

# Úspešná podnikateľka

## 1/2023.



V časopise nájdete:

- ✓ **Efektívna komunikácia vychádza z pocitu bezpečia**
- ✓ **Pomocou techniky Ikigai k spokojnejšiemu životu, aj k prosperujúcej a zmyslom vedenej kariéry.**
- ✓ **Ako pri rozvoji zažívať "flow".**
- ✓ **Strach, je naša brzda alebo naše zrkadlo?**
- ✓ **Právne okienko k téme zmeny v oblasti transferového oceňovania**
- ✓ **Rozhovor s Melindou Mikleovou, podnikateľkou a altruistkou. Silná žena, ktorá sa dokázala presadiť v mužskom svete biznisu a vedie aj sociálny podnik a chránenú dielňu.**
- ✓ **Projekt RE-FEM**

Elektronický magazín Úspešná podnikateľka vydáva Združenie podnikateliek a manažérok, IČO: 36069795. [www.uspesnezeny.sk](http://www.uspesnezeny.sk). V prípade záujmu o zasielanie časopisu, nás kontaktujte mailom na [zdruzeniepam@gmail.com](mailto:zdruzeniepam@gmail.com)

## OBSAH:



**Efektívna komunikácia vychádza z pocitu bezpečia**  
potvrďuje na základe svojich skúseností Ing. Katarína Ožvoldová, PhD., koučka v oblasti biznis, životného a systemického koučingu. **Strana 3**



**Pomocou techniky Ikigai k spokojnejšiemu životu, aj k prosperujúcej a zmyslom vedenej kariéry** radí medzinárodná kariérna koučka, zakladateľka platformy Zero to Dream Job, Licencovaná Ikigai koučka, Ing. Adriana Kosovská. **Strana 7**

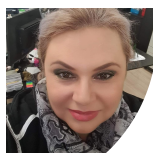


**Ako pri rozvoji zažívať “flow”** nám v článku odhalí talentová koučka Zuzana Palková. **Strana 11**



**Strach, je naša brzda alebo naše zrkadlo?**  
Ako sa vysporiadať so strachom nám poradí JUDr. Zora Vypušťáková, life a business coach, mediátorka, mentorka, etikoterapeutka. **Strana 13**

**Právne okienko**  
**V tomto čísle sa venujeme témam: Zmenám, ktoré rok 2023 prinesie v oblasti transferového oceňovania v podaní** Ing. Mgr. Lenky Paluchovej, LL.M. advokátky a daňovej poradkyni špecializujúcej sa na daň z príjmov a medzinárodné zdaňovanie. **Strana 17**



Na záver časopisu Vám ponúkame inšpiratívny **rozhovor s Melindou Mikleovou, podnikateľkou a altruistkou.** **Strana 18**

Prajeme príjemné čítanie!



Ing. Ivana Kondášová  
Riaditeľka

## Efektívna komunikácia vychádza z pocitu bezpečia Sebaregulácia ako nástroj efektívnej komunikácie

Komunikačné zručnosti, pojem, ktorý pozná zrejme každá manažérka a aj zamestnanec. Slovné spojenie, ktoré sa často skloňuje v inzerovanej pracovnej pozícii, na pracovnom pohovore, hodnotiacich rozhovoroch a aj samotnom hodnotení.

Balík zručností, ktorý sa pod týmto pojmom skrýva je vždy trochu iný, podľa pracovnej pozície, náplne práce a podobne. Každá komunikácia má totiž iný cieľ. Môže ísť o základné dorozumenie sa, informovanie, diskusiu, presvedčanie, vyjednávanie, motivovanie a podobne.

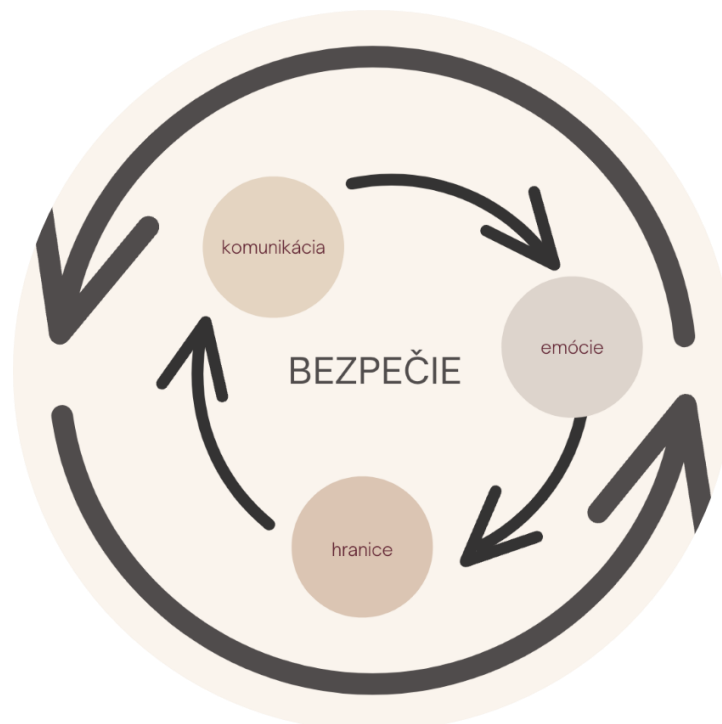
Efektívna komunikácia je taká, ktorá smeruje k splneniu stanoveného cieľa jasne, zrozumiteľne, čo možno najjednoduchšie, priamo a nekonfliktne.

V teoretickej rovine to je jasné a na tréningoch komunikačných zručností si každý môže osvojiť súbor zručností špecifický pre konkrétnu situáciu prípadne pozíciu ako napríklad zručnosť prezentovať, delegovať, zvládať konflikty a iné.

Často však pri rozvoji komunikačných zručností zabúdame na to, že **v 95% prípadov myslíme a konáme na základe našich inštinktov a emócií a iba v 5% racionálne.**

### Naša komunikácia odrzkladľuje naše emócie

To, ako komunikujeme vychádza z toho, ako sa cítime. Či už aktuálne vo svojom živote, sami so sebou, vo vzťahu k niekomu konkrétnemu, ku kolektívu alebo k pracovnej úlohe, či procesom.



Emócie nám za každých okolností hovoria, čo sa s nami práve deje a čo potrebujeme. Hovoria o tom, či, kde a akým spôsobom sú prekračované naše hranice. Dávajú nám signál, či sa cítime v bezpečí, prípadne, čo pre seba potrebujeme urobiť, aby sme sa v bezpečí cítili.

To, či tieto signály rozpoznáme, venujeme im pozornosť a akým spôsobom sa postaráme o nastavenie svojich vlastných hraníc, určuje aj spôsob, akým komunikujeme. Tento spôsob môže teda byť spontánny, emočný, reakčný alebo vedomý, aktívny a asertívny.

Späťne tak komunikácia prispieva k vyjasneniu a nastaveniu hraníc a teda aj upokojeniu emócií, ktoré nás mohli predtým ovládať a k ďalšej komunikácií nezaťaženej emóciou, a teda aj k vytváraniu bezpečnejšieho priestoru nielen pre nás samých, ale aj druhých.

### **Sebaregulácia, prvý krok na ceste k vytváraniu bezpečia a k efektívnej komunikácii**

Ak chcete svoju komunikáciu zefektívniť, je potrebné začať vnímať to, kde zlyháva, kde za vás prehovárajú emócie a postarať sa o vlastné bezpečie. Ak sa necítime byť v bezpečí, je v nás veľký nepokoj, sme nabusení a neustále pripravení na to zabezpečiť naše prežitie (útok, obrana, útek, zamrznutie).

Ak sme dlhodobo v strese a náš nervový systém nemá príležitosť dostať sa do rovnováhy, sme podráždení, úzkostní, kričia naše emócie a aj naše telo. Máme napríklad úzkostné prejavy, zdravotné problémy.

Byť v bezpečí znamená zaznamenávať svoje fyzické pocity a konať podľa nich. Pocit bezpečia = byť v spojení s našim telom = reakcia z pokojnej úrovne.

Pri akomkoľvek pociť nepohodlia je dôležitá naša schopnosť sebaregulácie.

