

Jihočeský podnikatel

Jhk.cz

čtvrtletní zpravodaj
Jihočeské hospodářské
komory



JIHOČESKÁ
HOSPODÁŘSKÁ
KOMORA

Tomáš Vala:

Na mámě obdivuji,
jak rychle se dokázala
od vedení firmy
odstříhnout

6

Zeptali jsme se:

Jaké výhody
a nevýhody spatřujete
v rodinném
podnikání

13

Zprávy z Jhk:

Vladimír Homola:
Většina našich řidičů
autobusů se nechá
očkovat

16

FIREMNÍ TISKÁRNY

KTERÉ SE STARAJÍ ZA VÁS



bezstarosti.vseprotisk.cz



všeprotisk | 20 let zkušeností vám k dispozici

INZERCE: 20210202 ↓

INZERCE: 20210201 ↑

ŘEŠENÍ UŠITÁ NA MÍRU

Poskytujeme personálně-poradenské služby již více než 30 let. Přinášíme řešení šitá na míru pro jednotlivá odvětví, a to jak při nábore zaměstnanců na HPP, tak v rámci agenturního zaměstnávání. Sektorová specializace nám umožňuje najít obtížně dohledatelné uchazeče v různých oblastech.

Grafton Recruitment s.r.o.
Radniční 133
370 01 České Budějovice
T: +420 725 921 132
E: cb@grafton.cz

www.grafton.cz

www.gigroup.cz



grafton
recruitment

DŮVĚRA

POROZUMĚNÍ

PROFESIONALITA

OSOBNÍ PŘÍSTUP



JIHOČESKÁ
HOSPODÁŘSKÁ
KOMORA

Distribuce:

téměř 1200 firem členům Jihočeské hospodářské komory

jednotlivým kancelářím Hospodářské komory v regionech a začleněným živnostenským společenstvům

osobnostem českého politického, společenského a hospodářského života

představitelům Jihočeského kraje, představitelům měst a obcí působících na území Jihočeského kraje, senátorům a poslancům za Jihočeský kraj

institucím a státním organizacím působících na území Jihočeského kraje

Cílem zpravodaje Jihočeský podnikatel je hájit zájmy podnikatelů, přinášet informace z oblasti podnikatelského dění a přispívat ke zlepšení podnikatelského prostředí v Česku.



Vážení čtenáři, podnikatelé a partneři,

hlavní téma aktuálního čísla zpravodaje Jihočeský podnikatel se také mě osobně dotýká. Focus totiž padl na rodinné firmy. Nejenom proto, že jsou a budou důležitou součástí české i světové ekonomiky, což potvrdila i koronavirová krize, ale i kvůli problematice předávání vlastnictví, které mnohé české firmy nyní řeší.

Po zhruba 30 letech totiž nastává doba, kdy v mnoha rodinných podnicích dochází k tzv. generační výměně a vedení firem se ujímají potomci zakladatelů či současných vlastníků. Ne vždy se ale předání firmy podaří, ne v každém případě má vlastník vhodného nástupce, který by chtěl v rodinném podnikání pokračovat. Zájmy a kariéry nastupující generace se často nepotkávají s tím, co by pro firmy bylo potřebné a nutné. Chybí potřebná sounáležitost a vztah k rodinnému byznysu.

Přesto je i na jihu Čech mnoho úspěšných firem, kde generační výměna fungování firmy výrazně neovlivnila. Naopak do rodinného podnikání přinesla nové nápady, elán, pozitivní změny a myšlenky, jak rodinnou tradici posunout dopředu a oživit ji o moderní prvky, důležité pro budoucí pokračování.

Přečtěte si příběhy našich členů a jejich rodinného podnikání, věříme, že budou inspirací i pro vás. Kromě toho najdete ve člancích zajímavé informace, jaké nástroje či programy mohou rodinným firmám v situaci generační výměny pomoci.

Během letních měsíců vám přejeme především hodně zdraví, klid a odpočinek.

Miroslav Dvořák
Předseda představenstva Jihočeské hospodářské komory

Jihočeský podnikatel - zpravodaj Jihočeské hospodářské komory

Uzávěrka tohoto čísla byla v pátek 12. května 2021

Vydavatel: Jihočeská hospodářská komora
Redaktor: Marek Prášil

Grafické zpracování: PMK
Tisk: Tiskárna dot • Tisk povolen MK ČR E 14961.

léto
2021

Téma: RODINNÉ FIRMY

5 ÚVOD DO TÉMA:
RODINNÉ FIRMY6 ROZHOVOR: TOMÁŠ VALA,
SIKO KOUPELNY & KUCHYNĚ10 ANALÝZA:
PODPORA RODINNÉHO PODNIKÁNÍ13 ZEPTALI JSME SE...
ANKETA NA TÉMA VÝHODY
RODINNÉHO PODNIKÁNÍ14 FOTOREPORTÁŽ:
HISTORIE
JIHOČESKÉ HOSPODÁŘSKÉ KOMORY

18 ZPRÁVY Z JHK

22 PORADNA

24 UDÁLOSTI Z OBLASTÍ

27 NOVÍ ČLENOVÉ JHK

Tuzemské rodinné firmy mají i přes nelehký
historický vývoj a generační obměnu silnou tradici

Přestože éra komunismu významně zasáhla do rozvoje rodinného podnikání, patří společnosti vlastněné rodinnými příslušníky mezi silnou a zároveň velmi stabilní část tuzemského byznysu. V roce 2019 se české rodinné firmy dočkaly oficiální vlastní definice a díky své flexibilitě odolávají i současné koronavirové krizi. Mnohé z nich ale čeká další významná zkouška – generační obměna.

Tradice od první republiky

Tradice a zakládání rodinných firem na území Česka sahá až do dob první republiky. Tuto éru však narušilo nástupnictví komunistického režimu, které soukromé podnikání značně narušilo. Po masovém znárodnění a regulaci trhu se první vláštovky rodinného podnikání začínají opět objevovat až po roce 1989. „Větší rozmach rodinných firem, který v loňském roce oslavil pomyslné výročí 30 let, zažily firmy založené či restitucí vrácené v 90. letech. A ty, jak jsme v mnoha případech svědky, fungují úspěšně dodnes. Ostatně, nemusíme chodit daleko, mnoho takových máme i u nás v jižních Čechách,“ vyzdvihuje Luděk Keist, ředitel Jhk.

Rodinné firmy jsou základem

Fenomén rodinného podnikání se po mnoho desetiletí mezitím vyvíjel i v západní Evropě. Přesto se i zlatým českým ručičkám podařilo od roku 1990 rodinnou tradici znovu vybudovat a dle odhadů tvoří v dnešní době české rodinné firmy až 38 % malých a středních podniků. Když už jsme u těch čísel, v Evropské unii tvoří rodinné podniky 85 % všech soukromých firem a světově rodinné firmy tvoří mezi 70–90 % HDP.

Čeká je generační obměna

V posledních letech však některé rodinné klany naráží na tzv. generační obměnu, kdy do vedení českých firem nastupuje druhá či třetí generace následovníků. Ne všude ale potomci zakládajících majitelů chtějí v rodinném podnikání pokračovat. „Někdy jsme svědky i takových případů, kdy se v rodině žádný nástupce nenajde. Firmy tak buď musí předat svůj byznys některému z dlouholetých zaměstnanců, přistupuje se ale i k prodeji nebo v horším případě k ukončení činnosti,“ říká Luděk Keist. Dle údajů Minority Investments generační výměnu statisticky nepřežije až 70 % podniků. Luděk



České rodinné firmy čeká předání druhé či třetí generaci.



Z otce na syna či na dceru. Ne každá firma ale rodinného následovníka má.

Keist ale dodává, že mezi členy Jhk je stále mnoho rodinných firem, kde se předání rodinnému příslušníkovi podařilo, nebo se v brzké době již plánuje.

Mají stabilní vlastnictví

Přestože koronavirová pandemie (nejen) s rodinným podnikáním hrozivě zamávala, dle údajů Minority Investments z listopadu 2020 je 63 % společností vlastněno výhradně původní generací, přitom 87 % je řízeno výhradně původním majitelem. Tato čísla nasvědčují, že tuzemské rodinné firmy mají stabilní vlastnickou strukturu. A to i přesto, že 70 % firem přiznalo chybějící plán nástupnictví.

Dočkaly se vlastní definice

V květnu roku 2019 se české rodinné firmy konečně dočkaly i vlastní definice, kte-

rou vláda schválila. Historicky poprvé se tak oficiálně ukotvil pojem jako rodinný podnik a rodinná živnost do českého prostředí. Vláda 11. 5. 2020 následně schválila i rozšíření definice rodinné firmy na společnosti, které vlastní jeden člen rodiny, jenž je současně jediným statutárním zástupcem, a další členové rodiny jsou ve firmě zaměstnáni.

V návaznosti na Usnesení vlády z 13. 5. 2019 pak připravila Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR projekt Registrace rodinných podniků České republiky, který umožňuje registrovaným rodinným obchodním korporacím a rodinným živnostem mj. využít zvýhodněných bankovních produktů pro malé a střední podniky připravených Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou, a to od 1. 4. 2020. *

Tomáš Vala: Na mámě obdivuji, jak rychle se dokázala od vedení firmy odstříhnout. Je to nutná podmínka k úspěšnému předání mezi generacemi

Rodinná společnost SIKO KOUPELNY & KUCHYNĚ, která patří k největším prodejcům koupelnového a kuchyňského vybavení v Česku, letos slaví 30 let. Zakladatelka firmy Jaroslava Valová před 6 lety předala vedení společnosti svému mladšímu synovi Tomášovi, se kterým jsme si povídali o tom, jaké to je pokračovat v rodinném byznysu a jak probíhalo samotné předávání.

Jaké to je od 17 let působit v rodinném podniku a jak zvládáte odlišovat pracovní a rodinné záležitosti?

Mně osobně se oddělovat práci a rodinné záležitosti velmi daří. Moje děti zatím chodí do Sika spíš na brigády, o chod firmy se zajímají, ale o firmě se doma tolik nebavíme, není to téma číslo jedna. Díky tomu se umím přeladit. Samozřejmě mě doma spoustu věcí napadne, proto mám speciální aplikaci, kam si napíšu poznámku, co mi přijde do mailu. Pak už můžu myšlenku doma pustit z hlavy. Větší problém oddělovat tyto záležitosti je s mámou či sourozenci.

Vaše maminka a zakladatelka firmy Siko, paní Jaroslava Valová, Vám před 6 lety předala vedení firmy. Jak jste výměnu rolí zvládli? Nechala maminka vedení jen na Vás nebo Vám občas ještě radí?

Poslední dva, tři roky před předáním firmy jsem už přebíral spoustu odpovědností, vedl jsem například poradu vedení. Domluvili jsme se tak i v rámci rodiny, brácha se začal více věnovat developerským projektům, takže se naše role hezky začaly krystalizovat, všem nám to dávalo smysl. Přechod tedy nebyl úplně ostrý, bylo to plynulejší. Co je obdivuhodné vůči mé mámě, je, že se dokázala skvěle odstříhnout. Je to nutná podmínka k tomu, aby generační předání dopadlo dobře, aby původní šéf nezpochybňoval rozhodnutí svého nástupce.

Jaroslava Valová: Už před zhruba 10 lety začínal syn Tomáš postupně a neformálně přebírat řídicí role ve firmě. Vedení firmy pak oficiálně převzal v roce 2015. Předávání pro mě nebylo tak těžké, jako u jiných podnikatelů. Protože jsem věděla, že Tomáš vedle mě pracoval 25 let, učil se ode mne. Zнала jsem jeho způsob myšlení i řízení, a tak jsem mohla tento krok udělat s čistým svědomím. Víím, že Tomáš mě chválí v tom, že do vedení firmy nezasahuji. Když něco vidím

jinak, řeknu mu to a nechám na něm, jak se rozhodne.

Nastavili jsme si jasná pravidla – pokud má máma nějaké připomínky, tak je komunikuje výhradně se mnou. Já jí vysvětlím pozadí, proč jsem se tak rozhodl, anebo jí dám naopak za pravdu, a to se daří.

Museli jste se u předávání firmy vypořádat s tzv. soubojem generací? Přeci jen, každá generace vidí směřování a styl vedení firmy trochu jinak.

Nastavili jsme si jasná pravidla – pokud má máma nějaké připomínky, tak to komunikuje výhradně se mnou. Odlišnosti cítíme, ale vždycky se dokážeme domluvit. S předáním, ale i dalšími záležitostmi nám asi 8 let pomáhal i externí kouč, který nám důležitost rolí a správného předání firmy připomínal. Pomohl také tomu, aby si důležitost mé nové role uvědomilo i moje okolí, které stejně jako já mělo ze začátku pochybnosti. Vše ale bylo dobře naplánované a načasované.

JV: Každé z dětí si muselo najít a ujasnit svoji roli, ve které je silné, cítí se v ní nejlépe a okolí ho v této roli akceptuje. Každý jsme v rámci rodiny jiný, a to je naše velká výhoda. I každá etapa vývoje firmy probíhá v naprosto jiných podmínkách. V „ěře

zakladatelky“ to bylo jiné, v řízení převládala operativa, vytvářel se postupně koncept prodejen a sortimentní zaměření firmy. Dnešní digitální doba přináší nové možnosti i výzvy, zákazníci jsou ale čím dál náročnější. Vnímám jako úžasně načasované, že mezigenerační transfer proběhl ve firmě právě v digitální době.

