

1. OBSAH

1. OBSAH	1
1. ÚVOD	1
1.1. O PROJEKTU TALENTMAGNET	1
1.2. O KATALOGU PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE, JAK ZAUJMOUT A UDRŽET TALENTY.....	2
1.3. GLOBÁLNÍ POTŘEBA ŘÍZENÍ TALENTŮ	2
1.4. GLOBÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST TALENTŮ	3
2. KLÍČOVÁ SLOVA.....	5
2.1. TALENT	5
2.2. ŘÍZENÍ TALENTŮ.....	5
2.3. PŘILÁKÁNÍ A UDRŽENÍ TALENTŮ	5
3. MODELY, JAK ŘÍDIT LÁKÁNÍ TALENTŮ A S TÍM SOUVISEJÍCÍ EVROPSKÉ PROJEKTY	6
3.1. MODEL ŘÍZENÝ VEŘEJNÝM SEKTOREM.....	6
3.1.1. město GEN-Y	7
3.2. MODEL ŘÍZENÝ TRHEM A SPONZORY.....	7
3.2.1. BRAINPORT Eindhoven.....	8
3.3. MODEL DĚLBY PRÁCE	8
3.4. MODEL SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ	9
3.4.1. Stockholmské Globální Centrum pro Expaty (Stockholm Global Expat Centre).....	9
3.5. NETWORKINGOVÝ MODEL.....	9
3.5.1. The Copenhagen Talent Bridge.....	10
3.5.2. STAY.....	10
3.6. MODEL PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ DÍKY THE TALENT ATTRACTION ARENA-CENTRIC MODEL.....	11
3.7. PŘÍSTUP JEDNOHO PRŮKOPNÍKA	11
4. PROJEKTY SOUVISEJÍCÍ S ŘÍZENÍM TALENTŮ, KTERÉ JSOU FINANCOVANÉ EU	12

4.1.	TALENTAS - ROZVOJ STRATEGIE PRO PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ V LITVĚ.....	12
4.2.	WORKING4TALENT - LIDSKÝ KAPITÁL A INOVACE: STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI V MÍSTNÍCH A REGIONÁLNÍCH INOVAČNÍCH SÍTÍCH S DŮRAZEM NA PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ A LEPŠÍ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI	12
4.3.	URBACT – VÍTÁNÍ MEZINÁRODNÍCH TALENTŮ.....	13
4.4.	CARTALENT - ŠANCE NA UDRŽENÍ TALENTU V REGIONU.....	13
4.5.	MĚSTO GENY.....	14
4.6.	WOMAN-REALIZACE NADNÁRODNÍ STRATEGIE PROTI ODLIVU MOZKŮ DOBŘE VZDĚLANÝCH MLADÝCH ŽEN.....	14
5.	KAPITALIZACE PROJEKTŮ INTERREG DUNAJ	15
5.1.	PROJEKT ATRAKTIVNÍ DUNAJ.....	15
5.2.	EDU-LAB	17
5.3.	YOUMIG.....	18
6.	PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE Z PARTNERSKÝCH ZEMÍ PROJEKTU.....	20
6.1.	RAKOUSKO.....	22
6.1.1.	ŘÍZENÍ migrace – LE Kompas.....	22
6.1.2.	Centrum pro aplikovanou technologii (ZAT) - Centrum pro startupy špičkových technologií.....	24
6.1.3.	STRATEGIE zapojení Mládeže (WEIZBeteiligungsstrategie Junges Weiz).....	26
6.1.4.	Rurasmus.....	28
6.2.	BOSNA A HERCEGOVINA.....	30
6.2.1.	Nejlepší s nejlepšími (Najbolji sa najboljim).....	30
6.2.2.	Byznys inkubátor Zenica (Biznis inkubator Zenica).....	32
6.3.	BULHARSKO.....	35
6.3.1.	zvolte Burgas (Избери Бургас).....	35
6.3.2.	Ekonomická historie Varny - inspirace pro mladé podnikatele ve městě (Стопанската история на Варна – извор на вдъхновение за младите предприемачи в града).....	37
6.3.3.	Městská nadace “Ruse – město svobodného ducha” (Общинска фондация „Русе – град на свободния дух“).....	39
6.3.4.	Webová platforma ‘Bulgarianwantsyou’ (Уеб платформа ‘Bulgarian Wants You’).....	42
6.4.	CHORVATSKO.....	45
6.4.1.	Strategie přilákání talentů a jejich uvedení do práce (Strategija privlačenja talenata i uvođenja u posao).....	45
6.4.2.	Centrum excelence v podnikání (Centar izvrsnosti iz poduzetništva).....	48
6.4.3.	Rezervart.....	51

6.4.4. P4 – centrum mládeže a nezávislé kultury (P4 – centar za mlade i nezavisnu kulturu).....	53
6.4.5. bydlení jako motivace pro lékaře (Poticajna stanogradnja i stanovi za liječnike).....	56
6.5. ČESKÁ REPUBLIKA.....	58
6.5.1. Program podpory vzdělávání a talentmanagementu – oblast technických a přírodních věd.....	58
6.5.2. Projekt Refill.....	61
6.6. NĚMECKO.....	64
6.6.1. Expanze zařízení pro vyšší vzdělávání (Ausbau der Hochschule)	64
6.6.2. Stuttgart: Můj motor (technologie, talent, tolerance).....	66
6.6.3. "Hypzig - je Lipsko nový Berlín?" ("Hypzig – Ist Leipzig das neue Berlin?").....	69
6.6.4. přilákání Talentů.....	72
6.7. MAĎARSKO.....	75
6.7.1. Konference Národní asociace studentů vědy (OTDK – Országos Tudományos Diákköri Konferencia).....	75
6.7.2. Stipendium pro Talenty Ekonomické fakulty Univerzity v Szegedu (Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar Tehetsége Ösztöndíj).....	78
6.7.3. Nový národní program výtečnosti (ÚNKP – Új Nemzeti Kiválósági Program).....	81
6.7.4. Výzkum mládeže a kulatý stůl pro mládež (Ifjúságkutatás és Ifjúsági Kerekasztal).....	83
6.8. MAĎARSKO/RUMUNSKO	86
6.8.1. Podpora podnikání mladých lidí (YES).....	86
6.9. RUMUNSKO	90
6.9.1. Publikace na podporu mladých talentů.....	90
6.9.2. Program podpory vzdělávání a řízení talentů s cílem zastavit migraci mládeže a pomoci mládeži vrátit se do vlasti ("Harghita Hazavár" / „Harghita te așteaptă acasă” Program).....	92
6.10.S	94
RBSKO.....	94
6.10.1. Mladí podnikatelé (Mladi preduzetnici).....	94
6.10.2. Strategie pro přilákání mladých lidí a jejich uvedení do práce prostřednictvím praxe (Strategija privlačenja mladih i uvođenja u posao putem prakse).....	96
6.10.3. inkluze romů (Inkluzija Roma).....	98
6.10.4. Sportovní federace Apatin (Sportski savez Apatin).....	100
6.11.S	102
LOVENSKO.....	102

6.11.1. Schéma podpory pro návrat odborníků ze zahraničí (Podporná schéma na návrat odborníkov zo zahraničia).....	102
6.11.2. Strategická role kultury v Košicích	105
6.11.3. Strategická úloha kultúry v Košiciach.....	105
6.12.	S
LOVINSKO.....	107
6.12.1. Podpora rozvoje sekundárního vzdělávání v místním prostředí (Spodbujanje razvoja srednješolskega izobraževanja v lokalnem okolju).....	107
6.12.2. Stimulace obecního příspěvku pro mladé rodiny a osvobození od platby náhrad za užívání stavebního pozemku, pokud se přestěhují do nové výstavby (Subvencija komunalnega prispevka za mlade družine in oprostitev plačila NUSZ za mlade, ki se preselijo v novogradnjo).....	109
6.12.3. Inkubátor Saša - hub pro mladé podnikatelské talenty	111
6.12.4. Školní centrum Velenje - podpora středního a vyššího vzdělávání ve spolupráci s místní ekonomikou (Šolski center Velenje-spodbujanje srenješolskega in visokošolskega izobraževanja v sodelovanju z lokalnim gospodarstvom).....	114
6.13.	U
KRAJINA.....	117
6.13.1. Otevřená studentská soutěž v malování „silver easel“ (Відкритий студентський конкурс живопису «Срібний мольберт»).....	117
6.13.2. Nevládní organizace «Zakarpatská filmová komise (ГО «Закарпатська фільмкомісія).....	120
7. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE Z EVROPSKÝCH ZEMÍ, KTERÉ NEJSOU PARTNERY PROJEKTU	123
7.1. DÁNSKO.....	124
7.1.1. Stěhování globálního talentu (Moving global Talent).....	124
7.2. ESTONSKO	126
7.2.1. Projekt “Talent se vrací domů” (“Talent comes home” project):.....	126
7.3. FINSKO.....	128
7.3.1. 90-denní Fin (90-DAY Finn).....	128
7.3.2. Program na posílení talentu (talent boost programme).....	130
7.4. IRSKO	132
7.4.1. Digitalizovaný nábor.....	132
7.5. ITÁLIE.....	134
7.5.1. Brain Back Umbria	134
7.6. POLSKO	136

7.6.1. <i>Byty pro absolventy</i>	136
7.7. ŠPANĚLSKO	138
7.7.1. <i>talent house</i>	138
7.7.2. <i>Bizkaia talent</i>	140
8. DOBRÁ PRAXE Z MIMOEVIROPSKÝCH ZEMÍ	143
8.1. AUSTRÁLIE	144
8.1.1. <i>Víza pro inovace</i>	144
8.2. KANADA	147
8.2.1. <i>Žebříček nejlepších zaměstnavatelů pro mladé lidi v Kanadě</i>	147
8.3. USA	149
8.3.1. <i>Náborová kampaň talentů Cleveland county</i>	149
9. SHRUTÍ	151

1. ÚVOD

1.1. O PROJEKTU TALENTMAGNET

<http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/talentmagnet>

Projekt TalentMagnet je nadnárodním programem, který je spolufinancovaný z fondů Evropské unie, a který se zabývá hlavními společenskými, demografickými a pracovními výzvami, jenž jsou způsobené emigrací vysoce vzdělaných mladých lidí z Podunají. Mnoho mladých, vzdělaných lidí opouští malá a střední města a stěhuje se do větších měst, hlavně hlavních měst, aby našli lepší pracovní příležitosti, zajímavější životní a kulturní prostředí nebo lepší možnosti vzdělávání. Tato emigrace způsobuje nedostatek vzdělaných lidí v menších městech, firmy nemohou najít vysoce kvalifikované zaměstnance, což následně vede k poklesu úrovně podnikání a inovací a v neposlední řadě také k zastavení pokroku v těchto městech a regionech. Toto je velký problém pro místní a regionální orgány, které se musí vypořádat s těmito sociálně-ekonomickými problémy způsobenými odlivem mozků. Je důležité, aby se úřady dozvěděly o této problematice a zahájily iniciativu s cílem zaujmout a udržet talentované lidi ve svých městech a regionech. Tyto iniciativy mohou vyžadovat použití vhodných strategií a opatření a úzkou komunikaci a spolupráci s dalšími důležitými orgány v regionu, jako jsou vzdělávací zařízení, zástupci průmyslu atd..

Projekt TalentMagnet si klade za cíl řešit tyto výzvy, přičemž chce posílit víceúrovňovou správu a zlepšit institucionální kapacitu za účelem snížení emigrace talentované mladé pracovní síly. Dalším cílem je vytvořit praktické nástroje, díky kterým bude možné zaujmout a udržet talenty - tyto nástroje musí být přizpůsobeny specifickým potřebám malých a středních měst.

V rámci projektu TalentMagnet se vyvinulo několik obsahů pro přilákání a udržení talentů. Aktivity jsou rozděleny do pěti pracovních balíčků, z nichž jeden se zabývá manažerskými aktivitami (WPM) a další je věnován komunikačním aktivitám (WPC). Zbývající tři pracovní balíčky jsou tematické (WPT1 - Metodika a plánování, WPT2 - Sada nástrojů TalentMagnet a WPT3 - Pilotní akce a integrace strategie), přičemž všechny balíčky jsou ve vzájemném souladu. WPT1 se soustředí na poskytování Metodiky a plánování, které stanoví základ pro další práci a akce, a také podhaluje situaci v partnerských zemích na základě sekundárního a primárního výzkumu. V rámci tohoto balíčku se připraví několik výstupů, jako je Základní studie, Primární výzkum - průzkum mezi cílovými skupinami, Analýza situace na partnerské úrovni, tento Katalog příkladů dobré praxe, Prezentace hlavních zjištění základní studie, Praktická příručka k přípravě a řízení lákání talentů, Plán na udržení talentů a Školící materiály.

Cílem tohoto Katalogu příkladů dobré praxe je shromáždit, zpracovat a prezentovat příklady dobré praxe, jak zaujmout a udržet talenty. Díky tomu bude tento dokument sloužit jako ideová kniha pro města, stakeholdery a širší veřejnost, aby měly konkrétní příklady, jak implementovat intervence související s přilákáním a udržením talentu. Navíc podpoří zapojení stakeholderů, šíření a práci na strategii.

Do projektu TalentMagnet jsou zapojeni partneři z 12 zemí a Katalog příkladů dobré praxe uvádí seznam osvědčených postupů, jak zaujmout a udržet talenty, které byly v těchto zemích aplikovány. Některé z těchto postupů jsou k dispozici pouze v místních jazycích a toto je skvělá příležitost je popsat pro širší publikum v angličtině. Kromě těchto partnerských zemí jsou také prezentovány příklady dobré praxe z evropských zemí mimo partnerství a tři příklady dobré praxe z jiných částí světa, kterými jsou USA, Kanada a Austrálie. Skvělé nápady mohou přijít odkudkoli.

1.2. O KATALOGU PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE, JAK ZAUJMOUT A UDRŽET TALENTY

Tento katalog příkladů dobré praxe byl připraven v rámci projektu Danube TalentMagnet - „Vylepšená institucionální kapacita a nová víceúrovňová správa pro přilákání a udržení talentů v podunajském regionu“-který se zabývá hlavními společenskými výzvami, které jsou způsobeny emigrací vysoce vzdělaných mladých lidí, především z malých a středních měst v Podunají. Projekt TalentMagnet si klade za cíl posílit víceúrovňovou správu a zlepšit institucionální kapacitu za účelem snížení emigrace talentované mladé pracovní síly. Dalším cílem je vytvořit praktické nástroje, díky kterým bude možné zaujmout a udržet talenty – tyto nástroje musí být přizpůsobeny specifickým potřebám malých a středních měst. V rámci projektu TalentMagnet je vyvinuto v oblasti přilákání a udržení talentů několik obsahů.

U všech příkladů dobré praxe je tabulka s následujícími kategoriemi: Mobilita; Budovy a veřejný prostor; Kvalitní zaměstnání, fungující trh práce; Podnikatelské prostředí a ekosystém; Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání; Bydlení; Kvalitní veřejné služby; Recreace a kulturní nabídka; Unikátní image, Marketing, Komunikace; Vítání talentů a Přilákání investorů. U každého příkladu dobré praxe jsou zvýrazněny příslušné kategorie. Ve sbírce existují různé druhy dobré praxe, některé z nich jsou poměrně rozsáhlé a komplexní balíčky, zatímco jiné jsou individuální projekty nebo akce. V každém popisu je vysvětlen základní problém nebo výzva iniciativy, dále jsou popsány a odhaleny použité nástroje a metody a v nakonec jsou popsány očekávané přínosy a dopady.

1.3. GLOBÁLNÍ POTŘEBA ŘÍZENÍ TALENTŮ

V dnešním globalizovaném světě nebylo nikdy snazší se přestěhovat do zahraničí a najít si lepší vzdělání, pracovní příležitosti a kvalitu života. To může mít velký efekt na země, odkud talentovaní lidé, jako například vědci, zdravotnický personál, technologičtí experti nebo

podnikatelé, odcházejí. Tyto země zažívají odliv mozků, což může znemožnit rozvoj země nebo regionu. Na druhé straně přijímající země získávají výhodu díky vyšší kvalifikované a talentované pracovní síle, která přiláká více investorů a specializovaných firem, které potřebují zaměstnance s vysokou úrovní znalostí.

Mezinárodní talentovaní lidé mohou přinést nové znalosti a technologie do země, regionu nebo města. Obecně se dá říci, že kvalifikovaní talentovaní lidé přispívají k vytváření znalostí a inovací. Tyto faktory a menší dostupnost kvalifikovaných a talentovaných lidí zahájily na mnoha místech tzv. „válku o talent“.

Programy pro přilákání a udržení talentů mají za cíl změnit trend odlivu mozků. Ve všech zemích Evropské unie již proběhlo několik výzkumných projektů, které byly zaměřeny na řízení talentů. Tento katalog je založen na stávajícím výzkumu řízení talentů, který byl proveden v evropských i mimoevropských zemích, a také těží z již dokončených projektů, jako jsou Atraktivní Dunaj, EDU-LAB a Youmig.

1.4. GLOBÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST TALENTŮ

<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2017-report.pdf>

V posledních letech INSEAD (Světová obchodní škola) začal sledovat trendy v globálním měřítku, aby změřil, jak se města a regiony vypořádávají s řízením talentů a jak jsou konkurenceschopné ve srovnání se zbytkem světa. Je často snazší identifikovat změny a rozvoj v oblastech jako je značka, kvalita života a příležitosti ke vzdělání, na úrovni města nebo regionu, spíše než na úrovni země. Města se totiž mohou odlišovat prostřednictvím místních možností. To vše jim může pomoci v soutěži o talenty s jinými městy.

Mnoho evropských měst dosahuje každý rok velmi dobrého skóre. Hlavně skandinávské země mají velmi vysoké hodnocení díky svým programům pro přilákání a udržení talentů.

Globální index konkurenceschopnosti talentů (GTCI) kombinuje akademický výzkum a odborné znalosti INSEAD ve spolupráci s Adecco Group a Google. Index se každoročně věnuje různým tématům: Globální talent ve věku umělé inteligence, Podnikatelský talent a globální konkurenceschopnost, Talent a technologie atd. Index ukazuje globální trendy zemí, měst a společností v řízení talentů a jejich reakci na neustále se měnící situace v ekonomice, na trhu práce, v průmyslu atd.

Index hodnotí data ze šesti hlavních pilířů (Povolení, Přitahování, Růst, Udržení, Profesní a Technické Dovednosti, a Globální znalostní dovednosti).

Existují určité rysy, které definují dobře fungující zemi. V takové zemi například kladou důraz na rozvoj talentu v každé fázi vzdělávacího procesu (primární, sekundární, terciární vzdělávání, učňovské vzdělávání, kontinuální pracovní školení), jsou otevření lidem i myšlenkám a udržují zaměstnance motivované.

Podle INSEAD, města a regiony nejen soutěží o talent, ale také často působí jako lídři, kteří definují nové způsoby, jak rozvíjet, zaujmout a udržet talenty. V posledních letech byl názor, že „lidé chodí tam, kde je práce“ nahrazen názorem, že „práce jde tam, kde je talent“. Firmy často mívají sídlo ve městech, kde existuje potenciál pro vzdělané a talentované lidi, díky kterým jsou firmy schopné vyvíjet nové inovace.

RANK	CITY	SCORE
1	Copenhagen (Denmark)	74.0
2	Zurich (Switzerland)	67.7
3	Helsinki (Finland)	65.4
4	San Francisco (USA)	63.5
5	Gothenburg (Sweden)	62.6
6	Madrid (Spain)	60.2
7	Paris (France)	59.4
8	Los Angeles (USA)	58.2
9	Eindhoven (Netherlands)	57.8
10	Dublin (Ireland)	57.2
11	Cardiff (UK)	56.2
12	Sydney (Australia)	55.9
13	Berlin (Germany)	55.6
14	New York (USA)	55.3
15	Vienna (Austria)	55.1
16	London (UK)	54.4
17	Birmingham (UK)	53.9
18	Bilbao (Spain)	53.7
19	Singapore (Singapore)	52.4
20	Barcelona (Spain)	52.1
21	Brno (Czech Republic)	51.8
22	Tallinn (Estonia)	51.2
23	Hanover (Germany)	51.0
24	Krakow (Poland)	50.5



2. KLÍČOVÁ SLOVA

Definice hlavních klíčových slov je uvedena za účelem vytvoření společného chápání použitých termínů v tomto dokumentu.

2.1. TALENT

Talent je souborem schopností člověka zahrnující dovednosti, znalosti a schopnosti růstu a rozvoje. Vztahuje se také na lidi s vrozenými dary, stejně jako na lidi, kteří nabyli znalosti a dovednosti relevantní pro konkrétní obor. Pojem talent management byl do literatury o managementu lidských zdrojů zaveden koncem 90. let 20. století ve zprávě o válce o talent od Mackenzie & co.. **Bylo zde řečeno, že „řízení talentů je rozhodujícím aspektem pro úspěch organizace. Tím, že organizace identifikuje, rozvine a propaguje talentované jedince, vytvoří konkurenceschopnou hranici.”**¹

2.2. ŘÍZENÍ TALENTŮ

Řízení talentů je jedním z nejdůležitějších nástrojů řízení lidských zdrojů. Ve vztahu k našemu dokumentu je Řízení talentů souborem nástrojů a akcí k přilákání, rozvoji a udržení vysoce vzdělaných talentovaných lidí. Provádí se na městské, regionální nebo národní úrovni.

2.3. PŘILÁKÁNÍ A UDRŽENÍ TALENTŮ

Přilákání a udržení talentů je součástí řízení talentů a skládá se z akcí, programů a procesů, které mají aktivně zaujmout, přivítat nebo udržet talentované lidi. Lze jej provádět na úrovni firmy, města, regionu nebo státu.

¹ Fatemeh Azizi Rostam, https://www.researchgate.net/publication/347468786_TALENT_MANAGEMENT

3. MODELY, JAK ŘÍDIT LÁKÁNÍ TALENTŮ A S TÍM SOUVISEJÍCÍ EVROPSKÉ PROJEKTY

Mnoho evropských měst a regionů se zapojilo do iniciativ, které jim pomohly přilákat a udržet talenty. V nabídce je několik programů, které jim pomáhají navýšit počet talentů.

Na základě výzkumu poradenské společnosti Tendensor, jenž se podílí na projektech, které souvisejí s řízením talentů, existuje sedm hlavních přístupů v řízení talentů. Všechny jsou založeny na zapojení a rozdělení kompetencí, činností a modelů financování.

Během projektu Talent Attraction Management (TAM) v severských regionech a městech, zaměřili výzkum na ilustrování toho, jak mohou veřejní a soukromí aktéři vytvořit úspěšnou spolupráci za účelem řízení lákání talentů. Do projektu se zapojilo 17 severských měst. Během projektu byly vytvořeny případové studie, jejichž cílem bylo identifikovat různé přístupy k řízení talentů.

Tendensor identifikoval sedm modelů, jak lze řídit lákání talentů spolu s jejich výhodami a nevýhodami:

<https://tendensor.se/en/publications/>

3.1. MODEL ŘÍZENÝ VEŘEJNÝM SEKTOREM

Tento přístup je v evropských městech velmi běžný a má mnoho dílčích modelů, ale v zásadě je to veřejný sektor, kdo iniciuje aktivity TAM. V tomto modelu není vyloučena role stakeholderů soukromého sektoru. Riziko nicméně spočívá v tom, že tento model nemusí být dostatečně blízky potřebám zaměstnavatele. Kritickým krokem může být, když je počáteční pilotní fáze financována z veřejných prostředků nebo z fondů EU a poté musí přejít na udržitelnější a dlouhodobější kombinaci veřejného a soukromého financování.

Dobрым příkladem je projekt „Práce v Bavorsku“, kde během aktivit TAM veřejný sektor spolupracoval také s hlavními společnostmi soukromého sektoru v regionu (BMW, Adidas atd.). Díky této spolupráci byly aktivity zaměřeny na talentovou skupinu potřebnou v regionu. Dalším dobrým příkladem je projekt GEN-Y, projekt Urbact III, který zkoumal, jak města mohou přilákat, rozvíjet a udržet kreativně-technologické talenty generace Y.

3.1.1. MĚSTO GEN-Y

<https://urbact.eu/gen-y-city>

Projekt GEN-Y je projekt Urbact III, spolufinancovaný z EFRR a jeho hlavním cílem bylo prozkoumat, jak města mohou přilákat a udržet kreativně-technologické talenty generace Y (Mileniálové). Tento projekt byl realizován ve 12 evropských městech. Města zaměřila své aktivity na přilákání a udržení talentů ve čtyřech hlavních oblastech - Tvorba místa, což spočívá ve zatraktivnění města pomocí jeho kulturní a sociální nabídky, cenové dostupnosti atd.; Pracovní příležitosti s vysokou hodnotou jsou pro Mileniály dalším důležitým aspektem, přítomnost uznávané značky často stačí k tomu, aby v daném městě zůstali. V některých městech byly vytvořeny velmi dobré platformy pro kooperaci a spolupráci při pořádání hackathonů a iniciativ chytrých měst atd. Těchto akcí se účastnily i hlavní značky, které propagovaly a nabízely programy pro stážisty; Příležitost k samostatné výdělečné činnosti, jako jsou absolventské startup programy, programy pro zahájení sociálních inovací, inkubační a inovační centra; Profesionální a společenské vazby, které spojují talentované mileniály ve městě, například mentorské programy pro mezinárodní studenty a sítě ambasadů.

V tomto projektu byla klíčová iniciativa a aktivity místních a regionálních orgánů, které poskytly podporu, podpořily průmysl a činnosti v oblasti řízení talentů.

3.2. MODEL ŘÍZENÝ TRHEM A SPONZORY

V tomto modelu jsou činnosti prováděny veřejným sektorem nebo za spolupráce veřejného a soukromého sektoru (PPP) a služby jsou placeny nebo sponzorovány podnikatelskou komunitou nebo jinými zaměstnavateli.

Příkladem je projekt Talent Management Brainport Eindhoven v nizozemském Eindhovenu.

Výhodou tohoto modelu je, že aktivity TAM jsou individuálněji zaměřeny tak, aby odpovídaly firemním potřebám. Existuje však riziko, že aktivity TAM zmizí, pokud se požadavky dočasně sníží. Je to také náročné v tom, že je složitější řešit další aspekty rozvoje, jako je urbanismus, bytové plánování a vylepšení vzdělávacího systému.

3.2.1. BRAINPORT EINDHOVEN

<https://brainporteindhoven.com/>

Do projektu je zapojeno mnoho společností, které podporují aktivity, aby přilákaly talentované lidi buď už během studia anebo později, když hledají práci. Brainport také představuje příležitosti pro všechny zájemce z tohoto high-tech regionu.