**Sebaregulácia je schopnosť všimnúť si a kontrolovať vlastné emócie, reakcie a myšlienky, a tým sa dostávať emocionálne do rovnováhy.** Je to teda schopnosť ostávať pokojný a konať, reagovať, respektíve komunikovať primeraným spôsobom.



## **Základné kroky sebaregulácie:**

### **1) Uvedomenie**

Základom sebaregulácie je uvedomenie, respektíve sebauvedomenie, a to v zmysle uvedomenia si telesných vnemov. Pocity v sebe, emócie a myšlienky, ktoré sa objavia ako odpoveď na spúšťač (situáciu, okolnosti, ktoré vás rozrušili).

### **2) Zastavte sa namiesto reakcie a pozorujte svoje telo**

Zastavte reakciu a svoje myšlienky. Len si naďalej uvedomujte svoje telo. Pozorujte, čo sa vo vašom tele odohráva. Čo cítite? Zároveň sa zamerajte na pozorovanie svojho dychu, prípadne jeho prehĺbenie.

### **3) Pomenujte tento vnem**

Pomenujte vnem, ktorý vnímate. Napr. cítim hnev, napínam svaly a zatínam päšť. Všimajte si ako sa vnem mení, keď ho pozorujete a pomenovávate. Stále vnímajte aj svoj dych.

### **4) Zamerajte pozornosť a všetky zmysly do prostredia okolo vás**

Čo vidíte? Čo počujete? Ste tu a teraz v bezpečí? Čo sa vo vás mení, keď vnímate aj svoje prostredie.

### **5) Aká je teraz vaša potreba?**

Čo presne by ste pre seba potrebovali urobiť? Napr. vystrieť sa, oprieť sa, na chvíľu sa vzdialiť, nadýchnuť sa viac zhlboka, uvoľniť napätie úsmevom a pod.

### **Aká by mala byť nová reakcia?**

Zvážte, aká reakcia by bola najlepšia. Uvedomte si, ako vás to v danej situácii vedie reagovať, ako na podobnú situáciu bežne reagujete, či je to žiaduce a aká reakcia by vám mohla pomôcť situáciu zvládnuť lepšie. Reagujte a komunikujte viac uvedomelo.



Zregulovať sám seba môžete kedykoľvek a kdekoľvek. Môže sa zdať, že uvedené kroky sú zdĺhavé a nie vždy máte čas na uvedomelú reakciu. Keď si tento proces osvojíte a zautomatizujete, dokážete sa dostať naspäť do rovnováhy a upokojiť svoju sympatickú nervovú sústavu aj v priebehu niekoľkých sekúnd (aj v prebiehajúcej konverzácii s ďalšou osobou).

V komunikácii s niekým iným môžete vyjadriť aj potrebu na chvíľu sa vzdialiť, vziať si čas, na chvíľu konverzáciu odložiť a vrátiť sa, keď sa upokojíte. Môže to pomôcť nielen vám, ale aj danej situácii alebo druhej strane a vzájomnému vzťahu a porozumeniu. To sa netýka len náročných emócií ako napríklad hnev, ale aj emócií, ktoré väčšinou vnímame pozitívne, ako napríklad nadšenie (prehnané nadšenie môže tiež prispieť k vzájomnému neporozumeniu alebo nedôvere).

V sebaregulácii v žiadnom prípade nejde o snahu naučiť sa svoje emócie potlačiť. Ide o schopnosť svoje emócie rozpoznať, pomenovať pocity s nimi spojené a **reagovať spôsobom, ktorý bude bezpečný pre vás aj vaše okolie.**

V komunikácii, v ktorej reagujeme z pokojného rovnovážneho stavu môžeme dosiahnuť oveľa viac ako keď reagujeme emotívne.

V mojej praxi sa pri koučovaní na tému „nesprávnej“, „nevhodnej“ alebo „nedostatočnej“ komunikácie ukázali napríklad tieto problémy, ktoré v klientoch vyvolávali silné emócie a následný problém o tom komunikovať.

- Neefektívne nastavené procesy, ktoré môžu sťažovať prácu jednotlivcom, tímom alebo spoluprácu na rôznych úrovniach. **Riešenie:** V rámci tímového koučingu si tím uvedomil a pomenoval tento problém a zároveň navrhol ako zefektívniť procesy a ako tento návrh komunikovať inému oddeleniu, ktorého sa to priamo týkalo.
- Spôsob vedenia tímu, ktorý nebol podporujúci, vytvárajúci bezpečný priestor na otvorenú komunikáciu alebo samotná nevhodná komunikácia zo strany vedenia. **Riešenie:** Na základe spätnej väzby si manažér uvedomil, že sám potrebuje pracovať na svojej komunikácii a regulovať svoje emócie skôr ako bude na základe nich reagovať smerom k jednotlivcom a tímu (to znamená, komunikovať s väčším rešpektom a bez útočenia).
- Zahltenie množstvom pracovných úloh, ktoré prinášalo zvýšený tlak na výkon a stres a následne aj prchkejšiu komunikáciu. **Riešenie:** Vďaka vnímaniu vlastných emócií si zamestnanec uvedomil, že na seba preberá zodpovednosť za úlohy a výsledky, ktoré jeho pozíciou neprináležia. Uvedomením si hraníc zodpovedností, v ktorých je daná pozícia vymedzená, prestal na seba svojvoľne preberať úlohy, ktoré mu neprináležali. To prispelo k jeho upokojeniu a priateľskejšiemu prístupu ku kolegom.

Každá situácia je iná a každá si teda vyžaduje aj iné riešenie. A to sa vždy skrýva v človeku, ktorý danú situáciu rieši. Veľmi efektívny spôsob, ktorý vám dané riešenia môže pomôcť nájsť je aj koučing.

Autorka článku:



Ing. Katarína Ožvoldová, PhD.  
Koučka v oblasti biznis, životného a systemického koučingu.  
Koučuje jednotlivcov, tímy aj skupiny.  
Členka Slovenskej asociácie koučov  
[www.katarinaozvoldova.sk](http://www.katarinaozvoldova.sk)



## **Pomocou techniky Ikigai k spokojnejšiemu životu, aj k prosperujúcej a zmyslom vedenej kariéry.**

**Ikigai. Hovorí Vám toto slovo niečo? Ikigai prináša recept na dlhovekosť a spokojnejší život. Čo má však tento nástroj spoločne s vašou kariérou? Ako ho môžete využiť nielen k spokojnejšiemu životu, ale aj v kariére či biznise?**

Ludia z japonského ostrova Okinawa sú preslávení tým, že starnú lepšie ako zvyšok ľudí na našej planéte. Čo je ich tajomstvo? Vedci z Centra pre dlhovekosť v Okinawe to skúmali od polovice sedemdesiatich rokov. Sledovali životy ľudí na tomto ostrove a skúmali, prečo sa volá „Ostrov nesmrteľných“. Našli dôkazy, prečo ľudia na tomto ostrove žijú dlhšie a starnú bez závažnejších zdravotných problémov. Na základe svojho prieskumu, zdôraznili kľúčové a vedecky podložené princípy. Jedným z nich je mať svoj Ikigai. Zmysel života.



### **Ľudia v Okinawe vedia prečo ráno vstávajú z postele. Viete to aj vy?**

A dôvodom nie je platenie účtov. Každý pozná, čo je ich jedinečný dôvod na bytie, ich dennodenný zmysel. Ikigai nemusí byť niečo veľkolepé ako zachraňovanie veľrýb alebo boj proti celosvetovému hladu. Pre niektoré ženy na ostrove, Ikigai predstavuje pomáhať druhým s technikami lokálneho tkania. Tento Ikigai im dáva jasný dôvod, pocit zodpovednosti a prináša im spoločenské príležitosti ako generovať svoj príjem. Rovnako nie je neobvyklé, že ľudia vo svojich deväťdesiatich rokoch zveľadujú svoju záhradu, vedú svoj obchod a predávajú zozbieranú úrodu na lokálnom trhu. V jazyku na Okinawe vraj neexistuje ani slovo ako dôchodok.

