



KRÁLOVÉHRADECKÝ
KRAJ



Královéhradecký kraj
Chytrý region



BUĎTE
inspirací



Regionální centrum podpory
sociálního podnikání

SPOLEČNOST
PŘÁTELSKÁ **5+**

SLAVNOSTNÍ VYHLÁŠENÍ BUĎTE INSPIRACÍ 2025

ocenění

Společnost přátelská k zaměstnávání osob 55+



Bud'te
inspirací



Regionální centrum podpory
sociálního podnikání

SPOLEČNOST
PŘÁTELSKÁ



Základní informace o soutěži

- *Již 5. ročník*
- *Vyhlašuje Regionální stálá konference Královéhradeckého kraje*

Ocenění:

- Inovativní projekt v Chytrém regionu (vyhlášeno 23. 9. 2025)
- Inspirativní sociální podnik (vyhlášeno 30. 9. 2025)
- **Společnost přátelská k zaměstnávání osob 55+**

Ocenění Společnost přátelská k zaměstnávání osob 55+



Záštita:

- Královéhradecký kraj – záštita hejtmána Královéhradeckého kraje Petra Kolety

Kategorie:

- malá společnost 0–49 zaměstnanců
- střední společnosti 50–249 zaměstnanců
- velké společnosti nad 250 a více zaměstnanců

Hodnocení:

- **odborná komise složená ze zástupců institucí:** Královéhradecký kraj, CzechInvest, RYCON Consulting, s.r.o., Úřad práce ČR, Centrum investic, rozvoje a inovací, Svaz personalistů ČR, Krajská hospodářská komora Královéhradeckého kraje
- **Kritéria hodnocení** - strategie v oblasti lidských zdrojů, výhody pro zaměstnance 55+

Způsobilí soutěžící:

- podnikatelské subjekty, veřejná a státní správa, neziskové organizace v KHK

PARTNEŘI OCENĚNÍ



MEDIÁLNÍ PARTNEŘI



mafra

Královéhradecký
kraj



Salonky

Kategorie MALÁ FIRMA

Střední škola řemesel a Základní škola Hořice, Havlíčкова 54



STŘEDNÍ ŠKOLA ŘEMESEL
A ZÁKLADNÍ ŠKOLA, HOŘICE

- sídlo společnosti v Hořicích
- jako právní subjekt vznikla sloučením Odborného učiliště Hořice a Základní školy Hořice, Husova 11 v roce 2016
- součástí školy je i Základní škola při dětské léčebně v Lázních Bělohrad
- všechny školy jsou velmi dobře vybavené, snaží se vytvářet pozitivní, bezpečné a přátelské klima pro všechny žáky
- 30 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

*„Na škole máme takovou atmosféru, že kdokoliv, pokud něco takového potřebuje, může přijít a svěřit se se svým problémem. Většinou toho využívají ti mladší vzhledem např. při pečování o nemocné dítě, ale i ti starší 55+, kdy přijdou a potřebují pečovat (i když jen krátkodobě) o manželku, která byla na operaci nebo potřebuje odvézt k doktorovi či do nemocnice.“
 uvedl Stanislav Vedra, vedoucí odborného výcviku.*

www.ouhorice.cz



Školní jídelna Hradec Králové, Hradecká 1219



ŠKOLNÍ JÍDELNA
HRADECKÁ

- svůj provoz zahájila v roce 1982 a dnes eviduje 4 200 strávníků,
- zabezpečují školní stravování žáků škol a školských zařízení, nabízí stravování cizím osobám, zajišťují hromadné akce školního a mimoškolního charakteru
- stravování poskytují v rozsahu snídaně, obědy, večeře
- připravují maximálně 2 500 obědů denně, výběr ze tří druhů pro všechny strávníky, na vyžádání další výběr bez použití tuků a bezlepkovou dietu
- 54 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

*„Dle dohody se zaměstnancem upravujeme
pracovní dobu, pracovní směny i pracovní náplně.“*

Martin Svátek, ředitel

www.jidelnahradecka.cz



Technické služby města Jaroměře



- společnost sídlí v Jaroměři
- Hlavní činnosti:
 - údržba a opravy místních komunikací včetně dopravního značení
 - čištění místních komunikací, chodníků a ostatních ploch, včetně zimní údržby
 - odpadové hospodaření prováděné podle platných právních předpisů a směrnic
 - výsadba a údržba městské zeleně (sady, parky, ostatní zelené plochy)
 - správa dětských hřišť
 - hřbitovní správa atd.
- 51 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