Považujete přebírání rodinné firmy za povinnost nebo spíše příležitost?

Určitě jsem o působení v rodinné firmě stál už v 17 letech. S bratrem Víťou jsme už tenkrát chtěli nějaký vlastní byznys. I proto jsme naléhali na rodiče, aby přišli s nějakým nápadem. První rok jsme neměli žádného zaměstnance, takže měsíc před mou maturitou, když jsme otevřeli náš první obchod v Čimelicích, jsem přišel ze školy, odhodil jsem tašku a šel vystřídat maminku v papírování. Když jsme byli malí, neexistovala pracovní doba, pracovali jsme pořád. Přesto toho nelituji a nyní jsem spokojený, za tu zkušenost jsem vděčný.

S jakými největšími úskalími jste se setkali při předávání firmy? Co bylo pro Vás a Vaši maminku nejlehčí a naopak nejtěžší?

Předtím jsem si neuměl představit, jak velká tíha zodpovědnosti to je. Minimálně půl roku jsem se s rolí sžíval. Moje nová role mi přinesla i pravomoc – co neudělám, to se samo nestane. Veškeré dění i vzhled našeho firemního prostředí je moje zodpovědnost. A když mi to bude jedno, tak to bude jedno i mým zaměstnancům, proto musím jít příkladem. Takové uvědomění mi trvalo docela dlouho, poté se ale vše zrychlilo a začal jsem si dělat věci podle sebe.

JV: Otázku mezigeneračního předání jsme připravovali dlouho. Ve firmě se o výměně rolí vědělo, nešlo o dramatickou změnu ze dne na den. V roce 2014 jsem začala získávat řadu ocenění za svoji

4. POZITIVITA
A RADOST Z PRÁCE

Siko

1. ČESKO+SLOVENSKÁ
RODINNÁ FIRMA

Siko

5. ODVAHA MĚNIT
BUDOUCNOST

Siko

5. ODVAHA MĚNIT
BUDOUCNOST

Siko

NADŠENÝ
ZÁKAZNÍK

Siko

ČES

1.

2.

manažerskou práci, za podnikatelské úspěchy, a tak se mě působení postupně přesouvalo více do PR roviny. To vnímám jako pomyslný bod zlomu pro předání firmy další generaci. S odstupem času můžu říct, že to celé proběhlo hladce, jen trochu proti zažitým společenským konvencím. Vedení nepřebíral nejstarší syn Víťa, ale Tomáš, druhý syn. A to, protože Víťa neviděl svou budoucnost v řízení velké firmy, naopak se doslova „našel“ v hledání a organizování zajímavých příležitostí na developerském trhu. A přestože před 6 lety nám všichni z developmentu říkali, že nájemní bydlení nedává smysl, tak nyní Víťovi všichni dávají za pravdu a jeho způsob uvažování kopírují.

Jak Vaši novou roli vnímali zaměstnanci firmy? Přijali Vás hned nebo jste si musel svou pozici ve firmě obhájit?

Určitě pochybnosti byly. Do dneška mi mnoho lidí, jak z vedení i z řad zaměstnanců, opakovaně říká, že jsem v současné pozici moc hodný. Spoustu lidí znám osobně, neodděluji to, že jsem s mnoha zaměstnanci

stále kamarád. Pochopili ale, že jsem hodný na ty, co si to zaslouží. Nebojím se danému zaměstnanci říct, pokud ve své práci nedělá něco dobře, nejsem s tím spokojený a neinspiruje tím, co dělá. Zpětnou vazbu je třeba říkat s respektem, opravdově a pravdivě. Nechci, aby můj styl řízení byl ve stylu cukr a bič. U klíčových zaměstnanců se podílím i na výběrovém řízení.

Letos slavíte 30 let od založení společnosti. Myslíte, že za Vaším úspěchem stojí mimo jiné právě i rodinná atmosféra ve firmě či Váš jihočeský patriotismus? Ostatně i na Vašem webu máte heslo, že nejste žádným „anonymním korporátem“.

Já bych chtěl v naší firmě rodinnost ještě dlouho udržet. Je jasný, že to bude složitější a složitější. Je stále spousta možností, jak rodinnou atmosféru ve firmě udržet. Třeba návštěvami našich prodejen, byť to je časově náročné. Dříve se mnou nováčci trávili jedno odpoledne, s každým jsem si podal ruku a představil jsem styl mého řízení. Kvůli

S předáním, ale i dalšími záležitostmi nám asi 8 let pomáhal i externí kouč, který nám důležitost rolí a správného předání firmy připomínal. Pomohl také tomu, aby si důležitost mé nové role uvědomilo i moje okolí, které stejně jako já mělo ze začátku pochybnosti.

covidu jsme začali tato seznámení dělat online, stejně tak se mě každý měsíc v rámci online prezentací každý zaměstnanec může na cokoli zeptat. Důležité je také lidem říkat, proč určité věci děláme způsobem, jakým je děláme.

V prohlášení při převzetí firmy jste uvedl: Mým snem je vytvořit firmu, která bude vzorem pro ostatní české a slovenské firmy, ve které budou lidé vzájemně sdílet pozitivní emoce a budou mít na sebe maximální spolehnutí. Jak se vám tahle vize daří naplňovat? A neodklonil jste se od vize Vaší maminky?

Máma ve své vizi neměla tolik pozitivních emocí, byla přísná, ale byla spravedlivá. Já jsem do vize dal více moderního smýšlení. Díky mámině heslu „Mysli na druhého v řadě“ děláme věci tak, aby ten, kdo přijde po nás, nebo i zákazník či dodavatel, mohl na naše snažení navázat. V tom vidím mámy disciplínu. Od mámy jsem její vizi přebíral a doplnil o své prvky. Pro mě je obrovsky důležité, aby vše fungovalo jako celek. Mým



snem je vybudovat firmu, která bude inspirovat vším, co děláme.

Jaká je Vaše motivace pracovat v rodinné firmě?

Absolutně mě to naplňuje, je to obrovská příležitost, i do budoucna. I takovéto zjištění člověka neuvěřitelně posune, také osobnostně.

Díky tomu, že jsme si se sourozenci vyjasnili své role a každý dělá to, co ho baví a čemu rozumí, vznikly nové projekty či developerské oddělení. Brácha lítal už v roce 1997 do Číny, na tu dobu to bylo hodně pokrokové. Máme z té doby i čínský časopis, kde je brácha na titulce.

Jak se Vaši firmě daří nyní? Vnímáte nějaký dopad koronavirové pandemie na Vaše podnikání či rozšiřování e-shopu?

Zásluhou exportu přes e-shop jsme na tržbách vyrostli o 7 %, na druhou stranu

máme horší ziskovost. Díky digitalizaci, na které pracujeme už 4 roky, se celý vývoj uspíšil. Covid nám spíš pomohl ve vyšší míře integrace povědomí o důležitosti digitalizace dovnitř firmy. Ne všichni ji považovali za důležitou. Na kamenných pobočkách jsme vyrostli, zároveň ale generují vysoké náklady. Je jasné, že si bude do budoucna větší procento lidí schopno vybrat například kuchyň online. Doufám ale, že síla kamenných prodejen zůstane stále zachovaná. Na druhou stranu už před covidem nám e-shop generoval na 20 % našich tržeb, takže jsme na tuto situaci byli připraveni. Během covidu jsme další nárůst na e-shopu zaznamenali, ale tím, že byla naše infrastruktura na takovou situaci připravená, nebylo toto období pro nás tak složité. Covid měl vliv i na to, jaký typ zboží se prodával.

Co byste na závěr vzkázal podnikatelům, kteří stojí před rozhodnutím, zda převzít rodinný byznys, nebo se vydat vlastní kariérou cestou?

Důležité je se na takovou situaci připravit. Je třeba si s druhou generací vyjasnit role, stanovit pravidla, povídat si o tom, ale nepřehnat to – důležité je najít tu správnou míru, ta bude u každé firmy jiná. Já každopádně mladé generaci doporučuji, aby zkusila štěstí i jinde. I u mých vlastních dětí to tak budu chtít. Aby si zkusili v podobném oboru získat zkušenosti odjinud – díky nim pak budou ve firmě respektováni jak předchozí generací, tak i okolím. Poté bude určitě dost příležitostí se rozhodnout, jaká je ta správná cesta. Pokud se nová generace rozhodne v rodinném byznysu pokračovat, musí to být ze srdce. •

Podpora rodinného podnikání a firemního nástupnictví v Jihočeském kraji

Rodinné podniky jsou často považovány za firmy s vysokou mírou jistoty a spolehlivosti. Co může pomoci podnikům při předávání firmy z generace na generaci a jaké k tomu existují nástroje? I tím se zabýval projekt Jihočeského vědeckotechnického parku s cílem udržet činnost rodinných firem v Jihočeském kraji a vytvořit z rodinných podniků stabilní a ekonomicky silné nositele regionálních specifik.



Projekt ENTER-transfer má podpořit a udržet činnost rodinných firem v kraji.



Projekt JVTP ENTER-transfer

„Také Jihočeský vědeckotechnický park si uvědomuje význam rodinného podnikání, tím spíše v Jihočeském kraji, v regionu, kde na tradicích stavíme více než jinde a kde mezi významná hospodářská odvětví patří vedle zpracovatelského a potravinářského průmyslu stále také zemědělství a rybníkářství,“ říká Jana Moravcová, která popisuje cíl aktivit JVTP a projektu ENTER-transfer na podporu rodinného podnikání: „Cílem je zejména reagovat na demografické změny ve střední Evropě, kde právě odchází první generace zakladatelů a vlastníků rodinných podniků do penze a stojí před otázkou, co bude s rodinnou firmou dále. Z tohoto důvodu jsme se zapojili do realizace mezinárodního projektu zaměřeného na transfer podniků, jehož cílem bylo vytvořit prostředí, které usnadní předávání rodinných podniků, neboť tvoří podstatnou část národního hospodářství jednotlivých zemí, a zároveň přitáhnout pozornost podnikatelské sféry, veřejných subjektů a široké veřejnosti k důležitosti tohoto tématu.“

Toolbox pomůže s procesem předání

Během realizace projektu byly vyvinuty nástroje, které mohou rodinným firmám pomoci projít často složitým procesem předání podniku o poznání snadněji. „Výsledkem je tzv. Toolbox – online prostředí, které představuje jednoduchou a efektivní podporu v průběhu jednotlivých kroků firemního nástupnictví. Uživatelsky jednoduchou a snadno dostupnou formou provádí jednotlivé účastníky procesem předání rodinného podniku,“ říká František Mičák, ředitel JVTP, a dodává, že Toolbox obsahuje systematicky sestavené sady otázek pro jednotlivé cesty předání podniku (v rámci rodiny, v rámci managementu, investorovi). Ty indukují témata, která je nutné před předáním podniku řešit, a ukazují, do jaké míry je podnik pro předání nástupci současného vlastníka připraven a do jaké míry jsou jednotliví účastníci procesu předání v jeho dílčích krocích ve shodě. Výsledný nástroj je uživatelům volně k dispozici na <https://toolbox.entertransfer.com/>

Matchmakingová platforma

Další nástroj – matchmakingová platforma – pomáhá v případech, že stávající vlastník podniku nenašel vhodného nástupce mezi členy rodiny nebo v rámci současného managementu. Platforma umožní první navázání kontaktu s potenciálními investory – zájemci o převzetí chodu firmy, je to vlastně taková firemní seznamka. Dostupná je na <https://matchmaking.entertransfer.com/cz/>.

Zapojily se i veřejnoprávní subjekty

„V rámci projektu jsme se také zaměřili na zapojení veřejnoprávních subjektů do tématu podnikového nástupnictví. S nimi navázané kontakty a výměny vzájemných zkušeností, jak na národní, tak mezinárodní úrovni, byly základem pro tvorbu strategií podnikového nástupnictví pro jednotlivé regiony realizace projektu,“ dodává Jana Moravcová. Regionální strategie pro zavedení a rozvoj obchodního nástupnictví v Jihočeském kraji byla vypracována ve spolupráci Vysoké školy ekonomické v Praze – Fakulty managementu v Jindřichově Hradci, Jihočeského vědeckotechnického parku a Krajského úřadu Jihočeského kraje – Odboru regionálního rozvoje, územního plánování a stavebního řádu. „Dokument se stal podkladem pro zohlednění podpory rodinného podnikání také v Programu rozvoje Jihočeského



Projektový tým Jihočeského vědeckotechnického parku, který se věnuje problematice rodinných firem.

kraje na období 2021 až 2027,“ upřesňuje Jana Moravcová. Na spolupráci na tématu firemního nástupnictví navázala i Regionální kancelář Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest, která společně s uvedenými organizacemi uspořádala konferenci rodinného podnikání a kulaté stoly rodinných firem. „Uskutečněná setkání byla zdrojem praktických informací pro všechny zúčastněné a prostředím pro

vzájemnou diskusi a sběr podnětů pro další podporu rodinného podnikání v Jihočeském kraji. Věříme, že výstupy projektu připravené v této spolupráci budou prospěšné pro udržení činnosti rodinných firem v regionu a pomohou vytvořit z rodinných podniků stabilní a ekonomicky silné nositele tradic, hodnot a regionálních specifik,“ uzavírá Jana Moravcová. •

INZERCE: 20210203 ↓

Festival Krumlov
Mezinárodní hudební festival
Český Krumlov

4 / 9 — 18 / 9 / 21



Generální partner

Kooperativa
VIENNA INSURANCE GROUP

festivalkrumlov.cz

Rodinné firmy jsou důležitým prvkem evropských ekonomik. Jaké možnosti a příležitosti mohou využít?