## Prečo tráviť svoj čas objavovaním Ikigai?

Čoraz viac ľudí začína hľadať vo svojom živote zmysel a naplnenie, nielen v osobnom ale aj v pracovnom živote. Hľadajú svoje odpovede na otázku „prečo?“ Objavovaním svojho Ikigai si pomenujete, čo vám v živote dáva zmysel robiť, prečo chcete ráno vstávať z postele.

Ďalším dôvodom, pre ktorý sa oplatí objaviť svoj Ikigai je pracovný stres. Nadmerný pracovný stres má dopad na náš výkon, zdravie ale i motiváciu. Funguje to však aj naopak. Ak poznám svoje prečo, moja motivácia nájsť si prácu, ktorá je pre mňa vhodná môže viesť k lepšiemu využitiu svojich talentov, zručností a potenciálu a tým, k lepšej odolnosti, či výkonu. Pracovné výzvy, či problémy sa dajú zvládnuť ľahšie, ak nám naša práca dáva zmysel a baví nás.

Naše zdroje a čas sú vzácne a obmedzené. Práve čas je jeden z najvzácnejších zdrojov, ktorý máme. Nie vždy k nim však takto pristupujeme. Objavením svojho Ikigai viete, kam zacieliť vašu pozornosť, energiu a zdroje.

Koučovanie klientov a manažérska prax mi našepkáva, že okrem peňažnej motivácie začínajú aj firmy, ale aj zamestnanci objavovať, čo nakopne ich vnútornú motiváciu. Nie je tajomstvom, že motivovaní zamestnanci sa viac angažujú a rozvíjajú z vlastnej iniciatívy. Ak k tomu pridáme ešte ich osobnú spokojnosť, štatistiky nám ukazujú, že spokojní zamestnanci sú zdravší.

Na rozdiel od motivácie z externého prostredia, akými sú uznanie, prestíž, či odmena, vnútorná motivácia nie je na prvý pohľad taká zrejmá. Našou výzvou je odhaliť, čo nám prináša zmysel, radosť a vnútornú spokojnosť a aktívne využívať vnútornú motiváciu k nášmu kariérnemu rozvoju. Je to zároveň aj veľká výzva mnohých firiem a korporátov. Každý z nás môže mať úplne iný Ikigai. Je to motív, ktorý je dostatočne silný, aby ma dostal z postele aj keď sa mi nechce, keď mám zlý deň alebo keď veci idú ťažké.





### **Aké sú 3 Ikigai kruhy k odomknutiu prosperujúcej a zmysluplnej kariéry?**

Na internete sa dostanete k Ikigai verzii, ktorá pozostáva z prepojenia štyroch kruhov: Vášeň – Poslanie – Profesia – Povolanie (z Anglických zdrojov: Passion – Mission – Profession – Vocation).

V Ikigai Koučing Inštitúte, sa náš zakladateľ pozrel na tento koncept a našiel spôsob, ako ho ešte ďalej zjednodušiť. Prišiel s nápadom troch kruhov.

#### **Kruh 1 - Čo milujem robiť?**

V živote fungujeme na autopilot. Pravidelne opakujeme činnosti a často sa ani nestihneme zastaviť a zamyslieť sa, ako sa pri nich cítíme. Zamyslíte sa, kedy ste naposledy robili niečo, čo Vám skutočne prináša radosť? Niečo, pričom ste úplne stratili pojem o čase? Poznať sa, kto ste a čo vám prináša uspokojenie je dôležité. Môžete robiť niečo, čo robíte dlhé roky a veľmi dobre, čo prináša slušný príjem. Ale ak vám táto aktivita neprináša vnútorné uspokojenie, nie je možné zažiť Ikigai v jeho plnom potenciáli. Skúste sa zamyslieť, ako dlho by ste takto ešte dokázala fungovať? Tento Ikigai kruh nám pripomína, aby sme vnímali nielen praktickú stránku, ale dovolili si nechať sa uniešť vášňou a záujmami, ktoré nám prinášajú radosť a uspokojenie, či už v osobnom živote, v práci alebo podnikaní.

#### **Kruh 2 - V čom som dobrá?**

Každému boli darované do vienka iné talenty a zručnosti. A práve preto je dôležité porozumieť, ako sa odlišujete od ostatných a čo potrebujete rozvíjať, aby ste mohli vo svete niečo zmeniť. Nie je neobyčajné, ak k výberu povolania prispeli rodičia. Nezáleží na tom, či ste sa rozhodli pre svoju prácu preto, že to očakávala rodina alebo preto, že ste v tom momente nevideli inú príležitosť. V dnešnom svete sa nám otvára viac príležitostí. S možnosťou voľby však prichádza aj zodpovednosť za vlastné rozhodnutie a výsledky. Svet okolo nás, aj ten pracovný a svet biznisu sa menia veľkou rýchlosťou. Internet, či práca z domu priniesli viac príležitostí a s nimi i viac konkurencie.

Ak chceme obstáť v konkurencii, či už na pracovnom trhu alebo v biznise, je to oveľa náročnejšie ak v tom, čo si zvolíme robiť nie sme dobré. Bez ohľadu na to, čo ste si zvolili ako svoju prácu alebo predmet podnikania, porozmýšľajte, ako sa v tom môžete ešte zlepšiť. Je v poriadku, keď robíme aj to čo ostatní, ak to vieme robiť minimálne tak dobre ak nie lepšie, či inak.

#### **Kruh 3 - Čo svet potrebuje?**

A teraz sa zamerajme na to, čo skutočne potrebuje svet. Poďme sa spoločne pozrieť, ako spojiť svoju vášeň, zručnosti a silné stránky a využiť ich v prospech spoločnosti. Ak nedokážeme prepojiť prvé dva kruhy, s týmto tretím, môže sa stať, že nás práca baví a sme v nej skutočne dobré, ale nevieme zarobiť viac peňazí alebo sa cítíme nedocenené.

#### **Ako z tohto von?**

V tomto kruhu objavujeme, ako môžete svoje dary, zručností a skúseností využiť k prospechu v spoločnosti. Môže ale nemusí ísť o nič veľkolepé. Ikigai neurčuje kam až má siahať Váš zmysel. Stačí sa zamyslieť, čo potrebujú ľudia, ktorým poskytujete svoju službu alebo produkt. Súčasným svetom mávajú témy ako klimatická kríza a udržateľnosť, ekonomická kríza, robotizácia, zlepšenie služieb v zdravotníctve a školstve, či mnoho ďalších výziev. Toto je skutočne len niekoľko príkladov. Tento tretí kruh Ikigai nám pomáha pozrieť sa na to, ako môžete lepšie prispieť k vyriešeniu problémov či naplneniu túžob skupine ľudí či organizácii, s ktorou vám dáva zmysel pracovať.

## **Ked' chcem objaviť svoj Ikigai, aký je ten najlepší spôsob? Kniha, zdroje na internete alebo kouč?**

Pulty v kníhkupectvách a internet sú preplnené informácia o Ikigai. Odporúčam začať tam, čo je vám blízke. Ak sa rada inšpirujete knihami a chcete si najskôr o Ikigai naštudovať niečo viac, kniha môže byť dobrým začiatkom.

V kníhkupectvách nájdete niekoľko zaujímavých knižných titulov od Hector Garcia, či Ken Mogi. Ak sa chcete posunúť ďalej, viete si cez Google nájsť pracovný zošit, zvyčajne vo formáte jednej strany, ktorá znázorňuje štyri Ikigai kruhy. Toto môže byť tiež dobrý začiatok ako ďalej zapojiť svoju zvedavosť a začať skúmať, čo vám v živote prináša radosť a zmysel. Problémoch však je, ak pracovný zošit neponúka koučovacie otázky, ľudia zvyčajne ostanú na povrchu a neskúmajú hlbšie, čo im skutočne dáva zmysel.

## **Kedy sa rozhodnúť pre spoluprácu s Ikigai koučom?**

Objavenie Ikigai ešte nie je zárukou, že sa môj život zmení. Je treba aj niečo urobiť. Začať svoj Ikigai žiť. Niektorí klienti bývajú prekvapení, keď zistia, čo im v živote dáva zmysel robiť a ako v skutočnosti využívajú svoj čas, zdroje a energiu. Kouč im môže pomôcť objaviť svoju medzeru a uvedomiť si, čo by mali zmeniť, prípadne i prestať robiť.