Základní financování poskytl veřejný sektor a akademická obec, ale projekt samotný byl vytvořen s pomocí The Brainport International Community, která má přibližně 28 členských společností z odvětví špičkových technologií, které pomáhají financovat činnosti TAM. Dalším pilířem tohoto modelu je místní expat centrum, ve kterém aktivity sponzorují banky, pojišťovny a další firmy.

Centrum Talentů Brainport bylo vyvinuto společnostmi a organizacemi regionu Brainport, aby přilákaly a udržely talenty prostřednictvím celosvětových propagačních a školících programů, jako je Erasmus+. Ten umožňuje evropským studentům absolvovat stáž v těchto společnostech v regionu Brainport. Vytváří také komunity technických a IT odborníků, kteří spolu můžou sdílet své zkušenosti a znalosti z různých oblastí.

3.3. MODEL DĚLBY PRÁCE

Činnost Řízení talentů je vytvářena a financována prostřednictvím strategie Hlavního města talentů (Talent Capital). Aktivní a vedoucí úlohu při implementaci strategie často přebírá soukromý sektor. Tento model zahrnuje základní zapojení veřejného sektoru, zejména při legitimizaci aktivit.

Jedním z nejznámějších modelů je Singapur, ale tyto modely lze vidět i v některých městech Severní Ameriky. Úspěch Singapuru nezávisí pouze na individuálním talentu, ale také na širší národní strategii, kde všichni stakeholdeři společně vyzdvihují talent, jako klíč k hospodářskému rozvoji země. Na těchto příkladech je vidět, že vedoucí představitelé veřejného sektoru, regionálně nebo místně, mohou být průkopníky aktivit TAM, jako tomu bylo v případě Singapuru. Existuje mnoho starostů nebo jiných lokálních představitelů, kteří jsou připraveni převzít legitimizační a vedoucí roli. Tento model zajišťuje neustálou poptávku ze strany podnikatelské komunity po aktivitách TAM a podporuje inovace a dokonalost v navrhování služeb.

3.4. MODEL SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ

Tento model je relevantní zejména pro řešení v oblasti udržení talentu a integrace.

Jedním z příkladů, které ilustrují tento model, je Stockholmské Globální Centrum pro Expaty (Stockholm Global Expat Center). Program „Stockholmský model“ byl vyvinut Stockholmskou univerzitou a její členskou základnou. Činnosti jsou financovány z členských poplatků.

3.4.1. STOCKHOLMSKÉ GLOBÁLNÍ CENTRUM PRO EXPATY (STOCKHOLM GLOBAL EXPAT CENTRE)

Stockholmské globální centrum pro expaty založila v roce 2008 žena z Nizozemska, která byla sama emigrantkou. Jedná se o neziskové sdružení, které nabízí programy profesionální podpory pro mezinárodní zaměstnance, diplomaty a jejich rodiny, jako jsou například jazykové kurzy, mezikulturní služby a podpora v práci a řada dalších služeb a aktivit, díky nimž se expati mohou zapojit do života a jazyka ve Švédsku.

Tento neziskový model vytváří motivaci pro veřejnou i soukromou podporu a inovace.

3.5. NETWORKINGOVÝ MODEL

Tento model je spojen s několika různými iniciativami mezi aktéry Quadruple helix. Je otevřen všem zainteresovaným aktérům, kteří mohou nějak přispět. Je založen na myšlence, že talentovaní lidé přicházejí z různých míst, a proto potřebují různé vstupní body, neboť neexistuje pouze jedno řešení, které by vyhovovalo všem jejich potřebám. Model se spoléhá na otevřenou síť platforem, které talentům otevírají hned několik různých vstupních bodů. Tento model můžeme vidět v projektu Copenhagen Talent Bridge nebo STAY v dánském Aalborgu. Tento model je vhodný pro místa, kde je již vyspělý ekosystémem řízení talentů.

3.5.1. THE COPENHAGEN TALENT BRIDGE

<https://www.copcap.com/>

Projekt Copenhagen Talent Bridge byl financován z fondů EU a regionů a jeho hlavním cílem bylo vytvořit regionální spolupráci, která by přilákala mezinárodní talenty, aby přišly a žily v Kodani. Talent bridge symbolizuje most mezi různými aktéry, snahami a iniciativami. Zaměřuje se na čtyři hlavní oblasti: firmy (internacionalizační programy, matchmakingové akce), startupy (podnikatelské programy, rychlé růsty), partnery (kariéerní veletrhy a workshopy) a nové talenty (rozvoj Mezinárodního domu v Kodani, vytváření programů, které je zapojují do společenského života atd.).

3.5.2. STAY

<http://www.businessregionnorthdenmark.dk/>

Projekt STAY chce zajistit, aby vysoce vzdělaní lidé zůstali v Aalborgu po ukončení studia a začali tam pracovat. Partnerství projektu spoléhá na koordinaci aktérů Quadruple helix, zavedených podniků a akademické obce. Byla založena „Obchodní oblast Severní Dánsko“, která spočívá ve spolupráci 11 obcí s cílem dosáhnout růstu pomocí společného úsilí. Spolupráce zahrnuje činnosti podporující několik oblastí, jako je vzdělávání, high-tech práce atd.

Síť obcí spolupracuje na mnoha iniciativách s velkým počtem různých aktérů, jako jsou obchodní organizace, odbory, místní podniky, soukromé a veřejné společnosti, státní instituce atd.

3.6. MODEL PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ DÍKY JEDITHE TALENT ATTRACTION ARENA-CENTRIC MODEL

Tento model je založený na místních zajímavostech a specifikách, které nikde jinde nenajdete. Kombinací talentu, kultury, specializovaných znalostí a prostoru vzniká v dané oblasti jedinečné místo. Tento model nelze aplikovat všude, takže toto jedinečné místo může přilákat lidi odjinud.

Mohou to být také vědecké parky a klastry. V případě vědeckých parků jsou k úspěchu důležité především dva faktory. Prvním jsou úspěšné nájemní firmy a druhým je přenos inovací a technologií. Talentovaní lidé jsou pro oba faktory klíčoví, proto je důležité podnikat mnoho různých aktivit, které je přilákají a udrží. Tyto aktivity jsou často spojeny s místními univerzitami a obcemi.

V tomto modelu je velkou výhodou mít k přilákání talentů silné jméno značky.

3.7. PŘÍSTUP JEDNOHO PRŮKOPNÍKA

Tento model je považován za výchozí bod a na mnoha místech je často používán k přilákání a udržení talentů. Obvykle je založen na tom, že jeden nebo několik lidí (z představitelů města nebo zaměstnavatelů) zahájí aktivity spojené s řízením talentů. Na začátku je implementováno několik aktivit a služeb k přilákání talentů. Tuto fázi lze poměrně dlouho udržovat, ale je dobré si být vědom toho, že celý model je velmi křehký. Pokud je první fáze úspěšná, je možné přejít do druhé, více formální a strukturovanější, fáze. Ve druhé fázi je již zahrnuta síť stakeholderů, a má tak potenciál k dlouhodobé stabilitě.

4. PROJEKTY SOUVISEJÍCÍ S ŘÍZENÍM TALENTŮ, KTERÉ JSOU FINANCOVANÉ EU

Na přilákání a udržení talentů existuje několik projektů financovaných Evropskou unií. V této části dokumentu jsou některé z nich - ty, které jsou úzce spjaty s tématem projektu TalentMagnet - uvedeny, spolu se stručným přehledem konsorcia, programu financování, doby realizace projektu, hlavního cíle a aktivit.

4.1. TALENTAS - ROZVOJ STRATEGIE PRO PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ V LITVĚ

https://www.icmpd.org/fileadmin/user_upload/TALENTAS_leaflet_final.pdf

Jejím cílem bylo přispět k přilákání a udržení vyššího počtu talentů v Litvě, včetně studentů, absolventů a vysoce kvalifikovaných migrantů a Litevců žijících v zahraničí. V rámci projektu konsorcium vypracovalo komplexní přehled stávajícího ekosystému iniciativ v oblasti řízení talentů a strategie; identifikovalo potenciální opatření ke zlepšení talentové strategie v zemi a posílilo evidenční základnu a institucionální kapacity pro formulování, rozvoj a implementaci strategie pro přilákání talentů. Jednalo se o projekt, který byl financován z Evropské unie prostřednictvím Programu pro podporu strukturálních reforem spolu se Službou podpory strukturálních reforem Evropské komise, která proběhla v letech 2019-2020. Partnerství se skládalo ze 3 partnerů.

4.2. WORKING4TALENT - LIDSKÝ KAPITÁL A INOVACE: STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI V MÍSTNÍCH A REGIONÁLNÍCH INOVAČNÍCH SÍTÍCH S DŮRAZEM NA PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ A LEPŠÍ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI

<https://keep.eu/projects/5407/>

Tento projekt se zabýval problémy strategie zaměstnanosti, které souvisely s místními a regionálními inovačními systémy. V méně rozvinutých regionech je poptávka po inovacích (inovativní společnosti, veřejná a soukromá výzkumná centra) nižší a pracovních míst souvisejících s inovacemi je méně, což vede k tomu, že mnoho mladých talentovaných lidí emigruje. Cílem projektu bylo identifikovat strategie zaměstnanosti, které reagují na tyto nové skutečnosti; strategie, které napomáhají sladit nabídku a poptávku po talentech; strategie poskytující správné pobídky pro tvorbu a nalákání talentů a učinit z talentové mobility nástroj růstu talentů. Projekt realizovalo 9 partnerů z 8 zemí v letech 2012–2014 a financoval ho Interreg IVC.

4.3. URBACT – VÍTÁNÍ MEZINÁRODNÍCH TALENTŮ

<https://urbact.eu/welcoming-international-talent>

Tato přenosová síť se zaměřuje na vysokoškolské vzdělávání a znalost ekonomiky. Hlavní evropská města jsou atraktivní svou velikostí a slávou jak pro studenty, tak i pro kvalifikované pracovníky. Středně velká města však potřebují strategii, jak talenty přilákat a následně je udržet ekonomicky aktivní. Projekt spočívá v přenosu dobré praxe, Uvítací strategie pro mezinárodní studenty a kvalifikované pracovníky, v Groningenu. Projekt je realizován v rámci programu URBACT (III. Mezi roky 2014–2020), což je program Evropské územní spolupráce, která se zaměřuje na podporu udržitelného, integrovaného a urbanistického rozvoje ve městech po celé Evropě. Konsorcium se skládá ze 7 partnerů ze 7 zemí.

4.4. CARTTALENT - ŠANCE NA UDRŽENÍ TALENTU V REGIONU

http://www.huro-cbc.eu/en/project_info/1416

Tento projekt byl realizován 2 partnery ze 2 zemí v roce 2012 v rámci Programu přeshraniční spolupráce Maďarsko-Rumunsko 2007-2013. Mezi hlavní aktivity projektu patřil sběr dat, workshopy, vypracování mapy talentů ve dvou zúčastněných zemích a plány na udržení talentů v regionu. Nashromážděné údaje mohou sloužit místním úřadům jako důkaz, že je nutné vypracovat co nejhodnější rámce pro strategii ve vzdělávání a řízení talentů. http://www.huro-cbc.eu/en/project_info/1416

4.5. MĚSTO GENY

<https://urbact.eu/gen-y-city>

Tento projekt byl v tomto dokumentu již zmíněn jako příklad modelu, který je řízen veřejným sektorem. Projekt byl realizován v letech 2016-2018 v rámci URBACT III. program, což je program Evropské územní spolupráce, která se zaměřuje na podporu udržitelného, integrovaného a urbanistického rozvoje ve městech po celé Evropě. Cílem konsorcia - 12 partnerů z 9 zemí - bylo rozvíjet, přilákat a udržet mladé místní talenty, zejména kreativní talenty generace Y, ve městech všech velikostí. Výsledkem projektu byly vypracované Integrované Akční Plány na lokální úrovni.

4.6. WOMAN-REALIZACE NADNÁRODNÍ STRATEGIE PROTI ODLIVU MOZKŮ DOBŘE VZDĚLANÝCH MLADÝCH ŽEN

<https://keep.eu/projects/5599/>

Cílem tohoto projektu, který v letech 2012–2014 realizovalo 11 partnerů z 5 zemí, bylo zmírnit další odliv mozků mladých žen z venkovských oblastí, které jsou již nyní vážně ohroženy demografickými změnami. Hlavní výzvou projektu bylo, že zejména mladé vzdělané ženy opouštějí okrajové středoevropské regiony, což vede nejen k bezprostřednímu demografickému znevýhodnění, ale také k budoucím nedostatkům kvalifikovaných pracovníků v postižených regionech. Projekt obsahoval: studijní cesty, analýzu dobré praxe, pilotní akce, obrazové kampaně, soutěže na zvyšování informovanosti, aktivity na sociálních sítích atd. Projekt byl financován z programu Střední Evropa 2007–2013.

5. KAPITALIZACE PROJEKTŮ INTERREG DUNAJ

5.1. PROJEKT ATRAKTIVNÍ DUNAJ

<http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/attractive-danube>

Hlavním cílem projektu Atraktivní Dunaj bylo posílit víceúrovňovou a nadnárodní správu věcí veřejných a institucionální kapacitu tvůrců politik, kteří jsou zapojeni do územního rozvoje. Toto posílení spočívalo ve vytvoření trvalé společné nadnárodní platformy ke sledování atraktivity jednotlivých míst. Díky tomu dobrá správa věcí veřejných může vytvářet strategie, které přispívají k maximalizaci konkrétních hlavních měst a aktiv různých území, a tím přispívá k jejich konkurenceschopnosti mezi obyvateli, návštěvníky jakož i podniky.

Během projektu se uskutečnily činnosti v oblasti budování kapacit a začlenili se příslušní stakeholdeři, aby se zvýšil jejich vliv na územní rozvoj, regionální rozvoj, podnikání a cestovní ruch. Pro usnadnění rozhodovacích procesů byla vytvořena informační platforma, kterou lze použít jako podložený přístup k posílení víceúrovňové a nadnárodní správy. Kromě toho byly identifikovány potenciály a ukazatele územního rozvoje s cílem řešit environmentální, ekonomické, vládní a společenské výzvy.

Projekt byl realizován v období od ledna 2017 do června 2019 s celkovým rozpočtem 1 860 000 EUR v rámci dvou programů - Nadnárodní Dunaj a Priority dobře spravovaného Podunaj s účastí 19 partnerů projektu.

Projekt TalentMagnet je také součástí Priority 4 - Dobře spravovaný Podunajský region a jak jeho název „Vylepšená institucionální kapacita a Nová víceúrovňová správa pro získávání a udržování talentů v Podunají“ rovněž naznačuje, je jeho cílem zlepšit institucionální kapacitu a vytvořit novou víceúrovňovou správu.

Z pohledu projektu TalentMagnet může být zajímavý model projektu Atraktivní Dunaj. V Projektu Atraktivní Dunaj partnerství vyzdvihlo výhody, které nese použití podloženého přístupu k plánování a tvorbě strategií. Tento přístup zavádí racionální rozhodování, přísnost a systematický přístup, což je vzhledem ke své povaze opakovatelné a škálovatelné. V projektu Atraktivní Dunaj se tento přístup opírá o lokální data prezentovaná v nadnárodních a národních indikátorech na CO-TAMP (Společná platforma pro sledování atraktivnosti daného územní) a TAMP (Platforma pro sledování atraktivnosti daného územní). Inovativní platformy poskytují, volně přístupným a uživatelsky přátelským způsobem, dlouhodobá a časově seřazená data ze spolehlivých zdrojů. Tvůrci politik a osoby s rozhodovací pravomocí mohou použít data v mnoha fázích tvorby strategií, například k popisu minulých a současných trendů, vytváření nových strategií, hodnocení a monitorování strategií již zavedených během:

- definování výzev a cílů,
- sběru dat,
- vývoje scénářů/možností,
- návrhu strategií,
- komunikace,
- monitorování, a
- evaluace

Posun paradigmatu v systému víceúrovňové správy jde směrem k integraci (informačních systémů, institucí, typů stakeholderů, zdrojů); spolupráci (vertikální, horizontální a průřezové); kontinuitě (přesahující politické mandáty); transparentnosti (otevřená, veřejná a srozumitelná); a odpovědnosti (viditelnost procesu sdílené strategie).

Účast stakeholderů je také mimořádně důležitým aspektem vytvořeného modelu, což dokazuje snaha o budování kapacity. Během projektu Atraktivní Dunaj byli stakeholderi zapojeni do definování indikátorů platformy. Kromě toho byly organizovány workshopy zaměřené na budování kapacity s cílem vzdělávat potencionální uživatele vyvinutých platforem. Pro uživatele, kteří se nemohli zúčastnit workshopů budování kapacity, byla připravena příručka.

Je nanejvýš důležité, aby si činitelé, kteří mají rozhodovací pravomoci, byli vědomi místních procesů a byli do nich zapojeni. S těmito činiteli je pak nutné navázat dialog a diskutovat s nimi. Tímto způsobem můžeme zajistit, že v budoucnu budeme novým procesům, jejich zavedení a využití rozumět. Nemluvě o tom, že by multidimenzionální budování kapacit, které posiluje kapacitu institucí zastupujících stakeholdery a opravňuje je, mohlo být z hlediska projektu ještě přínosnější.

5.2. EDU-LAB

<http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/edu-lab>

EDU-LAB: Nové podunajské řízení na trhu práce Význam vysokoškolského vzdělávání byl projekt financovaný Evropskou unií, který byl zahájen v roce 2017 a skončil v roce 2019. Jeho cílem bylo zlepšit profesní šance mladých lidí v Podunají tím, že se udržitelným způsobem propojí vzdělávání se zaměstnáním.

Konsorcium projektu sestávalo z 27 partnerů z 10 zemí, přičemž sdružili partnery z oblasti vysokoškolského vzdělávání, obchodních organizací, národních veřejných orgánů, tvůrců politik a nevládních organizací. Během 2,5leté spolupráce byly v Bulharsku, Srbsku a na Slovensku realizovány tři pilotní aktivity. V srpnu 2018 schválila slovenská akreditační komise spuštění nového odborného bakalářského programu.

Konsorcium projektu EDU-LAB vyvinulo Nový Model Podunajské Správy (NDGM), který má za úkol řešit regionální problém emigrace kvalifikované pracovní síly. V prvním kroku byl Model načrtnut na základě příslušných studií a strategických doporučení Mezinárodního měnového fondu, OECD, Strategie EU pro Podunají a Evropy 2020. Model byl vylepšen v nadnárodní a meziodvětvové spolupráci s více než 100 odborníky zastupujícími tvůrce politik (ministerstva školství, obce atd.), organizace zaměstnavatelů (obchodní a průmyslové komory, obchodní a průmyslové asociace atd.), vysoké školy (univerzity, konference rektorů Dunaje) a zástupce občanské společnosti (nevládní organizace).

Nový model podunajské správy měl díky této nadnárodní a meziodvětvové spolupráci regionální cíle a prostředky a byl přizpůsoben konkrétnímu národnímu kontextu. Výsledkem je, že tento nový model nabídl plán implementace pro každého klíčového aktéra/stakeholdera na úrovni politiky, strategií a projektů v Podunajském makroregionu.

Celkovým záměrem Nového Podunajského Modelu Řízení bylo usnadnit implementaci modelu prakticky orientovaného vysokoškolského vzdělávání tím, že se propojí nabyté teoretické znalosti vyššího vzdělání s praktickými dovednostmi, čímž se zvýší relevance terciárního vzdělávání na trhu práce.

5.3. YOUMIG

<http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/youmig>

Projekt YOUMIG financovaný z programu Interreg (2017–2019) zkoumal migraci mladých lidí v Podunají. Zaměřil se na dokumentaci a analýzu migračních toků a na podporu místních komunit při formulování strategických reakcí. Za tímto účelem navrhl vylepšit indikátory na měření migrace a sledovat integrační procesy a jejich dopady na místní prostředí; vytvořil také datovou sadu nástrojů.

Podunají je považováno za velmi mobilní region. Především mladí lidé (15 až 34 let) jsou mobilnější než kdy dříve a využívají výhod volného pohybu v Evropské unii a výhod společného trhu tím, že se stěhují do různých zemí nebo měst, zejména kvůli možnostem vzdělání nebo lepšímu pracovnímu uplatnění. Zatímco tedy některé země a regiony Podunají mají prospěch z imigrace mladých lidí, jiné trpí odlivem mládeže. Tento vývoj má významné administrativní dopady pro tvůrce politik, kteří se musí zabývat otázkou emigračních pohybů. Jedním z hlavních důvodů tohoto rozdílného vývoje jsou viditelné rozdíly ve mzdách mezi zeměmi v relativně malém a dobře propojeném Podunají.

Projekt YOUMIG zachytil a komplexně analyzoval migraci mládeže v Podunají. Na jedné straně zdokumentoval vývoj v Rakousku a Německu, jakožto oblíbených cílových zemích pro mladé lidi. Na druhé straně ukázal dopady tohoto pohybu na Bulharsko, Rumunsko a Srbsko, jakožto země, které neustále přicházejí o talenty. V případě dalších států Podunají, tj. Maďarska, Slovenska a Slovinska, lze pozorovat oba trendy, které často vedou k okružní migraci a odlišnému vývoji mezi různými regiony v těchto zemích. Metodika a návrh projektu společnosti YOUMIG by mohly být použity také v jiných podunajských zemích (a dalších evropských zemích obecně). Výsledky projektu lákají ke srovnání a jeho data mohou být použita pro budoucí výzkum.

Projekt YOUMIG byl také dobrým příkladem úspěšné mezinárodní spolupráce a spolupráce mezi akademickými institucemi, statistickými úřady a obcemi. Do tohoto projektu bylo zapojeno celkem 19 partnerů z osmi různých zemí.

Cílem YOUMIG bylo posílit institucionální kapacity a podpořit víceúrovňové řízení tím, že se posílí místní a národní rozhodovací orgány v oblasti migrace mládeže. Projekt pomohl vyvinout sofistikovanější přístup k řízení lidského kapitálu a zvýšit konkurenceschopnost Podunají prostřednictvím lepšího řízení migrace. Následně toto nadnárodní partnerství dokázalo vytvořit individuálně navržené strategie pro migraci mládeže, které berou v potaz různé pohybové indikátory. Představilo také řešení, které je založené na mezinárodně testovaných nástrojích a postupech.

Kromě toho vytvořil projekt YOUMIG několik doporučení pro národní a lokální strategie. Národní strategická doporučení spočívají v komplexní makro úrovňové analýze zemí, které se do tohoto projektu zapojily. Zatímco lokální strategie rozvíjí propracovaný soubor

strategií pro města a obce v Podunají, čímž se zaměřují na mikroúroveň. Jejich dalším cílem je pomoci městům vyvinout lepší nástroje ke sledování migračních toků a jejich dopadů a nástroje k monitorování integračních procesů.

NAME	CATEGORY
Austria Migration management - LE Kompass Center for Applied Technology (ZAT) - Hightechnology Start Up Center Participation strategy young Weiz Rurasmus	Welcoming talent Business environment and ecosystem Recreation, Cultural offer, Unique image, Marketing, Communication Education, Unique image, Welcoming talent, Attracting investors
Bosna and Herzegovina The Best with the Best Business Incubator Zenica (BIZ)	Welcoming talent Business environment and ecosystem
Bulgaria Choose Burgas Economic history of Varna - inspiration for young entrepreneurs in the city "Ruse - Free Spirit City" Municipal Foundation 'BulgariaWantsYou' Web Platform	Quality jobs, HR development Education Education, Cultural offer, Welcoming talent Quality jobs, Welcoming talent
Croatia Talent Acquisition and Onboarding Strategy Center of Excellence for Entrepreneurship Rezervart Youth and Independent Culture Centre Incentive Housing for Doctors	Quality jobs, HR development, Unique image, Marketing, Welcoming talent HR development, Education, Lifelong learning, Unique image, Marketing, Communication, Welcoming talent Buildings and public spaces, HR development, Cultural offer, Buildings and public spaces Quality jobs, Housing, Quality public services
Czech Republic Education and Talent Management Support Programm - Technical and Natural Sciences Refill Project	Education Buildings and public spaces, Cultural offer
Germany Expansion of higher education facilities Stuttgart: My Motor, Technology, Talent, Tolerance "Hypzig - is Leipzig the new Berlin?" Talent Attraction	HR development, Education, Lifelong learning Mobility, Quality jobs, Functioning labour market, Business environment and ecosystem, Education, Welcoming talent, Attracting investors Mobility, Housing Parks and green spaces, HR development, Education, Lifelong learning, Housing, Recreation, Cultural offer, Unique image, Marketing, Communication

NAME	CATEGORY
Hungary	
National Scientific Students' Association Conference	HR development, Education, Lifelong learning
Talent of University of Szeged, Faculty of Economics Scholarship	HR development, Education, Lifelong learning
New National Excellence Programme	Quality jobs, Functioning labour market, HR development, Education, Lifelong learning
Youth Research and Youth Roundtable	Mobility, Parks and green spaces, Buildings and public spaces, Quality jobs, Functioning labour market, Business environment and ecosystem, HR development, Education, Lifelong learning, Housing, Quality public services, Recreation, Cultural offer, Unique image, Marketing, Communication, Welcoming talent, Attracting investors
Hungary/Romania	
Youth Entrepreneurship Support (YES)	Quality jobs, Functioning labour market, Business environment and ecosystem, HR development, Education, Lifelong learning
Romania	
Youth talent support publications	Quality jobs, Education
Education and talent management support program to stop outmigration of the youth and to help youth to return to their homeland	Quality jobs, Education
Serbia	
Young entrepreneurs	Quality jobs, Functioning labour market, Education, Lifelong learning, Marketing, Communication
Strategy for attracting young people and introducing them to work through practice	Quality jobs, Functioning labour market, Business environment and ecosystem
Roma inclusion	Functioning labour market, Quality public services, Cultural offer, Communication
Apatin Sports Federation	Education, Lifelong learning, Recreation, Unique image, Welcoming talent
Slovakia	
Support scheme for the return of experts from abroad	Quality jobs
The strategic role of culture for Košice	Cultural offer
Slovenia	
Encouraging the Development of Secondary Education in Local Environment	HR development, Education, Lifelong learning
Stimulation of municipal contribution for young families and an exempt from payment of compensation to use building land if they move into new construction	Housing
SAŠA Incubator - It is the hub for young entrepreneurial talents	Education
School centre Velenje - promotion of secondary and higher education in cooperation with the local economy	Education
Ukraine	
Open Student Contest in Painting "Silver Easel"	Welcoming talent
NGO «Transcarpathian Film Commission»	Quality jobs

6.1. RAKOUSKO

6.1.1. ŘÍZENÍ MIGRACE – LE KOMPAS

LOKALITA: LEOBEN, RAKOUSKO

POPULACE: 24 848

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	<u>Vítání talentu</u>
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Přestěhování se do nového města může být náročné pro každého. Hledání nového bydlení a zaměstnání, znalost nezbytností spojených se stěhováním do nového města, jako je například registrování bydliště. Dozvědět se o volnočasových aktivitách, klubech a sdruženích, službách pro rodiny jako jsou školy, školky atd. Požadavky na získání studentského grantu.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENČÍ

LE-Kompass byl založen městem Leoben v roce 2019. LE-Kompass chce nově příchozím lidem zajistit hladký vstup do komunity Leoben.

