. Když máte lepší výkony, pomáháte víc lidem. A to má zase za důsledek, že budete lépe placeni. Takže se to v podstatě vyřeší samo. Čím víc budeme dělat práce, které





máme rádi a které jsou pro nás motivující jako činnosti, aspekt odměny se obvykle časem vyřeší sám od sebe – možná ne v prvním zaměstnání, ale třeba hned v tom dalším. Nekoukáme se na hodinky, kdy už bude konec pracovní doby, jelikož si práci, kterou děláme, užíváme. A to je obrovská výhoda. Je to tedy celé o přístupu.

Myslím si, že u starších lidí je to tak, že když je vám třeba pětadesát, pracovali jste celý život a teď hledáte novou práci, budete chtít získat spíš takovou práci, která vás zajímá. A na to především by měli podle mne zaměstnavatelé nahlížet: Je tento člověk motivovaný prací jako takovou, nebo mu jde hlavně o peníze? A to je další rada zaměstnavatelům: Najímejte lidi, kteří jsou motivováni prací samotnou, nikoli mzdou.

## Vzdělávání by mělo být celoživotním stylem a odměnou

**Jak se díváte na celoživotní vzdělávání?**

**Jak je podle vás důležité například ve srovnání s počátečním vzděláváním?**

Za prvé je potřeba říci, a znám to z vlastní zkušenosti, že člověk se naučí daleko víc praxí, za chodu než v rámci svého počátečního vzdělání. Ve skutečnosti se dá dokonce říct, že jen málo věcí, které člověk studoval ve škole, pak doopravdy v praxi využije.

Dnes jsou základem všeho informace. Když mě něco zaujme, můžu si to najít na Googlu a je to velmi rychlé. Můžu strávit hodiny tím, že to budu studovat, a stačí mi k tomu internet. V podstatě všechno se můžu naučit sám, na vlastní pěst. To je velký rozdíl od situace před nějakými deseti lety. Moje zkušenost s našimi klienty je taková, že z pohledu firem je vzdělávání zaměstnanců vnímáno jako odměna, je to něco, co lidem firma poskytuje například za to, že odvedli dobrou práci. Měla by však tuto odměnu poskytovat především produktivním zaměstnancům.

**Jak to myslíte?**

Představe si, že máte skupinu obchodních zástupců a potřebujete je vyškolit. Pošlete je tedy na školení. Jsou tam lidé, kteří jsou hodně produktivní, stejně jako ti, kteří jsou velmi málo produktivní. Zajímavé na tom je, že když se z tohoto školení vrátí, ti velmi produktivní zvýší svoje prodeje zhruba o 30 %, což je mnoho, navíc vzhledem k tomu, že už doteď prodávali hodně; zatímco u lidí, kteří byli velmi málo pro-

duktivní, ani po takovém školení nevidíte vůbec žádné změny. Nejspíš to bude proto, že nejsou schopni vstřebat data z toho školení. A to je velmi zajímavý fenomén – když jsou lidé neproduktivní a nemají dobré výsledky, většinou těžko vstřebávají nové informace. Takže ta správná chvíle, kdy byste měli zaměstnance poslat na školení, je tehdy, když jsou spokojeni a produktivní. Tímto se řídím i ve své firmě a můžu říci, že to opravdu funguje.

Navíc to má ještě jeden aspekt. Jestliže máte ve firmě někoho, kdo je dlouhodobě výkonný a produktivní, ale v poslední době se začíná trochu nudit, vůbec bych nečekal na to, až se začne poohlížet po jiné práci. Zkusil bych mu nabídnout co nejdříve nějakou novou výzvu, klidně novou pozici, něco, kde se naučí něčemu novému a co ho pomůže ve firmě udržet. Většina firem jen doufá, že takový člověk nakonec zůstane, ale ve finále jim stejně odejde někam jinam, protože se chce učit něčemu novému. Firmy, které svým pracovníkům umožňují se neustále učit novým věcem, si klidně mohou dovolit nabízet o něco nižší platy, ale i tak u nich budou lidé rádi pracovat, protože se hodně naučí. Pokud lidi nic nového neučíte, ustrnou na určité úrovni a dělají stále ty samé věci. Vy je pak dříve či později ztratíte, a nejdříve ty nejvíce produktivní, protože to většinou bývají ti, kteří se chtějí něco naučit.

**Jaké jsou vaše nové výzvy do budoucna?**

**Co vás baví?**

Právě pracuji na knize, která se bude týkat hlavních zásad náboru pracovníků. V ní bude i to, o čem jsme si povídali. Jde mi například o to, aby čtenář pochopil, že nábor lidí je něco, co se dá řešit velmi jednoduše, pokud porozumíte jeho hlavním zásadám.

Dále mám v plánu pracovat na rozvoji společnosti Performia a Exelect, zejména co se týče vstupu na nové trhy. V současné době působíme ve 27 zemích a já bych chtěl během několika let náš byznys rozšířit do 50 zemí a v budoucnu třeba i do 100 zemí světa. Také chci pokračovat ve zlepšování našich systémů, aby ještě lépe sloužily našim klientům, aby byly ještě jednodušší a přehlednější. Mým hlavním cílem je pomáhat lidem ve firmách, zejména v malých a středních podnicích, s procesem nabírání zaměstnanců – aby sami zjistili, že nejde o nic nepříjemného a složitého, ba naopak.

*Za rozhovor děkuje Daniel Libertin.  
Foto: archiv Performia a Thinkstock*



**Marten Runow (56)**

má více než dvacetileté zkušenosti v personalistice, zejména v oblasti získávání pracovníků, a je známý jako spíkr na seminářích v oblasti personalistiky. Je zakladatelem a vlastníkem společnosti Performia, a vedle toho několika dalších recruitingových firem po celém světě. Za posledních 20 let jeho agentury pomohly najít, vybrat a ohodnotit více než 1,5 milionu uchazečů o práci pro 20 tisíc různých firemních klientů. Je ženatý a má sedm dětí.

Společnost Performia funguje také u nás. Více o ní najdete na [www.performia.cz](http://www.performia.cz)



## Iva Bittová: **0 věku nepřemýšlím**

S Ivou Bittovou jsem se potkal po mnoha letech na pražském křtu jejího nejnovějšího hudebního alba Zvon. A jako bychom se viděli včera; kdysi jsme se v Brně potkávali při různých příležitostech často. Ale to už je dávno. Zůstala usměvavá, pohodová, osobitá. A přestože už před časem překročila magickou padesátku, věk nijak neubral na jejím svérázu a osobitosti. Povídali jsme si nejen o něm, ale i o jejích zahraničních úspěších, plánech a dvou domovských hnízdech.

### Máš radost z nového alba?

Velikou radost, je v něm hodně dobré, poctivé práce. Myslím, že posluchače určitě potěší.

Je pro mne jakýmsi ohlédnutím za mou cestou, která v podstatě zahájila mou sólovou kariéru. Bylo to s panem Fajtem a s Dunajem v letech 1986 až 1987, kdy vlastně vznikla písnička Peřiny, která je i na tomto CD. Tím se pro mne uzavírá jakási tvůrčí perioda a už se zase snažím vykročit trošku dál.

### Prozradíš, kam? Co tě v nejbližší době čeká?

Takzvaná příprava... Je pravda, že jsem teď více aktivní ve Státech, takže právě tam se formují nová seskupení, vzniká nová hudba, nové programy. Čechám ale zůstávám také dál věrná. Pro rok 2013 chystáme program, s nímž už jsem loni začala v Belgii. A čekají nás i další projekty po celé Evropě. Je toho hodně.

### Kde nejraději koncertuješ?

Po celém světě. Všude se najdou lidi, kteří mají rádi hudbu a jsou otevření poslouchat i takové věci, které já interpretuji.

### Zůstáváš pořád Češkou, nebo už jsi echt Američanka?

Já si myslím, že jsem prostě lidská bytost, která se teď momentálně ocitá spíš ve vzduchu než na zemi. Jsem šťastná, že dělám hudbu – a je mi jedno, jestli jsem muž nebo žena, jestli jsem Češka nebo Američanka. Pro mne je důležité, abych v tomto svém věku měla co nejvíce energie a mohla rozdávat radost prací, kterou dělám.

### Když už jsi tedy připomněla svůj věk: Je ti přes padesát. Cítíš se hůř než dřív, nebo naopak lépe? Jsi produktivnější... či, co já vím... moudřejší? Kreativnější?

O věku nijak zvlášť nepřemýšlím. Každé věkové období přináší nové pohledy na svět. Moji chlapci, synové, odrostli, takže se posouvám i v tom smyslu, že mám víc času, že se víc soustředím na svou práci a je už jenom sleduju, jak se jim daří. Je to prostě nová etapa. Z každé se těším a vůbec mi nevádí, že věkově jdu dál.

### Tví synové jsou také muzikanti?

Ten mladší. Studuje hru na piano a kompozici v Americe. Staršímu je třicet a dokončil práva.