Do procesu objavovania nám môžu zasiahnuť strach, prekážky, či limitujúce presvedčenia. Často si ani neuvedomujeme, že nás brzdia. Môže to byť strach zo zlyhania, povinnosti rodičov alebo túžba zabezpečiť si bývanie a ňou spojené platenie hypotéky. Povinnosti a zodpovednosti vnímajú ako prekážku, prečo nemôžu zrealizovať svoj Ikigai.

Ďalšími prekážkami môžu byť očakávania nášho okolia, čomu by sme sa kariérne mali venovať. Ak sa vám stane, že vediete vnútorný dialóg o tom, čo chcete a zároveň vás brzdi, čo si o tom pomyslí vaša rodina alebo partner, či vás pochopia a budú podporovať, je vhodné túto tému otvoriť s nezávislou osobou či koučom.

Ako ďalší príklad uvediem obmedzujúce presvedčenia z výchovy alebo vplyv médií, v akých činnostiach sa dá prosperovať. Ako dieťa som napríklad často počula, aké je veľmi ťažké užiť sa umením. V rozhovoroch s úspešnými ženami som odhalila, že umenie môže byť dobrá zárobková profesia. Záleží to od nášho postoja a rozpoznanie príležitosti.

Ak dospejete ku svojmu Ikigai, ale nájdete dostatočne veľa dôvodov, prečo to pre vás nie je možné, konzultácia s koučom vám môže pomôcť objaviť iný uhol pohľadu, či s prípravou akčného plánu, ako zmenu zrealizovať.

Spoluprácu s koučom by som odporučila ženám, či už pracujúcim, v riadiacej pozícii alebo v biznise, ktoré túžia po zmene ale samé túto zmenu vo svojom živote nezrealizovali. V dnešnej dobe vieme nájsť odpoveď na mnohé naše otázky. Avšak poznať odpovede a zmeniť naše myslenie, postoje a správanie si vyžaduje viac ako pár klikov v Googli. Mať svojho Ikigai sprievodcu vám môže pomôcť vniesť do svojho života viac energie, radosti zo života a chuti realizovať sa tak, ako to dáva zmysel v prvom rade vám.

Autorka článku:



Ing. Adriána Košovska  
Medzinárodná kariérna koučka  
Zakladateľka platformy  
[Zero to Dream Job](#)  
Licencovaný Ikigai kouč,  
Členka Forbes Coaches Council



[Ak máte záujem na tomto linku nájdete sprievodcu Ikigai v anglickom jazyku.](#)

## Ako pri rozvoji zažívať “flow”.

V rozvojových koučovacích rozhovoroch je “naplnenie” častou témou. Niektorým už nestačí iba dosahovanie kvantitatívnych cieľov a zvyšovanie výkonu. To, čo vo veľkej miere ovplyvňuje ich spokojnosť, je **kvalita ich prežívania na ceste za svojou víziou**. Z tohto dôvodu nehľadajú odpoveď na otázku, ako dosiahnem postup v kariérnom rebríčku, či ako sa môžem stať úspešnou podnikateľkou, ale sa pýtajú, ako to dosiahnu tak, aby ich cesta zároveň aj naplňala.

Téma vnútorného naplnenia vyviera na povrch bez ohľadu na to, či sa rozprávame o zamestnaní, podnikaní, vzťahoch alebo o tom, ako sa daný človek chce mať. Táto pestrosť je dobrým predpokladom k tomu, že sme pocít naplnenia, už niekedy zažili, alebo aspoň k nemu boli celkom blízko.

Boli to situácie, keď sme sa do aktivity ponorili natoľko, že sme zabudli na všetky problémy, nevnímali svoje okolie a len plynuli. Maľovali obraz, športovali, písali texty, vytvárali nový proces vo firme, rozvíjali svoj nápad do konkrétnych krokov. Mohlo to byť čokoľvek.

Boli sme vo *flow*, čiže v stave, keď naše prežívanie pri danej činnosti bolo natoľko radostné a naplňujúce, že sme ju vykonávali aj za cenu veľkých nákladov (napr. časových, energetických). Možno sme si to ani neuvedomili, ale aj vtedy sme rozvíjali svoje schopnosti, a to bez driny a nútenia sa do niečoho, čo by nám nebolo prirodzené.

Aby sme sa vedeli ľahšie prispôbovať rýchlo sa meniacim podmienkam v spoločnosti, potrebujeme zdokonaľovať svoje zručnosti. Ľahšie a radostnejšie nám to pôjde vtedy, keď si aspoň niektoré rozvojové aktivity nastavíme tak, aby sme sa počas nich mohli dostať do stavu *flow*.

### Čo potrebujeme k tomu, aby sme pri aktivite zažívali “flow”?

Výskum, ktorý viedol Mihaly Csikszentmihalyi, profesor psychológie a riaditeľ Výskumného centra kvality života na Druckerovej škole manažmentu v Claremonte, ukázal, že keď ľudia opisujú svoje najpozitívnejšie prežívanie, zmieňujú sa o nasledujúcich faktoroch:

#### 1. Konkrétne ciele a šanca dokončiť úlohu

Aby sme mohli pri aktivitách zažívať *flow*, potrebujeme mať ujasnené, kam smerujeme. Ideálne by to mal byť cieľ, ktorý sme si sami zvolili, ktorý nás dostatočne motivuje a cestou za ním budeme môcť využívať svoje silné stránky a talenty.

#### 2. Sústredenie sa na činnosť a nie na seba

Prednášajúci veľmi ľahko stratí niť myšlienok, keď si bude všímať, čo si šepkajú poslucháči alebo, keď bude uvažovať nad tým, ako na publikum pôsobí. K zapojeniu sa do diania napomáha schopnosť sústrediť sa. A k tomu, aby sme sa dokázali koncentrovať na želanú aktivitu, pomáha menej vnímať seba samých (ako vyzeráme, či nerobíme chyby a pod.) a namiesto toho sa naplno venovať svojmu cieľu.

#### 3. Okamžitá spätná väzba

Ak sa chceme rozvíjať, potrebujeme si svoj pokrok overovať sledovaním spätnej väzby v podobe dosiahnutých výsledkov. Podľa čoho zistíme, že v písaní knihy napredujeme? Na čom si o mesiac všimneme, či sme sebavedomejšie v komunikácii s cudzími ľuďmi alebo efektívnejšie pri práci?

Na čom uvidíme, že svoje hranice v interakciách na pracovisku si udržiavame ľahšie ako predtým? Čím lepšie sa naučíme venovať pozornosť malým zmenám, tým jednoduchšie určíme, či sme na dobrej ceste, alebo je potrebné ísť na to inak. Okrem toho, radosť z dosiahnutých malých úspechov nás vnútorne posilní a posmelí k ďalším krokom.



#### **4. Hlboká angažovanosť**

Veľa ľudí si volí príliš jednoduché ciele, lebo nedôveruje svojmu potenciálu. Takéto ciele nepredstavujú dostatočne motivujúcu a atraktívnu výzvu, pri ktorej by sme sa mohli rozvíjať a učiť novým zručnostiam. Ak chceme, aby nás aktivita pohltila a zažívali sme pri nej pocit plynutia, poslúži nám cieľ, ktorý je zlatou strednou cestou. Jeho náročnosť nesmie byť nad naše sily, lebo to by nás mohlo frustrovať. Nemala by byť ani príliš nízka, aby sme sa pri nej nenudili a nevyužívali svoje schopnosti len v takej miere, v akej už dávno vieme, pretože by sme nerástli, ale stagnovali.