LE-Kompass nabízí širokou škálu služeb od poskytování informací o registrování bydliště, projektech bytové výstavby, volnočasových aktivitách a možnostech školení, přes poskytování půjček až po usnadnění kontaktu a komunikace s jinými institucemi a úřady. Byly také uspořádány uvítací hodiny a další akce.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Lidé, kteří přijdou do Leobenu, snáze naváží kontakt s různými komunitami a společnostmi.

Město těží z imigrace a rozmanitosti lidí. Hned na začátku přijde s novými lidmi do kontaktu, takže je snazší vyvinout rozsáhlou síť kontaktů.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.leoben.at>

<https://www.lekompass.at>



6.1.2. CENTRUM PRO APLIKOVANOU TECHNOLOGII (ZAT) - CENTRUM PRO STARTUPY ŠPIČKOVÝCH TECHNOLOGIÍ

LOKALITA: LEOBEN, RAKOUSKO

POPULACE: 24 848

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	<u>Podnikatelské prostředí a ekosystém</u>	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentu
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Vysoce kvalifikovaní mladí lidé, kteří studují na Montanské univerzitě v Leobenu, emigrují do jiných měst a zemí, protože v regionu nemohou získat zajímavou práci nebo dosáhnout svých profesních cílů. To také souvisí s (ne)možností realizací jejich myšlenek a vývojem inovací.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

ZAT bylo založeno za podpory státu Štýrsko městem Leoben a Montanskou univerzitou v Leobenu v roce 1999.

Cílem ZAT, který se soustředí na talenty, je podpořit potenciální zakladatele na jejich cestě k úspěchu pomocí know-how, infrastruktury, finanční podpory a sítě kontaktů.

Od založení ZAT bylo úspěšně podpořeno 46 zakladatelů.

ZAT pořádá akce pro potenciální zakladatele, na kterých mohou prezentovat své nápady. Tyto nápady jsou poté analyzovány a dále rozvíjeny za pomoci odborníků. Zakladatelé se učí strategie pro vytvoření úspěšného podnikatelského modelu. Získávají přístup ke grantům a financování a poučí se o problémech právního a daňového práva. Mají také příležitost navázat kontakt se zkušenými zakladateli.

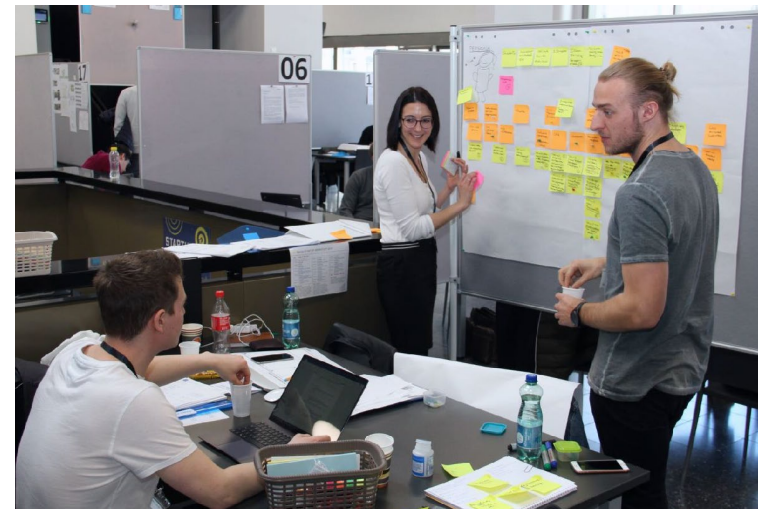
Podpisem smlouvy jsou zakladatelé vázáni na koučovací program. Dostane se jim prvotřídního koučinku, vysoce atraktivní sítě kontaktů a spolufinancování.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Zakladatelé těží z vysoce kvalifikovaného koučovacího programu a špičkové sítě kontaktů a investorů. Město Leoben těží z toho, že zakladatelé jsou s městem spojeni svým know-how, protože mají investory a akcionáře z Leobenu nebo regionu. Vzhledem k nabízené infrastruktuře má společnost sídlo v Leobenu.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://unternehmer-werden.at/fotos/>



6.1.3. STRATEGIE ZAPOJENÍ MLÁDEŽE (WEIZBETEILIGUNGSSTRATEGIE JUNGES WEIZ)

LOKALITA: WEIZ, RAKOUSKO

POPULACE: 11 500

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	<u>Unikátní image, marketing, komunikace</u>
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	<u>Rekreace, kulturní nabídka</u>	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Cílem projektu bylo propojit oblast kultury a identity, sociálních sítí a ekonomiky relevantní pro mládež prostřednictvím průřezových témat ekologie, mobility a participace. Mobilizace mladých cílových skupin proběhla prostřednictvím orientace na jejich vlastní potřeby a takovou formou komunikace, která odpovídá jejich identitě, například prostřednictvím sociálních sítí. Město Weiz by mělo být vnímáno jako živé a atraktivní, ale především jako regionální centrum bohaté na příležitosti pro mládež, vzdělávání, odbornou přípravu a práci, které může mladým lidem nabídnout řadu příležitostí v udržitelném a ekologicky orientovaném životním prostředí.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

V roce 2017 město Weiz s podporou provincie Štýrsko a Evropské unie vyvinulo a zahájilo strategii, aby obec Weiz byla viditelná a atraktivní pro mladé lidi a jejich směřování a silné stránky. Město Weiz uspořádalo workshopy, během kterých se řešil design procesu, administrativa a politika města za účelem vytvoření cílové skupiny. Byly také provedeny online průzkumy v oblasti pole působnosti a obsahu relevantního pro projekt. Celkovým záměrem projektu bylo představit Weiz jako živé a atraktivní město, ale především jako regionální centrum bohaté na příležitosti pro mládež, vzdělávání, odbornou přípravu a práci, které

může mladým lidem nabídnout řadu příležitostí v udržitelném a ekologicky orientovaném životním prostředí.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Během projektu vznikl nezávislý projekt „Weiz the Youngful City“, který se skládá z angažovaných mladých lidí, kteří ve spolupráci s městským komunikačním oddělením vytvářejí autentický a pro mládež relevantní obsah a šíří jej prostřednictvím různých komunikačních platform.

ZDROJ INFORMACÍ

https://www.weiz.at/Gemeinde/Projekte/Junge_Stadt_Weiz



ZDROJ: <https://de-de.facebook.com/jungeStadtWeiz/>

6.1.4. RURASMU

LOKALITA: RAKOUSKO (ŽÁDNÉ SPECIFICKÉ MĚSTO)

POPULACE: 9 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Mnoho venkovských oblastí zažívá emigraci mládeže a mladých talentů. Aby tomu tak nebylo, iniciativa RURASMUS si klade za cíl poskytnout mladým lidem nový zábavný přístup k venkovským oblastem v Evropě, bourat předsudky, budovat novou důvěru a nabízet příležitost aktivně utvářet budoucnost.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

RURASMUS je iniciativou pro evropský „semestr na-půdě“ jako doplněk k již zavedenému programu ERASMUS v zahraničí. Mladí lidé si tak mohou vytvořit nový pohled na evropský venkov. Obce spolupracují s univerzitami a technickými školami a stávají se tak vzdělávacími institucemi.

Kritéria obsahu, procesu a úspěchu programu RURASMUS jsou definována obcemi a regiony ve spolupráci s univerzitami a univerzitami aplikovaných věd. Organizace RURASMUS je toho všeho centrem a zaručuje dodržování standardů kvality.

Obce a regiony poskytují mladým lidem adekvátní prostor pro práci a život. Studenti mají příležitost nahlédnout do zákulisí, promluvit si s lidmi na zodpovědných pozicích a sami odpovědnost převzít.

Mohou si vyměňovat nápady s obyvateli na zasedáních místní rady, v čekárnách, v podnicích nebo u stolů štamgastů a provádět při tom

terénní výzkum. Během procesu se rozvíjí i jejich kulturní chápání života na venkově.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Program RURASMUS bude spuštěn jako doplněk k programu ERASMUS. Mladí lidé budou jeden semestr studovat v komunitě, malém městě nebo regionu. Tato místa se stanou dočasnými univerzitními místy a místní výzvy se stanou zadáním úkolů pro studenty z různých studijních oborů.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.rurasmus.eu/>

6.2. BOSNA A HERCEGOVINA

6.2.1. NEJLEPŠÍ S NEJLEPŠÍMI (NAJBOLJI SA NAJBOLJIM)

LOKALITA: TEŠANJ, BOSNA A HERCEGOVINA

POPULACE: 463 063

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Obec Tešanj je jednou z 12 obcí v kantonu Zenica-Doboj s výrazným trendem migrace mládeže. Důvodem této emigrace je především nedostatek vhodných příležitostí pro mladé sportovní talenty. S cílem přilákat/udržet tyto talenty, byly v této obci založeny různé iniciativy, jako například: zapojení mladých lidí do sportovních aktivit, vyšší příspěvky na sportovní stipendia a vylepšení kapacity budov.

V současné době mnoho mladých talentovaných lidí, kteří se těší sportovním úspěchům, ale zároveň nemají prostředky na školení a rozvoj kariéry, hledá řešení jinde a stěhují se do zahraničí. Jejich talent a snaha uspět jsou evidentní, ale podmínky a finanční zdroje jsou minimální.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Sport v Bosně a Hercegovině je jednou z nejpozitivnějších věcí, které zemi propagují. Počet sportovců a trenérů, kteří si v zemi vybudovali kariéru, však klesá. Přesun do zahraničí se proto jeví jako jediná rozumná volba. Přesto je v Tešanji mnoho úspěšných jednotlivců a podnikatelů, kteří bezpodmínečně poskytují podporu talentovaným sportovním jednotlivcům a týmům. V tomto smyslu je velmi důležité uznat takto významnou podporu, která je klíčová pro zastavení trendu odlivu mladých talentů z Bosny a Hercegoviny. Kampaň „Nejlepší s nejlepšími“ byla zahájena před několika lety aktivitami zaměřenými na propagaci a podporu mladých sportovních talentů v zemi.

PŘÍNOSY INTERVENČE

Kampaň byla zahájena v roce 2015 s cílem udržet mladé talentované lidi v Bosně a Hercegovině a propagovat jejich talent a úspěchy. Dlouhodobým cílem bylo úspěšně implementovat všechny aktivity a zapojit do projektu co nejvíce mladých talentovaných lidí.

ZDROJ INFORMACÍ

<http://bit.ly/2ObSbKy>

<http://bit.ly/2MGjZGs>



6.2.2. BYZNYS INKUBÁTOR ZENICA (BIZNIS INKUBATOR ZENICA)

LOKALITA: ZENICA, BOSNA A HERCEGOVINA

POPULACE: 110 663

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Město Zenica je administrativní, politické, ekonomické, kulturní a sportovní centrum kantonu Zenica-Doboj. Je to také regionální univerzitní centrum s bohatou historií a dlouhou tradicí. Vysoká míra nezaměstnanosti, nepříznivá situace na trhu práce a skutečnost, že vysoce vzdělaní mladí lidé nejsou dostatečně oceňováni, nutí mladé lidi hledat pracovní příležitosti v jiných zemích EU.

Malé a střední podniky (MSP) v Bosně a Hercegovině mají důležitou roli v místním a regionálním rozvoji, protože tyto společnosti vytvářejí více než 60% HDP, a jako takovým by jim měla být poskytována větší pomoc a podpora pro rozvoj. Na druhé straně by mnoho mladých lidí, kteří stále potřebují finanční pomoc a praktické znalosti, mělo být zapojeno do procesu místního a regionálního rozvoje prostřednictvím svých podnikatelských nápadů na startupy.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Byznys inkubátor Zenica (BIZ), založený v roce 2005, byl založen za účelem propagace a rozvoje myšlenek podnikání a poskytování podpory malým a středním podnikům ve městě Zenica a celém středním bosenském regionu.

Analýza analýzy trhu a podnikatelského klimatu ve městě Zenica ukázala nedostupnost obchodních prostor za nízké ceny a také nedostatek podnikatelské tradice v sektoru malých a středních podniků. Specifické cíle BIZ (např. vytvoření nových pracovních míst a celoměstská podpora hospodářského rozvoje, podpora podnikání, podpora rozvoje soukromého sektoru, rozvoj exportního potenciálu a podpora přenosu technologií mezi společnostmi atd.) jsou splněny poskytováním následujících služeb:

- Pronájem obchodních prostor za výhodných podmínek
- Pomoc při identifikaci obchodních příležitostí a tvorbě, evaluace podnikatelských plánů
- Pravidelná podpora podnikatelům prostřednictvím obchodního poradenství a podpory při řešení problémů
- Obchodní plánování a obchodní matchmaking
- Vzdělávací programy (byznys angličtina, poskytování vzdělávacích zařízení včetně audiovizuálního vybavení)
- Administrativní podpora

BIZ nabízí kombinaci služeb, které umožňují rychlý a úspěšný rozvoj podnikání. Hlavním cílem je rozvíjet obchodní kulturu a podporovat samostatnou výdělečnou činnost a vznik nových společností ve městě Zenica.

Zřízení BIZ je jedním z prioritních projektů ve strategii rozvoje města Zenica a představuje jeden z prvních kroků při jeho implementaci. BIZ hostí 42 společností s více než 200 zaměstnanci a má tendenci k rychlému růstu.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Aktivity dokončené prostřednictvím BIZ mají reálnou možnost rozvoje a poskytují příznivé pracovní podmínky, vhodný pracovní prostor, administrativně – obchodní podporu, poradenství a další pomoc při zakládání úspěšných společností. Činnosti rovněž přispívají k rozvoji podnikatelské kultury, vytváření příznivého podnikatelského prostředí, podpoře samostatné výdělečné činnosti a vzniku nových společností.

ZDROJE INFORMACÍ

<https://zenicainfo.ba/2019/12/26/2019-uspjesna-godina-za-zenicku-razvoju-agenciju-zeda/>

<https://www.direktno.ba/biznis-inkubator-zenica-za-16-godina-ugostio-vise-od-150-preduzeca/>



6.3. BULHARSKO

6.3.1. ZVOLTE BURGAS (ИЗБЕРИ БУРГАС)

LOKALITA: BURGAS, BULHARSKO

POPULACE: 410 331

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce , fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR , vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ:

Stejně jako všechna ostatní města v Bulharsku se Burgas potýká s problémem „odlivu mozků“. V posledních třech desetiletích se téměř 20% obyvatel města přestěhovalo do Sofie nebo do zahraničí.

Proces je dále komplikován mnoha uzavřenými závody a pozastavenou činností chemického průmyslu.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Kampaň „Zvolte Burgas“ si klade za cíl představit zaměstnance z Burgasu, kteří slouží jako dobrý příklad lidí, kteří se vrátili a úspěšně začali pracovat ve vlastní firmě ve svém rodném městě.

Na začátku kampaně se Sutherland Bulgaria setkal s mladými lidmi, kteří byli součástí týmu společnosti, a kteří se po ukončení studia vrátili do Burgasu, aby zde začali nebo úspěšně pokračovali ve své kariéře v Sutherlandu. Společnost vytvořila sérii videí natočených u místních památek, přičemž zaměřila pozornost na zaměstnance a jejich důvody k návratu, jako je rodina, přátelé, sociální prostředí a místní kariérní příležitosti.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Jedná se o třetí takovou kampaň pořádanou Sutherland Bulgaria a za posledních 10 let se po ukončení vysokoškolského studia do Burgasu vrátilo více než 100 lidí a začalo ve společnosti pracovat.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.sutherlandglobal.bg/bg/novini/choose-burgas/>



Zdroj: flagman.bg



Zdroj: meduzata.com

6.3.2. EKONOMICKÁ HISTORIE VARNY - INSPIRACE PRO MLADÉ PODNIKATELE VE MĚSTĚ (СТОПАНСКАТА ИСТОРИЯ НА ВАРНА – ИЗВОР НА ВДЪХНОВЕНИЕ ЗА МЛАДИТЕ ПРЕДПРИЕМАЧИ В ГРАДА)

LOKALITA: VARNA, BULHARSKO

POPULACE MĚSTA: 471 252

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání , celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

V posledních letech dochází ke zvýšené migraci mladších lidí z Varny do hlavního města Sofie a do zahraničí. Výrazně se také zvýšilo procento podnikatelů, kteří dávají přednost zahájit vlastní podnikání v Sofii.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Cílem projektu je představit Varnu jako hlavní přístav, obchodně-průmyslové, kulturně-vzdělávací, národní a mezinárodní letovisko a zdravotní středisko, které se za posledních 150 let rozvinulo a inspirovat tím mladé lidi k jejich vlastnímu rozvoji a k tomu, aby ve městě zůstali a našli si zde práci.

Projekt byl zahájen v roce 2015 a je každoročně realizován Regionálním klastrem „Severovýchod“ (RCNE).

K dosažení cílů se provádějí následující činnosti:

- Pořádání dnů otevřených dveří, které zahrnují poučné přednášky pro studenty, které je seznamují s fakty o ekonomické historii města.
- Pořádání informativních setkání s mladými lidmi s cílem představit jim příležitosti, které město nabízí pro zahájení vlastního podnikání.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Za posledních 6 let se projektu zúčastnilo více než 300 studentů a mladých lidí z Varny.

Před třemi lety tato iniciativa přerostla v kampaň představující příležitosti pro podnikání ve městě a regionu. Pořádají se také kurzy podnikání.

V rámci iniciativy existuje také mentorský program, který podporuje mladé talenty z Varny a regionu při zahájení jejich vlastního podnikání.

ZDROJE INFORMACÍ

<https://www.moreto.net/novini.php?n=307653>

<https://www.youtube.com/watch?v=Nflwe9Mn1Js>

<https://www.youtube.com/watch?v=nrygGwKXypk>

<https://www.youtube.com/watch?v=PJZgro6Q7Mg>

<https://www.youtube.com/watch?v=VE6sUs5JMil>



Zdroj: Vlastní zdroj 1

6.3.3. MĚSTSKÁ NADACE “RUSE – MĚSTO SVOBODNÉHO DUCHA” (ОБЩИНСКА ФОНДАЦИЯ „РУСЕ – ГРАД НА СВОБОДНИЯ ДУХ“)

LOKALITA: RUSE, BULHARSKO

POPULACE: 168 519

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání , celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ:

Negativní demografické trendy a výzvy na trhu práce, kterým mladí lidé čelí, mají nepříznivý dopad na sociální a ekonomický rozvoj města Ruse. Mnoho mladých lidí se stěhuje do větších měst v Bulharsku nebo do zahraničí, aby tam studovali a našli si práci. Jen málo z nich se vrací do Ruse. Někteří z vysoce vzdělaných a kvalifikovaných mladých lidí hledají lepší pracovní a životní podmínky a opouští město nebo zemi.

Na jedné straně odborné vzdělání nemůže uspokojit potřeby trhu práce určitých odborníků a na druhé straně úroveň kompetencí mladých odborníků často neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Městská nadace “Ruse – Město svobodného ducha” byla založena v roce 2012. Podporuje a stimuluje aktivity regenerující kreativního ducha města, umožňuje lidem rozvíjet jejich kreativní vizi a posunout jejich talent na další úroveň. Podpora je poskytována ve třech hlavních oblastech: podpora talentovaných lidí z obce Ruse; organizace a podpora místních iniciativ; a projektové činnosti.

Nadace poskytuje finanční pomoc talentovaným mladým lidem na individuální a týmovou účast na národních a mezinárodních soutěžích a

utkáních, jakož i na akcích, projektech a programech v rámci kampaně „Ruse - Město svobodného ducha“. V roce 2014 nadace vytvořila fond „Tváře Ruse“ na podporu aktivit talentovaných lidí v různých oblastech vědy, vzdělávání, umění a kultury. Jednou z nejúspěšnějších iniciativ nadace je program „Znalosti a růst“ zavedený v roce 2016 ve spolupráci s dlouhodobým partnerem nadace „Econt Express“ Ltd.

Jen v roce 2019 získalo podporu nadace v rámci fondu „Tváře Ruse“ pět talentovaných zaměstnanců a čtyři kreativní týmy a 19 projektů v oblasti vědy, vzdělávání, nových technologií; osobní růst a historie byly implementovány v rámci programu „Znalosti a růst“.

Rozpočet nadace „Ruse - Město svobodného ducha“ se skládá z veřejných finančních prostředků od obce Ruse a darů od společností, organizací a soukromých dárců.

PŘÍNOSY INTERVENENCE

Od roku 2014 do roku 2019 fond „Tváře Ruse“ podpořil rozvoj 493 talentovaných zaměstnanců v různých oblastech veřejného života - 17 lidí a 27 týmů, a to zejména financováním jejich účasti na mezinárodních soutěžích, vědeckých a hudebních festivalech, představeních, letních školách atd.

Program „Znalosti a růst“ přispívá k posílení osobního a profesního růstu lidí v Ruse tím, že v období od roku 2016 do října 2019 schválil 69 projektů, realizoval 407 akcí, přilákal 8233 aktivních účastníků a 92 853 diváků.

Nadace „Ruse - Město svobodného ducha“ také stimuluje komunikaci prostřednictvím vědy, kultury a umění tím, že rozvíjí a podporuje iniciativy, jako jsou: Inovační tábor „Teen Coin“ Ruse, NASA International Space Apps Challenge, Vzdělávací a sociální platforma pro znalosti, kreativitu, růst a rozvoj, Talent bez hranic, Mezinárodní folklorní festival mládeže, 3D Street Art Festival, Green Rock Fest Ruse atd. Nadace také podporuje a stará se o řadu sportovních iniciativ.

V rámci 2 projektů financovaných nadací v roce 2018 uspořádal tým z oddělení telekomunikací na univerzitě v Ruse otevřené přednášky o používání nových technologií a trendů v oblasti IC, uspořádal mnoho workshopů a diskusí se stovkami studentů z regionu Ruse. V reakci na rostoucí potřeby trhu práce pro inženýry, je cílem projektů přilákat mladé lidi ke studiu inženýrských oborů na univerzitě v Ruse. Tito

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

odborníci jsou klíčovým faktorem pro přilákání investic a rozvoje města a regionu.

Nadace se podílela na projektu „Integrovaná multimediální platforma pro aktivní kulturu a cestovní ruch - IMPACT“ v rámci programu INTERREG V-A Rumunsko-Bulharsko. Díky projektu byla vytvořena prostorová databáze kulturních, přírodních a historických památek na území celého přeshraničního území.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://bit.ly/3kDfuZM>

<http://free-spirit-city.eu/7-godini-fondaciya-ruse-grad-na-svobodniya-duh>

<http://free-spirit-city.eu/uploads/wysiwyg/files/Annual%20report%202019%20BG.pdf>



Zdroj: <http://free-spirit-city.eu/7-godini-fondaciya-ruse-grad-na-svobodniya-duh>



Source:

<https://www.facebook.com/TelecomUniRuse/photos/pcb.2145235498837091/2145217138838927>

6.3.4. WEBOVÁ PLATFORMA ‘BULGARIANWANTSYOU’ (WEB ПЛАТФОРМА ‘BULGARIAN WANTS YOU’)

LOKALITA: SOFIA, BULHARSKO

POPULACE: 1,2 MILIONU

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce , fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Více než 1,1 milionu Bulharů žije v zahraničí. Za posledních 30 let se v zahraničí narodilo přibližně 330 000 dětí s bulharským občanstvím. Z průzkumu provedeného v roce 2019 velkou národní poradenskou firmou v oblasti lidských zdrojů vyplývá, že přibližně 1/3 Bulharů žijících a pracujících v zahraničí je ochotných se vrátit nebo zvažuje návrat do své domovské země.

Firmy v Bulharsku zároveň stále více potřebují nové, vzdělané, chytré a specializované zaměstnance, přičemž národní trh práce je pro konkrétní pracovní pozice doslova vyčerpán.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Webová platforma ‘BulgariaWantsYou’ je soukromá iniciativa vyvinutá Hnutím za národní záležitosti - Asociací DNA (NGO). Projekt byl zahájen v roce 2020 a je financován ze soukromých fondů. Je implementován zejména ve spolupráci s podniky a je podporován vnitrostátními a místními orgány a institucemi.

Web <https://bulgariawantsyou.com> si klade za cíl propagovat Bulharsko jako dobré místo pro život a kariéru. Snaží se přilákat bulharské občany žijící a pracující v zahraničí a udržet Bulhary žijící v zemi na místním trhu práce tím, že nabízí pracovní příležitosti a informace o životě v různých státních regionech. Platforma obsahuje pracovní inzeráty i od

některých z nejúspěšnějších a sociálně orientovaných společností v Bulharsku, jakož i od menších podnikatelských subjektů s řadou aktivit rozmístěných po celé zemi. Společnosti v každém zveřejněném inzerátu s otevřenou pracovní pozicí uvádějí služby pro uživatele platformy a výhody poskytované jejím budoucím zaměstnancům. Za vyzdvihnutí stojí také speciálně navržená „kalkulačka životních nákladů“, která uživatelům umožňuje zjistit, zda nabízený plat bude odpovídat jejich životnímu stylu a o kolik je vyšší/nížší než standard v jiných regionech země. Platforma také obsahuje video vizitky inspirujících Bulharů, kteří sdílejí své úspěchy ze své země. Všechny tyto cíle mají v občanech vzbudit emoce, díky kterým znovu objeví své spojení s Bulharskem a životem v něm.

Průzkum národní marketingové a sociální agentury pro výzkum a poradenství ukazuje, že 69% Bulharů v zahraničí, kteří zvažují návrat do své domovské země, by využilo služeb platformy.

PŘÍNOSY INTERVENENCE

Rozvoj platformy je hnán byznysem, ale iniciativu podporují i národní a místní orgány a instituce, což umožňuje vytvářet partnerství, spolupráci a networking na podporu přilákání a udržení talentů. Financování je zajištěno prostřednictvím společností hledajících talentované zaměstnance skrz platformu - to zajišťuje dlouhodobou životnost a udržitelnost projektu. Zapojené společnosti pokrývají své potřeby nábory, podporují inovace a excelenci a komunikují své podnikání na mezinárodní úrovni jako sociálně odpovědné a sloužící ve prospěch regionu.

Iniciativa je pro místní úřady prospěšná, protože zahrnuje video propagaci bulharských měst, prezentaci jejich sociálního a ekonomického profilu a také možnosti profesní a osobní realizace v nich. To je předpokladem k vytvoření silného a atraktivního obrazu měst.