**Ve světě jsi známá hlavně jako osobitá hudební interpretka, ale tady v Čechách tě lidé viděli i v řadě filmů. Působná byla tvá předposlední role ve filmu Želary a pak**

### ještě přišly svérázné Tajnosti režisérky Alice Nellis. Natáčíš teď něco anebo se chystáš na nějakou roli v budoucnu?

Tohle jsou věci a vlastně i nabídky, které teď nechávám spíše jaksi stranou. Momentálně jsem zahlcena prací v oblasti hudby – a jsem díky tomu, co dnes činím, daleko svobodnější, takže to o dalším filmu zatím není. Pokud přijde něco v budoucnu, nebráním se. Zatím se ale žádná zásadní nabídka nerýsuje. Na Želary vzpomínám ráda, dokonce jsem na ně narazila v jenom newyorském obchodě. Ten příběh je krásný a příroda, kde se natáčel, mě očarovala.

### S herectvím nesporně souvisí i tvoje typická nonverbální komunikace na hudebních vystoupeních: řeč obličeje, rukou a těla při prezentaci tvého svérázně zpívaného projevu působí velice spontánně. Do jaké míry je to předem daná choreografie a nakolik je v tom ryze spontánní projev?

Nic z toho není choreografie. Jsem přesvědčená, že člověk, který stojí na pódiu a něco sděluje publiku, by do toho měl zapojit všechny složky lidského bytí. Myslím si, že pohyb je důležitý, barvy jsou důležité, důležitá je energie a řada dalších věcí. Nemůžeš jenom stát na místě... Všechno vzniká spontánně. Tak!

### Při svém poněkud rozevlátém koncertním vytížení můžeš asi těžko říci, kde trávíš víc času, zda v Americe nebo v Česku, v Evropě či jinde ve světě?

Začala jsem to počítat, což jsem dřív nedělala, a tak vím, že v posledních letech zahraju takových osmdesát devadesát koncertů po celém světě. Takže třeba od léta 2012 jsem hrála v Japonsku, na Ukrajině, pak v Moskvě, Novgorodě,



Iva Bittová se narodila 22. července 1958 v Bruntále. Vystudovala hudebně dramatický obor na konzervatoři v Brně, zpěv a houslovou hru. Od roku 1978 byla členkou Divadla na provázku (dnes Husa na provázku), kde ztvárnila nezapomenutelnou roli Eržiky ve hře Balada pro banditu. Od roku 1984 vystupovala jako zpěvačka a houslistka s vlastními písněmi na lidové texty, například s brněnskou formací Dunaj a později se Škampovým kvartetem. Ve spolupráci se skladatelem a bubeníkem Pavlem Fajtem dosáhla mnoha úspěchů na evropských scénách progresivní hudby. Rozsah její tvorby je obrovský – od vlastních interpretací lidových písní přes experimentální jazz, rock až po houslové aplikace skladeb vážné hudby a operní zpěv. Album Zvon nahrála s Pražskou komorní filharmonií a některými hosty, například s kytaristou, skladatelem a textařem Vladimírem „Vencou“ Václavkem, svým dlouholetým uměleckým souputníkem.







Foto: Josef Louda

Iva Bittová s autorem článku na křtu svého hudebního alba Zvon.

byla jsem v Belgii, ve Francii i jinde po Evropě... Takže se dá těžko říct, jestli jsem více tam nebo jinde.

#### **A všude máš úspěch?**

Řekla bych, že všude, kam přijdu, mám posluchače. Ne všude sice hudbu, kterou hraju, znají, ale i ty, kteří se s ní setkávají poprvé, se mi daří upoutat natolik, že nakonec většinou odcházejí usměvaví, šťastní a spokojení.

#### **Kdo tě doprovází na těchto koncertech?**

Záleží na organizaci, na financích. Moje programy jsou většinou sólové. V Nizozemsku mám třeba dechový orchestr, s nímž spolupracuju. V Belgii vystupuji například s dvaceti belgickými dětmi, s nimiž jsem postavila autorský program. Mám kvarteta, hraju s kapelou Čikori, zveme si i hosty. Příležitostně hraju i s orchestrem, jak s Solamente naturali, se kterým jsem teď natočila desku Mater, tak nyní s Pražskou komorní. Anebo se Zlínskou komorní.

#### **Říkáš, že jsi v poslední době hlavně „ve vzduchu“. Ale co domov? Kde je tvoje zázemí?**

Zázemí je pro mne nesmírně důležité. Jsem ten typ člověka, který se potřebuje brzy vrátit domů a být v tom svém hnízdě. Momentálně mám dvě hnízda: jednou nohou jsem za oceánem a jednou tady.

#### **Když jsi tady, jsou to pořád Lelekovice u Brna? Pořád Lelekovice. A Hudson Valley v Americe.**

#### **Když jsme se před časem viděli v pražské Lucerně, říkala jsi mi, že v té Americe bydlíš kdesi v lesích...**

Naprosto! Tam nejsou ploty, zvířata chodí až pod okna, nevidím na sousedy, nevidím na silnici. Připomíná mi to tak trošku moravskou Vysočinu. Osobně je mi blízká spíš krajina, kde jsou kopce a bujná příroda. A v našem americkém domově je příroda opravdu velmi divoká, protože tam kolem máme lišky i medvědy. Pro mě je důležitý pocit, že jsem součástí přírody. Taková místa mi vytváří domov!

#### **Aha... A nebojíš se?!**

Kdo se bojí, nesmí do lesa!

#### **Pojďme k centrálnímu tématu našeho časopisu: koncertuješ po celém světě a všude potkáváš výjimečné hudebníky. Jak je to s věkem v této branži? Vnímáš nějaký zásadní rozdíl mezi mladými, staršími či vyloženě starými interprety? Mají šanci pracovat?**

To je vždy individuální, ale nejde primárně o věk. Výjimeční hudebníci jsou prostě výjimeční lidé s obrovským darem.

#### **Je těžké se dnes v Americe prosadit? Myslím obecně – i v tvé branži. A jaký vliv na to má právě věk?**

Já mohu těžko mluvit obecně, protože se pohybuji buď v branži, anebo relaxuji doma, v přírodě, daleko od lidí. Mne do Ameriky přivedla nabídka k trvalejší spolupráci s novými umělci, inspirace z nového prostředí, ale i možnost žít a soustředěné práce v klidu, uprostřed přírody. Poprvé jsem tam hrála v roce 1989, pak jsem tam jezdila skoro každý rok a nakonec přišla nabídka na onu trvalou spolupráci. Dnes jsem na seznamu amerických muzikantů, mám tu zázemí, o moje koncerty je zájem. Myslím si, že věk tu není podstatný.

#### **Platí to pro celý svět?**

Ano. Zpívám si s houslemi a tvořím vlastní hudbu, která mne profesionálně živí. V Americe, v Čechách, na Moravě, po celém světě.

#### **Jak už jsi řekla, věk podle tebe nehraje roli. Jen musí člověk dělat, co ho baví, k čemu je talentem předurčen, naplno a s láskou. Souhlasíš?**

Tak tak.

#### **Říká se, že čím je člověk starší, tím úzkostlivěji plánuje do budoucna. Postihlo to už i tebe?**

Nejsem ten typ, který by příliš plánoval, protože člověk nikdy pořádně neví, co bude zítra a co za týden. Na druhou stranu je třeba mít jasno v tom, kdy a kde mám příští koncerty.

**A co naopak reminiscence?**

Mám pár písní, které mi přirostly k srdci. Třeba Divnou slečinku už hraju skoro dvacet let a stále má co říci. Ale je možné si i s takovými písněmi neustále dál hrát, posouvat je do nových podob.

**Pokud vím, nemáš ráda jakékoliv škatulkování v hudbě. Podobně asi budeš reagovat na otázku, pro jakou věkovou skupinu posluchačů hraješ?**

V hudbě pro mne neexistuje hranice žánrů, dě-

lám ji otevřeně a naplno. Muzikant by měl být schopen zahrát nebo zazpívat jakoukoliv písničku – vždyť je to pořád hudba. Alternativní hudba je chápána jako určitá brána pro intelektuály, možná i proto, že k ní nevede právě snadná cesta. Jenomže proč by na mé koncerty měli chodit jenom intelektuálové? A to souvisí i s věkovou skladbou. Moje koncerty navštěvují kojící matky anebo rodiče s malými dětmi, odrostlejší mládež, studenti, ale třeba i úplně staří lidé. A já jsem šťastná, že nepatřím jen nějaké určité sociální vrstvě, ale rozmanitému publiku.

*Za rozhovor děkuje*

*Luboš Y. Koláček*

*Foto: archiv Animal music a Josef Louda*

**Housle jsou  
jedním  
z nejkrásnějších  
hudebních  
nástrojů.  
Utvářejí mne,  
přeměňují,  
probouzejí  
city i emoce,  
esteticky  
naplňují,  
dovedou mi  
ukazovat  
nejvyšší  
hodnoty jak ve  
vztahu k hudbě,  
tak i k lidem  
a k sobě samé.  
Proto je miluji  
a milovat  
znamená žít!**



Rostoucí podíl seniorů můžeme brát buď pouze jako ekonomickou zátěž, nebo také jako značné aktivum, pokud jej dokážeme využít. Budeme seniory potřebovat, ti se ale budou cítit stále více a více „na obtíž“. Úlohou age managementu by mělo být vyvážení těchto dvou extrémů a nalezení využití pro ta aktiva.