#### **5. Možnosť kontroly nad svojimi činmi**

Na získanie osobnej kontroly nad kvalitou prežívania sa potrebujeme naučiť, ako zapracovať pôžitok do svojho každodenného života. Keď nebudeme očakávať, že sa o našu spokojnosť v práci bude starať nadriadený, alebo sa pozrieme na to, v čom všetkom môžeme byť aktívnejšie my samé, posunie nás to vpred a zároveň si tým zlepšime svoje zručnosti. Ak nám do činnosti budú neustále vstupovať návrhy a požiadavky od kolegov či nadriadených, alebo, ak zručnosti, ktoré pri aktivite využívame budú niekým obmedzované, do stavu flow sa nebudeme môcť ponoriť. K tomu, aby sme pomocou flow rástli, nepotrebujeme mať ideálne podmienky neustále. Dôležité je, aby sme našli aspoň zopár aktivít, ktoré máme pod svojou kontrolou.

#### **6. Zmenené vnímanie času**

Keď boli účastníci výskumu vo *flow*, najčastejšie opisovali, že čas im plynul oveľa rýchlejšie. No niekedy to bolo naopak. Baletky opisovali, že im ani nie sekundová otočka, pripadala, ako keby trvala celé minúty. Oslobodenie sa od sledovania času prispieva k radostnej nálade, ktorú zažívame v stave úplnej angažovanosti.

*Flow* nás poháňa ku kreativite a vynikajúcim výsledkom. Ukazuje nám, že aj pri obyčajných aktivitách je možné zažívať pocit naplnenia. Aby to však bolo možné, potrebujeme sa zlepšiť v schopnosti mať pod kontrolou svoju myseľ, spoznávať svoje prirodzené talenty, trénovať koncentráciu, voliť si motivujúce ciele a vnímať ich v kontexte, ktorý nám dáva zmysel.

Autorka článku:



Mgr. Zuzana Palková  
talentová koučka a mentorka  
Predsedníčka Slovenskej asociácie koučov  
autorka kurzu [Spoznaj svoje talenty](#)  
[www.zuzanapalkova.sk](http://www.zuzanapalkova.sk)

## Strach. Naša brzda alebo naše zrkadlo?

### Ako sa teda vysporiadať so strachom ?



Aj v manažérskych pozíciách sa často ocitneme v situáciách, ktoré nám prinášajú emócie. Či je to hnev, obava z neúspešného projektu, krivda z neuznania, pocit zo zlyhania, za všetkými týmito emóciami sa skrýva nejaký druh strachu. Ako ľudia sme rôznorodí s odlišnými osobnostnými črtami a nie každý u seba za negatívnymi emóciami, ktoré u neho prevládajú, rozpoznáva strach.

A toto sa deje nielen na manažérskych postoch, ale aj u ich podriadených. Tu manažér dostáva príležitosť hlbšie chápať aj svojich kolegov a to z jednoduchého dôvodu. Bez ohľadu na pozíciu sme všetci aj ľudskými bytosťami a tieto skutočnosti sa nám či už viac alebo menej dejú, prihliadnuc na vzorce správania, ktoré sme si so sebou do tej ktorej pozície priniesli.

Za posledný rok sa niektorým ľuďom zmenil rebríček hodnôt a tak nielen v práci ustúpili bežné strachy ako napríklad strach zo zlyhania, z odmietnutia, z opustenia a strach z nedostatku ako najčastejšie strachy, s ktorými je možné sa stretnúť. Nahradil ich strach zo smrti, ktorý je primárnym strachom, ovplyvňuje ďalšie strachy a zrejme nikto z nás nie je proti nemu celkom imúnny.

Etikoterapia ako autognostická metóda spoznávania aj uzdravenia seba samého je česko – slovenským fenoménom. Pomáha rozpoznávať emócie, najmä tie negatívne, v dôsledku ktorých, ak sme im dlhodobo vystavení, dochádza k poškodeniu až na úrovni fyzického tela. Keď takúto emóciu rozpoznáme, dokážeme stať čelom k niečomu doteraz pre nás neznámemu a dokážeme s tým začať pracovať na zmene týchto reakcií, ktoré nás tak veľmi zaťažujú.

## **Podme po poriadku, aké strachy sa nám v práci objavujú najčastejšie ?**

### **➤ Strach zo zlyhania**

Môže to byť úloha, ktorá je pre nás veľmi ťažká, vzhľadom na splnenie jej termínu alebo obsahu, skrátka čokoľvek. Niekedy sa môže javiť doslova až neprekonateľná. Ako príklad si vezmeme človeka, ktorý má urobiť celofiremnú prezentáciu. Už niekoľko týždňov nespí, myšlienkami je stále v predstave, ako to zvládne a už vopred vidí to obrovské fiasko. Pripomína si zlyhanie ešte zo základnej školy, kde nedokázal zarecitovať básň pred celou triedou. Jeho správanie na emocionálnej úrovni ovplyvnili zážitky, keď bol rodičmi a učiteľmi pre všetko prísne hodnotený a všeobecne zažíval kritiku. Takže teraz, v dospelosti má pocit, že úloha je nezvládnuteľná a cíti sa bezmocný. Čo môže urobiť človek s týmto poznaním ďalej ? Pýtať sa, čo sa skrýva za strachom zo zlyhania a odkrývať proces reťazenia. Načo je to dobré? Za jedným strachom sa totiž skrýva ďalší ako jeho následok.

### **➤ Strach z odmietnutia**

Ak takýto človek vo svojich predstavách verejne zlyhá, následkom je odmietnutie v podobe negatívneho hodnotenia kolegami, šéfom a vedením spoločnosti všeobecne. No v prvom rade v takejto predstave odmieta sám seba, lebo už v momente zadania úlohy môže mať pocit, že ju nezvláda a teda sám o sebe pochybuje, čím vynáša nad sebou ortiel.

### **➤ Strach z opustenia**

Ak takýto človek sám seba už vopred ohodnotil a odsúdil, je sám sebe obeťou, sudcom aj katom. Sám vie, že je vinný, že si zaslúži trest, najlepšie v podobe neprijatia či odmietnutia druhými, čo v konečnom dôsledku vníma ako vnútornú osamelosť a cíti sa opustený. Tomu hovoríme strach z opustenia. V praxi sa to premieta ako obava zo straty pozície alebo pracovného miesta, pretože cez osobné neúspechy stráca oporu v tých, ktorí by ho mohli podržať a teda prichádza predstava odlúčenia ako jeho „konečná stanica“.

### **➤ Strach z nedostatku**

Ak vo svojej predstave tento človek dostane výpoveď alebo je s ním ukončená spolupráca, dostaví sa strach z nedostatku. Môže byť v podobe nedostatku pracovných, či iných príležitostí, nedostatku financií na splácanie svojich záväzkov alebo uživenia seba, prípadne svojej rodiny. K tomu sa u niektorých pripája strach z bezmocnosti, ktorého dôsledkom môže byť priam vnútorná paralýza.

### **➤ Strach zo smrti**

V zjednodušenom vzorci, ak takýto človek nebude mať dostatok práce a teda financií, nebude mať za čo si naplniť základné životné potreby a nakoniec zomrie. Na konci je vždy strach zo smrti, niekedy tak dobre maskovaný, že to nevidíme.

Často je totiž schovaný aj za inou negatívnou emóciou, napríklad hnevom (na seba, na druhého), či krivdou (nespravodlivosť kolegov, šéfa alebo hoci vlastného osudu), prípadne žiarlivosťou a závišťou na úspech druhých. Ak by si tento človek uvedomil, z čoho má vlastne strach, prišiel by na to, že to, čo ho tak veľmi trápi, je v skutočnosti ilúzia. Je to totiž strach z predstavovanej budúcnosti, postavenej na skúsenostiach z minulosti svojej alebo iných ľudí.

## Prečo je to ilúzia ?

Momentálne stojíme ešte len pred zadanou úlohou. Strachy, schované v jeho predstave reťazených udalostí, sa týkajú následnej budúcnosti. Tá u neho vzniká na základe skúseností z minulosti, ktoré vo svojom živote zažil alebo niekde odpozoroval.

