



KLUB PERSONALISTŮ
ČESKÉ REPUBLIKY

S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, z.s. březen 2016

NA ÚVOD



Vážení a milí členové a příznivci Klubu personalistů ČR,

rád bych Vám jménem svým i jménem Výboru Klubu personalistů ČR popřál touto cestou mnoho zdaru a úspěchů jak v životě profesním, tak v životě soukromém. V neposlední řadě přeji všem mnoho zajímavých akcí, které pro Vás na letošní rok připravujeme.

Dovolte mi nejprve malé vzpomnutí. Loňský rok byl pro náš Klub rokem velice těžkým, rokem, ve kterém naše výkonná ředitelka a pro mnohé z nás i kamarádka Lenka Smrčková prohrála statečný boj se zákeřnou nemocí. Lenka vykonala mnoho práce nejenom pro Klub, ale dovoluji si tvrdit, že jako dlouholetá redaktorka časopisů Personál a HRM, i pro HR život v ČR. Jako malou vzpomínku jsme Lence věnovali konferenci „**Hledání výjimečnosti**“, kterou jsme uspořádali v **Senátu parlamentu ČR** společně s partnerskou Českou manažerskou asociací. Změn v loňském roce byla celá řada, změnili jsme jak sídlo Klubu, které jsme z nákladových důvodů přestěhovali z Holešovic do vísky pár kilometrů od Prahy, kde čistě náhodou bydlím, tak i právní formu a to na: z.s. (zapsaný spolek). Rozhodně to ale nejsou změny poslední. Chceme se zaměřit na reálnou praktičnost našich akcí a maximální využitelnost informací na nich získaných v praxi. Jsem přesvědčen, že se nám to podaří, neboť regenerujeme zisk, generujeme přidanou hodnotu pro naše členy.

Letos oslaví **Klub personalistů ČR** jubilejní **25. narozeniny**. Pojd'te je s námi slavit formou účasti na klubových akcích, které pro vás s Výborem Klubu připravujeme. Akcí, která již proběhla v únoru, byl seminář s **MUDr. Michaelem Vítem, Ph.D.** (bývalým hlavním hygienikem ČR, nyní vedoucím Centra hygieny práce a pracovního lékařství při SZÚ) a jeho týmem pod názvem „**Hygieny práce a bezpečnost není strašák...**“.

Praktičnost, aktuálnost a přínosnost semináře ocenili všichni účastníci.

Aktuálně bych vás chtěl pozvat na další seminář:

- „**Pod pokličkou...**“ - březnový odpolední **praktický seminář s JUDr. Petrem Hůrkou, Ph.D.** (spoluautorem zákoníku práce). V rámci tohoto semináře **nahlédnete pod pokličku připravované novely zákoníku práce a budete moci široce diskutovat problémy současné praxe pracovního práva a těšit se na to, co nám může přinést v současnosti připravovaná zásadní novela zákoníku práce.**

Termín: **16. 3. od 13.00 do 17hod.** Místo konání: Konferenční sál 10.NP, budova Kooperativy a ČPP, Pobřežní 21, Praha 8

Pro členy KP ČR jsou tyto akce zdarma, a to i pro ty, kteří do té doby nestačí uhradit členský poplatek. **Stačí se jen přihlásit. Těšíme se na setkání.**

Následovat bude:

- Dubnová **konference Gender Gap** (společná akce ČMA a KPČR, pořádaná při příležitosti vyhlášení výsledků soutěže Manažer&manažerka roku).