Podle posledních průzkumů tvoří rodinné firmy většinu HDP evropských zemí. Přes jejich stabilitu a flexibilitu přizpůsobovat se změnám na trhu i je zasáhla covidová pandemie, která výrazně ohrozila tradici rodinného podnikání. Jakých možností mohou stávající i nově vznikající rodinné firmy využít?

Rodinné firmy se sdružují

Setkávání, vzdělávání, expertní poradenství, ale třeba i vzájemné předávání zkušeností či v dnešní době oblíbené podcasty slibuje Asociace rodinných firem, která sdružuje zakladatele, nástupce i manažery silných rodinných firem. Jako u každého podnikání, i u toho rodinného je networking a určitá forma spolupráce s podobnou „krevní skupinou“ důležitým prvkem byznysu k načerpání nové inspirace či důležitých informací. Podobnou formu sdružování nabízí i nezisková organizace Family Business Network, která má za cíl podporovat a rozvíjet středně velké a velké české rodinné firmy napříč generacemi. S využitím zázemí mezinárodní instituce a jejich členů pořádají různá setkání jak pro majitele rodinných firem, tak jejich nastupující generaci a další rodinné příslušníky. Umožňují také výměnu zkušeností mezi svými členy podpořenou expertizou českých i zahraničních odborníků.

Zviditelněte se v soutěžích

Celorepublikových soutěžích, které mají za cíl podpořit podnikání rodinných společností, je v Česku hned několik. Kromě soutěže Rodinná firma roku hledající inspirativní příběhy rodinných firem, které úspěšně překonaly mnohá úskalí v podnikání, také Ministerstvo průmyslu a obchodu a Rada kvality ČR vyhláší Národní cenu České republiky za kvalitu v rodinném podnikání. Posláním tohoto ocenění je zviditelnění úspěšnosti českých rodinných podniků a ocenění jejich kvality v oblasti manažerské, ekonomicko-finanční a administrativně-psychologicko-právní prostřednictvím zpětné vazby, kterou rodinným podnikům poskytně hodnocení nezávislou stranou. Rodinné podniky tak účastí v této soutěži mohou získat objektivní pohled na úroveň kvality svého byznysu.

Využijte zvýhodněných programů

Mnohé bankovní domy nabízí rodinným firmám zvýhodněné podmínky či záruky a úvěry. Například Českomoravská záruční a rozvojová banka (ČMZRB) nabízí hned několik programů a produktů. Expanze

– úvěry pro malé a střední podnikatele umožňuje získat bezúročný úvěr na projekty investičního charakteru, jako je např. pořízení nových strojů a zařízení či nákup technologických licencí a software. Úvěry jsou poskytovány rodinným podnikům až do výše 60 milionů korun s dobou splatnosti až na 10 let, a to s nulovým úrokem a bez jakýchkoliv dalších poplatků. Expanze – záruky v případě nedostatku vlastních zdrojů na zaručení úvěru usnadňuje podnikatelům přístup ke komerčnímu financování. Záruka je poskytována na úvěry investičního i provozního charakteru, ale také na úhradu provozních výdajů. Rodinným firmám ČMZRB ruší za úvěry od 1 do 40 mil. Kč, až do jejich 80 % výše, a to po dobu 12 let.

Registrujte se

Díky schválené definici rodinného podnikání, které v roce 2019 odsouhlasila Vláda ČR, se mohou rodinné podniky od 1. března 2020 hlásit do Registru rodinných podniků České republiky vedeným Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSPŽ). Registr je vhodný pro rodinné obchodní korporace a rodinné živnosti a umožňuje registrovaným členům mimo jiné využít zvýhodněných, výše zmíněných bankovních produktů pro malé a střední podniky připravených ČMZRB.

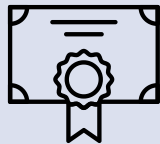
Pomůžou i online platformy

Kromě již zmíněných asociací a sdružení existují i mnohá školení či odborní poradci, kteří se přímo specializují na problematiku rodinných podniků, nejčastěji na přípravu plánu předání firmy z generace na generaci. Ministerstvo průmyslu a obchodu ve spolupráci s advokáty, AMSPŽ a Hospodářskou komorou ČR, například vydalo speciální brožuru „Nástupnictví v rodinné firmě, jak na to“, která má za cíl poskytnout podnikatelům vodítko, jak v rámci nástupnického procesu postupovat, aby se předání firmy úspěšně podařilo. Takovéto vodítko poskytují i některé online nástroje či platformy, které navíc nabízí nástroj k navazování kontaktů v případě, že firma nemá vhodného nástupce, nebo hledající nového investora. •

PŘÍLEŽITOSTI PRO RODINNÉ PODNIKÁNÍ

Už předtím, než vláda ČR v roce 2019 oficiálně stanovila definici rodinných firem, mnoho asociací a sdružení podporovalo rodinný byznys, který je nedílnou součástí tuzemské ekonomiky.

Jaké příležitosti mohou rodinné společnosti využít nebo na koho se mohou v případě potřeby obrátit?



Soutěž Rodinná firma roku

Equa bank Rodinná firma roku hledá inspirativní příběhy rodinných firem, které úspěšně překonaly mnohá úskalí v podnikání, zakládají si na dobrem jménu, čestném jednání a tradici firmy, kterou zamýšlejí zachovat prostřednictvím svých následníků i pro další generace. Rodinné firmy podnikají promyšleně, odpovědně, v dlouhodobém horizontu a také pomáhají v místě, kde působí. Soutěž Equa bank Rodinná firma roku organizuje Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR.

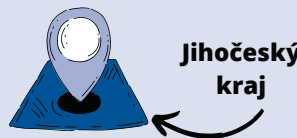
www.rodinnafirmaroku.cz



Program GEN - záruka

Cílem programu Českomoravské záruční a rozvojové banky je usnadnit předání rodinných firem novým vlastníkům. Záruka je poskytována k investičnímu úvěru, jímž je financován nákup obchodního podílu v rodinném podniku, nákupu akcií rodinného podniku či odkup obchodního závodu rodinného podniku. Přičemž nakupující musí být malou nebo středně velkou firmou. Nemusí však už jít o rodinný podnik. Záruky poskytuje banka zdarma až do výše 80 % jistiny úvěru a až na dobu 8 let.

www.cmzrb.cz/podnikatele/rodinnefrimy/



Zvýhodněný úvěr Jihočechem

Podnikatelům, kteří chtějí začít podnikat na území Jihočeského kraje, nebo drobným a malým podnikům (tj. i rodinným firmám), nabízí Českomoravská záruční a rozvojová banka zvýhodněný úvěr k profinancování provozních potřeb nebo projektů investičního charakteru menšího rozsahu. Úvěr poskytuje banka do výše 1 mil. Kč, pro začínající podniky do 500 tis. Kč s možností odloženého splácení až na jeden rok.

www.cmzrb.cz/podnikatele/uvery/jihocech/

Zeptali jsme se...

Jaké výhody spatřujete v rodinném podnikání? A s jakými úskálími či naopak pozitivy jste se setkali při procesu předávání firmy z jedné generace na druhou?

Jako všechno, má i rodinné podnikání své výhody a stinné stránky. Mnozí pozitiv rodinného byznysu dokázali využít a vybudovat stabilní společnosti. Co zástupci jihočeských rodinných firem považují za výhody, s čím se naopak museli popasovat a na co se v následujících letech připravují? Zeptali jsme obou generací podnikatelů rodinných firem.



Jiří Škopek
jednatel
SANTAL spol. s r. o.

Na začátku podnikání byla určitě výhoda toho, že jste mohl s někým, komu bezprostředně důvěřujete, sdílet veškeré pocity, které podnikání přinášelo. Je vcelku normální jev, že se v rodinných firmách účastní potomci od útlého věku různých brigád a jsou zapojovány do života firmy od jednoduchých prací až po komplikované samostatné činnosti. Tak tomu bylo i u nás. Výhodou je, že jsou děti účastny i různých rodinných debat o firmě a toto se stává běžnou součástí i jejich života. Tam, kde se podaří u dítěte vzbudit zájem o ještě větší zapojení, je potom již téměř vyhráno s pokračovateli. Výhodou je samozřejmě časová flexibilita, soudržnost, rychlost rozhodování. Přicházející generace má své startovní pozice, ale i možnosti a znalosti posunuty dál. A je to dobře. Bohužel stále existují ve firmách a obecně ve společnosti lidé, kteří těžce nesou zapojování nové generace do řízení firem. Pro ně jsou to děti, které se narodily se „zlatou lžičkou“ a až potom lidi, kteří něco umí. Tady je důležité nenechat se otrávit. Velmi důležité je, jak rychle se naučíte vnímat své dítě ve firmě jako společníka a partnera s jasně danými kompetencemi a zodpovědností, a ne jako dítě. Nastupující generace má nyní obrovskou výhodu v jazykové vybavenosti a počítačové gramotnosti. Díky možnostem cestování mají možnost získat zkušenosti ze zahraničí. Myslím, že jsou sebevědomější a ambicióznější, než jsme byli my v jejich věku.



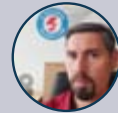
Luboš Smutný
jednatel firmy
AGROSOF Tábora s.r.o.

Značka Agrosoft vznikla v roce 1985 jako přidružená výroba při JZD Opařany. Datum vzniku je totožný i s mým nástupem. Firma se po celou dobu zabývá technologiemi pro ŽV. Po privatizaci jsem se stal jediným vlastníkem firmy AGROSOF Tábora s.r.o. Podmínkou úspěšného podnikání rodinné firmy je chovat se ve prospěch firmy a starat se o její úspěch, nikoli o vlastní bohatství. Proto jsem přemluvil manželku, aby převzala ekonomický úsek firmy a očekával nástup staršího syna po ukončení studia. Proces předávání firmy plánuji na tři roky. Prozatím jsem zůstal jediným jednatelem firmy, syn je výkonným ředitelem a postupně přebírá řízení provozu. Já se orientuji na vývoj. Výhodou je, že si mezi sebou vyříkáme problémy a těšíme se úspěchy. Rodinné rady umožňují otevřené jednání a probrání důvěrných otázek na rozdíl od firem jiného typu. Nevýhodou rodinné firmy se může stát finanční závislost rodiny na příjmech z podnikání. Rodinným firmám by určitě k rozvoji a stabilitě pomohl slibovaný zákon.



Vladislav Nadberežný
ředitel
INPRESS a.s.

Výhodu rodinného podnikání vidím v možnosti důvěry a spolupráce mezi majiteli-rodinou. Samozřejmě za předpokladu, že tento vztah v rodině samotné je. Při předání z generace na generaci je nutné upřednostnit zájmy firmy před vlastním egem a vztahy, má-li firma tento proces přežít a pokračovat dál „bez úhony“. A to jak ze strany předávajících, tak přebírajících. To je určitě hlavní problém, proč tak velký počet firem tento proces nepřežije. A proto bych z vlastní zkušenosti doporučil, aby předávající generace neřešila pouze „majetek“, ale hlavně vztah k firmě samotné, má-li se do budoucna rozvíjet. Předání bude úspěšné pouze tehdy, když se nastupující generace zamiluje do budování a udržitelnosti firmy, ne pouze do hezké výsledky :-)



Michal Hamerník
ředitel
SLOUPÁRNA Majdalena s.r.o.

Rodinné vazby ve firmě napomáhají snazší komunikaci a předávání zkušeností od výchovy dětí po zařazení do pracovního procesu. Jako úskalí práce v rodinné firmě vnímám to, že někteří zaměstnanci v řídicích pozicích těžko přijímají nástup nové, mladé generace a její zařazení do vedení firmy. Pozitivum naopak vidím v kratší době zaškolení ve vedoucí funkci, jelikož nastupující generace zná procesy a fungování celé firmy. Výhodou pro firmu je pak i větší časové nasazení rodinného příslušníka než u běžného zaměstnance, ale třeba i uvědomění si vysoké odpovědnosti a z toho plynoucí vztah k firmě a její budoucnosti. Děti zakladatelů, které často vedení po rodičích přebírají, si navíc k firmě budují vztah již od střední školy, kdy byly brány na praxe a prošly výrobou od pozice dělníka až po administrativní práce.



Michal Ferenčík
jednatel
Ferenčík s.r.o.
Zahradnické centrum Ferenčík

V rodinném podnikání s našimi rodiči se s bratrem pohybujeme již od mala. Pro přebírání firmy je to dobrý základ, který má ale svá úskalí. Jedním z nich je, že se problematika firmy řeší na denní bázi, a to i doma při rodinných setkáních. Což je zároveň výhodou, protože jsme se díky tomu rychleji posouvali vpřed a s bratrem jsme byli součástí jednotlivých rozhodování, při předávání firmy už jsme znali, jak věci fungují. Není to jednoduchý proces ani pro jednu generaci, rodiče mají určité představy a postupy, případně nechtějí, abychom dělali ty samé chyby jako kdysi oni. A na straně druhé pak jsou zase nápady a názory nadcházející mladé generace. Jako zásadní vidím komunikaci v rodině, protože bez oboustranné diskuse, tolerance a naslouchání by to nefungovalo. V rodinném podnikání vidím výhodu v možnosti realizovat nápady rychleji a ve své režii. Naším rodičům se podle mého názoru předávání firmy daří velmi dobře, a to nejen proto, že se s bratrem v aktivitách vzájemně doplňujeme, ale také proto, že rodiče mají zdravý přístup k řešení problémů, nechají nás si některé věci zažít samotné, i když ne vždy skončí úspěchem, ale o to více jsou tyto zkušenosti důležité.