Platforma také motivuje talenty k tomu, aby udělali první krok a vrátili se do své domovské země. Začínající balíčky až do výše 5 000 EUR mají za cíl podpořit některé z vracejících se Bulharů díky této webové stránce. Tato finanční podpora má za cíl pokrýt zpáteční letenku do země a/nebo přepravní služby, platby za pronájem bydlení, platby za služby nebo poplatky atd.

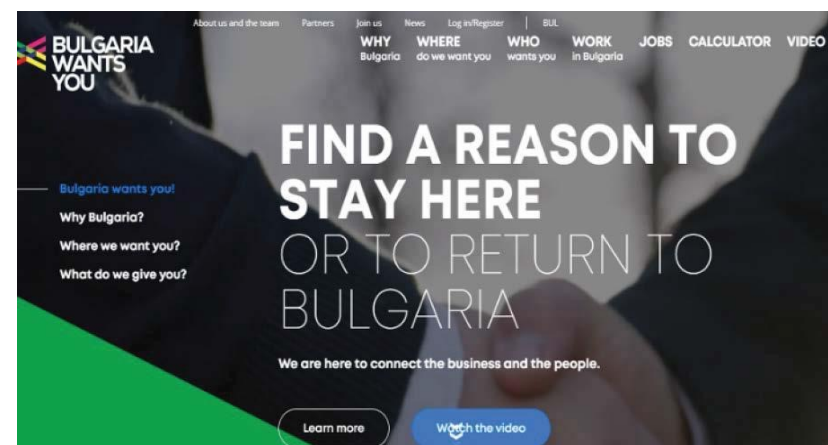
ZDROJ INFORMACÍ

<https://bulgariawantsyou.com/en>

<https://www.ues.bg/bg/blog/684-bulgaria-wants-you-novata-inovativna-platforma-v-balgariya>



Zdroj: <https://bulgariawantsyou.com>



Zdroj: <https://bulgariawantsyou.com>

6.4. CHORVATSKO

6.4.1. STRATEGIE PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ A JEJICH UVEDENÍ DO PRÁCE (STRATEGIJA PRIVLAČENJA TALENATA I UVOĐENJA U POSAO)

LOKALITA: VARAŽDIN, CHORVATSKO

POPULACE: 46 946

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce , fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR , vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Mladí lidé v Chorvatsku čelí problému najít první zaměstnání, protože většina organizací hledá kandidáty s bohatými pracovními zkušenostmi a neposkytuje mladým lidem příležitost zaučit se v praxi za strukturovaného mentoringu. A když už se mladým lidem podaří najít práci, často dostanou smlouvu na dobu určitou a plat nižší, než jaká je průměrná mzda na trhu, což je komplikace při osamostatnění se a plánování budoucnosti.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Společnost Mobilisis se rozhodla pomoci mladým lidem v boji s těmito problémy. Vedení společnosti spolu s oddělením lidských zdrojů rozpoznalo potenciál mladých lidí a přibližně deset let aktivně spolupracuje s Fakultou organizace a informatiky (FOI) ve Varaždinu. Kromě IT a ekonomické strategie, která má původ na FOI, a která je zajímavým hlavním předmětem podnikání firmy Mobilisis, bylo dosaženo kvalitní spolupráce s touto univerzitou, protože jsme chtěli využít potenciálu místní vzdělávací instituce.

Spolupráce je aktivní po celý rok prostřednictvím přítomnosti Mobilisis na Kariérním týdnu FOI, což umožňuje studentům získat odbornou praxi a práci ve firmě. Dále je součástí standardní výuky také hostování Mobilis na přednáškách FOI, stejně tak jako údržba workshopů odborného vzdělávání pro studenty a poskytování podpory během celého procesu diplomové práce. Na základě těchto skutečností si můžeme být jistí, že zaměstnavatel bude při výběru nových zaměstnanců na studenty FOI myslet. Navíc máme jistotu, že s jejich pomocí se adekvátním způsobem přizpůsobíme potřebám trhu.

Po příchodu do firmy Mobilisis jsou studenti považováni za plnohodnotné zaměstnance. Od samého začátku studia jim bylo poskytnuto mentorství od mnohaletého zaměstnance, spolu s vypracovanými kroky pro každý týden praxe / práce a byli zahrnuti do projektů, které mají pro společnost komerční hodnotu. Na každého studenta je pohlíženo jako na potenciálního budoucího zaměstnance společnosti a za tímto účelem mentoři hodnotí jejich práci a navrhnou vedení a HR nábor studentů na konci jejich studia. Pokud dojde k náboru, studenti získají smlouvu na dobu neurčitou a nadprůměrný plat na trhu. V průběhu celého procesu jsou studenti dotazováni skrz kvantitativní a kvalitativní metody na to, jak jsou spokojeni s celkovým procesem praxe / práce v Mobilisis, a poskytují zpětnou vazbu vedení HR spolu s jejich návrhy na další rozvoj a zlepšování postupů.

PŘÍNOSY INTERVENCE

V roce 2020 mělo praxi nebo studentské zaměstnání osm studentů, z nichž šest po ukončení studia odešlo pracovat do Mobilisis. Dobrá praxe je na FOI dobře známá a čtyři noví studenti souhlasili se školením na první čtvrtletí roku 2021. Byly odsouhlaseny změny, které byly navrženy v rámci zpětné vazby od studentů a tím bude i kontinuálně zaručeno, že studenti budou mít dobrou a kvalitní praxi a možnost trvalého zaměstnání. Synergické působení vzdělávací instituce a soukromého sektoru umožnilo mladým lidem pracovat na inovativním místě, které jim napomáhá zkvalitňovat jejich život a zároveň monitoruje jejich přání a potřeby dalšího profesního pokroku. Nyní FOI vzdělává studenty z celého Chorvatska (i zahraničí), přičemž studenti si uvědomují možnost pracovat v Mobilisis, což také dokazuje jejich touha zůstat dlouhodobě ve Varaždinu. Výsledkem je posílení vysoce vzdělané pracovní síly, podpora kvality práce ve Varaždinu a snížení nezaměstnanosti mladých lidí.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.mobilisis.hr/karijera>

<https://youtu.be/6VHQbejn9gQ>



Source:

<https://www.facebook.com/mobilisis/photos/a.135583666464941/3287074034649206/>

6.4.2. CENTRUM EXCELENCE V PODNIKÁNÍ (CENTAR IZVRSNOSTI IZ PODUZETNIŠTVA)

LOKALITA: VARAŽDIN, CHORVATSKO

POPULACE: 46 946

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	<u>Unikátní image, marketing, komunikace</u>
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	<u>Vítání talentů</u>
Budovy a veřejný prostor	<u>Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání</u>	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Problém se týká především nedostatku kreativity a finanční gramotnosti mezi mladými lidmi. Proto pořádáme workshopy s projektem spolufinancovaným z fondů Evropské unie (EFRR, IPA, ENI) na výrobu nového produktu a samotnou výrobu, plus přípravu na zavedení kooperativních společností, workshopy hotovostního podnikání a designu. Chybí zde efektivní finanční řízení, počínaje osobními financemi až po finanční instituce a simulace fungování kapitálové burzy. Důraz je kladen na podnikatelský nápad a rozvoj nápadu, marketing, obchodní komunikaci a podnikání s dalšími účastníky v Chorvatské republice. Program je navržen tak, aby povzbudil mladé studenty základních a středních škol se speciálními vzdělávacími dovednostmi (nadané studenty) ke kreativě, osvojování nových dovedností pro realizaci hnacích myšlenek a vytváření předpokladů pro rozvoj vlastních zálib. Inkluze všech studentů zajišťuje zásadu sociálního začlenění a podporu rovnosti.

KRÁTKÝ POPIS INTERVENCÍ

Program probíhá v Ekonomické škole ve Varaždinu. Studenti se spolu se svou školící společností účastní Veletrh Tréninkových firem a účastníci kooperace se účastní Veletrhu Studentské spolupráce. Studenti Podnikatelské osy budoucnosti se účastní soutěže World skills Coratia a Byznys výzvy. V rámci workshopu se studenti ze školící společnosti podělí o různé nápady, kterými by se jejich virtuální společnost zabývala. Následně je vybrána jedna aktivita a je vydáno oznámení o náboru. Studenti pracují na svých životopisech, žádostech o zaměstnání a reagují na doporučení učitelů. Ředitel společnosti vede výběrové pohovory. Když je jedna taková společnost založena, operuje s dalšími účastníky, ale také s jinými účastníky z celé země. Oddělení, jako je management, administrativa, prodej, marketing, zadávání zakázek a účetnictví, jsou aktivována, aby vše fungovalo jako realistická kopie toho, jak to normálně funguje v rámci školící společnosti, Centrum bylo modernizováno jako součást evropského projektu

“Interdisciplinární kurýr střední odborné školy“, když byl navržen školící systém ERP, jedinečný v Chorvatsku

(<http://www.vjezbenicki-erp.net/>).

- Program: Drobní kreativci
- Účastníci: Žáci základních škol 5. až 8. ročníku v okrese Varaždin (členové studentských kooperací)

Zahrnuje kreativní workshopy na výrobu nového produktu a vývoje produktu, přípravu na přehled studentských kooperací, hotovostní byznys a design.

- Program: Finanční gramotnost
- Účastníci: studenti středních škol v okrese Varaždin

PŘÍNOSY INTERVENCE

Výsledkem těchto aktivit bude lepší trénink studentů v oblasti kreativity, na jedné straně kreativně a na druhé straně prakticky. Výsledek se projeví tak, že mladí lidé budou lépe informováni o důležitosti kreativity a budou směřovat k podnikatelskému myšlení.

Centrum Excellence v Podnikání sdružuje účastníky, kteří se zaměřují na podnikatelské myšlení a podnikatelskou aktivitu s cílem získat příslušné kompetence v této oblasti a prohloubit svou konkurenceschopnost na trhu práce v budoucnosti. Cílem Centra je otevřít dveře účastníkům do světa podnikání, ve kterém budou rozvíjet své podnikatelské dovednosti prostřednictvím práce, kreativity a týmového ducha.

Varaždinská ekonomická škola každoročně pořádá Veletrh Tréninkových firem a Veletrh Studentské spolupráce. Veletrh tréninkových firem již druhým rokem získal mezinárodní charakter díky velmi dobré spolupráci mezi školou a tréninkovými společnostmi s partnerskou školou z Německa Engelbert-Bohn-Schule Karlsruhe a ze Slovinska Ekonomska šola Maribor. Účastníci Centra Excelence v podnikání se každoročně umísťují na předních místech v národních i mezinárodních soutěžích, z nichž stojí za zmínku Business Secretary, Commercialist, Entrepreneurship a Western Balkan Business Challenge.

ZDROJ INFORMACÍ

Program of the Center of Excellence in Entrepreneurship for the school year 2020/2021 and the website of the Centers of Excellence of Varaždin County (<http://www.civz.hr/centar-izvrsnosti-iz-poduzetnistva/>)



6.4.3. REZERVART

LOKALITA: VARAŽDIN, CHORVATSKO

POPULACE: 46 946

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
<u>Budovy a veřejný prostor</u>	<u>Rozvoj HR,</u> vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, <u>kulturní nabídka</u>	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Řeší potřebu zřízení uměleckého centra, jakožto jedinečného a infrastrukturně propojeného prostoru, ve kterém se budou rozvíjet umělecké talenty, zejména v oblasti sochařství a dalšího výtvarného umění. Díky tomuto centru se rozšíří varaždinské kulturní a umělecké nabídky současné kulturní kreativity a také podpoří rozvoj kulturní turistiky.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

RezervArt je umělecké centrum založené z iniciativy sochaře Nikoly Vudraga, města Varaždin a komunální společnosti VARKOM.

Jedná se o bývalý průmyslový prostor o rozloze 60 000 metrů čtverečních, kde jsou současné průmyslové haly bývalé továrny VARKOM přeměňovány na umělecké dílny (ateliéry). Okolní park bude sloužit jako sochařsko-botanický park, ve kterém budou sochy veřejně vystaveny.

Umělecké centrum je stále ve fázi vývoje a v současné době v něm po boku Nikoly Vudrag pracují ještě výtvarníci Paula Banić a Medo Tkalec, aby centrum kromě prostor mohlo nabídnout i umělecké aktivity (dílny, ateliéry).

RezervArt bude mít také obytné byty pro galeristy, manažery a umělce, kteří přijíždějí do Varaždinu, a také přednáškové sály pro workshopy a přednášky.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Centrum je primárně zaměřeno na přilákání uměleckých talentů z oblasti sochařství, malířství, designu a užitého umění ve veřejném prostoru. Obecně chce dosáhnout mezinárodní výměny odborníků, kteří se zabývají otázkami kulturního rozvoje, stravování, managementu umění a zemědělství.

V průběhu času by měla RezervArt přispět k trvalému rozšíření nabídky kulturního obsahu ve městě Varaždin a posílit tak mezinárodní obraz města jako kulturního centra a přilákat turisty se zájmem o kulturní a turistický obsah.

ZDROJ INFORMACÍ

<http://bit.ly/3b75e8Y>



6.4.4. P4 – CENTRUM MLÁDEŽE A NEZÁVISLÉ KULTURY (P4 – CENTAR ZA MLADE I NEZAVISNU KULTURU)

LOKALITA: VARAŽDIN, CHORVATSKO

POPULACE: 46 946

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
<u>Budovy a veřejný prostor</u>	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Průzkumy a výzkumy odhalily, že mladí lidé potřebují univerzální prostor, který by kromě rozmanitého programu pro mládež poskytoval také možnost 24hodinového přístupu, socializace, používání internetu a podobně.

Nedostatek kvality a různorodého obsahu pro mladé lidi je ve Varaždinu stále akutnějším problémem. Kromě kaváren, které nabízejí podobný prostor, chybí mladým lidem vzdělávací workshopy, nezávislé filmové projekce a představení, alternativní a místní hudební scéna, výstavy a obecně prostor, kde by se mohli kreativně vyjadřovat, pokračovat v osobním rozvoji mimo školní / akademické prostředí, nebo si poslechnout kvalitní koncert.

Na základě toho bylo spuštěno P4 - centrum pro mládež a nezávislou kulturu, které spravuje město Varaždin společně s Asociací mládeže Varaždin Underground Club.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

V roce 2020 sdružení mládeže VUK a město Varaždin společně spustily P4 - centrum pro mládež a nezávislou kulturu, které se zaměřuje na výše uvedené problémy.

Hlavními cíli P4 je poskytnout mladým lidem univerzální prostor, který pro ně (a pro všechny, kteří se mladě cítí) ve spolupráci s dalšími asociacemi, organizacemi a jednotlivci poskytuje různorodý obsah. Kromě zábavného a vzdělávacího obsahu P4 láká mladé (většinou místní) talenty, kteří své schopnosti vyjadřují na vlastních výstavách, koncertech a dalších veřejných (bezplatných) akcích.

Organizace, které jsou nejčastěji odpovědné za pořádání takových akcí, jsou „nájemníci“ P4 - Sdružení mládeže VUK, Dům kreativních inovací, Glugl, Vanima, Sdružení odpadků a další. Kromě nájemců, pořádají akce také různí místní a regionální partneři, organizace a aktéři, kteří navrhují a realizují své programy nebo jsou kontaktováni nájemci, aby se podíleli na organizaci místních projektů.

Spolupráce s dalšími partnery poskytuje širokou škálu programu a akcí pro různorodé zájmy mládeže.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Intervence umožnily vytvoření různorodého obsahu pro mladé lidi, kteří nyní tvoří nejen sdružení a rezidenty P4, ale také návštěvníky, stakeholdery a spoluvytvářejí program a nový obsah.

Kromě toho, nabídka centra P4 vytvořila publikum, které se každým měsícem rozšiřuje a je aktivnější jak z pohledu využívání akcí, tak při tvorbě obsahu.

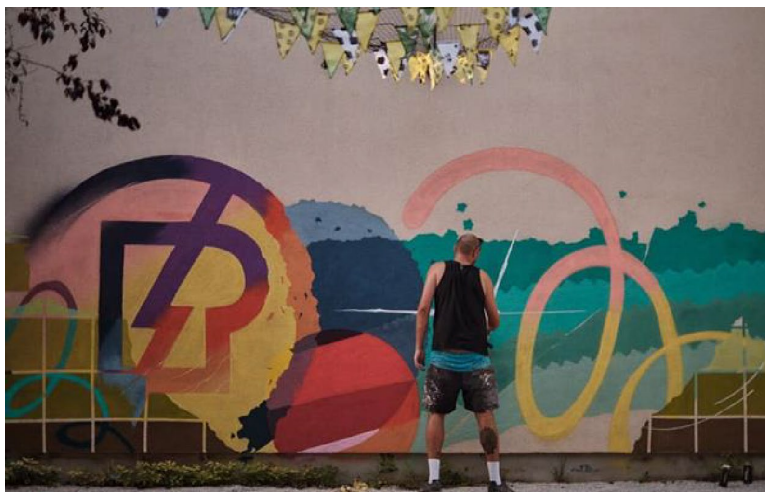
Mladí lidé dostali nový prostor pro vyjádření a prezentaci svého talentu, ale také prostor pro socializaci a seznamování se s novými lidmi, vytváření sítě kontaktů a osobní rozvoj.

Spolu s rozvojem P4 - Centra pro mládež a nezávislou kulturu nabízí město Varaždin rozvoj také mladým lidem ve městě a jeho okolí. Cílem je dále P4 rozvíjet a přiblížit jej úrovni dalších moderních evropských měst a učinit tak z města Varaždin atraktivní destinací pro mladé.

ZDROJ INFORMACÍ

https://www.facebook.com/pecetri/about/?ref=page_internal

<https://www.pecetri.com/>, Instagram: pecetri



6.4.5. BYDLENÍ JAKO MOTIVACE PRO LÉKAŘE (POTICAJNA STANOGRADNJA I STANOVI ZA LIJEČNIKE)

LOKALITA: VARAŽDIN, CHORVATSKO

POPULACE: 46 946

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce</u> , fungující trh práce	<u>Bydlení</u>	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	<u>Kvalitní veřejné služby</u>	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Město Varaždin a okres Varaždin čím dál tím více trpí důsledky odlivu obyvatel (zejména kvůli blízkosti sousedních zemí - Slovinska a Rakouska, stejně jako hlavního města Záhřebu). Velké procento odchozích tvoří zdravotnický personál, čímž roste potřeba přilákat nový a udržet stávající zdravotnický personál.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Město Varaždin poskytuje zařízené byty ve spolupráci s veřejnou institucí „Gradski stanovi Varaždin“ a spolufinancuje pronájem bytů spolu s Všeobecnou nemocnicí Varaždin a okresem Varaždin.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Vysoce vzdělaný personál, zejména lékaři, zůstali a nadále žijí ve Varaždinu a nový zdravotnický personál (s důrazem na kvalitní a perspektivní lékaře) je možné přilákat také z jiných částí Chorvatska a sousedních zemí. Dosud bylo v letech 2018 a 2019 přiděleno k užívání 7 bytů na předměstí Hrašćica a v roce 2021 se plánuje zajištění 4 nových bytů za stejným účelem.

ZDROJE INFORMACÍ

<https://gradonacelnik.hr/vijesti/varazdin-jos-tri-stana-za-lijecnike-varazdinske-bolnice/>

<https://aktualno.hr/odlicna-vijest-nova-tri-stana-za-varazdinske-lijecnike/>

<https://varazdinske-vijesti.hr/aktualno/uskoro-natjecaj-za-lijecnicke-stance-u-hrascici-26177/>



6.5. ČESKÁ REPUBLIKA

6.5.1. PROGRAM PODPORY VZDĚLÁVÁNÍ A TALENTMANAGEMENTU – OBLAST TECHNICKÝCH A PŘÍRODNÍCH VĚD

LOKALITA: OSTRAVA, ČESKÁ REPUBLIKA

POPULACE: 290 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání , celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Město Ostrava se v posledních letech potýká s „odlivem mozků“. Je to město s historií těžkého průmyslu, těžby uhlí a ocelářského průmyslu. Talentovaní a kvalifikovaní lidé se stěhují do Prahy nebo Brna nebo na jiná místa v Evropě.

Firmám chybí kvalifikovaná pracovní síla a v regionu je nízká úroveň podnikání. Univerzitám chybí progresivnější výzkumníci, inovátoři a talentovaní studenti. Je těžké přilákat vysoce kvalifikované lidi (výzkumníky, inženýry atd.), aby přišli pracovat do Ostravy.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENČÍ

Magistrát města Ostravy je velmi aktivní v řízení talentů. Je to jeden z důležitých cílů jejich strategického plánu. Město již získalo cenu „Město s dobrou praxí“ za projekt participativní tvorby strategického plánu fajnOVA. V jejich strategickém plánu existuje několik programů a projektů, které se zaměřují na řízení talentů.

Program podpory vzdělávání a talent managementu byl zahájen v roce 2017 a jedná se o jedinečný program v České republice. Program je zaměřen na podporu projektů rozvoje technických a vědeckých oblastí, čtenářské a matematické gramotnosti, systematické podpory talentů, řízení rozvoje talentů a vytváření podmínek pro mimořádný talent ve statutárním městě Ostravě. Je určen pro vzdělávací zařízení, jako jsou školy, univerzity a zařízení pro zájmové vzdělávání. Pomáhá vytvářet programy pro práci a rozvíjet mladé talenty od nejmladšího věku až do dospělosti.

PŘÍNOSY INTERVENČE

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

Od začátku programu bylo podpořeno již 240 programů a mnoho škol se aktivně účastní programu. Bylo vytvořeno několik talentových center, například talentové centrum Střední školy chemie a Talentové centrum Technické univerzity Ostrava. V univerzitních a středních školách také chyběly nově vytvořené vzdělávací programy, jako například ortoticko-protetický technik. Je to vysoce inovativní obor a v regionu chyběla kvalifikovaná lékařsko-technická práce. Jednou z aktivit pro studenty bylo vytvoření bionické ruky.

Program také financuje a podporuje projekt Science Talent Ostrava pro aktivní a talentované studenty, kteří se účastní mezinárodních matematických soutěží, letních workshopů a studentské konference Atheneum. Projekt podpořil talentované studenty, kteří vytvořili prototyp chytré židle, a vyhráli soutěž „Chytrý nápad“.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://fajnova.cz/projekt/program-podporu-vzdelavani-talent-managementu-oblasti-technickych-prirodnich-ved/>

<https://talentova.cz/podporujeme/talent-management/>
<https://www.akademiamobility.cz/aktuality/358/ostava-je-diky-projektu-fajnova-mestem-s-dobrou-praxi-jediny-m-v-ceske-republice>



Zdroj: <https://talentova.cz/podporujeme/talent-management/>



Zdroj: <https://talentova.cz/projekt-science-talent-ostava-pro-aktivni-studenty/>

6.5.2. PROJEKT REFILL

LOKALITA: OSTRAVA, ČESKÁ REPUBLIKA

POPULACE: 290 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
<u>Budovy a veřejný prostor</u>	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, <u>kulturní nabídka</u>	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Ostrava je třetím největším městem v České republice. Je obecně známá svým průmyslovým zázemím a vysokou koncentrací těžkého průmyslu, což ve městě způsobilo různé environmentální problémy, zejména v souvislosti s kvalitou ovzduší. Obraz města nebyl příliš dobrý. Situace se pomalu zlepšuje, ale přesto Ostrava čelí „odlivu mozků“, talentovaní a kvalifikovaní lidé se stěhují do Prahy nebo Brna nebo na jiná místa v Evropě za lepšími platy a příležitostmi.

Projekt REFILL byl součástí strategického plánu města Ostravy na zvýšení atraktivity města, zlepšení socioekonomického prostředí města/regionu díky kreativním a talentovaným lidem a na posílení konkurenceschopnosti výzkumu a vývoje.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Město je plné volných prostor, což bylo způsobeno několika důvody: brownfieldy opuštěné strukturální deindustrializací, přestavba zastavená hospodářskou krizí, zastaralé kancelářské budovy a pracovní prostory, nepříznivé tržní podmínky tlačící tržní hodnotu budov nebo nemovitostí pod požadovanou cenu.

Dočasné využití představuje příležitost pro aktivní jednotlivce nebo kolektivy získat za příznivých podmínek přístup k nemovitostem, které mohou využít pro své sociální, kulturní nebo jiné projekty. Majitelé

rozvolňují své požadavky a podmínky k pronájmu výměnou za delegaci údržbových povinností na dočasného uživatele. Tento systém je výhodný pro obě strany.

Prostor lze využít k následujícím účelům: výstavy, vernisáže, semináře, workshopy, módní přehlídky, koncerty, komunitní projekty atd.

Hlavní kroky pro implementaci byly:

1. Provedení analýzy zájmu o novou službu

- Analýza dobré praxe
- Online dotazník pro majitele a uživatele projektů dočasného využití
- Veřejné akce k prezentaci výsledků

2. Zřízení kontaktního a poradního místa (pro strany, které mají zájem o dočasné využití, jako jsou veřejní příslušníci, majitelé nemovitostí a správci)

3. Vytvoření databáze nemovitostí, které jsou dostupné pro dočasné využití

4. Nalezení poskytovatele, který bude projekt řídit

5. Klíčovým faktorem bylo vytvoření zájmu ze strany vlastníků nemovitostí.

Pilotní projekt byl zahájen v květnu 2018 a plynule navázal na dokončenou implementaci projektu. Pilotní projekt provedlo Kulturní centrum Cooltour Ostrava, aby otestovalo

udržitelnost a potřebu služby ve městě. Po úspěšném pilotním projektu je projekt REFILL nyní součástí Ateliéru pro územní plánování a architekturu Mappa, organizace financované Magistrátem města Ostravy.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Zkušenosti občanské iniciativy z projektu dočasného využití výrazně ovlivňují atmosféru a kvalitu života v jejich sousedství. Kulturní a umělecké iniciativy dočasně okupující brownfield Hlubina v srdci Ostravy znovu přitahují obyvatelstvo města do této oblasti.

Dočasné využití volných městských prostor umožňuje městům přijímat různorodou škálu iniciativ, které mají po jejich nashromáždění viditelný efekt v měřítku města.

Vytvoření pracovních míst a obchodních příležitostí, rozvoj dovedností a pomoc při zatraktivnění lokalit a míst přináší ekonomické výhody. Vytváří nenákladná centra aktivit.

Přináší také sociální a kulturní výhody, pomáhá posilovat sociální vazby, komunity a propaguje aktivity.