Termín: **21. 4.** Místo konání: Palác Žofín, Praha 1

Dále se můžete těšit na (termíny budou upřesněny):

- **Výroční shromáždění Klubu personalistů ČR** (duben; pro členy zdarma)
- **Certifikační zkoušky „Personální manažer“** (26.5.)
- Seminář „**Přišla kontrola..., aneb prevence je vždy lepší než represe**“ (červen; pro členy zdarma)
- Na podzim pak připravujeme **Exkluzivní konferenci při příležitosti 25. výročí založení našeho Klubu** s pracovním názvem „**Quo vadis, Evropo?**“, ve které se chceme zaměřit na práci a život dnešního/budoucího člověka a vyváženost globalizace, vlastenectví a národní kultury (září; pro členy zdarma, případně za symbolický poplatek)
- **Seminář „Přeji si, aby...“** aneb seminář na přání dle volby a preferenci naší členské základny (říjen; pro členy zdarma)
- **Výjezdní klubové setkání** (listopad; pro členy zdarma, vyjma ubytování a konzumace)

S poděkováním za Vaši dosavadní i budoucí přízeň, úctou a pozdravem,

Váš Jan Března

Prezident Klubu personalistů ČR, z.s.

LIDÉ

Představujeme Vám novou členku Výboru Klubu personalistů ČR

Od nového roku se stala novou členkou Výboru KPČR **PhDr. Ludmila Jelínková**, která v této funkci nahradila dlouholetou členku Výboru a svou kolegyni ze vzdělávací agentury 1.Vox PhDr. Věru Stárovou, jež odešla do důchodu.

PhDr. Jelínková vystudovala andragogiku na Filosofické fakultě UK. Pracovala jako senior specialista pro vzdělávání a rozvoj ve společnostech CAC Leasing, a.s., Faurecia Automotive Czech Republic, s.r.o. v Písku, později jako lektorka vzdělávacích programů v Evropském kariérním institutu, o.p.s., a nyní jako produktová manažerka vzdělávacích akcí v agentuře 1.VOX, a.s. Absolvovala rovněž dvouletý výcvik Gestalt přístup v pracovním a osobním kontextu na Institutu pro výcvik v Gestalt terapii, Certifikát (certifikovaný CIPD London) pro tréninkovou praxi získala na Masarykově ústavu vyšších studií při ČVUT Praha. O své zkušenosti s touto metodou se slíbila podělit v článku v některém z příštích klubových Zpravodajů.



TÉMA

Několik poznámek ke zdrojům lidských zdrojů

Pavel Škorpil

V poslední době se zvýšila frekvence setkávání za účasti zástupců státních a regionálních institucí, škol i podniků. Téma nebo spíše obsah je jasný už předem: nedostatek a špatná kvalita lidských zdrojů. Setkání se nesou v nařikavých tónech, někdy sice dospějí i k nějakým konstruktivnějším závěrům, všichni se shodnou, že situace je vážná a musí se něco dělat, možná nějaká doporučení jsou předána „nahoru“, ale pak se rozhostí mlčení. To trvá až do další schůzky, a opakujeme stokrát řečené.

Nedostatek nejen kvalifikované, ale vůbec disponibilní pracovní síly, se nedostavil s loňským hospodářským růstem. Odráží dlouhodobý vývoj hospodářské a sociální situace v celé České republice, a zvláště tam, kde vznikly nebo vznikají nové průmyslové zóny, potažmo podniky. Je jisté na místě pochválit naši státní správu, že dlouhodobě přivádí nové investory a pomohla tak vzniku nových pracovních příležitostí, případně odvrácení hrozby nezaměstnanosti pro zaměstnance zrušených starých firem. Nemohu se však ubránit pocitu, že již několik let jsme přehlcní novými investičními projekty. Jednak narážíme na strop možností co do vhodné pracovní síly, infrastruktury, ale současně je tu nízký podíl příležitostí pro vytváření vyšší přidané hodnoty, které by v České republice udržely špičkově vzdělané a vyškolené lidi. I přes veškeré deklarace řešíme – nebo hasíme - následky, než abychom vytvářeli předpoklady.