Po stopách historie Jihočeské hospodářské komory

Poznááte některé budovy na fotografiích? Ačkoliv Jihočeská hospodářská komora ve své novodobé historii po sloučení oblastních kanceláří v roce 2001 letos slaví výročí 20 let, na jihu Čech se počínání tehdejší obchodní a živnostenské komory datuje už od roku 1850. A právě některá budějovická místa jsou s komorou nepřetržitě spjata. I dodnes.



Publikované fotografie jsou ze sbírek Jihočeského muzea v Českých Budějovicích.



Dle historiků byla tehdejší Českobudějovická komora ustavena 29. listopadu 1850, jejím prvním prezidentem byl Vojtěch Lanna. Činností komory v té době bylo mimo jiné vedení evidence firem a ochranných známek, podávala informace o poměrech v průmyslu a obchodu centrálním orgánům, působila při jmenování soudců obchodních soudů a volila poslance do zemského sněmu. Tištěné zprávy, které vydávala, byly hlavním zdrojem informací o průmyslovém vývoji v regionu.

„Když se na to podíváme

z obecného hlediska, činnost komory je v dnešní době založená na podobných principech jako v 19. století. Poskytujeme důležité informace o podnikání v regionu, spolupracujeme s krajskými i obecními orgány, potvrzujeme různé obchodní certifikáty, a především podporujeme jihočeské podnikatele,“ říká s nadsázkou Luděk Keist, ředitel Jihočeské hospodářské komory (Jhk), a pokračuje: „Z archivu Jihočeského muzea se nám podařilo získat obrázky některých míst, které jsou s komorou spjata. Například v Eggerově vile v ulici Na Sadech na

fotografii z roku 1942, kterou postavil Josef Sandtner, komora sídlila počátkem 20. století, dnes tam najdete Jihočeskou vědeckou knihovnu.“

Další dvě fotografie budov jsou možná mnohým již povědomé. Sídlo Jhk nyní najdete v budově současné Střední školy obchodní na Husova ulici v Českých Budějovicích, stavba původní České obchodní školy je zachycena na obrázku z roku 1914. Fotka z roku 1931 pak zobrazuje funkcionalistickou přístavbu původního Ústavu pro zvelebování živností.

INZERCE: 20210204

ŽÁDNÝ CÍL NENÍ PŘÍLIŠ DALEKO, KDYŽ ŘÍDÍTE VELOCE.
POZNEJTE ALFA ROMEO STELVIO A GIULIA VELOCE.

Kombi motor 4.8 180/200 km/h, emise CO₂ 227-265 g/km. Sportovní Alfa Romeo Giulia Veloce 5.0 180/200 km/h, emise CO₂ 160-180 g/km. Sportovní Alfa Romeo Stelvio Veloce 5.0 180/200 km/h, emise CO₂ 160-180 g/km. Emise a spotřeba paliva v l/100 km. Pro více informací a cenách kontaktujte svého obchodního zástupce Alfa Romeo nebo navštivte www.alfaromeo.cz. Alfa Romeo Central and Eastern Europe K.S. a výkazy pro všechny údaje uvedené zde jsou pouze orientační.

La meccanica delle emozioni

AUTO FUTURE, S.R.O. OKRUŽNÍ 595, ČESKÉ BUDĚJOVICE, WWW-AUTO-FUTURE.CZ

Vladimír Homola: Většina našich řidičů autobusů se nechá očkovat, do té doby je musíme chránit

Zatímco řada autobusových dopravců už v souladu s vládní rozvolňovací strategií proti šíření koronaviru svá opatření zrušila, společnost ČSAD AUTOBUSY České Budějovice, po dohodě s organizátorem veřejné dopravy JIKORD, u nich ještě setrvává. Sedadla za řidiči tak dál zůstávají přepásaná a cestujícím nepřístupná. O důvodech i nové smlouvě o zajištění autobusové dopravy na jihu Čech mluví v rozhovoru generální ředitel ČSAD AUTOBUSY České Budějovice a místopředseda představenstva Jhk Vladimír Homola.

Vládní opatření se uvolňují velkou rychlostí. Vy jste se ale rozhodli zatím pravidla nastavená v autobusech značky BUSEM neměnit. Co je hlavním důvodem?

„Pro nás je rozhodující, aby většina našich řidičů prošla očkováním proti nemoci covid-19. Jejich zdraví musí být na prvním místě. Nikdo neví, zda se na podzim neobjeví nějaká další vlna této nemoci.“

Očkování je téma, které rezonuje společností. Máte přehled o tom, jak se vaši zaměstnanci k očkování staví?

ČSAD AUTOBUSY zaměstnává přes 250 řidičů, z nichž se většina dobrovolně rozhodla pro očkování. Třetina z nich už má první injekci. Celé očkování by mělo skončit do konce června. K očkování se využívají centra vybudovaná Jihočeským krajem v jednotlivých okresech. Do té doby firma bude své zaměstnance preventivně chránit. Stejně pokračuje i ozonizace vnitřků autobusů.

Služby, u kterých nešlo jejich poskytování převést do virtuálního či on-line prostředí, byly přirozeně rizikovější z hlediska nebezpečí nákazy. Od března je povinné pravidelné testování zaměstnanců, jak na tom byla vaše firma?

„Řidiči autobusů jsou od propuknutí pandemie v první linii a nám se jejich zdraví díky řadě opatření daří chránit. Dosud počet pozitivně testovaných nedosáhl ani procenta. To pokládám za velký úspěch.“



Vladimír Homola, generální ředitel ČSAD AUTOBUSY České Budějovice a místopředseda představenstva Jhk

Vnímáte, že se ekonomika rozzívá i ve vašem oboru?

Po uvolnění restrikcí se nám nečekaně plní zájezdové autobusy, máme radost, že poptávka na jednodenní přepravy převyšuje naši nabídku. To stejné očekáváme v létě i u krátkých pobytů, tzv. prodloužené víkendy a možná se i rozběhnou poznávací zájezdy. Na podzim ale už víme, že znovu obnovíme dopravu do maďarských lázní. Je to důkaz toho, že lidé chtějí a budou cestovat, a to velmi rychle po skončení omezení. Většina dopravců začala zájezdovou dopravu upozdat, naše rozhodnutí je opačné. Věříme, že se v brzy vrátí do normálu.

Jihočeský kraj na základě výběrového řízení vybral dopravní společnost, které budou od června příštího roku na následujících deset let, tedy do června roku 2032 zajišťovat osobní dopravu na jihu Čech. Mezi úspěšné firmy

patří i ČSAD AUTOBUSY České Budějovice. Co to pro cestující znamená?

Na začátku června jsme po úspěšném zakončení výběrového řízení podepsali smlouvy s Jihočeským krajem na zajištění autobusové dopravy v pěti okresech. Dříve jsme obsluhovali tři okresy a část Strakonicka. Od příštího roku budeme působit v našich tradičních oblastech tj. Českokrumlovsko, Prachaticko a Písecko. Nově přibude Strakonicko a Jindřichohradecko. Náš výkon se zvýší téměř dvojnásob, díky tomu jsme mohli nabídnout nižší cenu. V současné době zajišťujeme veřejnou dopravu 151 autobusy, nově to bude 268 vozidel s mnohem větším km proběhem – doprava tak bude efektivnější.

Velkým tématem individuální dopravy je přechod na elektromobilitu. Jak to vypadá s emisně čistšími pohony v autobusové dopravě?

Jako příklad mohou uvést MHD Písek, od prosince loňského roku, zajišťujeme ve městě Písek MHD pěti elektrickými autobusy na CNG. Elektrifikace dopravy je silné téma. Podle našich zkušeností s provozem elektrických autobusů se tato technologie prozatím hodí právě do městských dopravy, vozidel zajišťujících služby ve městech v blízkosti dobíjecích stanic a u osobních automobilů, které se slangově označují jako „nákupní tašky“. I přes ujištění výrobcem je dojezdová vzdálenost max. dvoutřetinová, možná i jen poloviční. Pokud máte v dosahu nabíjecí stanici, nevádí to, pokud tedy máte dostatečný počet dobíjecích míst. My jsme si postavili na autobusovém nádraží v Písku vlastní dobíjecí stanici, která bohatě stačí pokrýt potřebu městských autobusů. Tento typ pohonu si však prozatím nedokážu představit v linkové, natož zájezdové dopravě. •

Jhk Akademie – firemní vzdělávání na dosah

Jihočeská hospodářská komora již od minulého roku realizuje program pro zaměstnance členských firem, kteří mohou zvyšovat svou kvalifikaci v rámci bezplatných kurzů Jhk Akademie. Vybrat si mohou až ze 400 kurzů, mohou si ale poskládat i vlastní vzdělávací program na míru. Kromě pestré nabídky lekcí v oblasti manažerských dovedností, IT, účetnictví, ekonomiky či práva, Jhk Akademie výrazně členům Jhk zjednodušuje administrativu spojenou se zařizováním vzdělávání a šetří čas i peníze.

Online i prezenčně „Účastí vaší společnosti v Jhk Akademii můžete jen získat. Váš je také připravená, aby vám přinášela jen samé benefity a ušetřila čas a hlavně peníze. Vzdělávat se můžete on-line a doufejme, že i brzy prezenčně tak, jak jsme byli ještě před rokem zvyklí,“ říká Luděk Keist, ředitel Jihočeské hospodářské komory (Jhk). Hlásit se na kurzy akademie můžete přes web www.jhk.cz/udalosti, anebo vám koordinátorky projektu vytvoří vzdělávací program tzv. na míru, přesně podle potřeb vaší firmy.

Vlastní program

„Nejenže si můžete po dohodě s námi a našimi dodavateli poskládat svůj vzdělávací program z již stanovených témat, která Vám obsahově přizpůsobíme, ale stejně tak si můžete i zvolit formu, která

Vám bude nejvíce vyhovovat,“ vysvětluje Olga Bakker z projektového týmu Jhk Akademie. Zvolit tedy můžete mezi prezenčním vzděláváním a on-line prostředím, jakmile to pandemická situace dovolí. Sami si také v případě vnitrofiremních kurzů určujete rytmus, ve kterém bude vzdělávání probíhat tak, aby byl zachován správný provoz Vaší společnosti.

Číslo mluví za vše

S programem Jhk Akademie nemáte co ztratit, můžete jen a jen získat. „Pro Vaši představu o zkušenosti hospodářské komory s firemním vzděláváním Vám ukážeme několik čísel, která za tento program zřejmě pohovoří nejlépe,“ pokračuje Olga Bakker a dodává: „Za posledního čtyři a půl roku jsme naším vzdělávacím programem určeným pro naše členské firmy proškolili celkem 1 300 vašich zaměstnanců v celkem 580 kurzech.“

Zájem o měkké dovednosti

Mezi nejpoptávanější témata patří například v měkkých dovednostech kurzy zaměřené na komunikaci, zvládání stresových situací a motivace zaměstnanců. U IT kurzů na proudu převládá Excel a v poslední době i technologie Power BI. U jazykového vzdělávání s jasným přehledem vede výuka anglického jazyka, nicméně lektori Vaše zaměstnance naučí i jazyku německému, ruskému, španělskému. Perličkou v jazy-

kové výuce je kurz češtiny pro vaše ukrajinské zaměstnance či kurz češtiny pro Čechy, kteří cítí, že si potřebují osvěžit pravidla českého pravopisu. „V poslední

době je naším naprostým hitem Akademie pro mistry výroby. Zde jsme konkrétně proškolili již 95 osob,“ uzavírá Olga Bakker. •

Máme vás rádi, hýčkáme si vás a jsme tu pro vás již 20 let. Ano, řeč je o vás, členech naší Jihočeské hospodářské komory. Víme, že to většina z vás nemá v poslední době vůbec lehké a hledáte úspory, kde se dá, abyste udrželi své podnikání při životě a zároveň nepřišli o to nejcennější, co máte, vaše zaměstnance. Proto hájíme vaše zájmy, informujeme vás, podporujeme vás, propojujeme vás a nacházíme řešení. Je nám úplně jasné, že jedna z částí investic, kam mnozí vkládáte nemalé prostředky – mluvím o vzdělávání – byla zařazena jako první a jako první „odnesla“ škrtu ve vašich financích. Hledáte tedy určité řešení, jak vaše zaměstnance dále vzdělávat, aniž by to firmu něco stálo a zaměstnanci vaši společnost posouvali svými nově nabytými vědomostmi dále k lepším zítřkům? Hledáte způsob, jak své zaměstnance dále motivovat k jejich práci v této turbulentní době? Pak je tu Jhk Akademie právě pro vás! Říká se, že kdo rychle pomáhá, tak dvakrát pomáhá a přesně tímto krédem se řídíme při své práci i my. Těšíme se na vás!