„V naší organizaci přistupujeme k zaměstnancům na principu rovnosti a spravedlnosti, nikdo není znevýhodněn z důvodu svého věku, ať již je ve starobním důchodu, nebo se zaučuje.“, uvedla Iveta Kovaříková, ředitelka.

www.tsm-jaromer.cz



- společnost sídlí ve Vrchlabí
- nabízí komplexní realizaci elektromontážních prací v průmyslové, občanské a bytové výstavbě, ve výstavbě obchodních center, zdravotnických zařízení a hotelů
- provádí především kompletní silnoproudé elektroinstalace včetně dodávky osvětlovacích systémů, elektrického vytápění apod.
- vyrábí NN rozvaděče, montuje trafostanice do 35 kV, diesela agregáty a systémy nepřetržitého napájení (UPS)
- zajišťuje dodávku slaboproudých rozvodů: strukturované kabeláže jednotného času, elektronických požárních systémů, zabezpečovacích systémů, měření a regulace
- 39 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

„Jako konkrétní příklad zavedené flexibilní formy zaměstnávání nabízíme home office a zkrácené úvazky.“ uvedl Lubomír Vališka, ředitel.

www.ddelektromont.cz



Vítěz v kategorii malá firma

Střední škola řemesel a Základní škola Hořice

Střední škola řemesel a Základní škola Hořice, Havlíčкова 54



STŘEDNÍ ŠKOLA ŘEMESEL
A ZÁKLADNÍ ŠKOLA, HOŘICE

- ve své personální práci zohledňují principy age managementu.
- ve škole mají různé věkové skupiny, které se na pracovištích prolínají a není skupina, kde by byli jen ti mladší nebo naopak jen ti starší; u oborů zemědělské, zednické práce, čalounické práce působí vyučující jak v předdůchodovém, důchodovém věku, tak i ve věku podstatně mladším, kdy dochází k příkladné symbióze, kde je vzájemná tolerance, pomoc, vstřícnost a jeden od druhého něco získává.

Konkrétní příklady:

- panu školníkovi se zakoupily stroje a nářadí, které mu ulehčovaly každodenní práci
- mistry odborného výcviku v důchodovém věku zatěžoval celotýdenní cyklus na praxi, proto se jim snížil úvazek, aby se jim ulevilo
- zaměstnanec, který měl na starost odborný výcvik včetně výuky všech odborných předmětů u oboru zednické práce byla nabídnuta pozice vedoucí odborného výcviku, která není tolik fyzicky náročná.

www.ouhorice.cz



Kategorie STŘEDNÍ FIRMA

- zdravotnické zařízení zřízené Královéhradeckým krajem
- od roku 2008 budují síť nemocničních a veřejných lékáren s cílem poskytovat kvalitní a dostupnou lékárenskou péči napříč regionem, zajišťují dodávky léčiv pro lůžková oddělení a menší zdravotnická zařízení a zároveň se starají o pacienty formou výdeje léčiv a zdravotnických prostředků
- cíl - poskytovat komplexní lékárenskou péči v oblasti nemocničního lékárenství i ve veřejných lékárnách
- 42 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

„ Všichni zaměstnanci mají benefitní kartu, na kterou jim každý měsíc zaměstnavatel "nabíjí" stejnou částku. Tato částka je stejná pro všechny bez ohledu na věk. Díky této kartě si mohou koupit vstup do relaxačních zón, sportovišť, či posiloven. Déle také na wellness pobyty. Zaměstnavatel nabízí očkování např. proti chřipce pro všechny zaměstnance.“ uvedla Kamila Rijková, personalistka

www.khl.cz

Společnost dlouhodobě zohledňuje v personální práci principy age managementu. Vychází například z analýzy věkové struktury, která jim pomáhá odhadovat budoucí potřeby firmy či případná rizika spojená se stárnutím stávajících zaměstnanců. Management společnosti se snaží přizpůsobit pracovní podmínky i benefity, využívají například možnost flexibilních úvazků nebo úpravy pracovního prostředí. Zohledňují klíčové kompetence, které mohou být ohrožené odchodem zkušených zaměstnanců, připravují strategie pro jejich předání nebo zachování.