Státní a regionální instituce řešení mají někdy úžasný recept: zaměstnavatelé mají lépe platit zaměstnance, a tím snižovat nezaměstnanost, případně předcházet přetahování od konkurence. Není žádným tajemstvím, že firmy, které tu vznikly v posledních patnácti dvaceti letech, již platí většinou lépe, než je průměrná mzda nebo aspoň medián. Navíc zvyšování mezd v jednotlivých podnicích nesníží nezaměstnanost, nýbrž ohrozí stabilitu lidských zdrojů a posílí rivalitu mezi firmami, místo aby ty spolupracovaly.

Celý problém spojený s pracovní silou jako takovou začíná, nebo vlastně začal, už početím budoucího pracovníka. Populační politika je v první řadě věcí státu, podnikatelé mohou jen spolupůsobit tím, že vytvářejí pracovní příležitosti pro potenciální rodiče, aby si mohli „dovolit“ mít potomky. Nechci dále rozvíjet, že si je přesto dovolí častěji nebo ve větším počtu lidí, kteří se právě nezapojují do pracovního procesu dobrovolně, a „černý Petr“ zůstává státu, potažmo nám, kteří přispíváme do jeho rozpočtu.

Další kapitolou je školství, konkrétně rezortní ministerstvo, které stále neplní základní povinnost, řídit školskou politiku. Argument vyváženého procentuálního poměru středních a vyšších škol je zavádějící: podíváme-li se na skladbu studijních oborů, zjistíme, že škola mající v názvu přívlástek „technická“, vychovává více než techniky administrativní síly, popř. studující „managementu“. V působení na žáky (a de facto na jejich rodiče) dominují sliby snadného studia se vzosně vypadajícím výstupním certifikátem, a to je vzorně plněno. Na předlistopadovém školském systému je určitě mnohé co kritizovat, nicméně lépe plnil regulační úlohu včetně směrných čísel. Dalším problémem je naprosté nedocnění práce učitelů. Vztáhnou-li to na výše uvedené doporučení ze státních míst, aby podniky lépe platily své lidi, a tím stáhly z gauče nemotivované nezaměstnané, proč stát platí nedostatečně lidi za katedrami. Je to trest za to, že neodejdou za lepším místem vykonávání náročné a ve smyslu finančním i z hlediska prestiže málo oceňované práce?

Jsem osobně skeptický co do účinku výraznějšího zvýšení mezd. Tím se automaticky nezvýší kupní síla, protože se zvýšením koupěschopnosti obyvatelstva může přijít zvýšení cen. Zvýšení se neodehraje ani tolik u potravin nebo prášků na praní, kde je každé zvýšení na očích, ale třeba ve službách, včetně cen za řemeslnickou práci nebo servis.

Dalším mýtem je (skoro) nulová nezaměstnanost. Nějakou nezaměstnanost statisticky vykazují případy lidí, kteří mění zaměstnání. Mezi ukončením pracovního poměru a nástupem do nové práce může být pár týdnů „nezaměstnanosti“. Pokud ale není zavedena pracovní povinnost (a zřejmě se nebudeme vracet do předlistopadových časů), vždy zůstanou mimo zaměstnání lidé, kterým se nechce pracovat bez ohledu na to, jak je budeme motivovat.

Vítaným krokem vládních míst je pobídka pro zaměstnavatele co do zajišťování školních praxí, mj. možnost uhradit jim část nákladů s tím spojených. To by mohlo i zaměstnavatele trochu „nakopnout“. Firma, ve které pracuji, školní praxe již zajišťuje, z výměn zkušeností s kolegy personalisty vím, že je tomu v posledních letech podobně i jinde, v některých případech dostanou praktikanti i nějakou korunu. Záleží hodně na konkrétním zaměstnavateli, i jak využije praktikantů, případně jak si je zaváže do budoucna. Zvláště bohatší a „uvědomělejší“ firmy mají systém školních praxí, někdy bojují s menší ochotou vlastních kádrů starat se o praktikanty.