Seppo Laine:

## Age management je spíše evropská záležitost, 2. část

V minulém vydání jsme si na téma age managementu povídali se Seppem Lainem, zkušeným finským manažerem. Pracoval v mnoha významných funkcích ve státních i soukromých společnostech a v současnosti působí jako nezávislý poradce firmy Learning Miles Ltd. Dnes přinášíme dokončení tohoto rozhovoru.

**Minule jsme skončili u situace v USA a názoru, že tam age management, jak ho chápeme my, moc neřeší. My jsme ale Evropané, tak se na něj musíme dívat evropským objektivem. Musíme vnímat megatrendy, které nás dnes ovlivňují a vycházejí z historické tradice.**

Ano, v Evropě je více zakořeněná role společnosti v oblasti kolektivní sociální péče. A navíc Evropa v současné době nejvíce čelí rostoucímu tlaku konkurence v globální ekonomice. Náš kontinent tedy může ztratit a bohužel ztrácí mnohem více než ostatní. Proto možná některé problémy vnímáme citlivěji.

Globální konkurence se promítá i do vnitřního napětí na pracovním trhu. Může se nám to líbit nebo ne, ale zvítězí ti, kdo budou flexibilnější, přizpůsobivější, mobilnější, ochotnější pracovat v multikulturním prostředí a s novými technologiemi. Prohrají naopak ti, kteří se budou zuby nehty držet tradic, funkcí a hájit svá dosavadní privilegia.

**Je snadné uhodnout, kde je tady místo pro to nové a co je osudem starého. Včetně lidí. A to máme před sebou ještě několik desítek let rychlého stárnutí celé evropské populace. To opravdu není chyba současných seniorů, že mladí musí „živit“ stále více důchodců.**

Opožděně přichází demografická vlna tsunami způsobená válkami a následnou rekonstrukcí Evropy v polovině minulého století. Nic nenaděláme s tím, že se zhoršujícími se důsledky se budeme potýkat minimálně příští dvě až tři desetiletí. A dostávám se znovu k úloze age managementu: rostoucí podíl seniorů můžeme brát buď pouze jako ekonomickou zátěž, nebo také jako značné aktivum, pokud jej dokážeme využít. Budeme seniory potřebovat, ti se ale bu-

dou cítit stále více a více „na obtíž“. Úlohou age managementu by mělo být vyvážení těchto dvou extrémů a nalezení využití pro ta aktiva.

**Jak to funguje u vás ve Finsku?**

Finsko je výrazně inovačně orientovaná ekonomika, kde je přímo nevyhnutelné skloubit dlouholeté znalosti a zkušenosti s mladickou dravostí. I když si to uvědomujeme a vláda v tomto směru podporuje nejrozličnější programy a projekty, jak už jste o tom psali i ve vašem časopise, stejně neodbouráme tyto mezigenerační střety. My všichni chceme žít dlouho, což ale znamená, že budeme důchodci. A jak stárneme, začneme chránit vlastní pozice a práci. Současně však stále více a více sníme o volném čase v důchodu. Mladí dravci to chápou tak, že nestačíme jejich tempu a brzdíme je. Říkáme jim „neohrožujte moji pozici“, ale zároveň očekáváme, že budou platit náklady na pokrytí našich důchodů. Úlohou programů age managementu ve Finsku je právě vyvážení takových rozdílných očekávání.

**Můžeš uvést nějaký příklad z praxe?**

Pokud budu zcela konkrétní, například ve firmě METSO, která se zabývá technologiemi výroby a zpracování papíru, v nedávné době spustili program Silver akademie pro vedoucí pracovníky na hranici důchodového věku. Jeho podstatou je, že tyto zkušené pracovníky si mohou za velmi flexibilních a jim vyhovujících podmínek prodloužit o pět až deset let profesní kariéry. Čistě na základě vlastního rozhodnutí, zvážení sil, energie a zdravotní situace. Bez jakéhokoliv stresu tak mohou pomáhat mladším kolegům s využitím svých zkušeností, nahradit případné dočasné chybějící kapacity, jako experti se účastnit jednání nebo jednoduše sloužit pro mladší kolegy v případě nouze jako jakési emergency call.



Zdá se, že stále více firem si začíná uvědomovat význam takové péče o zkušené seniorní pracovníky a vytváří jim vhodné, flexibilní podmínky pro uplatnění pracovního potenciálu. Jsem přesvědčen, že to dříve či později pomůže změnit obecně zažitá paradigma postavení penzistů.

### **Jak to bylo u tebe, když ses před rokem dostal do důchodového věku? Kde bereš pořád ten elán a sílu k aktivnímu profesnímu životu?**

Na to nemám originální odpověď. Jsem přesvědčen, že tato životní etapa je jen a jen o tom, jakého je člověk mentálního založení a jak fungoval doposud. Nelze generalizovat. Já jsem nikdy nesnil o tom, že dnem odchodu do penze pro mě skončí pracovní život a budu už jen odpočívat. Důchod pro mě znamená větší volnost v rozhodování o tom, co budu a nebudu dělat, a jak uspořádám své priority. A pokud se dívám kolem sebe, rozhodně v tom nejsem výjimkou.

Patřím ke generaci silných poválečných ročníků, kdy bylo nutné stále bojovat – o místa na základních, středních i vysokých školách, zoufale jsme hledali letní brigády a potom i pracovní místa. Zlom nastal v době ekonomického růstu, kdy jsme měli relativní jistotu práce bez výrazného konkurenčního tlaku. Někdo tím zpohodlněl a dnešní konkurenční společnost jej drtí. Já mám to štěstí, že jsem byl i v dobách „pohodlí“ mentálně založen tak, že jsem chtěl být něčím jiný než většina. V životě i v práci. Byl to samozřejmě riskantní přístup a mockrát jsem za

něj zaplatil, ale stále blíže a blíže k důchodové hranici jsem si uvědomoval určitou intelektuální nezávislost.

### **Čemu ses nyní rozhodl dát ve svém životě prioritu?**

Ve svých pětadesáti jsem se naprosto svobodně rozhodl, že vystoupím z pracovního kolotoče a své zkušenosti budu poskytovat na externí bázi a za podmínek, které si budu sám určovat a řídit a které mi budou vyhovovat. To mi dává obrovský pocit svobody, ale také sílu stále se věnovat zajímavým projektům a učit se nové věci. Pracovních aktivit mám pořád hodně, ale věnuju se jim proto, že mě to baví a nabíjí. Zároveň si je řídím tak, abych měl konečně také čas na své koníčky, rodinu a přátele. A naštěstí mi slouží i zdraví, takže můžu upřímně prohlásit, že zažívám jedno z nejhezčích období svého života.

Je to hodně individuální a každý to prožívá jinak. Každý by si měl najít cestu podle svých možností a osobních ambicí. Pro mě věk nikdy nehrál zásadní roli, i když si nedělám iluze o „věčném mládí“. Moje hodnoty, postoje a chování se s věkem nemění. Ani dnes nepřemýšlím o tom, jestli jsem starý nebo mladý. Ať už je to ale jakkoliv, začít s „age managementem“, ať už na osobní či institucionální rovině, když už jsme „staří“, je příliš pozdě. Měla by to být v podstatě celoživotní záležitost.

*Se Seppem Lainem si povídal Aleš Řiháček.*

*Foto: Aleš Řiháček*

**Seppo Laine** (65) pracoval od roku 1988 až do loňska v agentuře Finpro (finská organizace na podporu obchodu), kde zastával různé pozice spojené s řízením mezinárodní sítě kanceláří, měl na starosti také řízení foresightových programů, spolupráci s organizacemi v oblasti inovací ve Finsku a také mezinárodní spolupráci agentury Finpro. Vykonával mnoho významných funkcí ve státních i soukromých komisích a výborech a think tancích. Je žadáným přednášejícím a moderátorem workshopů v oblasti inovací a průmyslové politiky na globální úrovni. V současné době působí jako nezávislý poradce firmy Learning Miles Ltd.

Seppo Laine tráví rád volné chvíle na mořských vlnách. Moře se svou lodí brázdí již čtyři desítky let.



Václav Jungwirt:

# Když funguje dobře rodina, KLAPE I PODNIKÁNÍ

„Kluci se zapojili do budování podniku od samého začátku. Starší odjel do Německa na brigádu, aby tam vydělal na první firemní vůz, ojetou avii. Mladší přiložil ruku k dílu, kde bylo třeba, ale do firmy nastoupil až po maturitě v roce 1994,“ chválí své partnery zakladatel firmy LIVA Václav Jungwirt starší.

Majitelé společnosti LIVA, Václav Jungwirt starší (vlevo) a jeho mladší syn Libor Jungwirt (matrikář udělal chybu v příjmení), převzali letos z rukou předsedkyně Poslanecké sněmovny Miroslavy Němcové pamětní list a skleněnou slánku jako symbol toho, že živnostníci a malé firmy jsou skutečným pilířem a solí této země.