Konkrétní příklady:

- Zaměstnankyně z vedoucí pozice byla přeřazena na pozici zástupce ze zdravotních důvodů, čímž došlo ke zmírnění nároků na zaměstnance, které s sebou pozice vedoucí nese.
- Zaměstnanec na svou vlastní žádost po dosažení důchodového věku přešel na DPČ, s možností výkonu práce dle svého zdravotního stavu.
- Zaměstnankyně po dosažení důchodového věku přešla z pozice zástupce na pozici specialisty s možností zkráceného úvazku.
- Zaměstnanci se zdravotním omezením bylo vytvořeno potřebné pracovní prostředí.

<https://ellacs.cz/>



Sociální služby města Hořice



Sociální služby
města Hořice



- nabízí komplexní služby podporující aktivní život obyvatel Hořicka a blízkého okolí
- kromě péče poskytují i aktivity jako kulturní akce, výlety a terapeutické programy
- společnost klade důraz na profesionální péči v bezpečném a přátelském prostředí
- silnou stránkou je stabilní pracovní tým, který se s láskou stará o fyzické i emocionální potřeby a péči citlivě přizpůsobuje individuálním potřebám klientů 25 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

„Přizpůsobujeme pracovní prostředí dle individuálních potřeb. Například jsme umožnili úpravu začátku pracovní doby pro zaměstnankyni, která vypomáhá s péčí o vnoučata. Má snížený pracovní úvazek a začátek pracovní doby je posunutý z důvodu umístování vnoučat do mateřské školky.“ Mgr. Ondřej Votroubek, ředitel

www.domov-duchodcu-horice.cz



Domov sociální péče Tmavý Důl



- příspěvková organizace na Trutnovsku zřizovaná Královéhradeckým krajem
- poskytují pobytové sociální služby ve formě domova pro seniory a domova se zvláštním režimem, určeného pro seniory s chronickým duševním onemocněním
- priorita je vytvářet bezpečné a důstojné prostředí, kde se klienti cítí přijati, respektováni a kde mohou zůstat sami sebou
- celková kapacita zařízení je 156 lůžek
- 27 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

„ Osobám, které z důvodu stáří potřebují přizpůsobit pracovní prostředí nabízíme možnost zkráceného úvazku nebo úpravu pracovní pozice či úplnou změnu pracovní pozice.“

www.ddtmavydul.cz



Střední průmyslová škola Otty Wichterleho, p.o. Náchod



- vznikla v r. 2018 spojením tří středních škol (Hronov, Velké Poříčí a Červený Kostelec)
- v regionu Broumova, Policka a Hronovska vzdělává žáky v oboru strojírenství, elektrotechniky, polygrafie, oděvnictví a propagační tvorby, a to jak v oborech vzdělání s maturitní zkouškou, tak v oborech vzdělání s výučním listem
- hlavními cíli současné školy, využívající ke své výuce budovy v Hronově a Velkém Poříčí, je vychovávat samostatně uvažující mladé lidi s jasnými představami o své budoucnosti
- 38 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

„Zaměstnanec chtěl odejít do starobního důchodu, s vedením školy se dohodl na zkráceném úvazku a v organizaci nadále pracuje.“ Milena Matěnová, asistentka ředitele

<https://spsow.cz/>



Vítěz v kategorii střední firma

ELLA-CS, s.r.o.

Společnost dlouhodobě zohledňuje v personální práci principy age managementu. Vychází například z analýzy věkové struktury, která jim pomáhá odhadovat budoucí potřeby firmy či případná rizika spojená se stárnutím stávajících zaměstnanců. Management společnosti se snaží přizpůsobit pracovní podmínky i benefity, využívají například možnost flexibilních úvazků nebo úpravy pracovního prostředí. Zohledňují klíčové kompetence, které mohou být ohrožené odchodem zkušených zaměstnanců, připravují strategie pro jejich předání nebo zachování.