ZDROJ INFORMACÍ

https://urbact.eu/sites/default/files/iap_ostrava_eng.pdf

https://urbact.eu/sites/default/files/media/refill_final_publication.pdf

<https://fajnova.cz/projekt/projekt-refill/>



Zdroj: <https://fajnova.cz/projekt/projekt-refill/>



<https://refillova.cz/>

Zdroj:

6.6. NĚMECKO

6.6.1. EXPANZE ZAŘÍZENÍ PRO VYŠŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ (AUSBAU DER HOCHSCHULE)

LOKALITA: WEIDEN IN DER OBERPFALZ,
NĚMECKO

POPULACE: 42 520

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Město Weiden se nachází v severovýchodním Bavorsku (Německo), v blízkosti České republiky. Weiden byl výrazně ovlivněn deindustrializací. Nejbližší větší města jsou Regensburg na jihu a Norimberk na západě. Obě města jsou vzdálena do 100 km a jsou snadno dostupná pravidelným vlakovým a spojením a dálničním spojením. Díky vzkvétajícím ekonomikám a vzdělávacím příležitostem přitahují mladé lidi, konkrétně studenty, po absolvování střední školy ve Weidenu. V průběhu 90. let byla zřízena vysokoškolská instituce (Eastern Bavarian Technical University of Applied Sciences Amberg-Weiden) s areály ve Weidenu a Ambergu, aby přilákala a udržela talent. Od roku 2000 do roku 2010 však počet obyvatel stále stabilně klesal, včetně ztráty mladých talentů.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Vláda státu Svobodný stát Bavorsko a města Weiden vyvinula v tomto období (2000 až 2010) nový koncept vysokoškolského vzdělávání ve městě Weiden. V důsledku toho byla zdokonalena zařízení pro vyšší vzdělávání, byly založeny nové studijní programy a počet studentů ve Weidenu se v posledních letech zvýšil (od zimního semestru mělo OTH Amberg_Weiden 1 913 studentů ve Weidenu). Rostl také celkový počet

obyvatel (do tohoto obrázku jsou zahrnuty také uprchlíci a žadatelé o azyl po přílivu migrantů v roce 2015). Zcela zrekonstruovaný kampus udělal z Weidenu atraktivní „studentské město“ a podařilo se mu udržet mladé lidi, kteří by jinak město opustili, aby mohli studovat jinde. Nedávno OTH zavedla vzdělávací programy v anglickém jazyce, které zlepšují kvalitu výzkumu a přitahují zahraniční studenty. Nově postavené a dostupné koleje navíc poskytují dobré životní podmínky blízko OTH.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Místní talent a studenti se již nemusí stěhovat do jiných měst, protože město poskytuje vysokou kvalitu vzdělání. Mladí lidé těží z dobrých možností k bydlení a mohou ušetřit peníze, ve srovnání s náklady na studium ve větším městě, neboť v poslední době pronájem v Německu raketově roste. Univerzita také vytváří dobře placená pracovní místa pro učitele a podpůrné pracovníky. Město se stalo atraktivnějším a do Weidenu přichází za studijními účely stále více nelokálních talentů. Někteří mohou dokonce zůstat po absolvování OTH, což zvyšuje počet talentů pro nábor společností v regionu. Počet studentů se ve Weidenu neustále zvyšuje. Z těchto intervencí navíc těží kulturní život. Například jednou za rok organizuje OTH „Campus Festival“

(samozřejmě ne v roce 2020 kvůli COVID-19), který láká mnoho mladých lidí a celkově propaguje kvalitu života ve městě.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.oth-aw.de/>

<https://www.onetz.de/oberpfalz/weiden-oberpfalz/oth-weiden-digitaler-internationaler-id3135504.html>

https://de.wikipedia.org/wiki/Weiden_in_der_Oberpfalz#cite_note-Metadaten_Einwohnerzahl_DE-BY-1

<https://www.oth-aw.de/informieren-und-entdecken/ueber-uns/daten-und-fakten/>



Zdroj: Campus OTH Weiden (Source: <https://www.foerderverein-oth-weiden.de/>)

6.6.2. STUTTGART: MŮJ MOTOR (TECHNOLOGIE, TALENT, TOLERANCE)

LOKALITA: STUTTGART, NĚMECKO

POPULACE: 640 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	<u>Podnikatelské prostředí a ekosystém</u>	Kvalitní veřejné služby	<u>Vítání talentů</u>
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, <u>vzdělávání</u> , celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	<u>Přilákání investorů</u>

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Oblast Stuttgartu nemá žádné nerostné suroviny a má chudé zemědělství, proto místní schwabenští po staletí emigrovali. Dnes ve Stuttgartu žijí lidé ze 170 různých zemí. Město Stuttgart je město, ve kterém byl vynalezen automobil. Tuto změnu, od emigrace k imigraci, umožnily inovace a vynálezy. Město Stuttgart bylo vždy jednou z průmyslových hnacích sil Německa, a to především díky svému automobilovému průmyslu. V tomto druhu průmyslu je člověk v neustálé globální soutěži. Abyste si udrželi vedoucí postavení, máte neustálou potřebu nových technologií, investic a silnou potřebu výzkumu a inovací. Aby si však firmy udržely vedoucí postavení, potřebují vysoce kvalifikovanou pracovní sílu a univerzity výzkumu a vývoje a výzkumné ústavy musí s firmami úzce spolupracovat. V důsledku toho Stuttgart a stuttgartský region potřebují neustálé inovace, a proto musí být pro lidi s vysokým potenciálem atraktivnější než jiná města a regiony v Evropě.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

K přilákání talentů město Stuttgart velmi aktivně řídí talenty. Program Stuttgart: Můj Motor se silně zaměřuje na lídry a osobnosti, díky kterým je Stuttgart atraktivní a představuje dobré příležitosti pro život a práci. Město Stuttgart se zaměřuje na klastry mobility složené z mnoha velkých a středních společností, včetně lídrů světového trhu z automobilového dodavatelského průmyslu, jako je Bosch. Úzce spolupracují s místními vzdělávacími, vědeckými a výzkumnými ústavami, aby zajistili, že další milníky mobility budou pocházet také ze Stuttgartu. Region Stuttgart se díky svému programu stal lídrem v oblasti inovativních produktů a řešení v důležitých technických oblastech. Společnosti také těží z průmyslově orientovaných inovačních sítí s výzkumnými zařízeními, ústavami a univerzitami. Stuttgartský region má dlouhou tradici partnerství v praxi orientovaném vzdělávání, aplikované vědě, výzkumu a vývoji mezi všemi typy společností a veřejnými vzdělávacími a vědeckými institucemi. Společnosti každoročně investují miliony eur do duálních vzdělávacích a studijních programů, aby kvalifikovali mladé lidi a jejich zaměstnance, aby byli fit a otevření pro budoucnost a nové výzvy.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Od začátku programu dosáhly tržby 1 miliardy eur s moderním dopravním systémem a logistikou, 500 milionů eur ročně investovaných do udržitelné mobility, 370 strojírenských společností, 3600 patentů registrovaných každý rok, 13 milionů eur investovaných denně do výzkumu, 5,5 miliarda eur v ročních příjmech v oblastech výrobní technologie a strojírenství navíc Stuttgart patří mezi 3 nejlepší evropské výzkumné regiony.

Byly také nově vytvořeny vzdělávací programy a výzkumná a přenosová centra se 73stupňovými kurzy na univerzitě ve Stuttgartu, 18 univerzitách, akademiích a dalších institucích pro vzdělávání tvůrčích talentů a jedna z 8 kreativních společností v Bádensku-Württembersku má své sídlo ve Stuttgartu.

Dnes Stuttgart nabízí více pracovních míst, než kolik zde žije mladých lidí, a proto Stuttgart nadále přitahuje talenty z celého světa.

.....
ZDROJ INFORMACÍ

www.stuttgart.de

<https://www.stuttgart.de/buergerinnen-und-buerger/migranten/integration/>

<https://www.amazon.de/Stuttgart-Motor-Fiona-J-Beenker/dp/3981134656>

<https://cleantechnica.com/2017/06/10/stuttgart-city-caught-two-worlds-part-1-cleantechnica-exclusive/>



Zdroj: <https://cleantechnica.com/2017/06/10/stuttgart-city-caught-two-worlds-part-1-cleantechnica-exclusive/>

6.6.3. "HYPZIG - JE LIPSKO NOVÝ BERLÍN?" ("HYPZIG – IST LEIPZIG DAS NEUE BERLIN?“)

LOKALITA: LIPSKO, NĚMECKO

POPULACE: 593 145 OBYVATEL

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Město Lipsko je jedním z největších měst ve východním Německu, což z něj činí hospodářské a kulturní centrum. Po pádu železné opony v roce 1989 a znovusjednocení Německa v roce 1990 však Lipsko-stejně jako východní Německo obecně-utrpělo značnou ztrátu obyvatel, včetně odlivu mladých, vzdělaných lidí do západního Německa kvůli vysoké nezaměstnanosti a špatné vyhlídce na kariéru. V letech 1990 až 1999 klesl počet obyvatel o téměř 15%, teprve v roce 2000 začal opět růst. V 90. letech byla ekonomická situace nadále obtížná a životní podmínky byly relativně špatné. Transformační proces na tržní hospodářství byl pro tvůrce politik velkou výzvou, včetně obnovy infrastruktury a zchátralých budov.

KRÁTKÝ POPIS PROVEDENÝCH INTERVENČÍ

V posledních letech město Lipsko a svobodný stát Sasko s pomocí spolkové vlády investovaly mnoho do zlepšení infrastruktury a rozvoje v oblasti vzdělávání. Tyto zásahy vyústily v nové (rychlé) železniční spojení z Lipska do Berlína a Frankfurtu nad Mohanem a rozšíření letiště. Tato opatření mají významný vliv na kvalitu života. Například lidé z Lipska se mohou snadno dostat do Berlína, aniž by se tam přestěhovali, což jim ušetří velké částky za pronájem, nebo se berlínští občané mohou přestěhovat do Lipska kvůli dostupným možnostem bydlení. Ze zlepšení infrastruktury a mobility mají prospěch zejména mladí lidé (např. studenti), kteří chtějí zažít vzrušující kulturní život měst, jako je Berlín, ale nemohou si dovolit nebo nechtějí platit vysoké životní náklady v hlavním městě. Totéž platí pro firmy, které získají přístup k rychlé a dostupné dopravě a logistice. Vládní podpora také pomohla zkrášlit vnitřní město Lipska, rozvinout profil univerzity a vytvořit nové kulturní iniciativy. Nízké životní náklady, vysoký inovační potenciál, živá umělecká a gastronomická scéna a vynikající infrastruktura jsou ideální pro přilákání a udržení talentů pro Lipsko, které městu vysloužilo novou přezdívku „Hypezig - nový Berlín“.

PŘÍNOSY INTERVENČE

Vylepšená mobilita a infrastruktura, dostupné a elegantní bydlení, vynikající vzdělávací příležitosti, živá umělecká a gastronomická scéna a také ekonomické oživení - to vše výrazně zlepšilo kvalitu života mladých lidí v Lipsku. Lipsko se stalo klíčovým logistickým centrem německých společností a sídlem předních výzkumných ústavů. Lipsko se tak stalo atraktivním prostředím pro mnoho nadnárodních společností (například BMW nebo Porsche) a atraktivní destinací pro mladé lidi odjinud. Nyní je Lipsko dokonce jedním z nejmladších měst v Německu a přitahuje nejen Němce, ale také mnoho cizinců. Město lze označit za inovativní centrum. Míra nezaměstnanosti se proto výrazně snížila, kulturnímu životu se daří a startupy zažívají boom. Ve srovnání s metropolí, jako je Berlín, který je relativně blízko Lipska, jsou ceny bydlení stále nízké. Výsledkem je, že populace Lipska v posledních několika letech silně roste (z 510 000 obyvatel v roce 2011 na téměř 600 000 nyní), zejména kvůli tomu, že se sem stěhují mladí lidé.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://de.wikipedia.org/wiki/Leipzig>

<https://www.welt.de/sonderthemen/region-leipzig/article141309395/Was-hinter-Leipzigs-Erfolg-steckt.html>

<http://www.dsk-immobilien.de/sitemap?view=article&id=90&catid=12>

<https://www.wallstreet-online.de/nachricht/12809242-gilt-leipzig-immer-noch-berlin-gehypete-staedte-wirtschaftlichen-sozialen-vergleich>



Source: Main station Leipzig

<https://www.leipzig.travel/de/poi-detailseite/poi/infos/promenaden-hauptbahnhof-leipzig/>

6.6.4. PŘILÁKÁNÍ TALENTŮ

LOKALITA: SCHWÄBISCH GMÜND, NĚMECKO

POPULACE: 60 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLAMITA, KTEROU DOBRÁ PRAXE ADRESUJE

Pro malé a střední komunity je obtížné konkurovat atraktivním velkým městům, jako je Stuttgart, Mnichov, Hamburk atd. v přitahování talentů. Města jako Schwäbisch Gmünd, která ke svému ekonomickému rozvoji potřebují vysoce kvalifikované lidi, proto musí velmi aktivně udržovat a přitahovat pracovníky s velkým potenciálem. Aby bylo město atraktivní, musí kombinovat několik různých výhod, jako je zajištění bydlení, krásnou krajinu, speciální kulturní nabídky a možnosti celoživotního vzdělávání. Na základě dlouhé tradice vzdělávacích institucí, pomohlo silné partnerství s firmami kvalifikovat mladé lidi i zaměstnance, aby byli vhodní a otevření inovačním produktům a novým způsobům výroby inovací. Vzhledem k tomu, že město bylo formováno automobilovým dodavatelským průmyslem a Barmer GEK, největším německým poskytovatelem zdravotního pojištění, mohlo město dále rozvíjet kompetence a inovace v dané oblasti, aby si udrželo lidi, kteří tam již žijí, ale také přilákalo nové mladé talenty.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Díky tomuto programu pro udržení a přilákání talentů si město nadále udržuje svou vynikající pověst díky vysokému stupni kreativity a kompetencí v oblasti vzdělávání a inovací. HfG Schwäbisch Gmünd (Univerzita aplikovaných věd) je renomované centrum pro designové vzdělávání; PH Schwäbisch Gmünd (Univerzita pedagogického

vzdělávání) a Technická akademie kombinující technické vzdělávání nezaměstnaných, vzdělávací program zaměstnanců a dálkové studijní programy univerzit a další možnosti výzkumu, studia a školení, včetně FEM (Výzkumný ústav pro drahé kovy a chemii kovů). Mimořádný charakter Schwäbisch Gmünd - s kombinací tradice, historie, kreativity a inovací - se odrazil také na State Garden Show v roce 2014 a Remstal Garden Show v roce 2019. Místní i návštěvníci si mohou užít odpočinkový den venku ve dvou parcích „mezi nebem a zemí“, stejně jako slavné kostely z románského, gotického, renesančního a barokního období. Letos v létě bude město hostit Evropský církevní hudební festival, který je jedním z renomovaných festivalů církevní hudby v celé Evropě. Schwäbisch Gmünd je udržitelnou destinací pro kohokoli ze stuttgartského regionu nebo mimo něj, který hledá odpočinkový, kulturně obohacující nebo zábavný zážitek, ale také příjemné pracovní prostředí pro mladé talenty hledající nové znalosti a zkušenosti.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Být dobře vybaven pro budoucnost vyžaduje v první řadě dobře zavedené a různorodé vzdělávací prostředí. Schwäbisch Gmünd má výjimečnou strukturu vzdělávání, školení a vysokoškolského vzdělávání, která se postupně rozrůstá již po mnoho desetiletí. Od různých základních, středních a technických škol, gymnázií a soukromě financovaných škol přes dvě renomované univerzity - HfG Schwäbisch Gmünd a PH Schwäbisch Gmünd - až po výzkumné instituce a školící zařízení s dopadem daleko za hranice regionu. Schwäbisch Gmünd je živé, vzrušující a kreativní místo pro tradiční firmy, nové startupy, kvalifikované pracovníky, moderní produkční společnosti a dynamické poskytovatele služeb. Jelikož jsou náklady na bydlení v oblasti Stuttgartu velmi vysoké, nabízí Schwäbisch Gmünd byty/domy pro rodiny za rozumné ceny. Ve Schwäbisch Gmünd proto žije poměrně dost talentovaných lidí, kteří dojíždějí do Stuttgartu. Kromě místních vysoce výkonných firem v automobilovém dodavatelském průmyslu si město Schwäbisch Gmünd také vysloužilo národní jméno jako místo pro design, kreativitu a zlato a stříbro (má dlouhou tradici ve zlatém a stříbrném designu). Sídlí zde firmy jako například výrobce kosmetických a terapeutických produktů Weleda, poskytovatel zdravotního pojištění Barmer, dodavatelé pro automobilový průmysl a mnoho menších think-tanků a určovatelů trendů.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.schwaebisch-gmuend.de/Economy.html>

<https://www.schwaebisch-gmuend.de/education.html>

<https://www.schwaebisch-gmuend.de/Service.html>



Source: <https://www.schwaebisch-gmuend.de/wirtschaft.html>



Source: <http://bit.ly/2NTmaXJ>

6.7. MAĎARSKO

6.7.1. KONFERENCE NÁRODNÍ ASOCIACE STUDENTŮ VĚDY (OTDK – ORSZÁGOS TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI KONFERENCIA)

LOKALITA: MAĎARSKO (ŽÁDNÉ KONKRÉTNÍ MĚSTO)

POPULACE: 9,77 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	<u>Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání</u>	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Na vysokých školách studuje mnoho talentovaných studentů, ale vzhledem k povaze vzdělávání se na přednáškách a zkouškách objevuje jen malá část jejich talentu. Počet studentů, kteří se hlásí k vysokoškolskému vzdělávání, se zvyšuje, takže i několik dříve zmíněných příležitostí může zmizet: masové vzdělávání poskytuje talentovaným studentům stále méně příležitostí ukázat své dovednosti.

Identifikace talentů se děje pouze na lokální úrovni v daných vysokoškolských institucích, ale neexistuje možnost, aby se stali známými na národní úrovni a mohli se tak poznat s dalšími talenty.

OTDK poskytuje řešení tohoto problému.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

OTDK byla založena před 70 lety. Jedná se o největší akademickou akci v zemi, jejímž cílem je poskytnout talentovaným a kreativním mladým vysokoškolským studentům příležitost představit se a soutěžit se svými vrstevníky před národní akademickou komunitou. Tato událost je vynikajícím příkladem talent managementu na národní úrovni, kde

talentovaní studenti vysokých škol mohou získat uznání, podporu a posílit se.

Hlavním organizátorem je Rada národních asociací vědeckých studentů (OTDT) s podporou Ministerstva pro lidské zdroje, Ministerstva pro inovace a technologie, Maďarské akademie věd a dalších ministerstev a institucí, které jsou spojené s vysokoškolským vzděláváním.

Konference asociací studentů vědy se pořádá na většině maďarských univerzit každý akademický rok. Vysokoškoláci, kteří by se chtěli zúčastnit, musí napsat výzkumnou práci o zhruba 20-100 stranách (v závislosti na oboru studia) a připravit si o tom prezentaci, buď v maďarštině nebo angličtině. Zkušení supervizoři pomáhají při práci s vedením a odbornými návrhy. Na těchto místních konferencích získají nejlepší účinkující cenu a nominaci do celostátní soutěže na základě hodnocení odborníků daného oboru.

OTDK se pořádá každý druhý rok a zajišťuje platformu pro nejlepší talenty v 16 disciplínách. Konference se obvykle účastní tisíce studentů, poradců, soudců, sponzorů a dalších zájemců.

Soutěže se mohou zúčastnit také talentovaní maďarští studenti studující v zahraničí a nejlepší studenti středních škol.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Tato série soutěží může mít pozitivní dopad hned na několik stakeholderů.

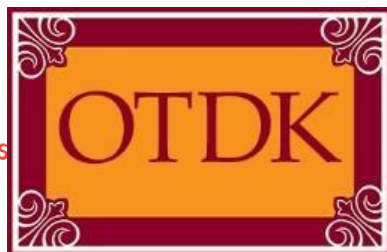
Za prvé to představuje vynikající příležitost pro talentovanou mládež, která se účastní OTDK. Mladí badatelé se mohou blíže seznámit se zajímavou odbornou otázkou a seznámit se s vedoucím práce, což vede k propojení po profesní stránce. S dalším vývojem se vědecká práce připravená pro OTDK může stát také studentskou bakalářskou nebo diplomovou prací. Možná cena, ale i „jenom“ účast v OTDK může být výhodou, když se mladý talentovaný absolvent uchází o zaměstnání nebo o magisterský/doktorský program - znamená to tedy příležitosti a výhody pro akademickou nebo profesionální kariéru. Během přípravy na soutěž studenti také rozvíjejí své akademické psací a prezentační dovednosti.

Kromě toho, z účasti svých studentů mohou z konference těžit také jejich mentoři, mistři, konzultanti a supervizoři. Mohou také získat ceny a uznání se svými studenty mezi odbornou komunitou.

Co se týče výhod pro města: vzhledem k tomu, že série konferencí se pořádá v různých městech, mají univerzitní města možnost přivítat na několik dní vysoký počet mladých talentů. Tuto příležitost mohou využít k propagaci měst a poskytnout „výukový program“ pro nejlepší studenty o městě samotném, jeho studentské komunitě, jeho potenciálu pro aktivity ve volném čase atd.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://otdk.hu/>



6.7.2. STIPENDIUM PRO TALENTY EKONOMICKÉ FAKULTY UNIVERZITY V SZEGEDU (SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR TEHETSÉGE ÖSZTÖNDÍJ)

LOKALITA: SZEGED, MAĎARSKO

POPULACE: 161 879

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Z důvodu vládního rozhodnutí byly v Maďarsku od poloviny roku 2010 ukončeny státem financované univerzitní programy některých velkých fakult. Pouze ti studenti, kteří jsou schopni zaplatit poplatky, mohou být přijati na obor ekonomie.

Tehdejší děkan Univerzity v Szegedu, Fakulty ekonomicko – obchodní správy se domníval, že toto vládní rozhodnutí povede k tomu, že přijetí na fakultu bude více záležet na finančním zázemí studentů, a nikoliv na jejich talentu, což by ohrozilo standard programu.

Bylo zapotřebí řešení, které talentům umožní vybrat si ekonomickou kariéru na univerzitě v Szegedu, na Fakultě ekonomicko-obchodní, i když za ni nebudou moct zaplatit.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Talent University of Szeged, Ekonomicko-správní fakulty je stipendijní program, který lze udělit studentům bakalářského studia, kteří studují prezenčně a platí poplatky. Stipendium je poskytováno nejtalentovanějším studentům s nejlepšími studijními výsledky na podporu jejich studia. Mezi zakladateli je řada podniků, od místních malých a středních podniků po regionální ústředí mezinárodní podniky.

Příhlášky lze vyplnit a odeslat online spolu s životopisem a motivačním dopisem. Minimální rozsah stipendia je 50% školného za jeden semestr, zatímco maximum je 100%. V každém semestru se studenti mohou znovu ucházet o stipendia. V každé třídě může 10 studentů získat 50% a 100% podporu fakulty.

Podmínky pro podávání žádostí a vyhodnocení mohou být jiné pro jednotlivé typy stipendií. Obvykle fakulta neposkytuje stipendia pouze na jeden semestr, ale celý akademický rok. Tyto stipendia však poskytují pouze pro několik nejlepších studentů.

Příležitost získat stipendium je studentům široce nabízena (např. na webových stránkách fakulty nebo na jejích stránkách na sociálních sítích).

PŘÍNOSY INTERVENCE

Tato dobrá praxe může nabídnout výhody jak talentům, tak městu Szeged.

Pokud jde o talentované jedince, mají jedinečnou příležitost získat finanční podporu. V dnešní době v Maďarsku musí být téměř každý vysokoškolský studijní program v oboru ekonomie placen vlastními prostředky. To představuje pro studenty nebo jejich rodiče finanční zátěž, protože poplatky začínají zhruba na 550 Eurech za semestr. Pokud se tedy talentovanému studentovi podaří úspěšně požádat o 100% stipendium v každém semestru bakalářského programu, bude to znamenat úsporu přibližně 3850 EUR. A co víc, talentovaní studenti mohou také získat nabídky stáží od firem, které stipendia poskytují - pokud jsou s výkonem studenta spokojeni.

Co se týče výhod pro město, tak atraktivní univerzita je rozhodujícím faktorem pro přilákání mladých talentů. Studenti často po ukončení studia zůstávají ve svém univerzitním městě, čímž přispívají k jeho ekonomice a rozvoji komunity.

.....
ZDROJ INFORMACÍ

<http://eco.u-szeged.hu/oktatas/tanulmanyi-osztondijak/osztondij-informaciok/osztondij-informaciok>



6.7.3. NOVÝ NÁRODNÍ PROGRAM VÝTEČNOSTI (ÚNKP – ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁGI PROGRAM)

LOKALITA: MAĎARSKO (ŽÁDNÉ KONKRÉTNÍ MĚSTO)

POPULACE: 9,77 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLEMATIKA, KTEROU DOBRÁ PRÁCE ADRESUJE

Žádná konkrétní problematika.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Nový státní Program Výtečnosti byl zahájen v roce 2016 s cílem podpořit vynikající a talentované studenty a výzkumné pracovníky ze státních univerzit. Program je řízen Ministerstvem pro inovace a technologie a Národním úřadem pro výzkum, vývoj a inovace. Do programu je zapojeno více než 20 maďarských univerzit.

Program zahrnuje stipendia s různými tématy. Hlavní cílovou skupinou jsou studenti, doktorandi, mladí lektori a výzkumní pracovníci z bakalářských, magisterských a doktorských programů zapojených univerzit. S každým úspěšným uchazečem obdrží také hostitelské univerzity finanční podporu na výzkumné operace ve výši 40%.

V roce 2020 existuje v rámci Programu 6 různých kategorií pokrývajících finanční podporu pro studenty vysokých škol, vysokoškoláky, postgraduální studenty, doktorandy, postdoktorandy, mladé lektory a výzkumné pracovníky. S ohledem na rok 2020 je maximální počet úspěšných uchazečů vyšší než 2 000.

Časový rámec stipendií se pohybuje mezi 5–12 měsíci. Částka poskytovaná na stipendium se pohybuje přibližně mezi 280 a 550 EUR

měsíčně na obyvatele. Od studentů, kteří obdrží stipendia, se na oplátku očekává, že budou psát publikace nebo jiná relevantní vědecká, technická nebo umělecká díla nebo se budou připravovat na akademická studia vyšší úrovně. Po celou dobu by podporování lektorů a výzkumní pracovníci měli podporovat další generaci výzkumných pracovníků, podílet se na vědecké práci svých ústavů a podporovat vědeckou spolupráci.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Nový státní Program Výtečnosti může mít různé výhody, jako např.:

- přitahovat mladé talenty do výzkumu a umělecké kariéry;
- jakmile se rozhodnou jít touto cestou, bude jim poskytnuta podpora;
- udělené stipendium by mohlo pro vítěze představovat motivaci a prestiž a zároveň i významnou pomoc, díky které se budou moct plně soustředit na svou profesionální práci;
- stimulace soutěže;
- vyváženější populační pyramida vědců a umělců;
- využití získaných znalostí v zemi;

- uznání excelujících talentů přispívá ke zlepšení univerzitního výzkumu;
- zajištění přístupu maďarským univerzitám k výsledkům výzkumu.