Dopravní faktor vždy hraje v Čechách podstatnější úlohu než ve většině průmyslově vyspělých zemí. Tradice mít zaměstnavatele co nejbližší od bydliště má stále pevné kořeny, srovnávací průzkumy hovoří jasnou řečí, i když se v poslední době situace začíná trochu měnit, viz ochota lidí různých míst Čech k časově náročnému dojíždění do Amazonu. Mnozí zaměstnavatelé již sami poskytují zaměstnancům příspěvky na dopravu, případně organizují svozy.

Vládní místa na stížnosti podnikatelů sice reagují většinou „chápavě“, ale dočkáte se zpravidla jen frázi ve stylu, že se tím budou zabývat. Při jednom setkání jsem byl svědkem, že jeden z účastníků opakovaně žádal, aby bylo několik vzešlých podnětů zaznamenáno, ale z přítomných zástupců Czech Investu nikdo neudělal doslova ani čárku.

Zkrátka, podnikatelé, pomozte si sami, vždyť dostáváte pobídky a dotace: To určitě s ohledem na výše uvedené není dobrá zpráva ani pro personalisty.

P.S.: Tento příspěvek vyjadřuje výlučně můj osobní názor. Budu rád za každou reakci, i kdyby nebyla příznivá.

PhDr. Pavel Škorpil působí jako personální manažer ve společnosti Fujikoki, s.r.o., a zároveň je členem Výboru KPČR.

Kontakt: pavel.skorpil@fkc.cz

HYGIENA PRÁCE

Statistika nemusí být nuda

aneb několik aktuálních dat pro informaci i k zamyšlení

Jak již zmínil ve svém úvodníku Jan Března, proběhl koncem února v konferenčním sále budovy Kooperativy a ČPP praktický seminář na téma „**Hygienu práce a bezpečnost není strašák**“.

Přednášejícími byli MUDr. Michael Vít, Ph.D., vedoucí Centra hygieny práce a pracovního lékařství při Státním zdravotnickém ústavu a jeho kolegyně MUDr. Jitka Hlávková, MUDr. Dana Kuklová a MUDr. Vladimíra Lipšová.

Účastníci tohoto celodenního semináře byli obeznámeni s ústředními tématy, které v současné době pracovní medicína řeší, s charakteristikou a aktuálním zaměřením **ergonomie**, multidisciplinárního oboru hledajícího optimální podmínky práce, odpovídající fyzickým, smyslovým a psychickým schopnostem člověka, dále s podstatou **fyzologie práce**, zabývající se sledováním odezvy lidského organismu na pracovní zátěž, a s hlavními zdravotními problémy pracovního života dnešních lidí: s muskuloskeletárními onemocněními a se stresem.

Mnoho případů těchto onemocnění pak již spadá do kategorie tzv. nemocí z povolání, majících negativní vliv nejen na pracovní schopnost, zdraví a životy samotných pracovníků, ale i na prosperitu jejich zaměstnavatelů, a tím potažmo na současnou domácí i globální ekonomiku a její další vývoj. V souvislosti se těmito dalekosáhlými důsledky pak byla

přirozeně vyzdvížena důležitost efektivního zapojení pracovního lékařství do života firem a institucí, s důrazem na nehraditelnou roli prevence.



MUDr. Michael Vít, Ph.D. a MUDr. Dana Kuklová během přednášky Pracovnílékařské služby v praxi

S laskavým svolením přednášejících vybíráme z jejich prezentací pár zajímavých údajů:

- Česká ekonomika ztrácí ročně 22,5 mld. Kč v nákladech na pracovní úrazy a 2,5 mld. na nemoci z povolání
 - Ztráty a náklady vyplývající z pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací představují v rozvinutých zemích 4,5 % HDP
 - Aktuální výzvy, na které musí systém ochrany zdraví při práci reagovat, jsou:
 - demografické změny
 - globalizace
 - nové technologie
 - expozice chemickým a biologickým agens
-
- Každoročně vzrůstá v EU počet lidí starších 60 let o 2 miliony
 - Očekává se, že v letech 2010 a 2030 vzroste podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva ve věku 55 až 64 let přibližně o 16%
 - Prodlužování pracovní kariéry významně závisí na přizpůsobení pracovišť a organizaci práce
 - Je třeba koncipovat pracoviště a organizovat práci tak, aby byly uspokojeny potřeby osob s chronickými nemocemi a zdravotními problémy
 - Neustále se zvyšující se počet pracujících žen (za posledních 10 let o 5%)