Konkrétní příklady:

- Zaměstnankyně z vedoucí pozice byla přeřazena na pozici zástupce ze zdravotních důvodů, čímž došlo ke zmírnění nároků na zaměstnance, které s sebou pozice vedoucí nese.
- Zaměstnanec na svou vlastní žádost po dosažení důchodového věku přešel na DPČ, s možností výkonu práce dle svého zdravotního stavu.
- Zaměstnankyně po dosažení důchodového věku přešla z pozice zástupce na pozici specialisty s možností zkráceného úvazku.
- Zaměstnanci se zdravotním omezením bylo vytvořeno potřebné pracovní prostředí.

<https://ellacs.cz/>



Kategorie **VELKÁ FIRMA**

- společnost vznikla v roce 1997
- hlavní činnost - provozování MHD na území města Hradec Králové a do dopravně připojených obcí Běleč n. O., Divec, Charbuzice, Lochenice, Předměřice nad Labem, Stěžery, Stěžírky a Vysoká nad Labem. Městská hromadná doprava je zabezpečována trolejbusy, autobusy a elektrobusy, které jsou v majetku společnosti. Zároveň poskytují další vedlejší služby jako například autoškolu, opravu motorových vozidel, zájezdovou dopravu a řadu dalších činností
- 44 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

„V naší společnosti se snažíme přistupovat k zaměstnancům různých věkových skupin s respektem k jejich specifickým potřebám a možnostem. Mladí zaměstnanci přinášejí do společnosti novou energii, kreativitu a chuť se rozvíjet. Je pro ně důležité mít příležitosti k profesnímu růstu a získávání zkušeností. Naší prioritou je podpořit jejich kariérní růst a motivaci k dlouhodobé spolupráci. Zaměstnanci ve středním věku mají často více zkušeností a stabilní pozice ve firmě. V této fázi kariéry se soustředí na zajištění kariérního postupu, efektivitu a work-life balance. Starší zaměstnanci mají často bohaté zkušenosti a dlouholetou loajalitu k firmě. Je důležité zajišťovat podmínky, které jim umožní zůstat aktivními a zapojenými, aniž by se cítili přetíženi.“ uvedl Marcel Kocman, HR manažer

www.dpmhk.cz



- společnost sídlí v Trutnově a je součástí globální technologické společnosti Hitachi Energy
- zaměření na energetiku, digitalizaci sítí a podporu přechodu k obnovitelným zdrojům
- vyrábí a vyvíjí řešení pro chránění a řízení elektrických sítí – tedy komponenty a systémy zajišťující automatizaci, ochranu a dohled nad distribučními a přenosovými rozvodnami
- závod Trutnov 340 zaměstnanců, 13 % ve věku nad 55 let

„Naším cílem je vytvářet pracovní prostředí, kde se každý zaměstnanec cítí respektován a podporován bez ohledu na věk nebo další aspekty. Nabízíme flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova, zkrácené úvazky a přechod na jiné formy spolupráce (DPP/DPČ). Podporujeme work-life balance prostřednictvím 25 dní dovolené, narozeninového volna, volna na životní události a programu duševního zdraví. Zaměstnanci mají přístup ke globálním i lokálním vzdělávacím a rozvojovým programům, mentoringu a koučinku. Pravidelně zjišťujeme jejich potřeby a přizpůsobujeme prostředí i procesy tak, aby odpovídaly různým životním fázím. Naše firma má hodnoty, tzv. Kodex jednání, které určují, jak se k sobě navzájem chováme a jednáme v souladu s etickými a morálními pravidly. Podporujeme otevřené pracovní prostředí, kde vítáme nové názory a pohledy na věc a také tím podporujeme růst celé společnosti.“ uvedla Silvie Janečková, personalistka

www.hitachienergy.com



Oblastní nemocnice Náchod a.s.



- zajišťuje akutní, dlouhodobou a následnou péči, lékařskou pohotovostní službu pro děti i dospělé a praktického lékaře pro děti, dorost a dospělé na území okresů Náchod a Rychnov nad Kněžnou
- spadá pod ní 11 provozoven z toho 7 provozoven s lůžkovou péčí o celkové kapacitě 820 lůžek:
 - 466 lůžek nemocnice Náchod, nemocnice Jaroměř, nemocnice Nové Město nad Metují
 - 255 lůžek nemocnice Rychnov nad Kněžnou
 - 99 lůžek nemocnice Broumov
- přes dva tisíce zaměstnanců, 22 % ve věku nad 55 let