Prichádza strach z toho, čo už bolo a odmieta to opäť zažiť pri premietaní do možnej budúcnosti. Prehrávaním si starých programov či situácií z minulosti (zlyhal som, vysmiali ma, nebol som úspešný) a pestovaním obáv z budúcnosti (čo ak sa mi to stane zas), nie sme prítomní a nevnímame, čo je tu a teraz. V takom prípade človek nežije a nevychádza z prítomného momentu, ktorý povedzme nemusí byť vôbec tragický, naopak, môže byť v skutočnosti šťastný a uspokojivý. Ak si túto skutočnosť uvedomíme, môžeme sa rozhodnúť zmeniť tento postoj vracania sa do minulosti, ale upriamiť svoju pozornosť na východiskovú situáciu, teda na to, čo je teraz.

## Ako môžeme ako manažérky ovplyvniť stav svojich emócií ?

Emócie vznikajú často aj bez vplyvu našich myšlienok ako podvedomá reakcia, keď nás niečo zaskočí alebo až vystraší, vtedy naša amygdala v mozgu zavelí: uteč, zmrazni alebo bojuj. Pokiaľ však emóciu spustí myšlienka ako produkt mysle, môžeme tento proces zachytiť práve v okamihu jej zárodku a nedovoliť myšlienke sa rozrásť. Myšlienky sú ako holuby, poletujú hore – dole a dokážu narobiť kopu špiny. Ak si ich nebudeme všimáť a krmiť našou pozornosťou, nebudú mať do čoho „zobnúť“ a odletia.

Rovnako ako myšlienky, aj emócie sú nestále, prichádzajú a odchádzajú. Čo však ostáva konštantne prítomné, je naše vedomie, ktoré to všetko dokáže pozorovať. Ním si dokážeme uvedomiť svoju fyzickú prítomnosť, svoj mentálny a emocionálny stav a dokonca vnímať aj ich energetické súvislosti. A práve vnímanie nám umožňuje pozorovať myšlienky alebo vlastné emócie. Pokiaľ ich pozorujeme, znamená to, že sú objektom pozorovania a my sme teda subjekt, ktorý ich pozoruje. A to sú dve oddelené veci. A ako sa nám to stalo, že sme sa s nimi dokázali stotožniť ? Naučili sme sa to už v ranom detstve a stalo sa to našou prirodzenou súčasťou. Zabudli sme, že my v skutočnosti nie sme myšlienkami, ani emóciami. Aj keď to znie neveriteľne, podobne je to aj s našim telom. Keď z nás u kaderníka padajú ostrihané vlasy, nevnímame sa ako padajúce vlasy, ktoré opúšťajú nejaké telo, ale ako telo, ktoré opúšťajú už nepotrebné vlasy. Samozrejme, že telo je našou súčasťou, ide len o principiálnu súvislosť.

Keď nás začnú valcovať myšlienky týkajúce sa čohokoľvek nepríjemného, môžeme urobiť to, že vedome presunieme pozornosť na niečo iné, hoci aj na myšlienky, ktoré sú nám príjemné. Pretože kam zameriavame lúč našej pozornosti, to rastie. Ak akúkoľvek myšlienku pozorujeme, tá sa rozvetvuje ako košatý strom a farbisto nám ponúkne obraz ako plody našej pozornosti. Čím viac pozornosti, tým viac posilnenia a tým väčšia šanca realizácie v živote.

Teda ak niečo nechceme, nemáme s tým bojovať, obrazne povedané, nemáme do tých myšlienok (holubov, ktoré špinia) hádzať kamene. Pokiaľ sa im nebudeme venovať a dokážeme presmerovať tok pozornosti na to, čo chceme, budeme zažívať radostný a naplnený život. Preto je v živote dôležité robiť naplno veci, ktoré nás bavia, pri ktorých cítime „flow“ a dávajú nám zmysel.



### Ako sa teda vysporiadať so strachom ?

1. Strach nepotláčajte a nebojujte s ním. Odmietaním zvyšujete tlak vznikajúci vašou pozornosťou. Opäť je to teda „kŕmenie holubov.“ Preto rovno opustite myšlienku na zbavenie sa strachu.
2. Keď už raz vníkol, akceptujte ho, ale len ako objekt, ktorý vznikol vo vašom vedomí, no nemusíte sa s ním stotožňovať.
3. Strach ako emócia nie je vami. Ak ho vnímate ako objekt, ktorý sa objavil vo vašom živote, uvedomte si, že je to len dočasný stav -niečo prechodné.
4. Pozorovaním ho môžete lepšie spoznať a tým pochopiť, čoho sa v skutočnosti bojíte. Keď to urobíte, strach nezmizne, ale nebude už taký dôležitý.
5. Nestotožňujte sa s ním, strach v podstate nemá reálne opodstatnenie v prítomnosti, ide len o jednu z možných variant budúcnosti. V skutočnosti nikto nevie, ako bude budúcnosť vyzeráť.
6. Presmerujte pozornosť a vráťte sa do prítomnosti. Zmeňte uhol pohľadu. Situáciu náhle môžete vnímať úplne inak.

Ešte stále cítite strach ?

Autorka článku:



JUDr. Zora Vypušťáková  
Life a business coach, mediátorka, mentorka, etikoterapeutka.  
[Priestor pre zmenu](#)  
[Zdroj článku nájdete tu:](#)



## Právne okienko



Milé podnikateľky, dámy, čitateľky.

Počnúc týmto rokom sme do nášho časopisu Úspešná podnikateľka zaradili novú rubriku venovanú právnemu poradenstvu. Do nášho právneho okienka bude pravidelne prispievať Lenka Paluchová, advokátka a daňová poradkyňa špecializujúca sa na daň z príjmov a medzinárodné zdaňovanie.

**V tomto čísle časopisu sa budeme venovať zmenám, ktoré rok 2023 prinesie v oblasti transferového oceňovania.**

S transferovým oceňovaním sme sa v podnikaní určite stretli. Čo je to to transferové oceňovanie? Transferové oceňovanie znamená, že transakcie (ako predaj, kúpa, nájom, pôžička a pod.), ktoré sa uskutočňujú medzi spriaznenými osobami (prepojenými personálne alebo majetkovo) majú byť uskutočnené za cenu, ktorú by zaplatila nezávislá osoba na trhu. Táto povinnosť sa viaže na podnikateľov (spoločnosti - právnické osoby ale aj na fyzické osoby živnostníkov).

Úplne jednoducho povedané, v prípade, ak si dve prepojené spoločnosti predávajú medzi sebou napríklad tovary alebo poskytujú služby, takýto predaj by mal byť za cenu, ktorú by za rovnaký tovar alebo službu zaplatila tretia (nezávislá) osoba na trhu.

Doposiaľ sa nerozlišovalo v akom hodnotovom vyjadrení boli takéto transakcie medzi spriaznenými osobami uskutočnené, transferovému oceňovaniu podliehali všetky transakcie uskutočnené medzi spriaznenými osobami. Od 1.1.2023 došlo legislatívnou zmenou zákona o dani z príjmov k zavedeniu hranice 10 000 EUR (resp. 50 000 EUR pri pôžičkách), na ktoré sa vzťahuje povinnosť transferového oceňovania. Z uvedeného vyplýva, že po novom musia podnikatelia oceniť transakcie medzi spriaznenými osobami trhovou cenou v prípade, ak ich hodnota preyšuje sumu 10 000 EUR (50 000 EUR pri pôžičkách). Ak spoločnosť chce predať automobil jedinému spoločníkovi, pričom hodnota tejto transakcie bude viac ako 10 000 EUR, je potrebné aby predaj automobilu bol uskutočnený za trhovú cenu.

Transakcie so spriaznenými osobami vrátane ich nacenenia by mali byť analyzované v transferovej dokumentácii. Táto sa na požiadanie musí predložiť správcovi dane. Transferovú dokumentáciu po novom však nemusíte viesť v prípade transakcií do 10 000 EUR (50 000 EUR pri pôžičkách), a v niektorých prípadoch ani pri transakciách nad 10 000 EUR. Účelom novej úpravy je zníženie administratívnej záťaže malých podnikateľov pri transakciách s nízkou hodnotou.

Autorka článku:

Ing. Mgr. Lenka Paluchova, LL.M.

<https://www.linkedin.com/in/lenka-paluchova/>.

## **Inšpiratívny rozhovor s Melindou Mikleovou, podnikateľkou a altruistkou.**

Silná žena, ktorá sa dokázala presadiť v mužskom svete biznisu a vedie aj sociálny podnik a chránenú dielňu.