- Strategie Evropa 2020 předpokládá, že do roku 2020 dosáhne celková míra zaměstnanosti 75%. Zapojení žen do pracovního procesu je jedním z významných faktorů pro splnění tohoto cíle
- Globalizace a měnící se svět práce:
restrukturalizace organizací
zavádění informačních technologií
vyšší intenzita práce (často také asociální pracovní doba)
nové pracovní modely

Všechny uvedené faktory pak zvyšují expozici pracovníků psychosociálním rizikům.

Hlavní pracovní rizika:

Stres (53%). Pro více než 50% pracovníků je obvyklý. 46% trpí monotónností své práce. 62% pociťuje tlak na splnění časových termínů, 59% pak tlak na vysokou rychlost. Problémem je také nepravidelná pracovní doba, práce na směny a směny delší než povoluje zákon.

Ergonomická rizika – opakující se pohyby nebo únavné či bolestivé polohy (28%). Muskoskeletární onemocnění mají trvale vzestupný trend a vyskytují se v nejrůznějších profesích a prakticky ve všech oborech. Jedná se o jeden z největších zdravotních problémů v celé Evropě.

Počet smrtelných pracovních úrazů klesá, zvyšuje se však počet úmrtí způsobený nemocemi z povolání. Jejich celkový počet činil v roce 2008 159 500, hlavní příčinou byla rakovina.

Pracovní doba v EU činí v průměru 37,5 hodin týdně. Z toho:

Holandsko: 31,9 hodin týdně (nezaměstnanost 7%)

Řecko: 45,2 hodin týdně (nezaměstnanost 25%)

Česká republika: 49,9 hodin týdně. 28% zaměstnanců pracuje na směny

21% zaměstnanců EU pracuje týdně více než 48 hodin

35% zaměstnanců má nepravidelnou pracovní dobu

Zkrácené úvazky v EU činí celkově 19,2%. Z toho:

Holandsko 49,2%

Česká republika 5%, z čehož ženy tvoří 75%

Nedostatečnou sociální podporu od kolegů pociťovalo

v roce 2010 10% zaměstnanců (zdroj EWCS)

v roce 2012 9% zaměstnanců (zdroj SLIC)

v roce 2014 31% zaměstnanců (zdroj 1. LF UK)

21% pociťilo v práci šikanu od kolegů (tzv. mobbing)

Nedostatečnou sociální podporu od nadřízených pociťovalo

v roce 2010 19% zaměstnanců

v roce 2013 39% zaměstnanců

32% pociťilo v práci šikanu od nadřízeného (tzv. boxing)

Podle průzkumu VFN v Praze a FN v Olomouci z roku 2011 zažilo 39,8% ze 1750 respondentů syndrom vyhoření

V EU má

27% zaměstnanců pocit, že tráví příliš času v práci

28% pociťuje nedostatek času na rodinu

36% pociťuje nedostatek času na přátele

51% pociťuje nedostatek času na svoje záliby

Vzdělanost v ČR

Základní vzdělání mělo v roce 2001 23% obyvatel, v roce 2011 17%.

Střední vzdělání mělo v roce 2001 38%, v roce 2011 33%.

Střední vzdělání s maturitou mělo v roce 2001 25%, v roce 2011 27%

Vysokou školu absolvovalo v roce 2001 8,9%, v roce 2011 12,5%.

30% vyučujících v ČR zažilo psychickou šikanu, 5% šikanu fyzickou.