Zatímco se po dvaceti letech polistopadové kapitoly rodinného podnikání v Česku teprve tvoří scénáře, analýzy, doporučení a zohledňují rady odborníků, jak s blížícím se důchodovým věkem zakladatele pokračovat v tradici, rodina Jungwirtů z Předslavic na Volyňsku si problém nástupnictví vyřešila již v prvních letech své existence. Postoupit řízení rodinného podniku, a nenarušit jeho vnitřní integritu totiž vyžaduje mnohem víc času než v subjektu s jinou vlastnickou strukturou.

Zakladatel společnosti LIVA Předslavice si toho byl od samého začátku vědom. Synové Václav

a Libor si vybrali užitečné profese, s nimiž měli reálnou šanci uplatnit se v praxi, a skočili do ní hned po škole rovnýma nohama. A hlavně měli před očima příklad svého otce. Naučili se samostatně rozhodovat, poznali svou cenu a přijali odpovědnost za sebe, rodinu i zaměstnance. Proto nikdy nepatřili do rostoucích řad nezaměstnaných absolventů s diplomem z oborů, s nimiž nenacházejí v současné ekonomice uplatnění, nebo mezi ty, kteří často dělají v nadnárodních firmách to, co je nebaví, jen pro snadnější obživu.

„Začínali jsme z ničeho, ale provázelo nás nekoněčné nadšení, chuť něco dokázat a jasná vize. Měli jsme sice hluboko do kapsy, ale atmosféra ve společnosti byla jiná než teď. Lidé sledovali jeden cíl – vybudovat prosperující společnost a víc si věřili.

Současná doba je pro rodinný management a rodinu jako celek těžká zejména v oblasti strategického plánování, protože z médií se na vás nepřetržitě hrnou rozporuplné a negativní informace. Naši politici každý den tvrdí něco jiného, udržují podnikatele v permanentní nejistotě, a tak jim komplikují rozhodování. Proto pro nás paradoxně není nejtvrdějším oříškem konkurence a náročný zákazník, ale výstupy zákonodárců, jejichž činnosti chybí jasná pravidla. Snadno nám pak četnými, někdy i protikladnými příkazy a zákazy komplikují život,“ vysvětluje Václav Jungwirt starší, jak se podle jeho názoru u nás od začátku devadesátých let změnil nárok na majitele a rodinný management.



## Libor Jungvirt: Táta je symbol, který firmu sjednocuje

Dvacetiletá historie firmy Jungwirthů se v realitě roku 2013 jeví trochu jako příběh z jiného světa. Kraj, v němž Jungwirthové dávají práci třiceti lidem, patří s mírou nezaměstnanosti 9,61 procenta (ČSÚ k 31. 12. 2012) nad průměr České republiky i Jihočeského kraje. Přesto si svých pracovníků váží a respektují je.

„Nikdy bychom nebyli tam, kde jsme, bez týmu profesionálů za zády, bez jejich nasazení a profesionální cti, bez ochoty odhalovat rezervy ve fungování podniku,“ poznamenal v souvislosti s loňským jubileem firmy její ředitel Libor Jungvirt. Největší zásluhu na prosperitě firmy však má podle něj otec, který se bez zkušeností nejen odvážil pustit do podnikání a obětovat mu kus života, ale v kritickém momentě změnit produktovou orientaci.

„Začínali jsme s autodopravou ve volyňské sodovkárně. K ojeté avii jsme si pořídili liazku, pak další avii a kamion. Otec tehdy řídil společnost z improvizované kanceláře v podkroví a po večerech objížděl řidiče, aby s nimi projednal operativu. Těšil jsem se, jak odmaturuji na střední zemědělsko-technické škole a nastoupím do podniku. Celé prázdniny jsem trávil na sedadle pro spolujezdce a s bratrem jsme rozváželi limonády,“ vybavuje si své podnikatelské začátky sedmatřicetiletý ředitel.

Okolnosti se však záhy radikálně změnilly. Na začátku devadesátých let se ve Volyni vyráběla Pepsi Cola na základě licence udělené pro celou ČR. Američané ji však neprodloužili a slibný projekt i autodoprava skončily s insolvenčním řízením, které bylo na sodovkárně uvaleno. Podle Libora Jungvirta otec tento problém včas předvídal a začal spolupracovat s významným importérem zemědělské techniky, německou firmou Krone, s níž LIVA úspěšně kooperuje dodnes.

„Do roku dvaadevadesát pracoval otec jako mechanizátor a věděl, jak důležitý je kvalitní servis, jemuž celá léta věnujeme mimořádnou pozornost. Největší investice proto šly v poslední době do servisu a poprodejních služeb,“ říká Libor Jungvirt, který díky organizačním schopnostem zaujal po otci pozici ředitele.

„Synové věděli, že se budeme muset o starosti i radosti ve firmě podělit, a tak si postupně začali hledat každý svou pozici. Liborovi sedne spíš organizace, Václav pečlivě vyřizuje agendu a za-



jišťuje běžný provoz. V tom je perfektní. Strategii, kterou jsem měl pod palcem vždy já, přebírá v současné době mladší syn a my s Václavem mu pomáháme s operativou,“ vysvětluje rozdělení kompetencí Jungvirt senior.

Na spory, řevnivost a únavné porady si majitel LIVY nepotrpí. „Jednou z předností rodinné firmy je široký prostor pro neformální komunikaci. Strategická rozhodnutí mohou padat i během nedělního oběda. Zatímco v jiných firmách museli svolávat porady vedení, na nichž prodebatovali mnoho času, my jsme se dohodli v úzkém kruhu rodiny a drželi slovo. Vždycky jsme dříve nebo později dospěli ke konsenzu, takže jsem nikdy nemusel využít práva veta,“ oceňuje přátelský vztah se syny zakladatel „Rodinné firmy roku 2012“.

## Solidní partner, seriózní prodejce a poctivý podnikatel

„Nejvíce si cením toho, že jsme zůstali sami sebou. Řada firem v okolí přenesla svá sídla do Prahy, změnili se majitelé, zneprůhlednily se některé obchodní a majetkové vztahy. Jsem rád, že LIVA zůstala rodinnou firmou s transparentní majetkovou strukturou a přesně definovanou odpovědností. Každému našemu zákazníkovi zaslám děkovný dopis se svým osobním kontaktem. Není pak výjimkou, že i ve svém volnu s nimi řeším naléhavé problémy. Jako konkrétní osoba tak přijímám osobní odpovědnost za vše, co s působením naší společnosti souvisí,“ odmítá praxi nekalých praktik, daňové optimalizace a společenské nezodpovědnosti dědic hodnot zakladatele rodinné podnikatelské tradice z Předslavic.

### LIVA, spol. s r. o.

Od roku 1992 se rodinná společnost z Předslavic na Volyňsku zabývá prodejem a servisem zemědělské techniky. Zakládá si na komplexnosti a rychlosti svých služeb, poctivém přístupu k zákazníkům a plnění podnikatelských povinností. To jí vyneslo pevnou pozici na trhu i řadu odborných ocenění včetně šesti Zlatých klasů či titulu Rodinná firma roku 2012.

Text: Věra Vortelová  
Foto: archiv LIVA



# Speciální olympiády umožňují mentálně postiženým prožít úspěch

Z korejského zimního střediska Pchjongčchangu, dějiště 10. světových zimních her speciálních olympiád, přivezli čeští sportovci letos v únoru 19 zlatých, 10 stříbrných a 9 bronzových medailí. Bez podpory tisíců dobrovolníků po celém světě by organizace sportovní události této velikosti nebyla uskutečnitelná. Patří k nim i ti v České republice. Mezi nimi Hana Pavlišťová.



### **Paní Pavlišťová, co vás přivedlo k dobrovolnictví a proč právě pro České hnutí speciálních olympiád (ČHSO)?**

V roce 1997 jsem se stala místopředsdkyní představenstva tehdejší Interbanky (dnes LBBW). V rámci přípravy strategie projektů společenské odpovědnosti jsem pro banku hledala dlouhodobou charitativní aktivitu. Čestným předsedou ČHSO je Vlastimil Harapes, který naše sportovce povzbuzuje již od začátku, a byl to právě on, kdo mne mezi ně přivedl.

### **Jak vás přesvědčil?**

Přivedl mne na jednu z akcí a to stačilo. Ten emotivní náboj byl obrovský a já jsem pochopila, že chci pomoci. Bez dobrovolnické práce by totiž toto hnutí dávno neexistovalo. Je strašně důležité, aby mu lidi pomáhali, obzvláště ti, kteří mají nějakou pozici, kontakty, mohou sehnat peníze, ale nejen to. Takže jsem tenkrát do toho zapojila banku, která hnutí podporovala čtyři roky, po tu dobu, co jsem tam pracovala. Ona přestala, ale já pomáhám jako dobrovolník dál, už patnáct let, v poslední době nejvíc v oblasti šíření povědomí o této aktivitě a snažím se pro ni shánět finance.

Naším cílem je umožnit co největšímu počtu lidí s mentálním postižením pravidelně sportovat, rozvíjet tak svou osobnost a účastnit se sportovních soutěží bez ohledu na absolutní výkonnost.