Olga Bakker, manažerka projektu Jhk Akademie

Chcete vědět více?

Kontaktujte nás: Olga Bakker, bakker@jhk.cz, tel.: +420 601 085 080

INZERCE: 20210205 ↓

Výběr ze 400 kurzů pro firmy ZDARMA

jhk.cz/jhkakademie

V programu Služby JVTP – Podpora Trendů byly finančně podpořeny první regionální malé a střední podniky

V únoru letošního roku Jihočeský vědeckotechnický park, a.s. (JVTP) spustil nový program pro jihočeské podnikatele, díky kterému již první malé a střední podniky z jižních Čech získaly finanční podporu. O rozjezdu programu Podpora Trendů (PoTr) a možnostech, jak se do programu zapojit, si povídáme s jeho manažerkou Lenkou Chrobočkovou.

V krátkosti nám připomeňte, co je obsahem podpory?

Prostřednictvím tohoto programu poskytuje Jihočeský vědeckotechnický park zvýhodněné poradenské služby malým a středním podnikům z Jihočeského kraje. Cenové zvýhodnění činí 75 % z celkové ceny služby, ale má své hranice – pohybuje se mezi 50 a 250 tisíci korunami. Cílem této podpory je zintenzivnit inovační aktivity při zavádění strategických změn, optimalizaci firemních procesů a jejich postupné digitalizaci a zavádění prvků Průmyslu 4.0.

Jakou celkovou částkou podpoříte regionální firmy za dobu trvání programu?

Díky podpoře z evropských strukturálních fondů, ze kterých jsme získali zdroje financování pro tento program, máme na 2 roky připravenou částku převyšující 10 milionů korun.

Řadu podnikatelů odrazují dotační prostředky, protože zatěžují firmy přílišnou administrací. Jak je to u programu PoTr?

Při přípravě programu jsme se snažili, aby administrace

pro žadatele byla opravdu co nejjednodušší. Na webových stránkách www.inovoucher.cz/ potřeby žadatel dozví veškeré potřebné informace, vyplní jednoduchou dvoustránkovou žádost, v podstatě poptávku po konkrétní službě. Následně tým JVTP svolá společnou konzultaci s expertním poradcem, na kterého se specifikuje obsah, výstupy a rozpočet služby ve formě Nabídky zvýhodněné služby. Potom nastává proces hodnocení a cca do jednoho měsíce od podání žádosti se může

Při přípravě programu jsme se snažili, aby administrace pro žadatele byla opravdu co nejjednodušší.

služba (projekt) začít realizovat. **Víme, že projekt je vyhlášen od února letošního roku, už se realizují konkrétní projekty?**

Ano, mám radost, že můžu říct, že za toto období byl podáno 9 žádostí. U jednoho projektu již byla dokončena jeho realizace. Poskytovaná poradenská služba se týkala ochrany duševního vlastnictví a konkrétně



Lenka Chrobočková, manažerka projektu Podpora trendů pro jihočeské podnikatele

ním výstupem byla zpracovaná a podaná přihláška vynálezu se žádostí o udělení patentu. Poptávka po poradenských službách je velmi rozmanitá a v dosud podaných žádostech se objevují požadavky na poradenskou službu pokrývající celou škálu poradenství nabízenou v rámci programu.

A na závěr nějaký vzkaz pro majitele a manažery jihočeských firem?

Určitě se podívejte na stránky programu, a pokud budete potřebovat doplnit jakoukoli informaci, rádi vám ji poskytneme. PoTr je tu pro vás ☺ Pro více informací můžete také napsat na e-mail potr@jvtp.cz.

Poptávka po poradenských službách je velmi rozmanitá a v dosud podaných žádostech se objevují požadavky na poradenskou službu pokrývající celou škálu poradenství nabízenou v rámci programu.



Jihočeské textilky přiblíží dětem v základních školách textilní profese

Jihočeská hospodářská komora v rámci projektu EDUTEX II a ve spolupráci s jihočeskými textilními firmami připravuje výuková videa, která budou zaměřena na představení jednotlivých profesí z oblasti textilní výroby. „Chceme dětem přiblížit technologii tkaní, pletení,

šití plošných textilií i konfekce a prostředí jihočeských textilních firem. To vše se pak mohou naučit díky textilnímu oboru Výrobce textilií ve Strakonici“ přiblížila Kateřina Rybaříková, manažerka Sdružení textil. Video budou sloužit také pro online výuku na školách a zároveň

jako doplňkový informační materiál v rámci kariérového poradenství. „Naší snahou je podpořit textilní průmysl na jihu Čech. Spolu s firmami chceme dětem ukázat, že textil je stále perspektivní odvětví a nabízí spoustu kreativních možností,“ uvedla na závěr Kateřina

Rybaříková. Projekt EDUTEX II je realizován z Fondu malých projektů Rakousko – Česká republika v rámci Programu INTERREG V-A Rakousko – Česká republika.



Sdružení textil

Nejen velcí zaměstnavatelé se aktivně zabývají vakcinací

Z průzkumu Jihočeské hospodářské komory, který provedla mezi téměř dvěma stovkami jihočeských firem na přelomu února a března, vyplývá, že vakcinací se aktivně zabývá již bezmála pětina z oslovených. Řada zaměstnavatelů je ochotna podpořit a urychlit proces vakcinace za situace, kdy budou očkovací látky dostupné. Hospodářská komora ČR navíc ve spolupráci se Sdružením praktických lékařů a Všeobecnou zdravotní pojišťovnou vypracovala pro firmy Metodiku zajištění a organizace očkování proti covidu-19 ve firmách.

Firmy se zabývají vakcinací
Jihočeská hospodářská komora (Jhk) provedla v polovině března průzkum mezi jihočeskými podnikateli týkající se jejich postoje k zajišťování očkování přímo v podnicích. Impulsem pro šetření byli sami podnikatelé, kteří se touto otázkou již nyní zabývají. „Pro řadu firem je samozřejmě důležité dlouhodobě zajištění chodu provozu.

Průzkum potvrdil, že v případě zájmu o očkování ze strany zaměstnanců a dostupnosti vakcín je řada firem ochotných celý proces vakcinace aktivně podpořit a urychlit,“ vysvětluje Luděk Keist, ředitel Jhk.

Zapojí i firemní lékaře
Z průzkumu, kterého se zúčastnilo 194 jihočeských firem, vyplývají i konkrétní scénáře: „Pětina z dotázaných firem již nyní očkování ve firmách řeší. 14 % respondentů plánuje aktivně vakcinaci podpořit, bude-li dostatek vakcín. Jednou z cest je například očkování prostřednictvím firemních lékařů, přičemž 5 firem dokonce potvrdilo, že jsou připravené zřídit vlastní očkovací centrum,“ upozorňuje na aktivní přístup podnikatelů Luděk Keist.

Metodika od odborníků
Zmínění závodní lékař, externí poskytovatelé zdravotnických služeb i veřejná očkovací centra. Celkem tři možnosti pro vakcinaci zaměstnanců proti covidu-19 v tuzemských firmách za-

hrnuje nová Metodika zajištění a organizace očkování proti covidu-19, kterou se Sdružením praktických lékařů a Všeobecnou zdravotní pojišťovnou vypracovala Hospodářská komora ČR. „Firmy dostávají jasný postup a pokyny, jak při aplikaci vakcín postupovat i to, jaké podmínky pro očkování musí splnit. Komora je od počátku očkování v tuzemsku zastáncem vakcinace přímo ve firmách, které by v příštích měsících měly výrazně přispět k masivnímu proočkování populace,“ uvedl prezident Hospodářské komory Vladimír Dlouhý.

Obavy z vysokých nákladů
V podnicích zaměstnávajících větší počet zaměstnanců by i přes zavedená opatření mohlo rychleji dojít k celoplošnému onemocnění zaměstnanců. Téměř 70 % firem dle průzkumu čeká na další vývoj a v době realizace průzkumu zatím nepodstoupilo žádné kroky v oblasti vakcinace. Desetina respondentů se touto problematikou zabývat nechce. Důvodem je hlavně nedůvěra ve vakcíny,

vysoké náklady či nedostatek personálních kapacit pro řešení dané problematiky.

Doporučení očkování
Pozitivnější reakce firem na očkování je za předpokladu plné dostupnosti vakcíny, čímž by zaměstnavatelům odpadly některé náklady a procesy na vyřešení a shánění očkovacích látek. V situaci, kdy vakcíny budou dostupné, by k aktivnímu zajištění pro své zaměstnance přistoupilo 37 % respondentů. Polovina firem chce postupovat pouze doporučením pro své zaměstnance. Zbylí oslovení zastávají názor nechat tuto otázku zcela na zaměstnancích samotných.

Důležité je schválení vakcíny
Z průzkumu dále vyplynulo, že firmy preferují očkovací látky společnosti Pfizer, dále pak společnosti Johnson & Johnson či Moderny. Společně se shodují, že je pro ně důležité schválení vakcíny od Evropské agentury pro léčivé přípravky. *

INZERCE: 20210206 ↓



JEDNIČKA V OBLASTI ÚKLIDOVÝCH SLUŽEB

Nejkomplexnější úklidové služby pro firmy i jednotlivce. Vysoce kvalitní úroveň našich práce zajišťujeme již 20 let stabilním týmem našich špičkových zaměstnanců a profesionálním úklidovým vybavením značky Kärcher. Působíme v Českých Budějovicích, ale i v Praze, Plzni, Liberci a Ostravě. Služby jsme schopni zajistit v rámci celé ČR.



DEZINFEKCE VNITŘNÍCH PROSTOR

✓ nejúčinnější a cenově zcela dostupná dezinfekce



DOMÁCÍ A FIREMNÍ ÚKLIDY

✓ nejkompletnější úklidové služby pro firmy i domácnosti

Čistící stroje s.r.o.
Litvínovice 319, 370 01
České Budějovice

☎ **+420 773 775 950**
☎ **+420 778 434 833**
✉ **info@uklid.to**

www.uklid.to

Nový zákon o evidenci skutečných majitelů mohou pocítit všichni podnikatelé. Účinný je od 1. června

Evidence skutečných majitelů je informační systém veřejné správy určený k evidenci údajů o skutečných majitelích, do nějž se zapisují zákonem stanovené údaje. Nový zákon o evidenci skutečných majitelů je pro podnikatele účinný od 1. června 2021, podnikatelé by si tak povinnost zápisu měli pohlídat, jelikož pokuty se mohou vyšplhat až do výše půl milionu korun.

Povinnost od 1. 6. 2021

„Sice se již nějaký čas v českém právním prostředí setkáváme s pojmem „skutečný majitel“ či „evidence skutečných majitelů“, ale dá se říci až s účinností nového zákona č. 37/2021 Sb., o evidenci skutečných majitelů, která nastala dne 1. června 2021, tuto skutečnost mohou pocítit i všichni podnikatelé,“ říká Jiří Trnka z advokátní kanceláře JT LEGAL s.r.o. S přihlédnutím

ke skutečnosti, že zároveň došlo k přijetí novely zákona č. 253/2008 Sb., o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu (ta již s účinností od 1. 1. 2021), kladou tyto předpisy i na podnikatele zvýšené nároky v řadě ohledů.

Předpisy mají dopad

„Pro podnikatele jistě není až tak podstatné, že tento posun právního řádu je zapříčiněn primárně požadavky tzv. páté AML směrnice Evropského parlamentu a Rady EU, ale spíše to, jaké mají tyto právní předpisy dopady do jejich každodenního života,“ upozorňuje Jiří Trnka. Tím zásadním dopadem je nově sankcionovatelná povinnost pro (nejen) kapitálové společnosti (s.r.o. a a.s.) mít v evidenci skutečných majitelů (vizuálně jde o jakousi obdobu internetového

obchodního rejstříku) zapsanou konkrétní fyzickou osobu (či osobu), která je koncovým příjemcem nebo osobou s koncovým vlivem. Zjednodušeně řečeno osoba, která má podstatnou část (řeči čísel nad 25 %) z celkového majetkového prospěchu společnosti a tento prospěch nepředává dále.

Výpis může mít každý

Nově od 1. června 2021 si bude moci (stejně jako v případě obchodního rejstříku) výpis platných údajů z této evidence obstarat každý. „Možností zápisu do evidence skutečných majitelů je více (elektronické podání či prostřednictvím notáře), ale nejsnadnějším se jeví automatický průpis údajů tam, kde lze skutečného majitele vyčíst přímo z obchodního rejstříku, nejčastěji u s.r.o. s jedním společníkem,“ vysvětluje advokát Jiří Trnka.

Pokuta až půl milionu Kč

Zásadní novinkou je poměrně přísné sankcionování těch, kteří tyto povinnosti (zejména nezajištění evidence či aktualizace údajů) nesplní. „Pokuta může dosáhnout až do výše půl milionu korun potažmo jinými způsoby, například znemožnění vyplácení podílu na zisku osobám, které nejsou uvedeny v evidenci,“ uzavírá Jiří Trnka. •

Pokuta může dosáhnout až do výše půl milionu korun potažmo jinými způsoby, například znemožnění vyplácení podílu na zisku osobám, které nejsou uvedeny v evidenci.