Psychické zdraví v ČR

3,9 % obyvatel trpí depresí

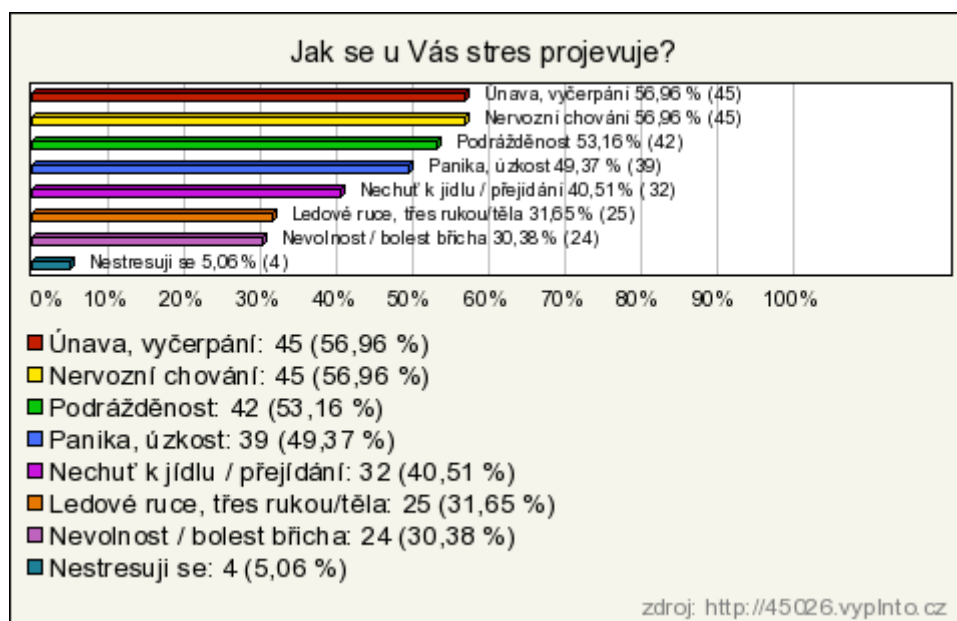
Z toho 27% se podrobilo psychoterapii

55% užívá antidepresiva

Za posledních 10 let narostlo užívání antidepresiv o 95%.

Nárůst denní dávky činí 236 %

Počet sebevražd se ročně zvyšuje.



Ale abychom nekončili příliš pesimisticky, přidáváme na závěr pár pozitivních údajů z Českého statistického úřadu.

V roce 2011 bylo v ČR 350 600 nezaměstnaných, v roce 2014 323 600 nezaměstnaných.

V roce 2011 bylo v ČR k dispozici 35 800 pracovních míst, v roce 2014 58 700.

Z toho místa pro zdravotně postižené činila v roce 2011 3,6%, v roce 2014 5,3%.

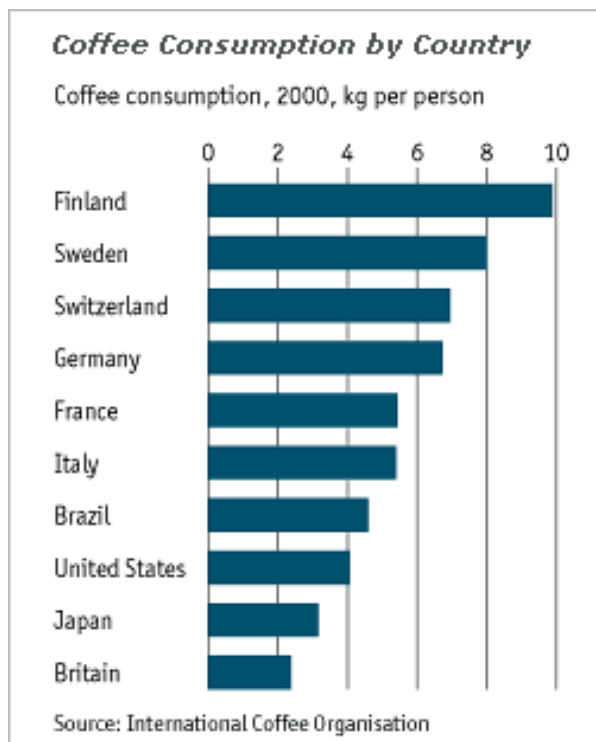
Průměrná měsíční mzda se za poslední 3 roky zvýšila o 1141 Kč.