ZDROJ INFORMACÍ

<http://www.unkp.gov.hu/unkp-rol>



6.7.4. VÝZKUM MLÁDEŽE A KULATÝ STŮL PRO MLÁDEŽ (IFJÚSÁGKUTATÁS ÉS IFJÚSÁGI KEREKASZTAL)

LOKALITA: NYÍREGYHÁZA, MAĎARSKO

POPULACE: 120 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM,

Selektivní migrace mladých talentovaných lidí do větších měst nebo do západní Evropy ve městě Nyíregyháza s sebou přináší značné výzvy. Tento trend zhoršuje investiční klima,

KTERÝ

DOBŘÁ

protože potenciální investoři nemohou najít kreativní, vysoce vzdělanou pracovní sílu s aktuálními znalostmi; kromě toho ovlivňuje také místní

PRAXE

ŘEŠÍ

kulturní život, obraz města a také kvalitu a množství služeb poskytovaných ve městě.

Obec je odhodlaná:

- udržet mládež,
- podporovat jejich kariéru a začátek jejich dospělého života,
- zlepšit jejich životní podmínky,
- posílit mezigenerační vztahy a solidaritu,
- vytvořit takovou strategii města, která udělá z Nyíregyházy univerzitní město, kde se bude mladým lidem líbit.

K dosažení těchto cílů provedla obec v roce 2015 výzkum místní mládeže a na základě toho byla vytvořena Koncepce mládeže v Nyíregyháze (2016-2021). Byl zřízen takzvaný kulatý stůl pro mládež s cílem realizovat činnosti uvedené v Koncepci mládeže. V letošním roce bude obec výzkum opakovat, aby zjistila, k jakým změnám u mladých lidí došlo a mohla na základě toho aktualizovat Koncepci mládeže.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Primární výzkum byl založen na dvou metodách:

1. rozhovory s cílovými skupinami, které byly zaměřené na osm různých sociálních skupin: učitelé, rodiče, vedoucí velkých místních firem, profesionálové pracující s mládeží, studenti mezi 15 a 18 lety, mladí

lidé mezi 19 a 29 lety, lidé, kteří v Nyíregyháze nestudují, a ti, kteří nestudují vůbec;

2. byl proveden průzkum mezi mládeží mezi 15 a 18 lety (240 osob) a mezi 19 a 29 lety (493 osob).

Výzkum se zaměřuje na následující klíčové problémy související s mládeží:

- rodina a rození dětí,
- vzdělání,
- trh práce, práce a studium v zahraničí,
- politické postoje,
- konzumace medií,
- politika,
- náboženství,
- sexualita,
- drogy,
- podmínky pro bydlení a život.

Oblasti odpovídaly předmětům národního výzkumu mládeže, díky čemuž byly výsledky srovnatelné na místní a národní úrovni.

Výzkum byl financován obcí; na výzkumu se podíleli kolegové z Univerzity Debrecen (Fakulta zdravotnictví se sídlem v Nyíregyháze) a místní nevládní organizace.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Na základě výsledků definovalo 24 organizací kulatého stolu pro mládež osm cílových oblastí, které určovaly intervence. Obec si představuje

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

Nyíregyháza jako město přátelské k mládeži, které nabízí příjemné prostředí a atraktivní ekosystém pro mládež. Tato vize zahrnuje následující oblasti, které je třeba rozvíjet (neekvivalentní překlady):

"Město mládeže" - Problémy s bydlením a výchovou rodiny.

"Čekám, až přijdeš domů!" - Trh práce, vytváření pracovních míst

"Celoživotní vzdělávání" - Vzdělání a školení

"Co dělat?" - Volnočasové aktivity, sport, kulturní život

"Offline" - Komunitní místa, komunitní rozvoj

"Řekněte ne společenskému vakuu!" - reprezentace zájmů, začlenění do společenské participace

"Společné cíle, společná budoucnost" - Rovné příležitosti a solidarita

"Na čisté cestě" - Prevence závislostí, sociální a psychická podpora

Díky tomuto profesionálně a promyšleně provedenému procesu byla místní spolupráce mezi příslušnými občanskými, náboženskými a veřejnými organizacemi jasně posílena a formalizována. Kromě toho obec také podporuje "Kancelář starosty-studenta" jako užitečný nástroj pro:

- vydávání stanovisek k místním iniciativám,
- sledování účinnosti výsledků,
- zainteresování mladých lidí do problémů komunity,
- obhajobu, a
- posílení místní komunity mládeže.

ZDROJ INFORMACÍ

Social and Education Department of the Municipality of Nyíregyháza

<https://www.nyiregyhaza.hu/>

6.8. MAĎARSKO/RUMUNSKO

6.8.1. PODPORA PODNIKÁNÍ MLADÝCH LIDÍ (YES)

LOKALITA: MAĎARSKO-RUMUNSKÁ POHRANIČNÍ
OBLAST

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	<u>Podnikatelské prostředí a ekosystém</u>	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	<u>Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání</u>	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Akční plán podnikání do roku 2020 definuje podnikání jako „schopnost jednotlivce proměnit myšlenky v činy“. Každý budoucí podnikatel v Evropě však čelí náročnému prostředí, jehož první nedostatkem je, že většina vzdělávacích systémů nenabízí správný základ pro podnikatelskou kariéru. Na některých územích mladí lidé dokončují studia, aniž by se cokoli dozvěděli o založení firmy nebo převzetí iniciativy ve svém životě, a tak není divu, že jako mladí dospělí si nejsou vědomi příležitostí, které mají k dispozici k uskutečnění svých nápadů. Bleskové průzkumy ukazují, že samostatná výdělečná činnost se stává méně atraktivní a tato cesta dokonce nenapadne ani polovinu občanů. Mezitím je míra nezaměstnanosti mládeže v celé Evropě obzvláště vysoká (15,2% v EU). V regionu, na který se projekt zaměřuje, je míra nezaměstnanosti 15,7% v maďarských severních velkých pláních a 14% v rumunské Nord-Vest. (Eurostat, 2018) Poskytnutí podpory většímu počtu mladých lidí, aby se stali podnikateli, by mohlo pomoci vyřešit tuto výzvu týkající se nezaměstnanosti mládeže. Podnikatelské vzdělávání by v tomto procesu hrálo klíčovou roli.

“Investice do vzdělávání v oblasti podnikání má jednu z nejvyšších návratností, jaké může Evropa dosáhnout. “ (Evropská komise, 2012) 15–20% studentů, kteří se během středoškolského vzdělávání účastní

podnikatelského programu, později založí vlastní společnost-toto číslo je asi 3 až 5krát vyšší než v běžné populaci.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Projekt ANO byl v letech 2019-2020 spolufinancován programem Interreg V-A Rumunsko-Maďarsko za spolupráce s Nadací Revita (HU) a Asociací podpory podnikání v Rumunsku (RO). Organizace pracovali na zajištění toho, aby podnikání bylo pro mládež atraktivní možností. Poskytli online učební plán a příležitosti ke vzdělávání na základě potřeb cílové skupiny, které jim pomohou rozvíjet a vytvořit potřebné kompetence pro samostatnou výdělečnou činnost. Aby zajistili udržitelnost iniciativy, vyškolili učitele, aby se stali přesvědčivými advokáty podnikání. Činnosti zahrnovaly:

1. 1. pilíř položil základy prostřednictvím podrobného popisu hlavní výzvy, jejích hlavních příčin a možných řešení za podpory rozhovorů s příslušnými aktéry. Na základě shromážděných údajů byly vyvinuty specifické vzdělávací nástroje (online kompetenční test, učební platforma, výcvikový tábor, praktická příručka pro učitele) s využitím nejnovějších výukových technik.

2. 2. pilíř sloužil jako testovací fáze prostřednictvím e-learningového kurzu, vzdělávacích akcí a online bootcampů

na obou stranách hranice. Tento pilíř ale zahrnuje také přípravu budoucích iniciativ a tvorbu politik.

Priority projektu:

- P1 Rozvoj znalostí, dovedností a postojů,
- P2 Aktivace mladých lidí na trhu práce,
- P3 Zvýšení kvality služeb trhu práce,
- P4 Zlepšení podnikatelského prostředí.

Online testu kompetencí se zúčastnilo více než 800 mladých lidí a 80 studentů se připojilo k bootcampům.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Hlavní výhody:

1) Zvýšení teoretické a praktické znalostní základny mládeže o podnikání

Během online kurzu a bootcampů se zúčastnění studenti naučili teoretickou i praktickou stránku podnikání následovně:

- Online učební plán obsahoval informace o právním a ekonomickém prostředí startupů, zeleném průmyslu, možných směrech rozvoje a složkách úspěšného podnikatelského plánu;
- Bootcampy zadávaly studentům v rámci skupinové práce praktické úkoly, které jim pomohly uplatnit své znalosti v reálných situacích/problémech při zakládání podniků.

2) Zvýšení kvality podnikatelského vzdělávání tím, že se vytvořily inovativní a efektivní výukové materiály

Vývoj vysoce kvalitních výukových materiálů je nákladný a časově náročný proces, ale existence těchto nástrojů je nezbytná pro efektivní výsledky vzdělávání-nejinak je tomu v případě školení o podnikání. Výsledkem bylo několik

výstupů projektu (test hodnocení kompetencí, platforma e-learningu, praktický průvodce atd.).

3) Zvyšování informovanosti o důležitosti podnikatelského vzdělávání mezi školami a jejich učiteli

Nic nemůže učinit výsledky projektu trvalejšími než odhodlaní lidé, kteří si jsou vědomí toho, že mají příležitost ovlivnit celou jednu generaci a učinit je v životě úspěšnějšími. Od začátku (úvodní schůzka, karavan) až do konce (šíření videí o projektu, závěrečná konference) bylo informování o iniciativě důležitou součástí zajištění udržitelnosti.

Tři hlavní výsledky:

1) Studenti s vysoce rozvinutými podnikatelskými kompetencemi a potenciálem dalšího vzdělávání, kteří mohou úspěšně vstoupit na trh práce a podávat dobrý výkon.

2) Díky široce rozptýleným a vysoce kvalitním online a offline učebním osnovám, může v pohraničním regionu růst počet lidí, kteří mají lepší podnikatelské kompetence.

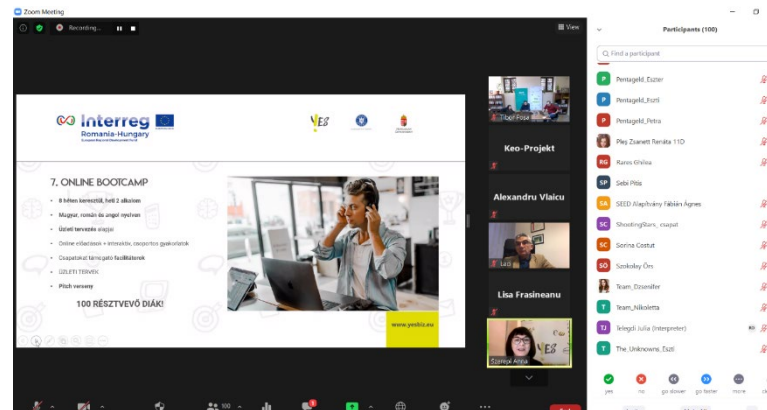
3) Učitelé, kteří jsou přesvědčivými advokáty podnikání, a školy/vzdělávací instituce si více uvědomují důležitost podnikatelského vzdělávání – a jsou připraveni s tím něco udělat.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://yesbiz.eu/>

Team 1 ZIGANG Education/learning

<p>ANTÓNIA ASZTALOS</p> <p>I'm a science nerd (biology and physics)</p> <p>gamer girl (especially minecraft)</p> <p>I can ALWAYS remember fun facts</p>	<p>LILI BARNÓTH</p> <p>Football fanatic</p> <p>Gamer girl</p> <p>I always have 30 tabs open at the same time</p>	<p>ESZTER BARKÓCZI</p> <p>Obsessed with literature</p> <p>Theatre nerd</p> <p>I'm learning spanish and french :)</p>
<p>KEVIN KOVÁCS</p> <p>I like learning languages (french, spanish, english and reading)</p> <p>Spending time with my friends is very important to me</p> <p>I like working in a group and transforming D.A.R.E.</p> <p><i>gamer boy</i></p>	<p>ZSÁLYA BORBÁLA ZSÍGO</p> <p>I enjoy learning languages and maths (geometry)</p> <p>I eye my hair a lot :3</p> <p>Environmental issues are really important to me</p>	<p>ALL OF US</p> <p>We're students of Iona Zinyi High School in Nyíregyháza. We're classmates</p> <p>In our free time, we like to do voluntary work together for important causes</p> <p>for example environmental protection (Fridays For Future Nyíregyháza)</p> <p>Some pics of us :)</p>



6.9. RUMUNSKO

6.9.1. PUBLIKACE NA PODPORU MLADÝCH TALENTŮ

LOKALITA: KRAJ HARGHITA, RUMUNSKO

POPULACE: 330 473

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce , fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání , celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Kraj Harghita čelí v posledních několika letech „odlivu mozků“. Abychom pomohli naší mládeži, je pro naši instituci prioritou zastavit emigraci mládeže a přispět k jejich návratu do vlasti. Za účelem splnění tohoto cíle zahájila rada kraje Harghita a její podřízené instituce několik programů a dvojjazyčných publikací a také spravuje online publikační platformy, které pomáhají mladým lidem v různých oblastech života.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Jedním z nejvýraznějších úspěchů z historie organizace je: „**Miért jöjnek haza?**“ (Proč bych se měl vrátit domů?) Publikace spolu s další užitečnou publikací je online investiční katalog s názvem **Investujte do Harghity**. První z nich nabízí užitečné informace o různých oblastech života, zatímco druhá nabízí důležité informace pro ty lidi, kteří mají v úmyslu začít podnikat nebo otevřít vlastní podnik ve své vlasti, a také slouží k přilákání investorů do kraje Harghita.

Mezi hlavními tématy, která lze najít v publikaci s názvem „**Miért jöjnek haza?**“ (Proč bych se měl vrátit domů?) jsou často kladené otázky - například: zahraničí versus vlast, spojení, rodina, výzvy k předkládání návrhů, investiční příležitosti, kroky k založení společnosti s 10 užitečnými tipy, první domácí program, ochrana místních tradic, seznam programů a festivalů zaměřených na mládež, seznam mládežnických sdružení, systém bezpečnosti a ochrany zdraví.

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

Online katalog investic i jeho papírová podoba s názvem Investujte do Harghity nabízí informace týkající se infrastruktury, daní, zařízení a forem pomoci, které v Rumunsku existují. Konkrétně je zde také přehled těchto aspektů přímo v kraji Harghita, což poskytuje úplný přehled o každém odvětví ekonomiky a investičních příležitostech.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Rádi bychom vyzdvihli především poskytnutí užitečných informací mládeži. Tyto informace jsou důležité k usazení se ve své domovině, neboť seznamují mládež s investičními možnostmi a nezbytnou databází pro jejich každodenní život.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://investinhargita.ro/katalogus/>



6.9.2. PROGRAM PODPORY VZDĚLÁVÁNÍ A ŘÍZENÍ TALENTŮ S CÍLEM ZASTAVIT MIGRACI MLÁDEŽE A POMOCI MLÁDEŽI VRÁTIT SE DO VLASTI (“HARGHITA HAZAVÁR” / „HARGHITA TE AȘTEAPTĂ ACASĂ” PROGRAM)

LOKALITA: KRAJ HARGHITA, RUMUNSKO

POPULACE: 330 743

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce , fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Kraj Harghita čelí v posledních několika letech „odlivu mozků“. Abychom pomohli naší mládeži, je pro naši instituci prioritou zastavit emigraci mládeže a přispět k jejich návratu do vlasti. Za účelem splnění tohoto cíle zahájila rada kraje Harghita a její podřízené instituce několik programů, které pomáhají mladým lidem v různých oblastech života.

Mezi těmito programy vyzdvihujeme program s názvem „Hargita Hazavár“ / „Harghita te așteaptă acasă“, koordinovaný Rozvojovou agenturou kraje Harghita.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Velká část transylvánských lokalit se potýká s problémem, že po absolvování univerzity se studenti nevracejí domů. Mnoho lidí migruje do zahraničí, a proto místní firmy čelí nekvalifikované pracovní síle. Cílem této iniciativy je „přesvědčit“ studenty ze zahraničí a z univerzitních měst, jako je Cluj Napoca / Kolozsvár, aby se po ukončení studia vrátili do své vlasti. Dvojjazyčná webová stránka (v rumunštině a maďarštině), která pomáhá mladým lidem najít si práci, byla vytvořena v

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

rámci projektu „A városod hazavár!“ a zajišťuje spojení mezi studenty a firmami z okresu Harghita.

„Hargita hazavár!“ / „Harghita te așteaptă acasă!“ je program pro hledání zaměstnání v okrese Harghita, který se zaměřuje na 2 hlavní cílové skupiny následujícím způsobem:

- Studenti, kteří emigrovali a mladí dospělí z okresu Harghita
- Podniky, instituce a nadace z okresu Harghita, které mohou zveřejňovat své nabídky práce a mohou kontaktovat uchazeče o zaměstnání.

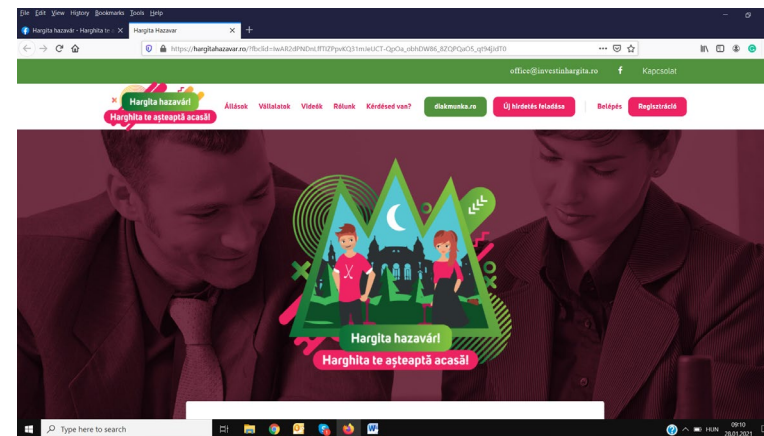
Na této platformě lze nalézt nabídky práce pro absolventy a také pracovní příležitosti pro studenty a sezónní pracovní příležitosti. Kraj Harghita by se mohl stát konkurenceschopným, pokud by se jeho mládež vrátila a vybudovala a rozvinula tuto oblast. Místní zaměstnavatelé nabízejí několik pracovních příležitostí, životní náklady jsou nižší než ve velkých městech, a kromě toho by mladým lidem mohla pomoci i rodina. Krajská rada Harghita neustále pracuje na nabídce lepších životních podmínek a možností zábavy pro mladé lidi a rodiny.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Rádi bychom zmínili vytvoření společné platformy, která pomáhá mladým lidem při hledání zaměstnání a firmám při hledání talentované mládeže. Díky vytvoření této webové stránky došlo ke značnému nárůstu počtu mladých lidí, kteří se po absolvování univerzity vrátili do svých rodných měst. Místní podniky také těžily z této iniciativy.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://hargitahazavar.ro>



Source: <http://bit.ly/37XSqzB>

6.10. SRBSKO

6.10.1. MLADÍ PODNIKATELÉ (MLADI PREDUZETNICI)

LOKALITA: APATIN, SRBSKO

POPULACE: 27 107 OBYVATEL

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Nedostatek inspirace, zájmu a kreativity mezi mladými lidmi jsou hlavními důvody, proč se špatně rozhodnou o jejich budoucím povolání, což vede ke zkrácené délce života. Jsme přesvědčeni, že na základní škole (alespoň před koncem 8. třídy a posledním ročníkem na základní škole) by již mladí lidé měli mít určitou vizi o své budoucnosti a o tom, co mohou a chtějí v naší zemi dělat.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Pořádání workshopů, navrhování nových produktů, které si studenti sami připraví pod dohledem kvalifikovaného mentora, a později je distribuují a doručí, jakož i dostanou peněžní odměnu, se kterou budou dále hospodařit (rozhodnou, co utratí, a co investují do vylepšení).

PŘÍNOSY INTERVENCE

Cílem je rozvíjet u studentů podnikatelské kompetence a smysl pro iniciativu prostřednictvím projektového vyučování v rámci výuky a mimoškolních aktivit. Plánujeme využít interdisciplinární kompetence k práci na rozvoji inovací, motivaci, otevřenost, týmovou práci a kreativitu studentů tak, že aplikujeme nové výukové metody a začleníme je do stávajících osnov. Studenti by měli být povzbuzováni k tomu, aby využívali svoji kreativitu, zkoumali a experimentovali, aby získali znalosti o místní komunitě, ve které žijí, a aby rozvíjeli zájem o aktivity, které se zde konají. Měli by rozvíjet některé dovednosti, jako je vymýšlení nápadů, rozhodování a řešení problémů. Dále by měli převzít odpovědnost za realizaci třídních a školních aktivit a svými nápady a plány přispívat ke zlepšování a změnám na škole.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.facebook.com/search/top?q=mladi%20preduzetnici%20opatin>



6.10.2. STRATEGIE PRO PŘILÁKÁNÍ MLADÝCH LIDÍ A JEJICH UVEDENÍ DO PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM PRAXE (STRATEGIJA PRIVLAČENJA MLADIH I UVOĐENJA U POSAO PUTEM PRAKSE)

LOKALITA: APATIN, SRBSKO

POPULACE: 27 107

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	<u>Podnikatelské prostředí a ekosystém</u>	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Mladí lidé v obci Apatin mají obecně problém se zaměstnáním, protože většinou hledají zkušenosti, které neměli možnost získat. Když práci konečně najdou, jsou většinou najati na brigádu nebo částečný úvazek, což není na profesionální úrovni, a také to znamená výrazně nižší plat. Nižší plat bohužel také určuje kvalitu života, tj. rodinné uspořádání a nezávislost. Problém mnoha vzdělávacích center / škol je v tom, že nemají stáže, tj. příležitost trénovat s kvalifikovaným mentorem.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

V posledních několika letech se díky průzkumu mezi mladými lidmi na základních a středních školách vytvořil obraz o jejich touhách o budoucí životní kariéře. Například Střední průmyslová škola technická s internátem v Apatinu se snaží být maximálně inovativní. Provádějí se průzkumy a neustále se zkoumají názory budoucích středoškoláků na jejich přání ohledně budoucího vzdělávání a zaměstnání. Na základě toho se škola pokouší vytvořit nové profily a oddělení, pro které je samozřejmě zajištěna adekvátní výuka s povinnou praktickou aplikovatelnou částí.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Přínosy se projevují v samotném praktickém vyučování, které pak pokračuje přímo výukou v určitých kvalifikovaných zařízeních, která po ukončení studia mohou studentům nabídnout trvalé zaměstnání.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://tehnicka-apatin.edu.rs/galerija>



6.10.3. INKLUZE ROMŮ (INKLUZIJA ROMA)

LOKALITA: APATIN, SRBSKO

POPULACE: 27 107

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Pokud jde o marginalizovanou skupinu Romů, je zapotřebí buď jednorázové zapojení třetí strany, nebo využití sociální pomoci pro velké rodiny, nebo dlouhodobé řešení péče o mnoho romských rodin v obci Apatin.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Projekt byl zahájen se záměrem poskytnout podporu a vyvinout inovativní a udržitelná řešení pro zaměstnávání marginalizovaných a obtížně zaměstnatelných skupin lidí, se zvláštním důrazem na vytváření podmínek pro zaměstnávání navrátilců ze zemí EU - žadatelů o azyl, Romů a dalších marginalizovaných sociálních skupin. Byla uspořádána setkání a workshopy.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Školení romských žen k výkonu gerontických a jiných prací. Po školení byly poskytnuty úspěšným absolventům certifikáty a bylo zajištěno školení pro jednotlivce.

ZDROJ INFORMACÍ

<http://www.skgo.org/projekti/detaljno/59/inicijativa-za-inkluziju-faza-2>



6.10.4. SPORTOVNÍ FEDERACE APATIN (SPORTSKI SAVEZ APATIN)

LOKALITA: APATIN, SRBSKO

POPULACE: 27 107

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Před nějakou dobou, když obec Apatin ještě nebyla sportovní federací s mnoha pozitivními aktivitami, trávili mladí lidé čas vybíjením své energie negativním způsobem, který ničil společné dobro celé komunity.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Místní samosprávě se založením Sportovní asociace podařilo sjednotit sport a zlepšit životní podmínky a dostupné aktivity pro mládež. Sportovní asociace poskytuje:

- financování mnoha sportovním klubům
- bezplatné využívání našich sportovních zařízení
- stipendia pro špičkové sportovce, kteří dokázali vyniknout a dosáhnout mnoha významných úspěchů
- bezplatnou psychologickou podporu sportovcům ve spolupráci s Centrem sociální práce
- financování speciálních sportovních programů, jako jsou sportovní programy pro osoby se zdravotním postižením

PŘÍNOSY INTERVENCE

Nezištná a upřímná podpora sportovců dala vzniknout mnoha skvělým jménům, jako jsou: Marina Gajčin (18), mezinárodní šachová mistryně a členka srbského ženského šachového týmu; Melita Kosanović, mistryně světa ve fitness modelu; Igor Kovačić, juniorský mistr světa ve dvoumístném kajaku, několikanásobný státní šampion v jednom kajaku a finalista olympijských her v Sydney 2000; Mariana Čegar Lukić, mnohonásobná národní šampionka v maratonu; Goran Čegar, srbský maratonský vítěz v letech 2005 a 2009 (Bělehrad a Novi Sad) a mistr Srbska v horském běhu v roce 2010 (Dimitrovgrad); Željko Rebrača je slavný basketbalový hráč z vesnice v obci Apatin.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.facebook.com/sportskisavezapatin/>



6.11. SLOVENSKO

6.11.1. SCHÉMA PODPORY PRO NÁVRAT ODBORNÍKŮ ZE ZAHRANIČÍ (PODPORNÁ SCHÉMA NA NÁVRAT ODBORNÍKOV ZO ZAHRANIČIA)

LOKALITA: SLOVENSKO (ŽÁDNÉ KONKRÉTNÍ MĚSTO)

POPULACE: 5,45 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

V rámci Evropské unie je Slovenská republika jednou ze zemí s nejvyšším podílem vysokoškoláků studujících v jiném členském státě. Stávající předpoklady ukazují, že podstatná část těchto absolventů se následně etablovala na trhu práce ve státě, ve kterém ukončila vysokoškolské studium, což má na Slovenskou republiku několik negativních dopadů a je částečně zodpovědné za odliv mozků tím, že ztratí většinu talentovaných lidí.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Slováci, kteří se etablovali v zahraničí, by mohli využít svých zkušeností a kontaktů k pozitivnímu ovlivnění směřování slovenské společnosti, nebo ke zlepšování veřejných služeb, veřejné správy, podnikání, nebo by mohli pomoci zlepšit vědu, výzkum a vyšší vzdělání. Návrat profesionálů na Slovensko může být spojeno s několika náklady, které závisejí na tom, jak dlouho po ukončení studia v dané zemi zůstali, na promarněných příležitostech (např. finanční odměna za práci v zahraničí ve srovnání s odměnou ve veřejném sektoru na Slovensku), na nákladech spojených se splácením půjčky na studium v zahraničí, ale také na nefinančních nákladech, jako je přerušení společenských vazeb

v případě návratu na Slovensko, změna podmínek pro rodinné příslušníky a mnoho dalšího. Cílem schématu podpory bylo vytvořit dostatečně atraktivní pobídku pro slovenské profesionály k návratu, přičemž tato pobídka spočívá ve zmenšení nebo částečné kompenzaci stávajících překážek. Schéma vytvořilo mechanismus na podporu návratu profesionálů ze zahraničí a skládá se z následujících kroků:

- identifikace možných pracovních míst,
- výběr podporovaných pracovních míst,
- obsazení pracovních míst,
- poskytnutí první části příspěvku / finanční podpory,
- poskytnutí zbývajících částí příspěvku / finanční podpory.