### **Jak to funguje v praxi?**

České hnutí speciálních olympiád (ČHSO) je oficiálním akreditovaným národním programem Special Olympics Inc. a rozvíjí se od roku 1990. V souladu s jejími cíli a pravidly organizuje akce speciálních olympiád v České republice a zajišťuje zapojení naší země do mezinárodních programů SO. Sdružuje na 150 sportovních klubů, v nichž jsou organizovány tři tisícovky mentálně postižených sportovců z celého Česka. Stejně jako jsme se letos zúčastnili 10. světových zimních her speciálních olympiád v korejském Pchjongčchangu, byli jsme například loni v čínské Šanghaji na letních hrách. I odtud si česká delegace přivezla nejen celou řadu cenných kovů, ale také spoustu velmi exotických zážitků.

### **Když nahlédneme do historie, kdo vlastně České hnutí speciálních olympiád uvedl v život?**

Iniciátorkami založení tehdy Československého hnutí SO byly dvě akční dámy, Marti-



na Středová s Olgou Kurzovou, které založily přípravný výbor Československého hnutí SO. V dubnu 1990 se v Malostranské besedě konala ustavující schůze za účasti profesora Franka Haydena z Kanady, nového ředitele SO Evropa, a Mariusze Damentka, tehdy člena SO Polska, nyní ředitele SOE pro sport. Československé hnutí SO pomáhali zakládat i další nadšenci, vedle Olgy Kurzové také její manžel Lubomír Kurz, Hana Svobodová, profesorka Hana Válková, Hana a Standa Urbanovi a ze Slovenska Erika Holotová, Jan Skott a Eva Lysičanová. Všichni čeští jmenovaní zástupci se v Českém hnutí speciálních olympiád aktivně angažují i dnes.

### **Důležité jistě bylo, že se podařilo získat také podporu Olgy Havlové, tehdejší první dámy.**

Bezesporu, naše hnutí získalo v osobě paní Olgy Havlové velkou příznivkyni, která se nejen zúčastňovala všech národních her, ale významně pomáhala i se získáváním sponzorů. Stejně tak bývalá první dáma Livia Klausová byla patronkou ČHSO, doprovázela například naše sportovce na Letní světové hry SO v Irsku. Tradicí bylo, že naši úspěšní reprezentanti a trenéři byli zváni na Pražský hrad.

Livia Klausová gratuluje českým sportovcům.

V Pchjongčchangu, budoucím dějišti zimní olympiády v roce 2018, soutěžili letos sportovci speciálních olympiád v sedmi sportovních kategoriích – alpském lyžování, severském lyžování, snowboardingu, chůzi na sněžnicích, rychlobruslení, krasobruslení, sálovém hokeji a ukázkové verzi florbalu. Her se zúčastnilo na 2300 sportovců ze 110 zemí.

>>



## O hnutí speciálních olympiád

Program speciálních olympiád pro mentálně postižené založila na sklonku 60. let minulého století v USA paní Eunice Kennedyová-Shriverová, sestra prezidenta Johna F. Kennedyho, a uvedla tak v život myšlenku sportování jako prostředku rozvoje osobnosti a integrace lidí s mentálním postižením. Jeho součástí je nyní přes 3,7 milionu sportovců z více než 170 zemí světa, kteří se v průběhu celého roku zúčastňují tréninků, atletických závodů a dalších souvisejících akcí. Hnutí je uznáno Mezinárodním olympijským výborem a je oprávněno používat termín „olympiáda“. Celosvětové hry speciálních olympiád jsou v souladu s olympijským cyklem pořádány každé dva roky, střídavě jako letní a zimní hry.



### Hovořila jste o tom, v čem spočívá vaše osobní angažovanost. Jak se daří získávat podporu v médiích a přesvědčovat sponzory?

Dostat podobnou problematiku do médií je velmi složitá věc. Hlavní problém vidím v tom, že naši sportovci nemůžou vystupovat sami za sebe, tedy až na výjimky nemůžou poskytovat rozhovory. Takže celá mediální práce je pak na dobrovolnících a funkcionářích, kteří ji dělají ve svém volném čase a nejsou na ni nijak školeni. A ani téma mentálně postižených není pro média příliš zajímavé. Mrzí mě stále postupující bulvarizace médií a honba za senzací. Psát dobré zprávy a informovat čtenáře o pozitivních příkladech, o dobrovolnících se dneska nenosí. Proto si také vážím přístupu vydavatele Age managementu, který dává prostor i společensky prospěšným a pro ostatní média možná nezajímavým tématům.

Samozřejmě využívám také svou pozici jednatelky České informační agentury, kterou zastávám už osm let, a snažím se šířit zprávy prostřednictvím informačních kanálů ČIA.

Co se týče získávání nových sponzorů, někdy se to daří víc a někdy méně. A jinak prostě

pomáhám všude tam, kde je potřeba. To znamená, že když je třeba národní turnaj, funguju jako řidič, vozím mezinárodní delegace z letiště, starám se o hosty apod.

### Pokud tedy nemůžeme vyzpovídat někoho z letošních vítězů, přibližte našim čtenářům trochu atmosféru speciálních olympiád.

Cílem je, aby každý zvítězil. Sportovci se rozdělují do skupin po osmi podle stupně postižení a postupně se probíjovávají do finále, kde první tři obdrží medaile, ostatní dostanou alespoň stužku. Nakonec všichni stojí před diváky a jsou odměněni za svůj sportovní výkon. Podle mne je to ta nejčestnější olympiáda: bez dopingu a taktizování, bez finančních machinací. Jde o ryzí sportování, kdy sportovci opravdu překonávají sami sebe.

### Asi by to chtělo zažít jako divák, věřím, že atmosféra je velmi emotivní.

To mohu potvrdit nejen já osobně, ale i celá řada dalších lidí, kteří nám v průběhu let opravdu pomohli, sponzoři a dobrovolníci. Osobní prožitek byl důležitý i pro paní Livii Klausovou. Jak jsem již zmínila, přivedla na



stadion naši sportovní reprezentaci na Světových letních hrách SO v Dublinu v roce 2003.

Já jsem vůbec sportovní fanda, takže na mě to působí o to víc. Protože naši sportovci se opravdu snaží získat přední příčky, ale navzájem tam není vidět taková řevnivost jako v běžném sportu. Všichni si přejí úspěch, navzájem si pomůžou, když je to třeba. Jsou na sebe hrozně milí. A netýká se to jen atletů samotných, ale i jejich rodin. Pro ty je úžasné, že jejich dítě, které může být v české společnosti těžko úspěšné, prožívá úspěch na mezinárodní soutěži a oni s ním. Je to prostě nepřekonatelný zážitek.

**Letos jste vítala úspěšnou sportovní reprezentaci SO na Letišti Václava Havla, jistě jste měla i příležitost s některými sportovci nebo trenéry hovořit.**

Ano, hovořila jsem nejenom se sportovci, ale i třeba i s hrdou maminkou úspěšné sjezdářky Lenky, paní Mothejzlíkovou. Lenka je členkou SK Olšiny Praha a začala soutěžit v sedmnácti. Od té doby vyhrála celou řadu republikových olympiád. Dříve závodila i na běžkách a speciálně ve vytrvalostní disciplíně – běhu na deset kilometrů – neměla přemohitele. Poprvé se zúčastnila Světových zimních her před čtyřmi

roky v Boise v Idahu a přivezla už tenkrát tři medaile, dvě zlaté v obřím slalomu a sjezdu a jednu bronzovou za speciální slalom. Na letošních hrách získala ve sjezdu bronzovou a ve speciálním slalomu stříbrnou medaili, v obřím slalomu se umístila na krásném čtvrtém místě.

**Zmínila jste, že v pozici jednatelky ČIA máte lepší možnost hnutí propagovat. Jak se k těmto aktivitám staví vaši zaměstnanci?**

Už od začátku svého působení v ČIA se snažím naše zaměstnance k hnutí speciálních olympiád přivést. Na začátku pomáhali při tvorbě tiskových zpráv o sportovním dění SO a také měli možnost zapojit se jako dobrovolníci do organizace sportovních soutěží. V posledních třech letech připravujeme ve prospěch ČHSO charitativní aukci. V rámci ní dražíme dárky, které byly doručeny komukoliv do naší agentury ve vánočním období. Výnos poslední aukce už přesáhl 20 tisíc korun. Obdarovaní zaměstnanci dárce poděkují a vysvětlí, jak bude s dárkem naloženo. Budujeme v nich tak smysl pro společenskou odpovědnost a současně deklarujeme naši agenturní nezávislost a neúplatnost.

*Za rozhovor děkuje Jana Jenšíková.*

*Foto: archiv Hany Pavlišťové*



**Ing. Hana Pavlišťová**

Od roku 2005 dosud působí na pozici výkonné ředitelky a jednatelky České informační agentury. Předtím zastávala řadu vedoucích pozic v České spořitelně a Bayerische Landesbank (dnes LBBW). Angažuje se také jako dobrovolnice pro Czech Special Olympics. Je čestnou členkou Česko-německé obchodní komory, v níž působila šest let v představenstvu, a byla také první a zatím jedinou ženou ve funkci viceprezidentky.