6. ročník soutěže T-profi Talenty pro firmy představí vítěze ve virtuální realitě

Již šestým rokem Jihočeská hospodářská komora společně s Jihočeskou společností pro rozvoj lidských zdrojů uskutěční soutěž T-Profi, jejímž cílem je popularizace technického vzdělávání u žáků. Letošní ročník ale bude o něco jiný. Nejen zadáním a úkoly pro soutěžící, ale i finálním vyhlášením, které se bude konat ve virtuální realitě.

Mezinárodní účast

„Jako již v minulých letech, i letos bude mít soutěž T-Profi Talenty pro firmy mezinárodní účast. Kromě deseti týmů z jihočeských škol se opět zúčastní i dva rakouské. Největší novinkou letošního ročníku bude vyhlášení vítězů, které proběhne 17. června ve virtuální realitě,“ vysvětluje Barbora Sejková, koordinátorka soutěže T-Profi Talenty pro firmy.

Kapitán simuluje práci

Co se nemění, je složení týmů. V každém z nich jsou tři

žáci základní a tři žáci střední školy, které koordinuje kapitán, zástupce některé z jihočeských firem. Jeho úkolem je simulovat práci ve firmách, a to tak, že deleguje úkoly a kontroluje výsledky, působí tedy jako týmový mentor.

Cílová stanice vesmír

„Kvůli koronavirové pandemii nebudou žáci stavět zařízení z polytechnické stavebnice Merkur, jako v minulých letech, ale budou muset vytvořit video na téma „Cílová stanice vesmír“. V rámci technické části pak budou muset vytvořit výrobek. S pomocí programovacího čipu micro:bit pak k videu zakomponují zvuk či obrázek a vytvoří k výrobku animaci,“ říká Barbora Sejková.

Zhodnotí se i kreativita

Nově se bude posuzovat nejen postup a práce týmu, ale i prezentace před odbornou porotou. Do výsledků bude moci zasáhnout i veřejnost, a to hla-



V minulých letech žáci stavěli a poté pomoci čipu Micro:bit rozpo-
hybovali funkční zařízení ze stavebnice Merkur.

sováním na www.t-profi.eu. Zde budou moci zájemci zhlédnout i živé vysílání ze slavnostního vyhlášení přes virtuální realitu. Projekt je financován v rámci Programu INTERREG V-A Ra-

kousko – Česká republika a získal i morální záštitu od primátora Českých Budějovic a hejtmána Jihočeského kraje. •

Ocenění Společnost přátelská zaměstnávání osob 55+ získaly Technické služby Tábor, Nemocnice Strakonice a KreBul

Vítězi 2. ročníku soutěže „Společnost přátelská zaměstnávání osob 55+“ se staly Technické služby Tábor, Nemocnice Strakonice a KreBul. Každý s těchto zaměstnavatelů uspěl ve své kategorii soutěže, pro všechny vítěze byly připraveny ceny v celkové hodnotě více jak 60 tisíc korun.

Lidé 55+ shání uplatnění

„Téma zaměstnávání osob starších 55+ je pro nás důležité, protože jde o lidi, kteří mají mnoho životních zkušeností a často se stává, že na trhu práce nemohou najít uplatnění. Chceme proto využít to, co znají, a vytvářet jim podmínky proto, aby u nás pracovali,“ uvedl důvody účasti v soutěži Michal Polanecký, ředitel Technických služeb Tábor s.r.o., firmy, která zvítězila v kategorii střední nezbytnost.

Počiny posoudila porota

Právě počiny přihlášených organizací v oblasti zaměstnávání osob ve věku 55 a více let posoudila na začátku května odborná porota a vybrala v každé kategorii jednoho vítěze. Výherci byli představeni na slavnostním online finále na konci května. „Cílem soutěže je nejen ocenit firmy, jež příkladně zaměstnávají osoby 55+, ale také inspirovat

ostatní společnosti, předat jim zkušenosti a načerpat inspiraci v péči o své zaměstnance,“ uvádí Dana Feferlová, ředitelka Jihočeské společnosti pro rozvoj lidských zdrojů, o.p.s., která je jedním z organizátorů soutěže.

Předávání zkušeností

Tomáš Fiala, ředitel Nemocnice Strakonice, a.s., která se stala vítězem v kategorii velká společnost, zdůrazňuje nezbytnost zkušeností starších pracovníků: „Ve zdravotnictví je třeba využívat zkušené a fundované spolupracovníky ve všech profesích. V našem oboru funguje, že zkušenější kolega se stává mentorem pro mladší pracovníky, kteří nastupují, ať jsou to lékaři, zdravotní sestry, laboranti či fyzioterapeuti. Předávání zkušeností je ve zdravotnictví nezbytné.“

Propojování generací

Výhercem v kategorii malá společnost se stala obecně prospěšná společnost z Prachatic: „V naší organizaci KreBul o.p.s. se snažíme o to, abychom generace propojovali přirozeně, a to jak v rámci našich služeb, tak i po personální stránce. Je pro mě jako ředitele důležité, že z této spolupráce mohou čerpat nejen energii, ale i informace a zkušenosti, které právě osoby



Michal Polanecký, jednatel firmy Technické služby Tábor s.r.o.

starší 55 let mají. Naopak my zase můžeme předat starším spolupracovníkům znalosti k práci s moderními technologiemi,“ zmiňuje důvody, proč se zabývat zaměstnáváním osob starších 55 let Zdeněk Krejsa, ředitel společnosti KreBul o.p.s.

Slavnostní finále online

Celou soutěž v Jihočeském kraji zastrešuje Jihočeský pakt zaměstnanosti. Organizátoři, kterými jsou Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Ministerstvo práce a sociálních věcí, uspořádali slavnostní finále online. Do projektu se zapojila i řada partnerů, kteří vložili do soutěže zajímavé ceny nebo ji podpořili

šířením povědomí o problematice zaměstnávání starších osob. Informace o soutěži, příklady dobré praxe či záznam z online přenosu jsou k dispozici na webu www.jcpakt.cz. Již brzy zde budou také informace o dalším ročníku soutěže Společnost přátelská zaměstnávání 55+.

Ocenění bylo vyhlášeno pod záštitou ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové a prostřednictvím předchozí hejtmanky Jihočeského kraje Ivany Stráské. Soutěž je podpořena také projektem Implementace politiky stárnutí na krajskou úroveň, který realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. •

INZERCE: 20210207 ↓

Patříme mezi významné českobudějovické zaměstnavatele.

Máme již více než 800 zaměstnanců

Již **24 LET** V ČESKÉ REPUBLICE

Vyrábíme flexibilní plošné spoje a moduly pro automobilový, zdravotnický a všeobecný průmysl v rámci skupiny Mektec.

Závod v Českých Budějovicích je zaměřen na procesy stříhu, lepení a laminaci výstuží, elektrické a funkční testování, osazování a optickou kontrolu.

V roce 2019 jsme rozšířili své výrobní portfolio o výrobu součástek pro baterie elektromobilů a elektro kol.

Společně tvoříme budoucnost

Sledujte dění ve společnosti i naše technologie na www.mektec.jobs.cz

SMART CITY

Chytré město – příležitost pro obce i firmy

Smart region, smart city, smart village, smart government – cokoliv nás napadne je dnes prezentováno jako SMART. Dobrat se ale regionu, kde se jeho občanům kvalitně a příjemně žije, je otázkou strategického přístupu aktérů v této oblasti.

Pojem Smart city

Termín Chytrého města je chápán a definován jako koncept, který využívá moderní technologie a práci s daty pro zvýšení kvality života ve městech, nejčastěji zaměřený na témata dopravy, životního prostředí, energetiky a ICT. Chytré město ale může být vnímáno širěji, a to jako schopnost propojit jednotlivé oblasti řízení měst v jeden funkční celek, schopnost navazovat na tradice města v regionu a zároveň být inovativní, odlišný a osobitý, a v neposlední řadě schopnost využívat chytré moderní technologie, jako je stavba energeticky úsporných budov, instalace chytrých semaforů, úsporného veřejného osvětlení apod.

Vize obcí

Obce vnímají chytrá města především z několika hledisek. Je to dobrá dostupnost obce, odpovídající infrastruktura a občanská vybavenost, čisté životní prostředí, dostupné

bydlení, dostatek pracovních příležitostí, dostatek ploch pro další rozvoj obce a jedno-dušší agendy. Pro rozvoj chytrých řešení je však zapotřebí nejprve větší osvěta termínu „chytrá města“ v regionech a stanovení si vize města. Až poté je možné hledat smart řešení, která s vizí ladí. Je třeba si uvědomit, že tato smart řešení nejsou „na první dobrou“ o ICT nástrojích, ale o řešeních, která zvyšují kvalitu života občanů, a současně i hledání řešení, která města trápí (např. sociální oblast, vzdělanost obyvatel či doprava).

Příležitost pro firmy

Do procesu chytrých měst je nutné zapojit aktéry v regionu, a to nejen občany, ale také školy, firmy, výzkumné instituce a neziskové organizace. Ti všichni se mohou aktivně zapojit do hledání a realizace smart řešení. Právě podpora lokální ekonomiky tak může být jedním z výstupů opravdu chytrých řešení. Pro úspěšné zavedení smart city konceptu potřebuje region „průvodce“. Současně je třeba zapojit organizace i do procesu implementace, a to včetně financování. Pro městské kasy je vhodné hledat přívětivé finanční modely pro financování smart řešení, jako jsou různé formy PPP projektů.

Příklady ve světě i u nás

Dobré příklady řešení „smart city“ je možné najít jak ve světě, tak i u nás. Řada z nich se zaměřuje na konkrétní řešení problému. Přehled příkladů dobré praxe nabízí Ministerstvo pro místní rozvoj, ale také svazy. Například Svaz měst a obcí ČR či klast-ry jako Czech Smart City Cluster. Samotné firmy se mohou inspirovat a být nápomocné při tvorbě strategií Smart city či při následné implementaci a financování.

Chytrá obec je tedy obec s jasnou vizí, profesionálně řízená k naplnění svých priorit, s vyváženou pozorností oblastem klíčovými pro spokojenost a kvalitu života a fungování občanů a podnikatelských subjektů. Doporučení pro firmy je nasnadě. Sledujte dění ve svém regionu a buďte aktivní při hledání chytrých řešení. •

Kontaktní osoba:
Ing. Marek Pavlík, Ph.D.
Konzultant, lektor, kouč, pedagog a autor publikací
E-mail: marpavl@seznam.cz
Mobil: 602 578 508
KONZULTACE | ŠKOLENÍ | KOUČINK

LIKVIDACE ODPADŮ

Vývoj třídění potravinářského oleje a tuku a ostatní odpady

Naše společnost se zabývá sběrem a likvidací gastro odpadů o roku 1995, opotřebeného potravinářského oleje a tuku pro obyvatelstvo zajišťujeme od roku 2011. Postupem let se z pilotního projektu “PRO MĚSTA A OBCE” stala pravidelná a žádaná služba. Těší nás, že se otázka problematiky zanášení kanalizačního systému v rámci vylévání použitého oleje do WC, výlevků a dřezů dostává do popředí a nabývá důležitosti stejně jako nutnost třídění ostatních druhů odpadů.

Především se může jednat se o ucpávání domovních kanalizací, dále pak čističek odpadních vod, kde jejich následné čištění bude zcela jistě patřit mezi vysoké nákladové položky samotných uživatelů nemovitostí, či města, nebo obce. V roce 2018 jsme v souvislosti s novelou zákona o odpadech, kde povinností obcí a měst je zajistit celoročně místa pro oddělené soustředování jedlých olejů a tuků, zaznamenali vysoký nárůst zákazníků. Daleko vyšší nárůst, a to v oblasti produkce odpadu, nastal v rámci pandemické situace v ČR.

Navýšení všech druhů tříděných odpadů vzrostlo o cca 30 %, a tak řada měst a obcí

musela přistoupit ke zdražení ročních poplatků, aby i nadále zajišťovala pravidelný svaz a úklid kolem separovaných stanovišť druhotných odpadů. Přesto ani toto navýšení poplatků nestačí na pokrytí veškerých nákladů s tím spojených, a proto musí další finanční prostředky zajistit města a obce z vlastních zdrojů.

Tato situace se dotýká i naší společnosti, kde nás velmi zasáhlo uzavření restaurací a jídelen, které nám zajišťují pravidelný servis služeb ve sběru a likvidaci použitého oleje a biologicky rozložitelných komunálních odpadů (zbytků stravy a potravin), a proto jsme i my nuceni řešit výši poplatků za sběr a likvidaci odpadů, včetně použitého jedlého a tuku od obyvatel, tak abychom i nadále mohli zajistit stejně kvalitní služby, jako dosud.

Ne všichni si bohužel uvědomují, co tyto služby obnáší. Zajištění plynulého provozu za sníženého stavu zaměstnanců. Náklady na pořízení sběrných nádob, mobilní techniky a její provoz, včetně lidských zdrojů, u sběru opotřebených potravinářských olejů, pak náklady na likvidaci plastových obalů (nelze je zlikvidovat, jako recyklovatelný plastový obal), na likvidaci komunálního odpadu, který se v nádobách vyskytuje. To vše vede k tomu,

že musíme konstatovat, že lze služby poskytovat jen se stále zvyšujícími náklady.