Detaily:

- Iniciativu organizovalo slovenské Ministerstvo školství v období 2015–2018. Hlavním cílem bylo přilákat vysoce kvalifikované odborníky ze zahraničí.
- Koordinaci a implementaci orgánu zajišťovalo slovenské Centrum vědeckých a technických informací a agentura spadající pod Ministerstvo hospodářství.
- Tento systém lze implementovat také na úrovni města, protože koordinaci a podporu při hledání adekvátního zaměstnání za omezené finanční podpory lze provádět kdekoli.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Opatření přilákalo zpět na Slovensko 10 mladých profesionálů a 16 odborníků. Očekávalo se, že tato čísla budou vyšší, ale značná administrativní zátěž celého procesu omezovala jeho účinnost.

Lidé, kteří se vrátili, patří do následujících sektorů:

- 18 akademická sféra
- 5 veřejná správa
- 3 Slovenská akademie věd

Pozitivním výsledkem je, že se díky této činnosti vrátili vysoce kvalifikovaní akademici a výzkumní pracovníci. Ačkoli se může zdát, že je vhodný převážně pro akademickou obec a veřejný sektor, tak tomu tak není, nýbrž profesionálové ze

soukromého sektoru neměli o projekt zájem. Hlavním přínosem je zlepšení výzkumu na Slovensku, konkrétně na 4 univerzitách, které odborníky zaměstnaly.

Všech 5 lidí, kteří se vrátili do veřejné správy, odešlo na Ministerstvo financí, do nejlepší analytické sekce, která v současné době ve veřejné správě na Slovensku existuje. Příliv talentů zlepšil kapacitu analytické sekce, která je stále velmi uznávaná. Podobný přístup lze provést na úrovni města; městům často chybí kvalifikovaní analytičtí zaměstnanci, kteří by mohli podpořit strategické rozhodování.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://vedanadosah.cvtisr.sk/spoznajte-vedcov-ktori-sa-vratili-vdaka-scheme-navraty>

<https://www.vedatechnika.sk/SK/o-scheme-navraty/Stranky/default.aspx>

6.11.2. STRATEGICKÁ ROLE KULTURY V KOŠICÍCH / STRATEGICKÁ ÚLOHA KULTÚRY V KOŠICIACH

LOKALITA: KOŠICE, SLOVENSKO

POPULACE: 238 757

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Město Košice hostí více než 35 000 studentů. Průměrný věk jeho občanů je nízký - asi 35 let - a odliv mozků je problémem, protože 38% ekonomicky aktivního obyvatelstva města hledá práci mimo region. Zejména mladí lidé se stěhují do Bratislavy nebo do jiných příhraničních zemí, jako je Česká republika a Rakousko. V posledních letech město zvažuje růst kreativního a kulturního průmyslu (CCI) jako klíčový prvek pro sociálně-ekonomický rozvoj.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Opatření měla v městě Košice strategický charakter. Cílem bylo podpořit kulturu a kreativní průmysl a společně vytvořit podmínky pro vyšší kvalitu pracovních míst a lepší místo pro život.

Oficiální cíl opatření: „Vytvoření pozitivní synergie mezi kulturními a kreativními odvětvími - KKP - a informačními a komunikačními technologiemi - ICT - ke zmírnění odlivu mozků a k obohacení místního hospodářského rozvoje.“

Dílčími úspěchy v této oblasti bylo, když město získalo ocenění Evropského hlavního města kultury 2013, a když definovalo Košice 2020 Kreativní ekonomika Master plán (2013–2015), což je strategie pro rozvoj kreativního průmyslu a pro vytvoření “kreativního” města Košice. V

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

návaznosti na účast města na projektu URBACT Creative SpIN město vypracovalo místní akční plán - LAP (2015) - s cílem propojit své KKP s rozvojem odvětví ICT a generovat efekty přelévání v místní ekonomice. Cílem LAP bylo zejména udržet talenty prostřednictvím meziodvětvového přístupu. Na jedné straně se tak vytváří podniky a dovednosti v oblasti IKT, které jsou na straně druhé posléze využívány v kulturní oblasti.

VÝHODY INTERVENČÍ

Tato dobrá praxe je dobrým příkladem toho, jak lze naplánovat větší strategickou/narativní intervenci na úrovni města, a to za podpory mezinárodních projektů.

- Město Košice vytvořilo a implementovalo akci.
- Z pohledu přilákání talentů: vytvořit lepší ekonomické prostředí pomocí modelu kreativního průmyslu, který přiláká talenty.
- Podpora uměleckých profesionálů pomocí Kreativního centra zaměřeného na profesionály mediálního umění a umělce, kteří zpřístupňují nové technologie pro vzájemnou spolupráci na projektech.

- Vývoj Městské herní platformy, participativního nástroje založeného na digitálních technologiích, procesech gamifikace a virtuální reality pro občany Košic (včetně znevýhodněných a marginalizovaných skupin).
- Rozvoj uměleckého portálu Art Portal, který slouží ke shromažďování uměleckého a kreativního obsahu a výměně osvědčených postupů.
- Vyhlašování Mezinárodních mediálních cen a organizace Symposia a výstav.
- Označení za jedno z Kreativních měst mediálního umění UNESCO.

Hlavním přínosem je odlišit Košice od ostatních měst pomocí sloučení kultury, umění a ICT a vytvořit zde dobré podmínky pro lidi s různými dovednostmi, které by je mohly do Košic přilákat a následně je v Košicích udržet.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://urbact.eu/sites/default/files/media/lapforkosice.pdf>

<https://www.kosice.sk>

6.12. SLOVINSKO

6.12.1. PODPORA ROZVOJE SEKUNDÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V MÍSTNÍM PROSTŘEDÍ (SPODBUJANJE RAZVOJA SREDNJEŠOLSKEGA IZOBRAŽEVANJA V LOKALNEM OKOLJU)

LOKALITA: PTUJ, SLOVINSKO

POPULACE: 23 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Město Ptuj má dvě střední školy - Ptuj Střední školu a Ptuj Gymnázium. Střední škola Ptuj má čtyři sekundární programy. Obě školy si všimly, že do Mariboru, Celje a Lublaně se z regionu hlásí více mladých lidí. Uvedená města mají více sekundárních programů a jsou velmi dobře dostupná. Mnoho rodičů jezdí do těchto měst za prací a mohou tak zajistit svým dětem bezpečnou a pohodlnou jízdu.

Z těchto důvodů region čelí emigraci mladých lidí. Obě střední školy proto implementovaly nové programy. Gymnázium Ptuj zavedlo umělecký odbor a Střední škola Ptuj zavedla učňovské obory pro automechaniky a pokrývače.

Uvědomujeme si, že s více programy, zůstanou mladí lidé v místním prostředí delší dobu. Středoškolské vzdělání je nezbytnou součástí dospívání. Během této doby jim lze ukázat, jaké příležitosti může obec nabídnout. Zvyšuje se tím šance, že se po dokončení vysoké školy rozhodnou k návratu do rodného města.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Obě střední školy iniciovaly výše popsané osvědčené postupy. Byly první, kdo upozornil na to, že je důležité přilákat mladé lidi a přimět je zůstat v místním prostředí delší dobu.

Tím, že vyzveme mladé lidi, aby učinili rozhodnutí o sekundárním vzdělávání v místním prostředí, mají školy příležitost rozpoznat mladé talenty ještě předtím, než odejdou na vysokou školu. Jakmile tyto talenty objeví, mohou jim nabídnout nové příležitosti v regionu a tím je povzbudit k budoucímu návratu.

Obě střední školy požádaly Ministerstvo školství o doplňkové programy. Slovinsko čelí podobným problémům – nedostatku mladých lidí v malých regionech – a všechny místní střední školy chtějí doplňkové programy. Vítězem jsou ale jen ty školy, které mají vynikající vzdělání a odborné zázemí, vhodné vybavení, personální zdroje a vynalézavé ředitele a principy.

Protože jsou programy relativně nové, je těžké odhadnout množství přilákaných talentů. Lze odhadnout, že v tomto školním roce by se do Mariboru nebo na lublaňskou střední školu přihlásilo nejméně 40 žáků, kdyby tyto programy nebyly nabízeny v Ptuji. Každý rok je v regionu kolem 400 absolventů základních škol.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Výsledek je zásadní, protože více mladých lidí zůstává v místním prostředí po delší dobu. Z tohoto důvodu je větší pravděpodobnost, že se po ukončení studia vrátí do místního prostředí. V rámci sekundárního vzdělávání si mladí lidé vytvářejí dlouhodobá přátelství; různými způsoby poznávají prostředí města; objevují příležitosti, které město nabízí. To vše přispívá k atraktivnějšímu vnímání regionu. Region nabízí spoustu příležitostí, ale to i ostatní. Pokud se mladým lidem líbí prostředí, ve kterém vyrostli, je větší pravděpodobnost, že se tam v určitém okamžiku života vrátí. Možná půjdou na vysokou školu a možná budou mít své první zaměstnání ve velkém městě. Pro místní region je ale zásadní, že se nakonec budou chtít vrátit a obohatit ho tak svými zkušenostmi a znalostmi a trvale se zde usadit.

Předpokládá se, že zkušenosti během středoškolského studia hrají klíčovou roli pro mladého člověka, když si představuje svou budoucnost. V těchto letech potřebují vidět možnosti města a regionu! Pokud je práce odvedena dobře, mladý talent se vrátí do svého místního prostředí.

ZDROJ INFORMACÍ

Střední škola Ptuj – www.sc-ptuj.si

Gymnázium Ptuj – www.gimptuj.si

6.12.2. STIMULACE OBCENÍHO PŘÍSPĚVKU PRO MLADÉ RODINY A OSVOBOZENÍ OD PLATBY NÁHRAD ZA UŽÍVÁNÍ STAVEBNÍHO POZEMKU, POKUD SE PŘESTĚHUJÍ DO NOVÉ VÝSTAVBY (SUBVENCIA KOMUNALNEGA PRISPEVKA ZA MLADE DRUŽINE IN OPROSTITEV PLAČILA NUSZ ZA MLADE, KI SE PRESELIJO V NOVOGRADNJO)

LOKALITA: PTUJ, SLOVINSKO

POPULACE: 23 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Obec Ptuj narazila na problém, že se mladí lidé a mladé rodiny nechtěli do obce přistěhovat. Kvůli nedostatku bytů v obci se mladí lidé rozhodli postavit si vlastní domy. Nastal ale další problém – požadovaný obecní poplatek byl příliš vysoký. Mladé rodiny tedy začaly stavět své domy v sousedních městech, kde byl požadovaný obecní poplatek podstatně nižší.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Obec Ptuj zavedla 50% dotaci pro mladé rodiny.

Dalším ekonomickým stimulačním aktem je, že pokud se mladí lidé nastěhují do nově postavené budovy, budou osvobozeni od platby náhrad za stavební pozemky. Tato výjimka trvá pět let.

Všechny tyto stimulační akty mají věkové omezení – mladým lidem musí být do 31 let.

Každá popsaná stimulace ovlivňuje příjem obce. Obec Ptuj sepsala tento akt, aby stimulovala požadovaný obecní příspěvek pro mladé

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

rodiny. Stimulaci lze získat pouze pro první bydlení mladé rodiny. Akt Obce Ptuj Rada města schválila.

Osvobození od placení náhrad za užívání stavebních pozemků platí pro mladé lidi, kteří se stěhují do nově postavených budov - bytů nebo domů. Vláda schválila tento akt a částku pro celou zemi.

Je klíčové přilákat mladé lidi zpět do místního prostředí. Aby toho bylo dosaženo, musí jim místní prostředí zajistit pracovní místa a bydlení. V oblasti bydlení zaznamenala obec Ptuj výstavbu nových budov ve venkovské oblasti obce.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Výsledek je zásadní, protože více mladých lidí zůstává v místním prostředí delší dobu. Chceme, aby mladí lidé trvale žili v našem regionu a našem městě.

Obec si uvědomuje, že při rozhodování mladých lidí o tom, kde budou žít, hrají subvence a výjimky jen malou roli. Jedná se jen o první krok. Když do města přilákáme mladé lidi, musíme zajistit další aktivity, které ztraktivní město pro život - mateřské školy, základní školy, střední školy, volnočasové aktivity pro všechny, parky, hřiště, dálnice, ...

ZDROJ INFORMACÍ

Municipality of Ptuj – www.ptuj.si

Building land Act - <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1690#>

6.12.3.INKUBÁTOR SAŠA - HUB PRO MLADÉ PODNIKATELSKÉ TALENTY

LOKALITA: VELENJE, SLOVINSKO

POPULACE: 33 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání , celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Město Velenje má historii těžby uhlí a průmyslu. Talentovaní a kvalifikovaní lidé se stěhují do Celje nebo Lublaně nebo na jiná místa ve Slovinsku a Evropě. Cílem je udržet talentované lidi ve městě. Ve Velenje bylo cílem rozvinout podnikatelskou oblast. Město Velenje by mohlo mladým talentovaným lidem nabídnout podpůrné prostředí pro rozvoj jejich podnikatelských nápadů.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENČÍ

Za poslední rok došlo k nárůstu počtu mladých podnikatelů, kteří zdokonalili své podnikatelské nápady v místním podnikatelském inkubátoru (inkubátor SAŠA). SAŠA inkubátor je regionální podnikatelský inkubátor založený v roce 2007. Hlavními akcionáři jsou: obec Velenje, developerská agentura Savinja-Šaleška, Školní centrum Velenje a Technologické centrum Univerzity Maribor. SAŠA inkubátor je nezisková organizace, která podporuje rozvoj podnikání v regionu SAŠA, Slovinsku a zahraničí. Inkubátor má více než 4 000 m² obchodních ploch, které využívá 40 firem a spolupracuje s mnoha firmami a institucemi za účelem společného rozvoje kreativního podnikatelského prostředí.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Silné základy byly vybudovány na základě 4 klíčových programů, díky nimž byl inkubátor SAŠA jedním z nejlepších inkubátorů ve Slovinsku.

Tyto programy jsou následující:

1. Startup víkendy a Hackatony

Před pěti lety, když jsme začali pracovat se studenty, bylo naším hlavním cílem vychovat novou generaci se schopností myslet nekonvenčně, orientovat se na řešení, být odvážný a kreativní. Podařilo se nám zasadit semínko podnikatelského myšlení, takže první generace teď otevírá vlastní firmy.

2. Obchodní škola pro startupy – Podnikatelská trampolína

Prostřednictvím naší práce se startupy zjišťujeme, že mají opravdu dobré nápady, ale potýkají se s nedostatkem znalostí. Vytvořili jsme proto obchodní školu pro startupy, kde se naučí metodám Lean podnikání, budou umět přehledně vizualizovat podnikatelský plán a budou se orientovat v dalších oblastech, které jsou relevantní pro jejich úspěch. Spolupracujeme s odborníky, kteří budují své znalosti v jejich vlastních firmách. Na konci 6týdenního programu nejlepší startupy nabízejí svá řešení potenciálním investorům. Ve srovnání s jinými inkubátory máme na konci programu vysoké procento úspěšných žen – zakladatelek.

3. Future 4.0 (future40.si)

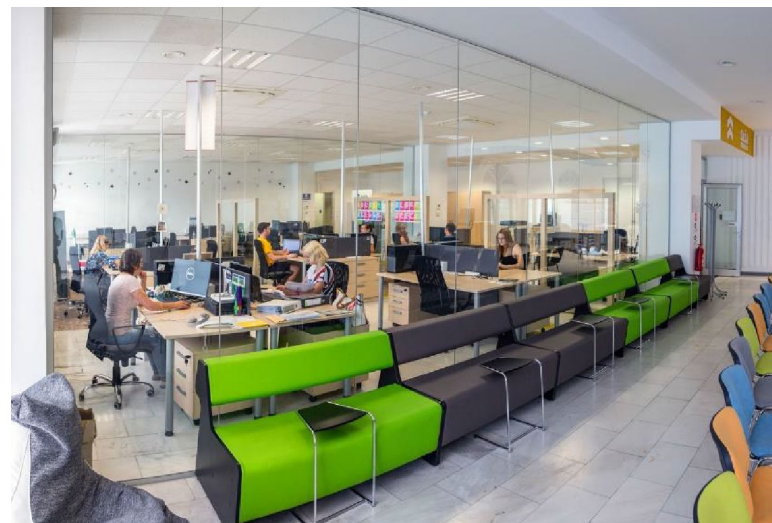
Mezinárodní konference Future 4.0 je novým rozměrem akce se 100% zaměřením na 4.0 Průmysl a přímé propojení. Naším hlavním cílem je přímo propojit průmyslové korporace a startupy z balkánského regionu, které jsou nebo by mohly souviset s inovací pro Průmysl 4.0. Umožňujeme mladým lidem vykročit do oblasti strojírenství, nových technologií a průmyslu.

4. Program pro investory

Ve spolupráci se slovinskými Business Angels realizujeme program „Akademie Investorů“ s hlavním cílem najít nové investory a vzdělávat je o tom, jak pracovat se startupy, a kdy a jak investovat do jejich řešení.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://sasainkubator.si>





6.12.4. ŠKOLNÍ CENTRUM VELENJE - PODPORA STŘEDNÍHO A VYŠŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VE SPOLUPRÁCI S MÍSTNÍ EKONOMIKOU (ŠOLSKI CENTER VELENJE-SPODBUJANJE SRENJEŠOLSKEGA IN VISOKOŠOLSKEGA IZOBRAŽEVANJA V SODELOVANJU Z LOKALNIM GOSPODARSTVOM)

LOKALITA: VELENJE, SLOVINSKO

POPULACE: 33 000

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání , celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Je velmi těžké udržet mladé lidi ve Velenje po ukončení základního vzdělání. Větší města, která nabízejí vyšší vzdělání, jsou relativně blízko Velenje (v rozmezí 20–70 km). Pokud si tedy město přeje udržet studenty ve svém rodném městě, musí střední školy nabídnout něco víc nebo něco speciálního.

Školní centrum Velenje se skládá ze 4 středních škol a jednoho mezipodnikového školícího a vzdělávacího centra, které je ve Slovinsku unikátní. Mezipodnikové školící centrum (MIC) nabízí mnoho specializovaných kurzů, kde středoškolské studenti Školního centra Velenje mohou získat speciální praktické znalosti ve svých studijních oborech.

Toto centrum také spolupracuje se stále více firmami. S jejich pomocí vyvíjejí nové studijní programy a pořádají školení v oborech, které firmy v dnešní době potřebují.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

V centru je 43 specializovaných učeben, dílen a víceúčelových místností, které jsou dobře vybaveny moderním počítačovým a multimediálním vybavením.

Například: laboratoře pro automatizaci technologických procesů; pro elektronické obvody a měření; pro mechatronické systémy; pro racionální využívání energie a obnovitelných zdrojů energie; laboratoře pro elektrotechniku; učebna pro technologii CNC a výukové technologie podporované počítačem. Ve třídách pro těžbu, ochranu životního prostředí, elektrotechniku, strojírenství, mechatroniku a servisní činnosti je také zařízení, které odpovídá pravidlům moderního vzdělávání. V těchto specializovaných učebnách si mohou studenti středních škol rozšířit znalosti praktickými lekce, provádět výzkum a projektovou práci, kterou mohou provádět samostatně nebo v týmu a mohou si nechat poradit s výzkumnými úkoly.

MIC podporuje interdisciplinární rozvoj, výměnu zkušeností a tok informací. Středisko nabízí:

- Vzdělávání
- Funkční školení
- Výzkum, vývoj, projektové plánování a výrobu prototypů
- Energetické inženýrství
- Propagační a servisní činnosti
- Partnerskou spolupráci

Důraz je kladen na spolupráci s průmyslem, obchodem a místní komunitou. Jsou stále více uznáváni v domácích i mezinárodních projektech za dobře odvedenou práci.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Hospodářská krize byla přijata jako pozitivní pobídka pro nové výzvy, jako investice znalostí do budoucnosti a do životního prostředí. Dobrou referencí jsou také investice do rozvoje moderních technologií prostřednictvím našich vlastních zdrojů a fondů EU. Byl vybudován energetický polygon s nejnovějším vzdělávacím zařízením pro všechny oblasti obnovitelných zdrojů energie. Nedílnou součástí energetického polygonu je pasivní dům. Prostřednictvím vzdělávání dochází ke zvýšení podílu obnovitelných zdrojů energie na využívání energie. Centrum představuje most mezi generacemi. Díky dobře informovanému a angažovanému personálu podporují mezioborový rozvoj, výměnu zkušeností a tok informací.

ZDROJ INFORMACÍ

Šolski center Velenje (scv.si)

Medpodjetniški izobraževalni center (scv.si)

6.13. UKRAJINA

6.13.1. OTEVŘENÁ STUDENTSKÁ SOUTĚŽ V MALOVÁNÍ „SILVER EASEL“ (ВІДКРИТИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ КОНКУРС ЖИВОПИСУ «СРІБНИЙ МОЛЬБЕРТ»)

LOKALITA: UŽHOROD, UKRAJINA

POPULACE: 115 500

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

V Užhorodu jako kulturním a správním centru se po staletí formovalo bohaté umělecké a architektonické dědictví. Rozvoj Užhorodu a přítomnost umělecké elity umožnily v roce 1927 zřídit ve městě první veřejnou školu kresby v regionu (která učila o všech úspěších tehdejšího evropského umění). Od té doby se slavná „Zakarpatská malířská škola“ formovala původním stylem umění. Výtvarná výchova ve městě se stále vyvíjí a rozvíjí. V Užhorodu je dnes Zakarpatská akademie umění a Vysoká škola umění, jejichž absolventi čelí omezeným možnostem města, díky kterým by mohli odkrýt svůj talent a prohlásit se za talentované umělce. To vede k problému najít si práci a uplatnit své umělecké schopnosti a seberealizovat se. Mladí umělci často nemají přístup k omezenému počtu výstavních prostor, protože nejsou součástí uměleckých svazů a společností umělců a město má omezený počet reklamních agentur, polygrafických a kreativních průmyslových zařízení, do nichž by mohli být profesionálové z oblasti umění zapojeni. Mladý talent potřebuje podporu ve formativní fázi své tvůrčí činnosti.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

V roce 2016 založili Robert a Nataliya Brovdi nadaci „Brovdi Art“-neziskovou, nevládní, kulturní a uměleckou nadaci, jejímž cílem je vytvoření prostoru pro moderní umění, kde bude možné implementovat inovativní a kreativní nápady a projekty.

Cílem nadace „Brovdi Art“ je vytvořit vysoce kvalitní, zajímavou a přístupnou platformu volné kreativity a komfortní komunikace mezi umělcem a publikem, která bude tolerantní vůči různým uměleckým hnutím, stylům a žánrům, otevřená dialogu různých filozofií, myšlenek a významů, neomezená regionálním nebo úzkým kulturním kontextem.

Její profil: propagace tvůrčích aktivit umělců, identifikace a podpora mladých talentů; zakládání uměleckých muzeí, expozic a galerií; organizace soutěží, výstav, plenérů, mistrovských kurzů; popularizace klasického a současného umění; vydávání katalogů, alb a knih; spolupráce s kreativními odbory, uměleckými centry, aukcemi a vzdělávacími institucemi; informační, kulturní a vzdělávací aktivity v masových médiích a na sociálních sítích.

V roce 2016 nadace „Brovdi Art“ uspořádala „Stříbrný stojan“, první otevřenou studentskou soutěž v malbě. Na tuto soutěž ve výtvarném umění bylo pozváno 50 ukrajinských a zahraničních mladých a talentovaných umělců, kteří vyhráli v předchozích soutěžích. Soutěžili ve třech kategoriích: „Panoráma města“, „Portrét“ a „Improvizace“. Spolu s malováním zahrnoval Program soutěže různé mistrovské

kurzy, výstavy a setkání se známými moderními ukrajinskými umělci.

Od té doby se soutěž „Stříbrný stojan“ koná třikrát ročně.

PŘÍNOSY INTERVENENCE

Pravidelné pořádání otevřené soutěže mladých umělců přineslo městu i mladým umělcům mnoho výhod:

- mladí umělci měli možnost vyjádřit svůj talent, sdílet zkušenosti se zástupci jiných uměleckých škol a získat nové znalosti a postupy od známých umělců, kteří byli zapojeni do poroty. Vítězové soutěže obdrželi pozvání k účasti na uměleckých workshopech, podepsali smlouvy s galeriemi o pořádání osobních výstav, účasti na různých uměleckých akcích a jejich úspěšná historie získala mediální pozornost. Umělci, kteří vyhráli Grand Prix, dostali také jako dárek týden v hlavních městech umění v Paříži a Římě, kde mohli navštívit všechna nejslavnější muzea.

- Městu se dostalo neméně výhod, protože mnoho umělců v ulicích města přitáhlo pozornost turistů. Známí ukrajinští umělci, kteří byli pozváni do poroty soutěže, později organizovali v Užhorodu osobní výstavy, které velmi oživily kulturní život města. Známí profesionální umělci také pořádali mistrovské kurzy a tvůrčí setkání pro studenty Akademie umění, což pomohlo obohatit tvůrčí praxi mladých umělců. Ve městě byly uspořádány výstavy děl účastníků soutěže „Stříbrný stojan“, které upoutaly pozornost obyvatel a návštěvníků Užhorodu.