Hana Pavlišťová hovoří s účastníky letošní zimní speciální olympiády po jejich návratu do Prahy.



## Co tomu říkáte, pane Vomáčko?

Když chci  
od jiných  
stoprocentní  
práci, musím  
ji především  
odvádět já  
sám.

„Až si i mladí uvědomí, že peníze jsou fajn, ale lepší je něco udělat pro lidi, pak dostane tenhle svět znovu šanci,“ říká známý televizní režisér Antonín Vomáčka, který už má na zádech sedm křížků. Povídali jsme si spolu jedno sváteční odpoledne o životě nad šálkem dobré kávy.

### O práci

**Tondo, ty víš, proč jsem si tě vybrala pro Age management. Jsi pro mě příkladem člověka, který miluje svou práci a život a s věkem se vůbec nemění. My o generaci či dvě mladší ti ten elán často závidíme a někdy ti ani nestačíme, „na place“ už vůbec ne.**

Jó, už to není, co to bejvalo, ale práce je pro mě pořád můj život. Měl jsem a mám to štěstí, že jsem dělal a dělám to, co miluju. Vážil jsem si vždycky každé práce, kdysi jsem spal čtyři hodiny denně a žil jsem hodně ve stresu, což v branži, kterou dělám, tak je. Ale odnášela to rodina: mám dva kluky, kterým je dnes už přes čtyři-

cet, těm hodně dlužím. Dnes si to vynahrazuju aspoň u svých vnuček – Nikolky a Dominiky. Ubral jsem na tempu.

**To by se teď tvůj štáb docela bavil. Tvoje tempo je vražedné a vypráví se o něm hodně historek.**

Přes svůj věk jsem dost živý, a to mi dává pořád možnost tu práci dělat velmi rychle, doufám, že i kvalitně, a tak mě asi vidí i moje okolí. Práce mě pohlcuje, když pracuju, na nic jiného nemyslím, vlastně nemusím ani spát a jíst. Je to stresující, vysilující a povznášející zároveň. Ale mám úctu ke všem, co to tak nastaveno nemají.

**Tak teď by se smál ještě víc. Jsi přece pověstný třeba tím, že nemáš rád obědy a říkáš, že v práci se jíst nemá, protože se odkrví mozek a pak se nedá dělat.**

No a ne? Bere to spoustu času! Hodina a půl v háji, vyjdeš z rytmu, a než do něj znovu naskočíš, trvá to nekonečně dlouho. Ba ne, slevil jsem, dříve jsem byl víc nekompromisní.

**Když se v branži řekne, že někdo bude točit s Vomáčkou, je to jemně řečeno známka toho, že to nebude mít lehké...**

Klidně to řekni naplno, říkají o mně, že jsem velkéj pes a že vydržím jako zvíře. Ale režisér musí být pes, jinak nic nedokáže. Vezmi si, jak velký tým povahově různých a mnohdy komplikovaných lidí řídí, kolik profesí musí sladit, aby ten obrovský „orchestr“ nakonec vyprodukoval profesionální dílko, na které se divák se zájmem podívá. Jsem míliu, když je všechno připravené a šlape, jak má, ale když to tak není, neznám bratra, to je pravda. Nesnáším, když je někdo laxní k práci, neváží si práce druhých nebo je nepřipravený. Na druhou stranu všichni vědí, že když je na place seřvu, po natáčení o tom nevím.

**Ale asi je s tebou i legrace, protože tví kolegové si mezi sebou vyprávějí spoustu humorných historek. Znáš některou?**

No jo, vím o tom, třeba Martin Dejdar, Zdeněk Izer nebo kameraman Bořek Slávik mě možná i parodují. Třeba když jsme loni točili něco s Izerem na poušti. Všichni už byli úplně hotoví, kameraman už neunesl ani kameru, ale já chtěl, aby se točilo dál. Nesl jsem stativ i kameru sám a všechny honil, aby se jelo dál. Ale to asi nebude zrovna ta veselá historka...

**Po čase určitě ano... Mohl bys dávat manažerská školení o tom, jak řídit tým. Jaké zásady ctíš?**

Když chci od jiných stoprocentní práci, musím ji především odvádět já sám. Když chci, aby byli někde včas a do práce dali všechno, musím tam být ještě dřív a dát víc. To je hlavní, jít příkladem a dát do toho tu správnou energii. Mnoho mých kolegů není tak zarputilých jako já, jsou třeba i brzy unavení, znechucení. Znechucený režisér ale otráví celý tým. Já nejraději dělám v přátelské a humorné atmosféře. Když je na place sranda, tak je to pro práci nejlepší.

Každý z nás je samozřejmě svůj, ale jinak je to obrovsky týmová práce. Kdyby byl režisér stokrát génius, bez podpory ostatních pořad nedá

v životě dohromady. Běžně pracuju s patnácti dvaceti lidmi, ale u velkých přenosů až se čtyřiceti. A když se u přímých přenosů ten kolos rozjede, jsem vlastně na těch ostatních – hercích, moderátorech, kameramanech, zvukařích – závislý já.

## O životě

**Vždycky jsi chtěl dělat tuhle profesi?**

Ale kdepak, jako dítě jsem ani nevěděl, že existuje. Narodil jsem se během války, v roce 1941. Žil jsem s maminkou, tatínka jsem moc nepoznal, bylo mu 64, když mě zplodil. Měl továrnu na kávu – Kulíkova káva byl za první republiky pojem. Ale i když jsem ho vlastně ani neznal, hrál v mém životě velkou roli. Byl jsem dítětem velkokapitalisty... Maminka mi proto vždycky kladla na srdce, že jestli to chci někam dotáhnout, musím být nejlepší, protože jinak mám špatný kádrový posudek. Takže i když jsem byl vždycky velkéj frajer, komediant třídy a líbily se mi holky, byl jsem taky jedničkář. Snad proto mě po střední ekonomce vzali i na vysokou ekonomickou.

**Takže ty jsi vystudoval VŠE?**

Kdyby to tak dopadlo, tak bych asi nebyl režisér. Jenže karty se zamíchaly. Na tu vysokou jsem se dostal, protože jsem tam šel navíc s dobrým posudkem z vojny. Na přijímačky jsem jel z Libavé na motorce v uniformě. Jenže tehdy se můj nevlastní otec zranil a já jsem si musel hledat práci. Maminka mi náhodou sehnala brigádu v televizi, a tak jsem se v roce 1963 dostal tam a televize se mi stala osudem.

Televizní režisér **Antonín Vomáčka** se narodil 14. října 1941 ve Zlíně. Od roku 1963 pracoval v Československé a později České televizi, nejprve jako asistent, produkční a pak jako režisér převážně zábavných a dokumentárních pořadů a soutěží: Co tomu říkáte, pane Werichu?, S politiky netančím, Kavárna u Uršuly, Hitšaráda, Šaráda, Klip klap, O poklad Anežky České, Na kus řeči, Na palmě a desítky dalších.







Starý mladý,  
pro mě je  
vždycky  
důležité, co je  
to za člověka,  
jestli umí  
svou práci, je  
na něj spoleh.

#### Byla to škola života?

Naprostu. Dělal jsem, co bylo třeba, střídal redakce, až jsem začal pracovat jako asistent v redakci publicistiky a krátkometrážní tvorby. Byl jsem hodně pracovitý, snažil jsem se dívat kolem sebe, učil jsem se od těch, s nimiž jsem měl to štěstí dělat. V počátcích například od režiséra Jindřicha Fajstla nebo od dokumentaristy Šulce, který byl šéfem katedry dokumentů na FAMU a pod jehož vlivem jsem se tam také přihlásil. Na dokumentaristiku.

#### O Werichovi

##### Jan Werich byl další osobnost, která tě hodně ovlivnila. Jak jste se vlastně poznali?

Ve druhé polovině šedesátých let mě za ním z televize poslali. To bylo po dlouhé době, kdy mohl Werich něco s televizí dělat. Šéf výroby mi dal pro něj smlouvu, aby ji podepsal, a poslal mě za ním na Kampu. Podlomily se mi kolena. Jak s takovým velikanem, probiha, mám mluvit? Zafukal jsem tehdy na dveře jeho domu, ťuk ťuk ťuk, ve dveřích stál sám Werich. „Mistře, já jsem Vám volal...“ Dveře se bez řeči zavřely. „Mistře, já Vám nesu smlouvu.“ A ozvalo se: „Ještě jednou mi řekneš Mistře a končíš.“ To byl Werich. Obrovská osobnost a obrovský svéráz.

##### Ale pak jste se skamarádili, ne?

No snad to tak mohu říct. On mě měl docela rád a já jeho zbožňoval. Sblížili jsme se. Když jsme například seděli ve Slavii a uchvátilo ho nějaké něžné stvoření, tak mě posílal, abych zavolal jeho ženě, že zkoušíme... Jezdil jsem s ním

do Velhartic na ryby. Měl opravdu neuvěřitelně trefné a vtipné poznámky na situaci kolem, na lidi. A jednou přišel a řekl: „Nechtěl bys být režisér? Tak já tě to naučím! Budeš mě platit a naučím tě to!“ Vedle něj jsem poznával, co je důležité, co je nepodstatné, na co klást důraz, a tak jsem se dostal k režii. A jestli mě něco opravdu naučil, že jsem ztratil ostych před tou profesí, přestal jsem se jí bát. On mi ji „oddémonizoval“.