**“Mužom sa určitým spôsobom podniká ľahšie ale ja by som určite nemenila.**

**Zo svojej skúsenosti môžem potvrdiť, že my ženy sme viac empatickejšie, aj jemnejšie v jednaní. Ženy v rokovaní vidia druhú stranu nie ako protivníka ale ako partnera, spoločníka.**

**Dobrá dohoda je tá, ktorá prospeje obom zúčastneným”** hovorí Melinda Mikleová, konateľka spoločnosti EUROtoner-chránená dielňa, ktorá tiež riadi sociálny podnik MINORITAS.



### **Melinda Mikleová je konateľkou firmy EUROTNER už viac ako 13 rokov. Prečo si sa rozhodla stať sa podnikateľkou a prečo práve vo firme, ponúkajúcej kancelársku techniku?**

Moja cesta začala v devätnástich rokoch, keď som prišla z Nových Zámkov do Nitry. Zamestnala som sa ako administratívna pracovníčka vo firme, ktorá sa venovala kancelárskej technike. Zapracovala som sa pomerne rýchlo. Firma však postupne utlmovala svoju činnosť.

S vtedajším manželom, teraz už bývalým sme preto uvažovali ako ďalej, či si hľadať novú prácu alebo začať podnikáť.

Práca v tejto oblasti ma veľmi bavila aj naplňala a preto sme sa rozhodli pre svoju vlastnú firmu.

Odvtedy sme sa síce už aj rozviedli a každý máme svoje vlastné podnikanie.

### **V čom je tvoja firma jedinečná?**

EUROTNER ponúka komplexné služby v oblasti kancelárskej techniky.

Hlavne ide o prenájom techniky. Povýšili sme túto oblasť takmer na úroveň umelej inteligencie.

Ide tu o zákazníka. Dávame mu čas, aby sa venoval tomu, čo ho živí.

O techniku sa staráme my. Počnúc jej výberom až po samotnú starostlivosť a údržbu.

Zákazník ju len používa.

### **Spomínaš si na svoje začiatky v podnikaní?**

Začala som podnikáť keď som mala cca. 20 rokov. Začiatky boli ťažké ale zvykla som si. Podnikanie je proces, neustále vzdelávanie sa je základ. Je potrebné držať krok s dobou, pretože bez toho začne podnikateľ aj firma stagnovať.

### **Podnikáš v mužskom svete. Je podľa teba ťažké presadiť sa v tejto oblasti?**

Je to drina. Mám to šťastie, že som technický a súťaživý typ, takže sa v tom „mužskom“ svete cítim ako ryba vo vode. Keď sa mi podarí niečo, kde sa počítalo s tým, že ako žena to nedám,

potajme si púšťam v aute pieseň „Teď královnou jsem já“ z muzikálu Kleopatra, to je taký môj súkromný víťazný rituál.

### **V čom sa podľa Vás odlišujú ženy podnikateľky od mužov podnikateľov?**

Mužom sa určitým spôsobom podniká ľahšie ale ja by som určite nemenila.

Zo svojej skúsenosti môžem potvrdiť, že my ženy sme viac empatickejšie, aj jemnejšie v jednaní. Ženy v rokovaní vidia druhú stranu nie ako protivníka ale ako partnera, spoločníka.

Dobrá dohoda je tá, ktorá prospeje obom zúčastneným.

### **Okrem toho, že si silná žena, si veľmi empatická a inšpiratívna. Okrem svojej spoločnosti EUROtoner-chránená dielňa sa venuješ aj sociálnemu podnikaniu. Čomu sa venuje tvoj sociálny podnik?**

MINORITAS je tiež o starostlivosti, ale nestaráme sa o techniku ale o domácnosti a firmy, teda o čistotu v nich. Zamestnávam ženy-gazdiné, ktoré zariadia to, aby domácnosti a firmy našich klientov bolo cítiť čistotou a človečnosťou.

Pracujú pre mňa ženy, ktoré by si inak veľmi ťažko našli prácu. Ide zväčša o matky od malých detí, ženy po 50tke a o zdravotne postihnuté a inak znevýhodnené osoby.



**Podnikanie je práca 24/7, k tomu máš ešte aj spomínanú chránenú dielňu a sociálnu podnik. K tomu domácnosť a rodina. Zostáva Ti ešte čas aj na koníčky?**

Moje koníčky sú EUROtoner a MINORITAS.

A keď mám predsa trochu času, tak takým dobrým wellness pobytom s knihou v ruke nepohrdnem. A pokiaľ ide o rodinu, manžel si ma „takúto“ vzal, takže vedel do čoho ide a môj syn sa „do toho“ narodil.

**Melinda, čomu sa venuješ vo svojom voľnom čase?**

Tým, že som veľmi aktívna osoba a moje podnikanie ma naplňa, voľný čas venujem hlavne vzdelávaniu sa. Milujem semináre, konferencie, rôzne kurzy a podobne.

**Čo alebo kto ťa inšpiruje?**

Je viacero žien, ktoré ma inšpirujú, napríklad Coco Chanel, Margaret Thatcher, Katarína Veľká.

Boli to ženy, ktoré zmenili svet, písali dejiny ale aj tak ostali ženami so všetkým, čo k tomu patrí.

**Máš do budúcnosti ciele, ktoré by si si chcela splniť?**

Mám svoj tajný zápisník, kde si zapisujem svoje nápady. A tých je veľmi veľa.

Taký môj mega sen je vlastniť veľkú budovu, v ktorej bude fungovať Centrum sociálneho podnikania aj s ponukou dočasného ubytovania pre našu cieľovú skupinu.

Týmto by som dala tým, ktorý sú v núdzi, nielen prácu ale podala aj pomocnú ruku spolu s návodom na použitie, ako ďalej v živote.

### **Aká je Melinda Mikleová ako konateľka?**

Vo svojom podnikaní som sa naučila jednať na rovinu, priamo a jasne. Žiadne omáčky. Mám veľké a dobré srdce. Rada ľuďom pomáham, ale ak ma niekto sklame, nedaj Bože podvedie, ďalšiu šancu odo mňa očakávať nemôže.



### **Čo by si poradila začínajúcim podnikateľkám?**

Ak máte podnikateľského ducha a milujete adrenalín, určite sa do toho pustite. Nie je prechádzka ružovou záhradou, raz budete hore, inokedy dolu. Ale ten výsledok stojí za to.

Ďakujeme za rozhovor!

[\*\*EUROtoner-chránená dielňa\*\*](#)  
[\*\*Sociálny podnik MINORITAS ponúkajúci upratovacie služby\*\*](#)



## Združenie podnikateliek a manažérok je pridruženým partnerom v medzinárodnom projekte RE-FEM.

Cieľom projektu je podpora žien podnikateliek najmä v týchto náročných časoch, kedy museli čeliť a aj naďalej čelia rôznym krízam.

Projekt je financovaný zo zdrojov Európskej únie prostredníctvom programu Erasmus+.

**Projekt je zameraný nielen na ženy podnikateľky, tak aj na trénerov/mentorov pôsobiacich v oblasti vzdelávania dospelých.**

V rámci projektu bude realizovaný komparatívny výskum s cieľom pochopiť výzvy, ktorým musia podnikateľky čeliť v období po pandémie. Na základe výsledkov výskumu, bude vypracovaný tréningový manuál so školiacimi materiálmi a metodikami odbornej prípravy a následne platforma otvoreného vzdelávania, na ktorej bude dostupný online kurz pre odbornú prípravu v oblasti podnikania.

Podnikateľky a trénerky/mentorky budú môcť tieto materiály a kurz otestovať počas dvoch pilotných podujatí. Projekt zároveň umožní vytvoriť medzinárodnú sieť, v rámci ktorej sa budú môcť podnikateľky, asociovaní partneri i členovia konzorcia spájať, budovať vzťahy, učiť sa jeden od druhého a hľadať partnerov pre svoje budúce projekty.