KULINÁŘSKÉ OKÉNKO

Stimulanty

Potravinové stimulanty jsou běžnou součástí každodenního života většiny z nás. Celosvětově je nejvíce užíván **kofein** (ve formě kávy, sladkých nápojů, tzv. energy drinků či čokolády), následuje nikotin (ten samozřejmě není potravinou, nepočítáme-li nikotinové žvýkačky) a **tein** obsažený v čaji.

Pohled na kávu se mění a trh s kávou prochází vývojem. V současné době upřednostňuje většina světa kávu instantní, jejíž prodej se od roku 2000 ztrojnásobil a představuje polovinu celosvětové spotřeby. Zisk z prodeje činil v minulém roce 31 mld. USD a předpokládá se, že v roce 2018 stoupne na 35 mld. USD. Obyvatelé USA však jednoznačně upřednostňují klasickou vařenou kávu a prodej té instantní zde naopak rok od roku klesá. Spolu s rozvojem kavárenských řetězců po celém světě i nástupem ochucených instantních káv se na tento původně etiopský nápoj začalo pohlížet jako na multiúčelový produkt s nekonečnou škálou chutí a příchutí. Obliba kávy tak neustále roste, a to i mezi mladou generací včetně náctiletých. Tento trend se týká rovněž zemí, které jsou tradičně spojovány s pěstováním a konzumací čaje, jako jsou Indie, Čína, Japonsko a další státy východního pobřeží Asie.



Země s nejvyšší spotřebou kávy

	Name of the Country	KG per person
1	Ireland	3.00
2	United Kingdom	2.50
3	Turkey	2.10
4	Iran	1.50
5	India	0.70
6	United States	0.30
7	Australia	0.90
8	New Zealand	1.10
9	Qatar	1.50
10	Sri Lanka	1.30
11	Kuwait	2.10
12	Syria	1.35
13	Nepal	0.35

Země s nejvyšší spotřebou čaje

Jak víme, o tom, zda má konzumace kávy na zdraví člověka vliv negativní nebo naopak pozitivní se vedou věčné spory. Články začínající oblíbenou floskulí „vědci zjistili“, kávu většinou haní, nedávno se však objevila zpráva, že antioxidanty obsažené v kávovém zrnu, podobně jako ty v zeleném čaji nebo kakaových bobech, naopak život prodlužují.

Přestože si mnozí z nás nedovedou bez šálku kávy představit ráno ani následující pracovní den, v žebříčku 12 nejúčinnějších stimulantů energie podle Healthwytze.org nefiguruje. Na prvním místě se umístila **guarana**, následuje ženšen pomáhající zlepšit mj. kognitivní funkce (upřednostňuje se korejský před americkým), dále z Himalájí pocházející a v Indii nejspirituálnější bylina **gotu kola**, zvyšující v kombinaci s ginkgo bilobou paměť a snižující úzkost, na čtvrtém místě následuje čínská bylina **Fo-Ti**, dále **vitamíny skupiny B**, zejména **B12**, dále **chlorofyl**, zvyšující energii oksyličováním buněk, na šestém místě skončil za studena lisovaný **kokosový olej** (ke zvýšení energie by měla stačit jedna čajová lžička), **taurin**, působící proti poškození nervů a částečně pomáhající mírnit škody napáchané kouřením, **DHEA**, dále již zmíněné **ginkgo biloba**, **hoodia** (kaktusová rostlina z jižní Afriky), **kola oříšky** obsahující kofein a na posledním místě **arginin**. Okamžitý účinek jednotlivých stimulantů z uvedeného žebříčku se pochopitelně liší a mnohé z nich přinášejí požadovaný efekt až po delším užívání.