#### V roce 1968 jsi s ním dělal tolik sledovaný pořad Co tomu říkáte, pane Werichu?

Ano, ptal se Vladimír Škutina, odpovídal občan Jan Werich. Na různá, ale nejvýš aktuální témata. Když jsme točili poslední díl, těsně kolem dvacátého srpna, stáli jsme na Karláku na kachlíkárně nahoře, dotočili jsme to a pak si povídali, jak nám bude s Voskovcem v Americe. Dva měsíce předtím totiž rozhodl, že pojedeme za Voskovcem do Ameriky točit. Už jsme měli lístky na loď, Voskovec připravil program. Měli jsme jet 1. října, a už jsme neodjeli.

#### O stáří

##### Mluvit s tebou o stáří mi přijde skoro nepatřičné. Jedeš jak dráha. Ale co stáří kolem tebe?

To je to, že já to vlastně vůbec nevnímám. Starý mladý, pro mě je vždycky důležité, co je to za člověka, jestli umí svou práci, je na něj spoleh. Klidně vyměním v týmu starého za mladého a naopak, když to nefunguje. Hodně mi otevřel oči váš časopis.

##### Jak to myslíš?

No najednou jsem si uvědomil, že stáří může být problém, když to společnost nenastaví jinak. Dneska se u nás nedobrovolně stávají „důchodci“ lidi, kterým je padesát, na vrcholu svých sil. A to je špatně. Narodil jsem se ve Zlíně a moje maminka a hlavně strejda mi hodně vyprávěli o Baťovi, o jeho zásadách. Že si obrovsky cenil zkušených lidí právě kolem padesátky. Takovýto zkušený člověk, to je pro společnost doslova hřivna. Proč tyto lidi neumíme ocenit dnes?

##### No, na to právě hledáme odpovědi a hlavně se snažíme, aby se pohled na stáří změnil.

To velmi oceňuju. A jsem rád, že jsem to na vlastní kůži nezažil, protože to musí být hodně ponižující, když tě někdo nechce kvůli tvému datu narození, přestože jsi výkonný. Je fakt, že mladí už naši generaci v mnoha věcech předhlonili, neumíme třeba tolik jazyky, neumíme

s počítači. Ale zase už víme, co je podstatné a co ne, umíme zorganizovat práci, umíme dát dohromady tým a řídit ho. Například já umím s počítačem jen velmi málo, ale přitom jsem při přenosech vždycky využíval nejmodernější techniku, protože jsem si k sobě dovedl vybrat lidi, kteří byli na techniku a počítače machři. A byli to především mladí lidé a bezvadně nám to fungovalo. Protože oni byli profici v tom, co dělali, a já je respektoval a věřil jim.

Díky vašemu časopisu jsem si víc uvědomil, jaké mám obrovské štěstí, že mi v padesáti nikdo neřekl, že neumím jazyky a s počítačem, a tak končím. Že mě nikdo nehodil přes palubu.

### Když už jsi na to narazil, jak vidíš dnešní mladou generaci?

Když někdy slyším, jak přemýšlí, je to pro mě děs. Někteří jsou ze všeho otrávení, bez iluzí. Ale na druhé straně je chápu, dnešní doba je nelehká, spousta z nich nemá práci. Osobně s mladými moc rád dělám. Obecně se rád obklopuju velmi chytrými a schopnými lidmi, třeba chytřejšími, než jsem sám. Režisér je od toho, aby je

dokázal najít, motivovat a rozestavit jako šachové figurky na šachovnici tak, abychom společně dosáhli jasné výhry.

### Myslíš, že máš u mladých autoritu?

Režisér musí mít autoritu, ale snad mám i respekt. Oni mají můj, protože když se mnou pracují, musí být dobří, jinak bych si je nevybral.

### Co bys doporučil starším lidem, kteří se ocitli bez práce?

Aby se nepřestali radovat ze života a hledali něco, co je naplní, nějakou činnost. Nejhorší je, když to vzdají. Ať hlavně chodí mezi lidi, začnou třeba znovu číst, snaží se někomu pomoci. Určitě přijde něco, co je osloví, a třeba se s novými zážitky objeví i nová práce a nová perspektiva. I ve vašem časopise ukazujete spoustu možností, například dobrovolnictví mi připadá jako skvělá varianta. Protože podle mne, když má člověk hodně práce a perspektivu, nemá čas myslet na to, jak je ten svět někdy složitější...

*S Tondou Vomáčkou si povídala Jana Jenšíková.*

*Foto: Marek Jenšík*

Když má  
člověk  
hodně práce  
a perspektivu,  
nemá čas  
myslet na  
to, jak je ten  
svět někdy  
složitější...

## První pomoc v kapse

S chytrou krabičkou Senior Inspect Comfort si mohou i starší lidé užívat života bez rizika.

Odolný přístroj napojený na nepřetržitou asistenční službu se může stát jejich vhodným každodenním společníkem a doprovázet je i při náročnějších koníčcích, jako je například cyklistika nebo nordic walking.

„Nemusíte mít strach, že upadnete a zůstanete bez pomoci. Zařízení samo rozpozná pád a automaticky se spojí s dispečerem, který, když je potřeba, vás lokalizuje a přivolá pomoc,“ pochvaluje si uživatel Oldřich Axman skladné přenosné zařízení, které jej doprovází na dlouhých výletech i při kempování v horách.

Okamžitou pomoc je možné přivolat vždy také stisknutím SOS tlačítka. Vyskolený personál asistenční služby má navíc k dispozici informace o vašem zdravotním stavu, a tak může náležitě informovat záchranáře. „Pokud však stisknu SOS tlačítko omylem, nic se neděje, vysvětlím dispečerovi, že se jedná o planý poplach. Krabička

mne i sama upozorní, pokud jí dochází baterie,“ vysvětluje senior, který ve svých šedesáti sedmi letech pečuje o druhoválečné veterány Československé obce legionářské. „Je úžasné pozorovat, jak jim krabička dodává sebevědomí a devadesátiletí lidé se opět nebojí vyrazit do města na sraz s přáteli nebo na kulturní akce.“

Zařízení Senior Inspect vyvinula česká společnost CleverTech s podporou Nadace Vodafone. Více informací naleznete na [www.vodafone.cz/seniorinspect](http://www.vodafone.cz/seniorinspect)

–jj–



Foto: archiv Vodafone

Ilustrační foto

## NOVINKY



Ve čtrnácti největších českých městech žije 217 tisíc seniorů trpících pocitem osamění. V celé republice trpí pocitem osamění více či méně třetina seniorů.

Zdroj: Podkladová studie k Národním akčnímu plánu podporujícímu pozitivní stárnutí pro období 2013–2017

## Chvála čtyřnohým přátelům

Kolik lidí se vrací do domovů, kde je nikdo nečeká! Jsou sami nebo třeba bydlí s někým, kdo se dávno zavřel v odcizení. Uvědomujeme si opravdu, jakou opuštěností je mnoho z nás obklopeno?

Velmi si vážím jedné opravdu již starší dámy, která měla mnoho desítek let někdy i tři chovné fenky. Když umřela ta poslední, paní si uvědomila, že by najednou zmizela z jejího života motivace chodit pravidelně ven, že by neměla koho pohladit (nejmladšímu vnukovi je třicet let), že vlastně nemá na koho celý den promluvit. A udělala tu nejchytřejší věc – zavolala chovatele, že se chce starat o starší fenku, která již nemá mít štěňata, ale s podmínkou, že ji chovatelka převezme zpět, až péče bude nad její síly. Kníračka Amálka je dnes šťastný pes, protože tolik individuální pozornosti jí ještě nikdo nevěnoval. A panička jako by omládlá, procházky jsou delší a do schodů se méně zadýchává.

### Proč pes

Jestli je dobré mít psa? Myslím, že určitě ano. A patří pes k dětem? Vždycky! Pomáhá dokonce trénovat imunitu. Velké téma je alergie na srst zvířat. Nevěřím na vážnou a přetrvávající alergii, když má člověk psa rád. Samozřejmě to předpokládá věnovat mu pravidelnou péči, například ho často odčervovat.

Když máte v rodině jedináčka, je takový čtvernohý chlupáč hodně důležitý. Dítě se například učí zodpovědnosti: pes dostane najíst jako první (aby neloudil), musí na procházky, musí se po něm uklidit, více luxovat. Ale malý človíček se s ním může také mazlit nebo může říct „sedni“ a někdo ho poslechne, třeba dá i pac. Jedináček to nemá jednoduché, tolik se od něj očekává! A přitom by neměl být sebestředný! Když žije pouze s jedním rodičem, pak je zvířátko ještě důležitější. Samozřejmě to nemusí být jen pes, lidé chovají kočky, hady nebo myšky. Ale proběhnout se venku, házet klacíky prostě hadovi nejde.