Projekt trvá od 01.11.2022 do 31.10.2025 a v konzorciu spája 7 partnerov z 8 európskych krajín:

- [HETFA Research Institute](#) (HU) – Koordinátor projektu
- [Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza](#) (ES)
- [Sapientia Hungarian University of Transylvania](#) (RO)
- [Mihajlo Pupin Institute](#) (SRB)
- [Regional Agency for Entrepreneurship and Innovations](#) (BG)
- [Slovak Business Agency](#) (SK)
- [Brand-Sofi](#) (FI)
- [SEED Foundation](#) (HU)

Bližšie informácie o projekte:

Stránka projektu - [www.refem.eu](http://www.refem.eu)

Sociálne siete - [Facebook](#), [LinkedIn](#)

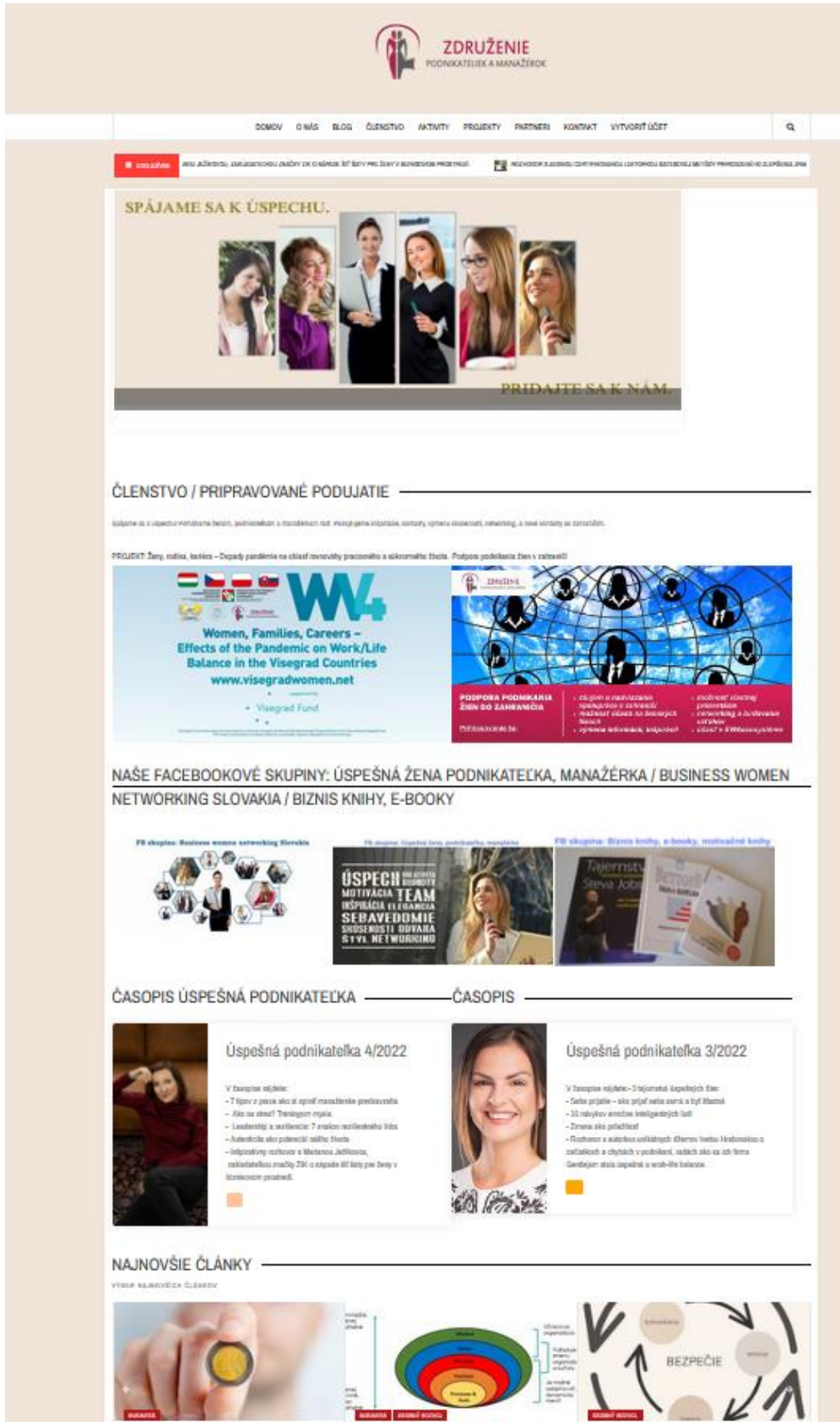
OPEN EDUCATION PLATFORM: <https://refem.eu/open-education-platform/>

Bližšie informácie o projekte poskytnú:

Mgr. Veronika Blizman Servilová, e-mail: [blizman-servilova@sagency.sk](mailto:blizman-servilova@sagency.sk)

Mgr. Alica Cikatricisová, e-mail: [cikatricisova@sagency.sk](mailto:cikatricisova@sagency.sk)

[Internetová stránka nášho Zdrúženia podnikateliek a manažérok](#)



The screenshot shows the homepage of the website. At the top, there is a navigation menu with links: DOMOV, O NÁS, BLOG, ČLENSTVO, AKTIVITY, PROJEKTY, PARTNERI, KONTAKT, and VYTVORIŤ ÚČET. Below the navigation is a search bar. The main banner features a collage of women's faces with the text "SPÁJAME SA K ÚSPECHU." and "PRIDAJTE SA K NÁM." Below the banner is a section for "ČLENSTVO / PRIPRAVOVANÉ PODUJATIE" with a list of activities. The next section is "PRÍJEMNÉ PODUJATIE" featuring a project titled "Women, Families, Careers - Effects of the Pandemic on Work/Life Balance in the Visegrad Countries" and a "PODPORA PODNIKATELIEK ZEMÍ ZO ZÁHRANČIA" section. Below this is "NAŠE FACEBOOKOVÉ SKUPINY: ÚSPEŠNÁ ŽENA PODNIKATEĽKA, MANAŽÉRKA / BUSINESS WOMEN NETWORKING SLOVAKIA / BIZNIS KNIHY, E-BOOKY" with images of Facebook groups and books. The "ČASOPIS ÚSPEŠNÁ PODNIKATEĽKA" section displays two issues: "Úspešná podnikateľka 4/2022" and "Úspešná podnikateľka 3/2022". The "NAJNOVŠIE ČLÁNKY" section shows three articles with images: "MARIÁNA", "MARIÁNA - PRÁRKA ERIKA", and "MARIÁNA - BEZPEČIE".

**SPÁJAME SA K ÚSPECHU.**




**ZDRUŽENIE**  
PODNIKATELIEK A MANAŽÉROK

**PRIDAJTE SA K NÁM.**

**Združenie podnikateliek a manažérok**  
Združujeme, podporujeme a ~~prenáame podnikateľky~~ a ženy vo vedúcich pozíciách. Spolupráca so zahraničnými organizáciami **Združenie podnikateliek a manažérok**  
Non-profit Organizations · Bratislava · 650 followers

**SPÁJAME SA K ÚSPECHU.**



**PRIDAJTE SA K NÁM.**

**Združenie podnikateliek a manažérok**  
749 Páči sa mi to • sledovatelia: 774

👍 Páči sa mi to 🗨 Správa 🔍 Hľadať

Príspevky Informácie Mentions Recenzie Sledovatelia Fotky Viac

Prepnite na stránku Združenie podnikateliek a manažérok, aby ste ju mohli začať spravovať. [Prepnúť](#)

**Úvod**  
Cieľom Združenia podnikateliek a manažérok je podpora pre ženy v podnikaní a pre ženy manažérky. Zdieľajte.


📄 Stránka - Organizácia  
☎ 0948 266 993  
✉ zdruzenie@zpam.sk  
🌐 uspesnezeny.sk  
[Propagovať web](#)  
★ Zatiaľ žiadne hodnotenia (2 recenzie)

**Fotky** [Zobraziť všetky fotky](#)

**Príspevky** [Filtre](#)

**Združenie podnikateliek a manažérok**  
★ Obľúbené - 11. február o 12:55

Veľmi si vážime príležitosť byť súčasťou projektu WE-champs riadený organizáciou CIPE.



Olena Ostapenko Dragana