I přes veškerá výše uvedená úskalí se snažíme poskytovat naše služby v nezměněné podobě, tak jako před pandemickou dobou, a v maximální míře flexibilně vyhovět požadavkům a potřebám našich klientů restauratérů, provozovatelů gastro zařízení, kteří se musí vyrovnávat se svou nelehkou současnou situací, jak mohou. Pokud jde o zajištění sběru a likvidaci použitého jedlého oleje a tuku od obyvatel, máme v současné chvíli po České republice rozmístěno několik tisíc nádob, což značí velký zájem o řešení této problematiky od počátku našeho pilotního projektu a věříme, že se i nadále bude zlepšovat kvalita třídění, o což se ve spolupráci s městy a obcemi neustále snažíme. •

EKO-PF

**Biologická likvidace odpadů
EKO PF, s.r.o.**

Kontaktní osoba: Eva Čížková
Hlincová Hora 60, 373 71 České Budějovice
www.ekopf.cz

INZERCE: 20210208 ↓

HR A PERSONALISTIKA

Zaměstnancům chybí podpora zaměstnavatele

Přesto, že většina zaměstnanců má svou práci spojenou s pozitivními emocemi, jen zřídka cítí, že na nich jejich zaměstnavatelům záleží. Stejně tak jim často chybí podpora při sladění práce a osobního života či při kariérním růstu. Právě tyto aspekty se mohou negativně projevit na fluktuaci. Jak tedy udržet spokojené a motivované zaměstnance?

Lidé, kterým zaměstnavatel vychází vstříc, mají svou práci raději a méně proto touží po změně zaměstnání či dokonce oboru. Kromě spokojenosti pak také zažívají méně stresu a ve své práci jsou produktivnější a efektivnější. Zaměstnavatelé by tak neměli opomíjet potřeby svých zaměstnanců a měli by je reflektovat nejen v nabídce svých benefitů, ale také v celkovém přístupu k nim. Díky tomu si zajistí nižší fluktuaci, výkonnější zaměstnance a příjemnou atmosféru na pracovišti. Vstřícnost zaměstnavatele vnímají nejvíce lidé z IT, nejméně naopak pracovníci z výroby.

Co tedy zaměstnanci chtějí?

Mezi klíčové potřeby zaměstnanců patří zejména dobrý kolektiv a práce, která je baví. Ty jsou ve většině případů naplněné.

Dle průzkumu Grafton Recruitment považuje až 95 % pracovníků za důležité, aby na nich záleželo jejich zaměstnavatel. Pouze polovina z nich však zájem zaměstnavatele cítí. Zaměstnanci pak také touží po inspirativním šéfovi, možnosti kariérního posunu, sladění práce a osobního života a možnosti rozvoje a zdokonalování se. Právě potřebu vzdělávání si pak zaměstnanci sami uvědomují - až 15 % respondentů si myslí, že se jejich pracovní pozice změní v důsledku automatizace a digitalizace, další 4 % se pak dokonce domnívají, že jejich místo zanikne. I proto sleduje až třetina respondentů novinky ve svém oboru, dalších 27 % si pak rozšiřuje dovednosti nebo se učí cizí jazyky.

Jak může zaměstnavatel své zaměstnance podpořit a v čem?

Sladění práce a osobního života může zaměstnavatel podpořit hned několika způsoby. Kromě možnosti nastavit si pracovní dobu dle vlastních potřeb je to také práce z domova. I když roste počet těch, kteří berou home office jako samozřejmost, jako benefit ho stále vnímá 46 % pracovníků. Stále diskutovanější a populárnější jsou pak také benefity související s ochranou zdraví. Až 69 % zaměstnanců má totiž v dnešní době alespoň někdy obavy o své zdraví.

V případě možnosti by o benefit v podobě očkování proti Covidu-19 měla zájem více než polovina pracovníků.

Jak a čím zaměstnance motivovat?

Jistota práce je hlavním motivátorem zaměstnanců ze všech oborů, mezi další motivátory pak patří zejména výše mzdy, smysluplnost práce nebo dobrý kolektiv. Naopak nízká mzda, špatná organizace práce nebo nepřijemné vedení či šéf jsou nejčastěji zmiňovanými demotivátory. Motivovat své pracovníky může zaměstnavatel i podporou vzdělávacích aktivit s následnou možností kariérního růstu. S rozvojem nových dovedností pomáhají zaměstnavatelé 19 % zaměstnanců. Žádnou podporu v oblasti vzdělávání však nemá ve svém zaměstnání celých 58 % respondentů. •

grafton
recruitment

Kontaktní osoba:
Hana Orgonová, Branch Manager
Tel.: 602 778 901
e-mail: hana.orgonova@grafton.cz
www.grafton.cz

**TOGETHER
WE MAKE IT
HAPPEN**

HLB PROXY
TAX & AUDIT SERVICES

NAŠE SLUŽBY:



**DAŇOVÉ
PORADENSTVÍ**



**AUDITORSKÉ
SLUŽBY**



**MZDOVÉ
ÚČETNICTVÍ**



**OSTATNÍ
PORADENSTVÍ**



**FINANČNÍ
ÚČETNICTVÍ**

**PROXY, a.s.
PROXY-AUDIT, s.r.o.**

PRAHA

**ČESKÉ
BUDĚJOVICE**

KLATOVY

www.proxy.cz

A member of HLB International, the global advisory and accounting network

**30TH
ANNIVERSARY**

Prachaticko bývá vnímáno jako „Popelka“ jihočeského průmyslu. V covidové době ale obstálo

Václav Franz, jednatel společnosti PERSEID.CZ s.r.o. a předseda rady oblasti JHK Prachatice nám prozradil, v čem je z hlediska podnikání výjimečný prachatický region a jak ho ovlivnila covidová doba.

V Jihočeské hospodářské komoře působíte od roku 2002. Co myslíte, že se za tu dobu v regionu změnilo?

Změna je především ve struktuře podnikání místních i zahraničních firem a s tím i v požadavcích na pracovní sílu. V posledních letech řešíme situaci, že nám mladí lidé odcházejí do větších měst a snažíme se to společně s vedením měst řešit. S tím je spojen i fakt, že je řada místních firem závislá na zahraničních pracovnících, aby vůbec mohla plnit své výrobní programy. To je se stárnoucí populací v regionu věc, která mě znepokojuje.

V čem je tento region z hlediska podnikání výjimečný?

Každý okres má svá jedinečná specifika. Nejen složením

podnikatelské infrastruktury, ale i mentalitou zaměstnanců. V našem příhraničí je znát vliv zahraničních investorů, kteří tu vystavěli své podniky i kvůli nižší ceně pracovní síly. Tyto rozdíly se však v dnešní době postupně smazávají, což může mít za následek jejich odchod z regionu.

S jakými nejčastějšími problémy se region potýká?

Kromě zmiňované závislosti na zahraničních pracovnících je to také infrastruktura. Dostat se s kamionem do Prachatic od hranic nebo třeba i z Vodňan je (zvláště v zimním období) velmi složité. Problémem je také více jak 30 let plánovaný obchvat Prachatic, který se stále nedaří zrealizovat. Z hlediska dopravní infrastruktury je na tom mnohem lépe oblast okolo Vimperka.

Jak jsou na tom firmy na Prachaticku v této nelehké době?

Na začátku covidu ubylo několik desítek, možná stovek

zahraničních pracovníků, kteří se museli vrátit zpět do své země, a tak firmy musely své výrobní programy přizpůsobit počtu zbylých zaměstnanců. Nejvíce postiženými podniky, které musely propouštět, jsou podniky v gastronomii, cestovním ruchu, službách a maloobchodu. Věřím, že se vše brzy vrátí do normálu a stav zaměstnanců se stabilizuje.

Sám jste podnikatel, dopadla na Vaši firmu koronakrise?

Myslím si, že je poptávka po našich službách stabilní, protože bezpečnostní a úklidové služby se zahrnutím správy objektů jsou potřeba stále. Velká poptávka je nyní po našem pultu centralizované ochrany s napojením na elektrické požární signalizace. Problémem byly spíše karantény našich zaměstnanců, kdy jsme museli vymýšlet krizové plány na zajišťování služeb našim zákazníkům.



Václav Franz, předseda prachatické ObHK a jednatel společnosti PERSEID.CZ s.r.o.

Co byste na závěr vzkázal podnikatelům a jihočeským firmám?

Velmi si vážím toho, že překali covidovou dobu. To, co podnikatelé dokázali v tomto těžkém období, je neuvěřitelné. Já jim vzkazuji, že jim držím palce a věřím, že bude líp. •

Soutěž Propagace za kontakt zná svého prvního vítěze. Firmy se mohou opět zapojit do dalšího kola losování

V minulém čísle našeho zpravodaje jsme odstartovali soutěž s Jihočeskou hospodářskou komorou Propagace za kontakt, v níž během každého čtvrtletí mohou firmy i podnikatelé vyhrát hlavní cenu – a to propagační balíček od Jhk. Soutěž již zná svého prvního vítěze, českobudějovickou výrobní firmu.

Zapojit se je snadné

„Zapojit se do soutěže je velmi snadné. Stačí, aby účastníci našich akcí, v současné době tedy těch v online prostředí, vyplnili hodnotící dotazník, díky němuž získáváme zpětnou vazbu na naše služby a doporučení na další firmy. Velmi si zpětné vazby vážíme a věříme, že na oplátku můžeme firmám nabídnout v soutěži zajímavou cenu,“ říká Luděk Keist, ředitel Jihočeské hospodářské komory (Jhk), která plánuje ve čtvrtletní soutěži pokračovat i v dalším období.

Soutěž zná prvního vítěze

27. května proběhlo plánované slosování, ve kterém byl vylosovaný první výherce, a to českobudějovická firma Mektec Manufacturing Corporation Europe CZ s.r.o. Gratuluje! Losování mohli soutěžící sledovat i v on-line přenosu na stránce Jhk na sociální síti Facebook. „Mám z výhry radost a propagační plochu za Mektec moc rádi využijeme,“ uvedla po oznámení výhry Veronika Pauknerová z firmy Mektec Manufacturing Corporation Europe CZ s.r.o. Další slosování proběhne opět v červenci, již nyní se tedy mohou jihočeské firmy i podnikatelé zapojit do dalšího kola soutěže.

Vyhrajte hlavní cenu

V rámci propagačního balíčku v hodnotě 4 000 Kč pro vítěze mohou podnikatelé zdarma získat inzerci ve zpravodaji



Vítězná firma Mektec Manufacturing Corporation Europe CZ s.r.o.

Jihočeský podnikatel, který Jhk rozesílá na své členské firmy, ale i partnery, města, obce a další instituce. Mimo to také výherce získá prostor na sociálních sítích Jhk či na webu a v newsletteru

Infoservis. Veškeré informace o soutěži včetně pravidel si zájemci mohou přečíst na webu Jihočeské hospodářské komory v sekci nabízených služeb či na odkaze bit.ly/Soutěž-Jhk. •

INZERCE: 20210209 ↓

Projekt Impuls pro kariéru praxi pokračuje i online. Je příležitostí pro žáky i firmy

I v době, kdy převažovala ve školách distanční výuka, se podařilo v rámci projektu Impuls pro kariéru a praxi uspořádat mnoho zajímavých webinářů, které žákům jihočeských škol přiblížili pracovní pozice ve firmách. Asistenční centrum při Jhk navíc chystá další zajímavé akce, a to jak pro žáky, tak i pedagogy.

Oslovte mladé lidi

„Nabídka zapojit se do projektu a oslovit mladé lidi na základních školách při rozhodování o volbě zaměstnání se mi velmi líbila. Oproti jiným vrstevníkům jsem tehdy věděl, co chci dělat. I když moji rodiče byli opačného názoru, nakonec rozhodnutí nechali na mně,“ zmiňuje Pavel Drdel, majitel strakonické restaurace Sůl a řepa, který se do projektu Impuls pro kariéru a praxi zapojil. Porovnává svoji zkušenost z tehdejší doby: „Dnes po 25 letech je situace

odlišná,“ zmiňuje a dodává, že dnes je řemeslo zase na vzestupu. „Proto se chci o své zkušenosti podělit a přitáhnout k jakémukoliv odvětví nového zájemce. Díky lockdownu a následnému uzavření škol je to i velká zkušenost s internetovým streamem, který jsme přenášeli přímo z naší restaurace,“ říká Pavel Drdel.

Nové zkušenosti pro firmy

Zkušenosti to je pro obě strany, jak pro žáky v roli posluchačů, tak i pro pořadatele – Jihočeskou hospodářskou komoru a zapojené firmy, které musely v posledním roce připravované workshopy upravit do online prostředí. „V Písku jsme připravili celkem 6 webinářů se strojírenskou firmou Tools+ z nedalekých Zlínů. Pro žáky 9. tříd, kteří se za poslední rok dožádali z firem podívat nemohli, byla i on-line varianta zážitkem a seznámením se se skutečným



Pavel Drdel při online streamu pro základní školy.

Autor fotky: Miroslav Chum

provozem strojírenských firem,“ hodnotí Kateřina Rybaříková, ředitelka oblastní kanceláře Jhk v Písku.

Webináře z různých oborů

Škála oborů, ve kterých Jhk webináře organizuje, je pestrá. Například v prachatickém regionu uspořádala oblastní kancelář

ve spolupráci s firmou Elkotex s.r.o. pro žáky ZŠ Prachatice video prohlídku s ukázkou celého procesu výroby textilií pro zdravotnictví. I nadále proto komora plánuje ve webinářích či workshopech pro žáky i pedagogy pokračovat a uvítá zapojení i dalších firem, které by svou činnost chtěly prezentovat. •

Staňte se partnerem soutěže Propagace za kontakt

Co získáte?