Ve větší rodině má pejsek také svoji roli – péče má být spravedlivě rozdělena podle věku dětí. Kdo jde venčit ráno a kdo odpoledne po škole, kdo krmí, kdo kartáčuje atd. Je to vlastně tak trochu výchova k týmové práci. Pokud si vezme štěňátko, děti mohou sledovat jeho vývoj v relativně krátkém čase. Vidí, jak se zvíře adaptuje a vyvíjí od první loužičky v bytě až po spolehlivého člena rodiny, který zná svoje místo. Děti chápou, že důslednost a poslušnost jsou nezbytné. A i ten nejmenší může zavelet: „k noze.“ Báječný pocit, když ho starší sourozenec trápí.



V době dospívání může být pes významná psychická opora. V této době nejistoty, odpoutávání se od rodičů, pohlavního dospívání je to kamarád, ochránce, někdo, komu se dá postěžovat, vybrečet do kožichu, třeba se s ním i vytahovat. Adolescent respektuje odpovědnost za svého psa, a co si bude říkat, v pubertě možná jako jedinou.

## Škola zodpovědnosti a vytrvalosti

Přijetí zodpovědnosti a vytrvání je jedním ze zásadních úkolů výchovy. A protože psí život je „kratší“, učí se člověk zacházet se stárnutím i umíráním někoho, koho má velice rád. Je to velká škola života.

Máme-li rodinu, platí výše řečené o dětech, ale večer, když jsou všichni potomci v posteli, se „musíme“ projít se psem i my. Zklidníme se, učešeme myšlenky. Když jdeme s partnerem, tak si konečně povídáme – kolem nás pobíhá vděčný čtvernožec a my cítíme, že vše, co jsme toho dne prožili, má smysl.

Bez dětí, pokud ovšem nechceme tři roky objíždět svět, může být soužití se psem výbornou motivací k mnoha činnostem spojeným s pohybem. A především v přírodě! Výlety pěší, na kole, horské túry, pobyty na chalupě – to vše je se psem radostnější. A hlavně to slouží našemu zdraví.

Ve vyšším, nejvyšším středním věku, ale i ve stáří pomáhá odpovědnost vůči zvířeti vytvořit drahocenné rituály, které dávají rytmus každému dni. Život důchodce nemusí být jednotvárné posouvání času mezi jídlem, televizí a často špatným

spánkem. Živá bytost, která nás miluje a je na nás odkázaná, je nejlepším lékem proti osamělosti. A také proti pohodlnosti, nezájmu, podléhání vlastním neduhům. Odpovědnost nám dá pocit vlastní důležitosti. Třikrát denně venčit: převléknout, přezout, nasadit obojek, zamknout, klíče s sebou, schody dolů, do parku a vše v obráceném pořadí... Zvládání úkolů přináší sebedůvěru.

## Prostor pro nové kontakty

A to už ani nemluvíme o tom, jak se s pejskem na procházce báječně navazují nové kontakty. A to všem věkovým kategoriím. Ti nejmenší se s pejskem „blýsknou“ před svými vrstevníky, zaláskovaná dívka v pubertě se díky němu dostanou na rande. Nejstarší mají nejen důvod se potkat, ale také téma k hovoru. Když jdete ve městě se psem na procházku, oslovují vás jaksi samozřejmě jiní „páníčci“ i zcela cizí lidé. Dáváte si schůzku s dalšími pejskaři, chodíte na společné vycházky. Vedle toho, jak je to letos s klíšťaty a kde sehnat dobrého veterináře, proberete i osobní témata. A přiznejme si, že mnoho starých lidí ani jiné kontakty nemá. Ale od dvou bude na třetí lavičce čekat paní Marečková s tou svou pouliční směsí, s Harykem. Konečně se ta naše líná Bětka proběhne. Musím se zeptat, jestli jí Haryk také syrovou zeleninu...

V té chvály soužití se psem se objevují slova s velikým významem – výchova, odpovědnost, zdraví, sebedůvěra. A ze strany psí – oddanost, vděčnost, láska.

Teď právě venku leje. Pozorné hnědé oči (v devadesáti devíti procentech mají tuhle barvu) sledují každé vaše hnutí. Vám se vůbec nechce, ale nakonec to vzdáte: „Tak dobře, jdeme na procházku!“ Psí jásání má nekonečně mnoho variant.

*Text: Stanislava Bannasová*

*Foto: Thinkstock  
a archiv autorky*



**MUDr. Stanislava Bannasová-Svojsíková** (1952) je vnučkou zakladatele skautingu A. B. Svojsíka. Vystudovala všeobecné lékařství na UK v Praze a dějiny umění a archeologie v německém Münsteru. Je spoluzakladatelkou nestátního zdravotnického zařízení Paracelsium Praha, kde je již patnáct let vedoucí lékařkou. S jejími články se budete v našem časopise setkávat pravidelně. [www.paracelsium.cz](http://www.paracelsium.cz)





O evropské ceny evropské aktivity eTwinning letos soutěžilo více než 300 mezinárodních projektů. V tomto ročníku slavily české školy velký úspěch, protože mezi deseti oceněnými byly čtyři české projekty.

Aktivita eTwinning, kterou v České republice administruje Dům zahraničních služeb, je zaměřena na on-line spolupráci škol a je iniciativou Evropské komise. Představuje největší komunitu učitelů v Evropě, v současnosti eTwinning využívá více než 200 tisíc evropských učitelů z bezmála 110 tisíc škol. V České republice je do této aktivity zapojeno 5000 učitelů z 2600 škol.



# Čeští studenti propagují férový obchod

Víte, co je to fair trade? Poradili by vám studenti tábořské obchodní akademie. Propagovali totiž fair trade neboli výrobky, při jejichž produkci nedochází k porušování lidských práv v zemích třetího světa, po dobu dvou let nejen v Česku, ale i v několika dalších státech Evropy. Odměnou jim je druhé místo v soutěži o evropské ceny eTwinning.

## Mezinárodní propojení

Jejich projekt nesl název B.E.L.L. (Business Economics Language Learning) a kromě Jihočechů se jej zúčastnilo šest partnerských škol ze Španělska, Islandu, Německa, Rakouska a Lucemburska. Cílem bylo kromě šíření myšlenky férového obchodu také poznat se navzájem a naučit se pracovat v mezinárodním týmu. A tak vedle úspěšných prezentací vznikala i nová přátelství.

Na začátku byl jednoduchý dotazník na téma Co víš o fair trade. Ukázalo se, že v našich končinách toho o fair trade většinou lidé moc nevědí. Na rozdíl od zahraničí. „Když jsme obcházeli restaurace a obchody, zjistili jsme, že tyto výrobky najdete jen někde, a nejčastěji to byla káva, čaj, kakao nebo čokoláda. Zatímco v zahraničí je běžné dostat i oděvy, květiny nebo šperky, zdálo se nám, že v německy mluvících zemích je fair trade dokonce v módě,“ shodují se studenti, kteří získali i další zajímavý poznatek: U nás je cena za fair trade výrobky i třikrát vyšší než u jiné značky, jinde takové rozdíly nejsou.

„Když jsme se v některých kavárnách, o kterých jsme již předtím zjistili, že fair trade kávu prodávají, ptali servírek, zda ji mají, odpověděly nám: ‚Fair trade? To ne, to tady vůbec nemáme.‘ A přitom to bylo uvedeno i na menu, která ležela na každém stole. Totéž se nám stalo i například v Tescu či v Kauflandu: když jsme se ptali asistentů prodeje, nikdo o ničem nevěděl, ale nakonec jsme našli v obou obchodech jednu fairtradovou kávu, víc nic,“ vzpomíná například student Radim Bílý.



## Jedna společná firma

„Studenti partnerských zemí vytvořili skutečné nebo fiktivní cvičné firmy, aby aktivně využili získané poznatky a dovednosti. Převzali odpovědnost a obchodovali v rámci školní komunity, ale také navzájem mezi sebou a využili znalostí obchodní komunikace,“ říká učitelka Alena Jandlová. „I nadále zůstáváme ve stejné pracovní skupině, s výjimkou výměny Rakouska za Dánsko. Tématem budou podnikatelské dovednosti, a jelikož se nám osvědčilo vytvoření cvičných firem, zkusíme teď dát dohromady jen jednu mezinárodní firmu, abychom museli být více pohromadě a ještě intenzivněji spolupracovat. Každá škola teď zatím vymýšlí svou firmu a za měsíc jedeme do Hamburku, kde se vybere, který z těchto nápadů na firmu zvítězí, a tu pak budeme simulovat všechny školy dohromady. Naším návrhem je cestovní kancelář a služby pro cizince.“

Tedy čeká je ještě užší práce v týmu...

Text: Daniel Libertin  
Foto: archiv DZS a Thinkstock

*Podlehňte pokušení a ponořte  
se s námi do světa čokolády*

*Kvalita, jedinečnost  
a exkluzivita jsou odrazem široké palety  
čokoládových specialit vyráběných dle  
tradičních receptur*



[www.chocolates.cz](http://www.chocolates.cz)



# Život je nádherný v každém věku

časopis o personalistice, pracovním trhu, moderních metodách řízení práce,  
aktivním stárnutí a mezigenerační toleranci

age  
MANAGEMENT