Připravili jsme pro Vás několik receptů na nápoje, které mohou zvýšit energii, prospět Vašemu zdraví nebo přinejmenším alespoň potěšit chuťové buňky a zpříjemnit vstávání, pracovní dobu nebo chvíle odpočinku.

ChaiLatte ze Starbucksu

Ne každý má ve svém okolí kavárnu tohoto světově oblíbeného řetězce a ne každý v ní může nebo chce pravidelně nakupovat. Můžete si však tento tradiční indický nápoj uvařit doma přesně tak, jak jej připravují zdejší baristé. Současná obliba termohrnků umožňuje popíjet jej cestou do práce nebo během pracovní doby. Dále je zde možnost být namísto „trendy“ retro, naplnit místo termohrnku starou dobrou termosku a podělit se s kolegy.



Ingredience:

- 3 šálky vody
- 3šálky mléka
- 6-8 sáčků černého čaje
- 1 čajová lžička drcené skořice
- ½ čajové lžičky drceného kardamomu
- ½ čajové lžičky drceného muškátového oříšku
- ½ čajové lžičky drceného sušeného nebo čerstvého zázvoru
- ½ čajové lžičky drceného hřebíčku
- cukr nebo med na oslazení

Postup: mléko s vodou uvedeme do varu, vmícháme čaj a ostatní ingredience a vaříme 3-4 minuty. Vyndáme sáčky a přecedíme. Lze pít také studenou verzí vychlazenou v lednici.

Tropické smoothie ze zeleného čaje



Tento osvěžující nápoj je vynikající nejen jako zdravý start do nového dne.

Ingredience:

1 lžice matcha čaje v prášku
1 šálek kokosového mléka (nebo sojového mléka, jogurtu napůl s mlékem apod.)
hrst nakrájeného ananasu
podle chuti lze přidat kostky ledu nebo drcený led, sladidlo (cukr, med, stevie), půlku nakrájeného banánu

Postup: vše rozmixujeme

Ledové espresso Marvo

Pro odvážné. V případě, že Vám tento recept nebude chutnat, můžete si aspoň říct „zkusil jsem to“.



Ingredience:

šálek espressa
oblíbená minerální voda nebo sodovka
kostky ledu

Postup: Do vysoké sklenice nasypeme led, nalijeme espresso a dolijeme bublinkovou vodou.

Frappé se sušenkami nebo brownies



Pro umocnění sladkých chvil odpočinku nebo jako odměna v rušném pracovním dni. Po tropickém smoothie další důvod proč do firemní kuchyňky koupit mixér.

Ingredience:

½ šálku ledu
1 šálek vařené kávy
1/3 šálku plnotučného mléka
šlehačka
jedna drcená sušenka sendvičového typu (např. čokoládové disko, oreo apod.) nebo brownies

Postup: led, kávu a mléko rozmixujeme, můžeme přidat i trochu vanilkového cukru nebo vanilkový extrakt. Ozdobíme šlehačkou a posypeme drcenou sušenkou či brownies.

Pepermintová káva



Jedním ze způsobů, jak zvýšit stimulační účinek kávy, je přidat do ní pár kapek pepermintového extraktu. Mléko a sladidlo podle chuti. Možná pít také vychlazenou v lednici nebo rozmixovanou s kostkami ledu coby frappé.

Guaranový nápoj

Nevšední alternativa kávy nebo čaje



Ingredience:

1 šálek kokosového nebo sojového mléka
½ lžičky guarany v prášku
1 lžička kakaového prášku
1 lžička cukru nebo medu dle chuti

Postup: mléko slabě ohřejeme a vmícháme zbylé ingredience.

PŘEJEME VÁM DOBROU CHUŤ!