- propagace na slosovacím zařízení
- propagace na voucheru
- propagace na sociálních sítích 3–5 příspěvků FB/Inst
- propagace na webu Jhk
- propagace v newsletterech Jhk
- zařazení do Katalogu č–č
- zařazení profilu firmy do databáze firem www.implusprokarieru.cz
- propagace před online webinářem (samostatný slajd)
- povinnosti výherce k jeho propagaci: včasné zaslání loga, osobní účast při slosování/předání voucheru
- hodnota Promo balíčku partnera: 4000,- Kč bez DPH



Zaměstnanci společnosti Interplex Precision Engineering s.r.o. věnovali šek na 100 000 Kč domácímu hospici Athelas.

Interplex Precision Engineering s.r.o. obdarovala hospic

Členská firma Jihočeské hospodářské komory, písecká společnost Interplex Precision Engineering s.r.o., věnovala částku 100 000 Kč hospicovým lékařům a sestřičkám v domácím hospici Athelas.

Ředitelka domácího hospice Daniela Nechvátalová to ocenila slovy: „Naše poslání doprovázet nevyléčitelně nemocné na posledním kousku jejich cesty je důležité nejen pro nás a pro naše pacienty. Znamená to, že nás zdálky podporují i ti, kteří naše služby našťástí přímo nepotřebují. Z celého srdce děkujeme! Velmi si vážíme toho, že ve firmě Interplex pracují lidé, kteří se rozhlíží po světě, a kromě starosti o své lidi a svou práci se také zajímají o to, kde potřebují pomoc ostatní. A Interplex, ředitel pan Martínek a jeho kolegové a kolegyně věnovali díky svému rozhodnutí podpořit náš hospic mnoho hodin takové péče.“

Domácí hospic Athelas, který se nově stal členem Jihočeské hospodářské komory, poskytuje služby těm, kteří už jsou kvůli nevyléčitelné nemoci na konci svého života a potřebují péči, aby mohli zůstat doma se svými blízkými. Kromě poskytování domácích hospicových služeb a vysoce specializované paliativní léčby, sociální poradny a dalších služeb v brzké budoucnosti se chce hospic vydat i směrem sociálního podnikání. *

Členské firmy pomáhaly s antigenním testováním

Povinné testování zaměstnanců od letošního března přidalo podnikatelům další povinnost, a to zajistit chod firem a zároveň dodržet přísné hygienické podmínky dle mimořádných opatření. Díky volným kapacitám svých zaměstnanců mohli s testováním firem na Třeboňsku pomoci i Slatinné lázně Třeboň s.r.o. a Lékařská služba první pomoci.

Vzhledem k malému počtu pacientů v lázeňských domech vyšly Slatinné lázně Třeboň s.r.o. firmám vstříc, vytvořily v areálu firmy Santal spol. s r.o. odběrové místo a nabízí antigenní testování pro veřejnost a firmy. „V současné době našich služeb pravidelně využívá okolo 30 firem. Testování provádí naši certifikovaní specialisté a při splnění všech podmínek je plně hrazeno zdravotní pojišťovnou testovaného. Termín testu si firmy mohou jednoduše rezervovat na

webových stránkách <https://covid.laznetrebon.cz>,” uvedla tisková mluvčí Martina Herchová ze Slatinných lázní Třeboň.

Stejně tak se dokázala velice rychle zadaptovat i Lékařská služba první pomoci v Třeboni, která rovněž nabízí firmám a veřejnosti možnost nechat se otestovat. „Provádíme testování pouze bezpříznakových osob a osob, které nejsou v karanténě. Důležité je se objednat v našem reservačním systému na www.lekarskaslužba-trebon.cz,” říká vrchní sestra Denisa Nováková.

„Nouzový stav trval velice dlouho. I v nadcházející době nás budou čekat mimořádná a přísná hygienická opatření, nicméně je hezké v této době zjistit, že stále ještě existuje soudržnost lidí a úzká spolupráce firem,” dodává Jana Kočová z oblastní kanceláře Jhk v Třeboni. *

Košť vín v Třeboni

I letos, pokud to současná koronavirová situace dovolí, chce Sdružení cestovního ruchu při Jihočeské hospodářské komoře uskutečnit 10. července 2021 Košť vín v Třeboni. Akce má zároveň zviditelnit podnikatele, kterým covidová situace znesnadnila podnikání.

„Srdečně zveme 10. července všechny výrobce českých vín ale i návštěvníky, kteří vína výhradně z českých vinic rádi okoušají,” láká na akci Jana Kočová, manažerka Sdružení cestovního ruchu, která chce akci současně podpořit i podnikatele ze sektoru gastronomie, turismu či provozující ubytova-

cí služby, jimž koronavirus značně zkomplikoval podnikání.

„Ve spolupráci s Místní akční skupinou Třeboňsko a městem Třeboň chystáme v rámci košty i farmářský trh a regionální gastronomii. Návštěvníci si budou moci zakoupit žetony, které následně smění za vybrané vzorky vín,” zmiňuje k organizaci Jana Kočová. Kromě rozmanitých ochutnávek čeká na návštěvníky po celý den od 10 do 20 hodin také hudební program, který bude provázet celou dobu konání košty. Zájemci, kteří chtějí představit svá vína, se mohou přihlásit do 11. června 2021 na e-mailu kocova@jkh.cz či telefonu 608 572 259. *



ČSOB Pojišťovna
Jednoduše pro vás

Noví členové JHK

Oblastní kancelář České Budějovice

RBACKER COMPUTER s.r.o.
Poskytování telekomunikačních služeb, připojení k internetu.
E-mail: info@backer.cz
Tel.: +420 800 403 020
Web: www.backer.cz

C+C servis, s.r.o.
Servis výměníků tepla, vodíková diagnostika těsnosti výměníků.
Ondřej Čada
E-mail: o.cada@ccservis.eu
Web: www.ccservis.eu

Klein Building s.r.o.
Stavební činnost, kompletní stavební práce a rekonstrukce.
E-mail: kleinbuilding@seznam.cz
Tel.: +420 601 371 042
Web: www.kleinbuilding.cz

RECALL s.r.o.
Obchod s příslušenstvím k mobilním telefonům, ručně šitými pouzdry a peněženkami z pravé kůže.
Jan Řepa
Tel.: +420 601 103 252
Web: www.recall.cz

NaturaMed Pharmaceuticals s.r.o.
Zaměřujeme se na prodej doplňků stravy, které se vyrábějí v Norsku.
Tel.: +420 775 869 139
Web: www.naturamed.cz

NaturaMed Services s.r.o.
Zákaznické centrum v oblasti TM a back office.
Lucie Procházková
Tel.: +420 775 536 435
Web: www.naturamedservices.cz

Oblastní kancelář Český Krumlov

Ing. Marek Pavlík, Ph.D.
konzultant, lektor, pedagog, kouč, autor publikací, člen Katedry veřejného práva a veřejné správy vysoké školy CEVRO Institut
E-mail: marpavl@seznam.cz

Dialect s.r.o.
Komplexní služby jazykové agentury
E-mail: info@dialect.cz
Tel.: +420 703 134 400
Web: www.dialect.cz

RKBNK s.r.o.
přesné 3D ohýbání drátu, zpracování drátu, plechu a profilů na lisech do 160 t
E-mail: kbnk@kbnk.cz
Tel.: +420 565 493 028
Web: www.kbnk.cz

Ing. Kateřina Braithwaite
Lektor, mentor a kouč, Ambasador a jediný český kouč a lektor metody 5 Chairs® v České republice
E-mail: info@katerinabw.cz
Tel.: +420 725 347 640
Web: www.katerinabw.cz

DaJa Lipno s.r.o.
Kemp u Kukačků – Penzion DaJa
E-mail: dajalipno@gmail.com
Tel.: +420 724 317 529
Web: www.kemp-lipno.cz

EDU Trainings s.r.o.
Komplexní nabídka odborného IT vzdělávání v podobě technických a soft-skills kurzů
E-mail: edu@edutrainingss.cz
Tel.: +420 731 175 867
Web: www.edutrainingss.cz

Oblastní kancelář Jindřichův Hradec

Nanuntio s.r.o.
Jsme odborníci na výzkum a vývoj obohacených "chytrých nanovláken" pro oblasti medicíny, zdravotnictví a kosmetiky. Jsme česká rodinná firma a člen skupiny inovativních českých firem Nanoprogres.

THEIA - krizové centrum o.p.s.
Mgr. Barbora Čechová
Tel.: +420 724 243 726
Nestátní nezisková organizace poskytující odbornou pomoc lidem, kteří se ocitli v obtížné životní situaci. Pomoc v krizi a obětím trestních činů.
www.theia.cz

LAM Leštění s.r.o.
Veronika Dvořáková
Tel.: +420 723 112 513
Vstříkování plastů (technický až vysoký zrcadlový lesk, mikropulzní a laserové navařování, opravy a údržby forem, výroba tvarových částí a dílů do forem.
www.lamlesteni.cz

Oblastní kancelář Písek

STAVTUDO s.r.o.
Stavebnictví, lesnictví, doprava.
E-mail: d.apicka@seznam.cz
Tel.: +420 776 391 011

Návrat Písek, s.r.o.
Fyzioterapie.
E-mail: asmola@seznam.cz
Tel.: +420 775 174 334
Web: www.navrat-pisek.cz

KVALITEX Písek s.r.o.
Bytový textil, lůžkoviny, příkrývky, polštáře z dutého vlákna, ložní povlečení bavlna, krep, satén, flanel...
E-mail: info@kvalitex.cz
Tel.: +420 380 602 200
Web: www.kvalitex.cz

FOR BODY s.r.o.
Provozování studia FOR BODY.
E-mail: h.biskova@biboshoe.cz
Tel.: +420 727 868 131
Web: www.forbodystudio.com

Finančníci Wealth management s.r.o.
Správa majetku podnikatelů a majitelů firem, ekonomické a investiční poradenství, služby Wealth management.
E-mail: info@financnici.com
Tel.: +420 722 611 722
Web: www.financnici.com

Oblastní kancelář Strakonice

Sůl a řepa s.r.o.
Restaurace nabízející jídlo podle moderních trendů s nápadem
E-mail: sularepastrakonice@gmail.com
Tel.: +420 725 525 824
Web: <https://sularepa.cz>

VESAD s.r.o.
Výroba a dodávky elektronických výrobků a komponentů pro automobilový průmysl
E-mail: vesad@vesad.cz
Tel.: +420 731 410 635
Web: www.vesad.cz

MANHO CZ s.r.o.
Výroba, obchod a služby, zemědělství, hostinská činnost
E-mail: manz@email.cz
Tel.: +420 602 177 290

Petra Kurschová
Módní a interiérové návrhářství, informační a komunikační činnost, firemní vzdělávání, etiketa
E-mail: petra.kurschova@strakonice.cz
Tel.: 737 788 678
Web: www.petruskakurschova.cz

Oblastní kancelář Tábor a Milevsko

AGROSOFT Tábor, s.r.o.
Chytré technologie pro živočišnou výrobu.
E-mail: dominik.smutny@agrosoft.cz
Tel.: +420 775 754 772, Ing. Dominik Smutný
Web: www.agrosoft.cz

HK-Dřestav s.r.o.
Výroba dřevěných montovaných domů.
E-mail: info@drestav.cz
Tel.: +420 774 493 431
Web: www.drestav.cz

Hojdar, Kupka, Švec s.r.o.
Finanční plánování a poradenství.
E-mail: michal.hojdar@partners.cz
Tel.: +420 774 966 440
Web: www.hojdarkupkasvec.cz

Leopoldová Martina
Účetnictví, daňová evidence, daňové poradenství, zpracování mezd.
E-mail: martina.leopoldova@seznam.cz
Tel.: +420 605 171 362

MetalWorx Plana s.r.o.
Výroba dílů a příslušenství pro motorová a elektro vozidla.
E-mail: office@mwplana.com
Tel.: +420 381 200 751 - 2
Web: www.mwplana.com

PF NÁBYTEK spol. s r.o.
Výroba nábytku, vybavování interiérů.
E-mail: veselicko@pfnabytek.cz
Tel.: +420 603 149 179
Web: www.pfnabytek.cz

Oblastní kancelář Prachatice

ELKOTEX s.r.o.
Výroba textilu a prádla pro zdravotnictví a gastronomii.
E-mail: info@elkotex.cz
Telefon: +420 388 327 116
Web: www.elkotex.cz

I FIRMU LZE POJISTIT JEDNODUŠE

Komplexní pojištění firem a korporací

- Šetřete náklady, i když se nic nepříhodi
- Nabídku vždy sestavujeme na míru

Pro sjednání pojištění podnikatelských rizik se obračejte na kanceláře ČSOB Pojišťovny:
Prachatice, Nádražní 67 | **Písek**, Velké náměstí 115

Kontakt: Ing. Petr Kafka
tel.: 721 967 892 | e-mail: petr.kafka@obchod.csobpoj.cz

www.csobpoj.cz

NÁRODNÍ PAVILON Z

NÁRODNÍ PAVILON Z termín dokončení: srpen 2021

kongresy, konference
veletrhy, výstavy
firemní prezentace
semináře, školení
koncerty
divadelní představení
společenské akce, plesy



www.vcb.cz / tel. 387 714 213



#vystavistecb