„ Zaměstnanci 55+ jsou respektováni pro své dlouholeté zkušenosti a často jsou zapojováni do předávání znalostí formou mentoringu či vedení adaptačních programů pro nové kolegy. Současně jim nabízíme úpravy pracovních podmínek, jako jsou zkrácené úvazky, eliminace nočních směn nebo pracovní zařazení zaměřené na méně fyzicky náročné úkoly.“ uvedl Mgr. Lukáš Holub, personalista

www.nemocnicenachod.cz



- tradiční výrobce nekovových dentálních materiálů
- společnost patří do firmy KERR, která je součástí Envista Holdings Corporation
- výroba je soustředěna do závodu, který se nachází na okraji Jičína a splňuje veškeré požadavky na výrobu zdravotnických prostředků a léčiv. Společnost se orientuje na štíhlou výrobu a neustálé zlepšování
- prodává své výrobky prostřednictvím sítě 180 distributorů v 57 zemích světa, převážná část produkce směřuje do střední a východní Evropy
- 19 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

„V současné době máme z celkového počtu 262 zaměstnanců 39 nad 55 let, převážně ve výrobě. Pro všechny vytváříme stejné podmínky. Oddělení kontroly je rozvrstveno věkově mezi 33- 60ti lety. Po odděleních pořádáme kurzy na stmelování kolektivu (Komunikace v barvách). Máme program Speak up v případě, že by došlo k nějakým problémům. Poskytujeme zdarma individuální psychologická sezení atd.“ uvedla Lucie Jampílková, HR Generalist

www.spofadental.com



Usmívejte se s námi



- zdravotnické zařízení poskytující péči v druhém největším okrese Královehradeckého kraje a Orlických hor
- spádová nemocnice pro průmyslovou zónu Solnice – Kvasiny, kde se nachází závod koncernu Škoda Auto a.s.
- nemocnice je vybavena novými technologiemi, které zajišťují rychlou diagnostiku a efektivní léčbu
- nyní v areálu vyrůstá moderní multioborový pavilon operačních oborů s urgentním příjmem, který v roce 2026 pomůže zásadně změnit systém příjmu pacientů a zefektivnit poskytování zdravotnické péče
- 23 % zaměstnanců ve věku nad 55 let

*„ Všem zaměstnancům vycházíme vstříc s ohledem na jejich věk, současnou životní situaci (malé děti, nemohoucí rodiče či jiní rodinní příslušníci) – zkrácené úvazky, plánování směn, neplacené volno“ uvedla
Jana Kodytková, personalistka*

www.nemocnicenachod.cz/lokality/nemocnice-rychnov-nad-kneznou



Vítěz v kategorii velká firma

Hitachi Energy Czech republic s.r.o.

V personální práci zohledňují principy age managementu napříč celým pracovním cyklem. Nabízí flexibilní pracovní podmínky (zkrácené úvazky, remote práce, přechod na DPP/DPČ), individuální přístup při plánování rozvoje a možnost přechodu na méně náročné pozice. Aktivně podporují mezigenerační spolupráci prostřednictvím globálního mentoringového programu, kde mohou být zaměstnanci mentory i mentees. Ke každému zaměstnanci přistupují individuálně. Velká skupina zaměstnanců je ve firmě dlouhá léta, kdy nastoupili po škole, začali pracovat jako technici a následně se přesunuli do jiných oddělení, podle toho, jestli preferovali cestování nebo spíše práci v kanceláři. Někteří z nich se postupem času stali vedoucími nebo technickými leadery. Od nástupu má každý zaměstnanec velké možnosti rozvoje v jednotlivých pozicích i mimo ně bez ohledu na věk, jde o to, jakou cestu si pro sebe zaměstnanec představuje.

Konkrétní příklady:

- Několika zaměstnancům ve vyšším věku na dělnických pozicích jsme po vyhodnocení situace zkrátili úvazek nebo zvolili variantu práce pouze na jednu směnu
- THP pracovníci, střední management, pokud to jejich pracovní pozice umožňuje, využívají možnost práce remote například oddělení inženýringu má možnost pracovat mimo kancelář téměř úplně

www.hitachienergy.com





KRÁLOVÉHRADECKÝ
KRAJ



Královéhradecký kraj
Chytrý region



BUĎTE
inspirací