Program umělecké soutěže trval 5 dnů a nepřímo se podílel na organizaci lidí z mnoha různých oborů: hotely, restaurace, dopravní služby, obchody s uměleckými potřebami, fotografové, kameramani,

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

muzea, galerie, průvodci, média, prodejci suvenýrů a mnoho dalších. Během soutěže „Stříbrný stojan“ je umělecký život města v plném proudu.

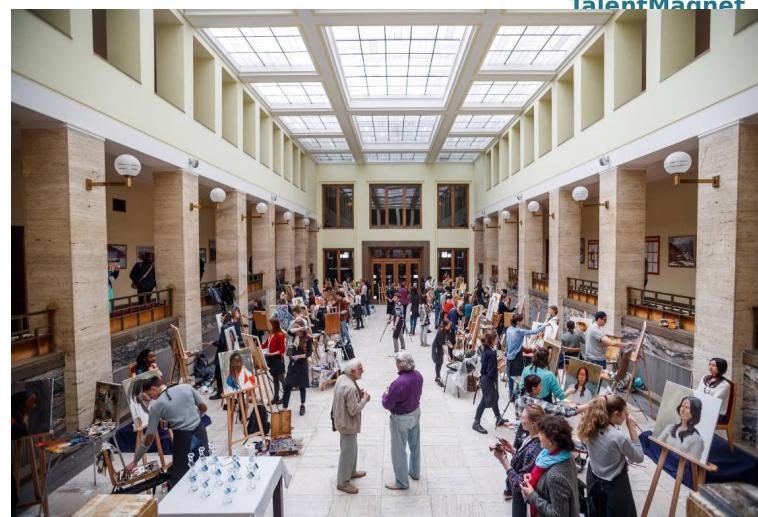
ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.facebook.com/silver.easel/>

<https://www.molbert.brovdj.art/2016/en>

<https://www.molbert.brovdj.art/2017-1/en>

<https://www.molbert.brovdj.art/2017-2/en/>



6.13.2. NEVLÁDNÍ ORGANIZACE «ZAKARPATSKÁ FILMOVÁ KOMISE (ГО «ЗАКАРПАТСЬКА ФІЛЬМКОМІСІЯ)

LOKALITA: UŽHOROD, UKRAJINA

POPULACE: 115 500

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce , fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Zakarpátí je zajímavé jak pro ukrajinskou, tak pro světovou kinematografii a pro využití této příležitosti je třeba hodně udělat.

Známa ukrajinská herečka Rymma Zyubina z Užhorodu poznamenala, že vytvoření filmové komise je pro Zakarpátí obrovskou událostí. Uvedla příklad, jak podobná struktura v Itálii umožnila natočit ukrajinský celovečerní film Holubí hnízdo, který později získal mnoho mezinárodních ocenění.

Právě prostřednictvím kinematografie můžeme účinně propagovat naše město, region a Ukrajinu. Je přesvědčena, že v Užhorodě, jako nikde jinde, lze z povídek natočit skvělý film, protože filmové almanachy vznikají ve světových metropolích, podobně jako „Paříži, miluji Tě“. Kino pomůže vytvořit nové trendy a překonat negativní stereotypy o našem regionu a naší zemi.

Nevládní organizace „Filmová komise“ bude podporovat obnovu bývalých nefungujících nebo opuštěných kin v Zakarpátí, zřízení mobilních kin, takže kino na velkém plátně bude opět dostupné – jak finančně, tak geograficky – pro obyvatele nejen velkých měst. Vedení Užhorodské národní univerzity podporuje Filmovou komisi a oznámilo možnost spuštění „kinematografických“ specialit na naší univerzitě, aby se Zakarpatsko stalo dalším kinematografickým bodem na mapě Ukrajiny.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENČÍ

Za poslední 3 roky své činnosti vytvořila nevládní organizace „Zakarpatská filmová komise“ díky své aktivní práci vynikající podmínky pro vytvoření kvalitních pracovních míst v oblasti kinematografie pro profesionály.

Propagace zakarpatské oblasti a města Užhorod jako vhodného místa pro filmovou produkci poskytuje příležitost vytvořit kvalitní prostředí pro školení a pracovní místa s cílem přilákat vysoce vzdělané a talentované mladé lidi.

Organizace si klade důležité otázky týkající se předpokladů a organizace pro vytvoření klastru audiovizuálních odvětví v Zakarpatí.

Díky tomuto klastru jsou v regionu vytvářena vysoce kvalitní pracovní místa pro špičkové odborníky ve filmovém průmyslu.

Tuto příležitost můžete kvalitativně využít k objevení tvůrčího potenciálu u mladých lidí, tím, že si vyzkouší oblast filmové produkce (režie, animace, scenáristika, práce se softwarem pro střih videa).

Od roku 2018 také probíhá a pořádá se každoroční letní filmová škola Skalka, kde se vyučuje scenáristika atd.

PŘÍNOSY INTERVENČE

Město Užhorod je mostem mezi Ukrajinou a zeměmi EU, a pokud sem přijdou špičkoví herci a producenti, mladí lidé

uvidí perspektivu v rozvoji kinematografie. Vzhledem k rozvoji filmového průmyslu v regionu budou mladí lidé otevřenější k tomu, aby sem přišli z jiných regionů nebo dokonce z jiných zemí. Navíc vytvořením kvalitních nových pracovních míst, pomůžeme omezit odliv mozků.

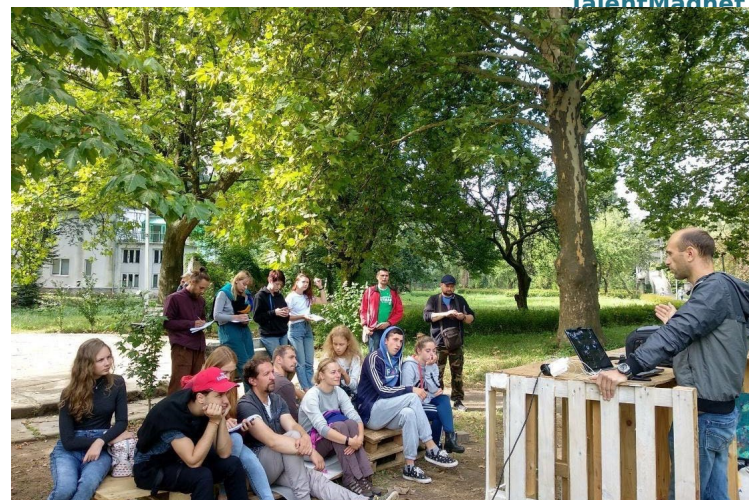
Právě prostřednictvím kina lze udělat silnou propagaci města, regionu a Ukrajiny. V Užhorodu, jako nikde jinde, můžete z povídek natočit skvělý film, protože filmové antologie se dělají ve světových metropolích, podobně jako „Paříži, miluji Tě“. Kino pomůže vytvořit nové trendy a překonat negativní stereotypy o našem regionu a naší zemi.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.youtube.com/channel/UC4PLyuM8HbBB7V5cfoDjdDA>

https://www.facebook.com/TranscarpathianFilmCommission/photos/?ref=page_internal

<https://www.facebook.com/MyThoughtsAreSilent>



7. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE Z EVROPSKÝCH ZEMÍ, KTERÉ NEJSOU PARTNERY PROJEKTU

NAME	CATEGORY
Denmark Moving Global Talent	Mobility, Quality jobs, Functioning labour market, HR development, Education, Lifelong learning, Unique image, Marketing, Communication, Welcoming talent
Estonia "Talents Come Home" Project	Mobility, Quality jobs, Functioning labour market, Welcoming talent
Finland 90-Day Finn Talent boost programme	Mobility, Business environment and ecosystem, Housing, Quality public services, Recreation, Cultural offer, Welcoming talent Quality jobs, Functioning labour market, HR development, Education, Lifelong learning, Unique image, Marketing, Communication
Ireland Digitalized recruiting	Quality jobs, Functioning labour market, HR development, Education, Lifelong learning
Italy Brain Back Umbria	Mobility, Business environment and ecosystem, Welcoming talent
Poland Apartments for graduates	Housing, Welcoming talent
Spain Talent House Bizkaia Talent	Mobility, Buildings and public spaces, Quality jobs, Functioning labour market, Housing, Welcoming talent Mobility, Quality jobs, Functioning labour market, HR development, Education, Lifelong learning, Unique image, Marketing, Communication, Welcoming talent

7.1. DÁNSKO

7.1.1. STĚHOVÁNÍ GLOBÁLNÍHO TALENTU (MOVING GLOBAL TALENT)

LOKALITA: JIŽNÍ DÁNSKO

POPULACE: 1,22 MILIONU

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	<u>Unikátní image, marketing, komunikace</u>
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	<u>Vítání talentů</u>
Budovy a veřejný prostor	<u>Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání</u>	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

V jižním Dánsku chybí talentovaná pracovní síla, kterou by region chtěl naplnit mezinárodním talentem. Vzhledem k tomu, že v zemích s kvalifikovanou pracovní silou obvykle existuje nesoulad, projekt by chtěl získat talenty ze zemí, kde je nadbytek lidí s odbornými znalostmi a nedostatek pracovních míst. Způsob získávání talentu bude založen na důkladném výzkumu mobility a onboardingu.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Cílem projektu je pomoci regionálním firmám najít, získat a udržet si mezinárodní talenty, které jim chybí. Konsorcium projektu tvoří 18 firem z různých průmyslových odvětví, klastr robotů a 12 obcí z jižního Dánska. Projekt je v současné době realizován v letech 2018-2021. Rozpočet je 23 milionů dánských korun, které jsou spolufinancovány Evropským sociálním fondem a Fórem růstu jižního Dánska.

V rámci projektu jsou za asistence zapojených firem, vyvíjeny metody a nástroje, které reflektují jejich potřeby před zaměstnáním mezinárodních talentů a potřeby k jejich následnému udržení. V rámci projektu existují různé iniciativy k přilákání globálních talentů, například spolupráce se zahraničními univerzitami a účast na veletrzích. Ve

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

spolupráci s firmami a klastrem se vytváří a implementuje soubor nástrojů pro nástup a adaptaci nových zaměstnanců (onboarding), semináře o osvědčených postupech, model pro udržení mezinárodních zaměstnanců a úvodní programy. Jižní Dánsko a jeho společnosti jsou propagovány různými tematickými kampaněmi, aby se zdůraznila jejich atraktivita.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Protože projekt ještě neskončil, lze mluvit pouze o očekávaném dopadu. Cílem projektu je dosáhnout 300 shod mezi mezinárodními talenty a regionálními společnostmi. Kromě toho si přejí, aby 87% mezinárodních talentů zůstalo ve společnosti více než 12 měsíců.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://work-live-stay.dk/foreningenwls/movingglobaltalent-en/>



7.2. ESTONSKO

7.2.1. PROJEKT “TALENT SE VRACÍ DOMŮ” (“TALENT COMES HOME” PROJECT):

LOKALITA: TALLINN, ESTONSKO

POPULACE: 426 538

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Tento projekt byl realizován v letech 2010–2012 s cílem propojit talentované Estonce žijící v zahraničí s místními firmami, které potřebují kvalifikovanou a talentovanou pracovní sílu (se zkušenostmi ze zahraniční a/nebo s multikulturními znalostmi a dovednostmi). Realizovala ji Estonská obchodní a průmyslová komora s finanční podporou estonského státu.

Základním problémem této iniciativy byla skutečnost, že existuje trend emigrace z Estonska. Někteří estonští migranti se však za příznivých okolností jsou ochotni vrátit domů.

Cílem bylo zaplnit chybějící mezeru na trhu pomocí spojení firem, které potřebují mezinárodně zkušenou pracovní sílu, a Estonců, kteří bydlí v zahraničí.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Během přípravy projektu byl proveden průzkum se zapojením více než 400 talentovaných jednotlivců a 100 společností s cílem určit jejich poptávku. V rámci projektu byla vytvořena webová stránka, která umožňovala inzerovat estonské pracovní příležitosti a poskytovala užitečné informace Estoncům, kteří v současné době žijí v zahraničí a

uvažují o návratu domů. Estonci žijící v zahraničí také mohli nahrát své životopisy, aby je zaměstnavatelé mohli najít. Byly definovány dvě hlavní cílové skupiny:

- Estonská mládež studující nebo pracující v zahraničí: projekt očekával, že se s největší pravděpodobností vrátí domů po ukončení studia v zahraničí nebo když budou chtít založit rodinu.
- Estonci s bydlištěm v zahraničí, kteří by byli otevření spolupráci s estonskými firmami v zemích, kde žijí.

PŘÍNOSY INTERVENENCE

Projekt byl propagován různými způsoby, jako jsou média, koncerty, výstavy atd.

Výsledkem projektu bylo 27 úspěšných příběhů, tj. návratu talentovaných lidí. S ohledem na překážky vnějších faktorů (např. recese, byrokracie) to majitelé projektu považují za úspěch. Kromě toho bychom chtěli zdůraznit, že více než 700 jednotlivců se přihlásilo na web s informací, že jsou otevření nabídkám zaměstnání v Estonsku.

ZDROJ INFORMACÍ

<http://mottehommik.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/09/Talent-Attraction-and-Retention-in-Estonia.pdf>

https://www.norden.ee/images/regionaal/info/migra/seminar_311013/Siim_Raie_migr_311013.pdf



7.3. FINSKO

7.3.1. 90-DENNÍ FIN (90-DAY FINN)

LOKALITA: HELSINKI, FINSKO

POPULACE: 631 695

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Finsko je jednou z nejlepších zemí, pokud jde o strategii lákání talentů a jejich udržení. Jedním velmi dobrým příkladem je nedávná iniciativa Helsinky Business Hub. Helsinky Business Hub je mezinárodní agentura pro podporu obchodu a investic pro region finského hlavního města, která nabídla atraktivní příležitost pro mezinárodní technologické talenty.

Základním záměrem bylo úsilí finského hlavního města o headhunting. Na druhou stranu tato příležitost poskytla odpověď na potřebu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, která je pro dnešní talentovanou mládež klíčová. Tato potřeba má stále větší význam, obzvláště, když lidé procházejí náročnými obdobími, jako jsou lockdowny, sociální nespravedlnosti nebo politické turbulence. Finsko může být skvělou destinací pro lidi s takovýmito potřebami, protože je známé svou kvalitou života a je známo, že je nejšťastnější zemí na světě.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

90-day Finn je all-inclusive program městských služeb, který byl vytvořen tak, aby pomohl přilákat a přivítat mezinárodní talenty a následně se o ně postarat tak, aby se cítili jako doma. Na uchazeče bylo

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

kladeno několik požadavků, jako je například to, že v danou chvíli nesmí žít ve Finsku, a musí nadále pracovat na svých stávajících pozicích z Finska, takže buď formou práce na dálku, nebo musí pracovat pro svou vlastní firmu.

Je to příležitost, která poskytuje služby pro celou rodinu, takže účastníci mohou klidně přijet se svými blízkými. Existují dvě nabídky: „Vždy k dispozici: Freemium“ a „Časově omezená nabídka: Kompletní balíček“. Kompletní balíček obsahuje veškerou dokumentaci k 90dennímu pobytu, ubytování, školní/denní péči o děti, špičková zařízení pro práci a studium, seznámení s technologickými centry a obchodními sítěmi, setkávání, a dokonce i vyzvednutí na letišti a konzultace ohledně přemístění. Pokud má některý účastník zájem, je poskytována podpora při procesu žádání o trvalý pobyt a pomoc s vyřízením všeho ostatního k dlouhodobému pobytu. Od žadatelů se nevyžadují žádné poplatky ani investice, ale během svého pobytu zodpovídají za své cestovní náklady, náklady na bydlení a pojištění.

Příjem přihlášek byl otevřený od 4. listopadu 2020 do 10. prosince 2020. Bylo vybráno maximálně 15 účastníků a pohovory byly provedeny v prosinci 2020. 90denní pobyt se uskuteční od února 2021. Informace jsou uvedeny na webových stránkách Helsinki Business Hub. Iniciativa získala

vynikající mediální pokrytí v několika jazycích po celém světě.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Z pohledu talentovaných jednotlivců by nejdůležitějším přínosem tohoto programu mohlo být to, že je atraktivní pro ty, kteří již uvažovali o přestěhování se do Evropy, ale ještě si tím nebyli stoprocentně jistí. Díky této 90denní „zkušební verzi“ mohou účastníci získat představu o tom, jaké to je žít ve Finsku. Město a země pak získají přístup ke špičkovým talentům z USA a dalších zemí, což ještě více zvýší jeho konkurenceschopnost v oblasti technologií. Navíc, díky síti kontaktů lidí, kteří se do Finska stěhují, mohou oslovit ještě více lidí z cílové skupiny.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.helsinkibusinesshub.fi/90-day-finn/?fbclid=IwAR1bzNC-lr1XyoYuNBWuppVYPzeUunEKmVRJ4aBhPKUY7WKVaig3WUxfUv8>



7.3.2. PROGRAM NA POSÍLENÍ TALENTU (TALENT BOOST PROGRAMME)

LOKALITA: FINSKO (ŽÁDNÉ KONKRÉTNÍ MĚSTO)

POPULACE: 5,52 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	<u>Unikátní image, marketing, komunikace</u>
Parky a zelené plochy	<u>Podnikatelské prostředí a ekosystém</u>	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	<u>Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání</u>	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Stejně jako mnoho dalších zemí také Finsko bojuje s migrací a mobilitou talentované mládeže, což má dopad na blahobyt a konkurenceschopnost země. Nedostatek talentů může negativně ovlivnit růst a internacionalizaci národních organizací. Klesá také populace v produktivním věku, takže pro Finsko je velmi důležité klást důraz na lákání a udržení talentu.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENČÍ

Program na posílení talentu je veden vládní organizací Business Finland. Úzká spolupráce mezi různými stakeholdery je zajištěna pomocí zapojení státu, měst, vzdělávacích institucí, podniků, obchodních komor a výzkumných ústavů. Primárním cílem programu je pomoci společnostem působícím ve Finsku s internacionalizací tím, že je spojí se špičkovými mezinárodními talenty z různých oblastí. V rámci programu organizují networkingové akce, náborové kampaně a financují nábor mezinárodních talentů.

Služba financování Talent Explorer se zaměřuje na malé a střední podniky a společnosti Midcap. Mohou získat finanční prostředky na zaměstnání mezinárodních talentů za účelem internacionalizace. Maximální výše finančních prostředků je 20 000 EUR, které mohou

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

pokryt až 50% nákladů na nového zaměstnance na prvních 6–12 měsících. Jedna společnost může získat toto financování maximálně 3krát.

Služba Talent Boost Index je 10minutový dotazník, který umožňuje organizaci ověřit její způsobilost zaměstnat mezinárodní talenty a vést multikulturní pracovní komunitu. Měří míru připravenosti k náboru mezinárodních talentů a identifikuje oblasti ke zlepšení. Na konci dotazníku je vygenerována zpráva popisující připravenost a zralost organizace a rady pro další kroky. Index byl vytvořen s přispěním Hospodářské komory regionu Helsinky.

PŘÍNOSY INTERVENENCE

Díky tomu, že v zemi pracuje více mezinárodních talentů, může se zvýšit i počet inovací a mezinárodních pozemkových investic v zemi. Společnosti a jejich pracovní prostředí se stávají mezinárodnějšími, což dále posiluje přítomnost mezinárodních talentů a zabraňuje odlivu mozků. Mezinárodní talent může mít globální vizi, zkušenosti a sítě, a to všechno dohromady přispívá ke konkurenceschopnosti finských společností. V celé zemi bylo zahájeno několik projektů na implementaci Programů posílení talentů v regionech a městech.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.businessfinland.fi/en/for-finnish-customers/services/programs/talent-boost-finland>

<https://tem.fi/en/talent-boost-en>



7.4. IRSKO

7.4.1. DIGITALIZOVANÝ NÁBOR

LOKALITA: IRSKO (ŽÁDNÉ KONKRÉTNÍ MĚSTO)

POPULACE: 4,9 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	<u>Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání</u>	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

V současné době probíhá na trhu práce mezi společnostmi velká bitva o získání lidí s talentem a potřebnými dovednostmi pro jejich organizace. Zaměření pozornosti na příležitosti uvnitř společnosti a zlepšování dovedností jejích zaměstnanců má potenciál, přesto je někdy nutné přijímat lidi “z venku”, kteří do organizace přinesou nové inovace a novou energii. Dnes se mladý talent obvykle dívá na více kariérních možností, takže je klíčové mít skvělou náborovou taktiku. Podniky při získávání, udržování a rozvíjení talentů čelí mnoha výzvám, takže přijímání výjimečných talentů se samo o sobě stalo mezinárodním byznysem. To platí zejména pro Irsko, které je malou zemí s relativně malým počtem obyvatel.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Enterprise Ireland, což je obchodní a inovační agentura irské vlády, spolu s poskytovateli řízení talentů podporují vývoj technologií, které poskytují inovativní a flexibilní řešení pro firmy, které to potřebují. Jejich služby jsou velmi užitečné a vynalézavé, protože pomáhají globálním zaměstnavatelům s potřebami HR. Enterprise Ireland také pořádá akce pro řízení talentů, kde mohou odborníci na řízení talentů budovat svoji

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

síť kontaktů a seznámit se s nejnovějšími strategiemi, nástroji a metodami.

Během konferencí Talent pořádaných společností Enterprise Ireland bylo představeno několik řešení, která mohou přispět k přilákání a udržení talentu. V oblasti automatizace byly v centru pozornosti sociální sítě a marketingové techniky. Pro dnešní mladé talenty je důležité vidět hodnoty organizace, takže je třeba je komunikovat pomocí digitálních nástrojů. Tradiční náborové činnosti se zautomatizují, což jim ušetří čas a budou se tak moct soustředit na intuitivní a lidskou stránku práce.

Jedna společnost, která měla v jednu chvíli vysoký počet uchazečů, nabídla žadatelům možnost automatizovaného online video rozhovoru, aby ulehčila vytížení telefonních linek. Kandidáti byli tímto způsobem "otřukáni" ještě předtím, než byli pozváni na osobní pohovor nebo online osobní schůzku. Společnosti tak mohou získat počáteční informace o žadatelích a tím porozumět jejich kondici, osobnosti, hnací síle a motivaci, což šetří čas i peníze.

Dalším inovativním řešením pro nábor talentů byla aplikace pro chytré telefony. Hlavní funkcí této aplikace bylo, že zaměstnanci mohli sdílet nabídku pracovní příležitosti v jejich firmě na sociálních sítích, a pokud byl zaměstnán člen

z jejich kontaktů, získali bonus. Vzhledem k tomu, že většina pracovní síly jsou uživatelé sociálních sítí/mobilních zařízení, tento způsob zapojení funguje 24/7.

Navíc lze umělou inteligenci využít k úsporám času při analýze životopisů a hlasových vzorců při telefonických rozhovorech. Rozhodnutí učiněná pomocí umělé inteligence jsou také vědečtější než rozhodnutí lidí.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Díky technologiím, nástrojům a metodikám poskytovanými irskými společnostmi, které zajišťují řízení talentů, podniky po celém světě vyhrávají bitvy o talent/dovednosti. Použité metody mohou zvýšit spokojenost a zapojení zaměstnanců v celé organizaci. Mladý talent může být dokonce přilákán díky vyvážené a chytré náborové praxi.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.thehrdirector.com/features/talent-management/enterprise-ireland-talent/>

<https://irishadvantage.co.uk/news/irish-technology-set-to-power-the-uk-workforce/>

<https://irishadvantage.us/irelands-talent-management-source-irish-advantage/>



7.5. ITÁLIE

7.5.1. BRAIN BACK UMBRIA

LOKALITA: UMBRIA, ITÁLIE

POPULACE: 882 015

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

V regionu Umbrie představoval odliv italských mozků výzvu pro místní aktéry, protože velká část mladých talentů byla ochotna emigrovat z regionu, aby našla uspokojivé zaměstnání v souladu s jejich dovednostmi. Tento jev byl způsoben nedostatkem kariérních příležitostí, meritokracie, transparentnosti a dobrých platů ve srovnání s průměrnými platy získanými v zahraničí.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Brain Back Umbria byl projekt realizovaný v letech 2011-2017 v rámci Evropského fondu pro regionální rozvoj s celkovou investicí 800 000 EUR a evropským příspěvkem 350 000 EUR. Primárním cílem projektu bylo porozumět důvodům odlivu mozků z regionu a vytvořit strategii pro opětovné spojení emigrantů s regionem, podpořit je při zakládání podniků v Umbrii, a tak zastavit trend odlivu mozků.

V rámci projektu byli emigranti požádáni o vyplnění dotazníku o tom, proč emigrovali a co by je přimělo vrátit se. Projekt se dostal do kontaktu s přibližně 2 000 emigranty, z nichž více než 700 vyplnilo dotazník ve 140 různých zemích.

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

Projekt byl podpořen iniciativami na zvýšení podnikatelských příležitostí, školení, finančního poradenství a poradenství pro zahájení podnikání. V rámci projektu bylo realizováno několik aktivit s cílem znovu přilákat talenty do regionu:

- Dvě výzvy k předložení návrhů na podnikatelské nápady, které mají být realizovány v regionu Umbrie potenciálními podnikateli s bydlištěm v zahraničí, s granty až do výše 20 000 EUR pokrývajícími náklady na zahájení podnikání, poradenství, marketing a investice.
- Regionální akce pro občany, kteří migrovali do zahraničí, a posléze se vrátili, aby se podělili o své příběhy a zvýšili informovanost lidí o tom, že je region podporuje a má jim co nabídnout.
- Stipendia ve výši 5 000 EUR na osobu pro talentované výzkumné pracovníky, kteří pocházejí z Umbrie a pracují v zahraničí. Stipendium by mohlo být použito k účasti na programech EU spolu s umbrijskými partnery.
- Byznys návštěvy v oborech zemědělského podnikání, cestovního ruchu a textilu, do kterého se zapojilo více než 100 malých a středních podniků. Projekt byl šířen na několika platformách, jako jsou sociální sítě, newslettery, webové stránky a konference.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Projekt byl označen jako úspěšný na regionální a národní úrovni. Celkem bylo vytvořeno 16 startupů v různých sektorech. Ostatní italské regiony se řídily dobrou praxí a zahájily podobné iniciativy. V důsledku projektu měl umbrijský talent žijící a pracující v zahraničí příležitost vrátit se domů se slibnými vyhlídkami. Region těží z nově vytvořených startupů a jejich ekonomického dopadu. Kromě toho by mezinárodní sítě a partnerství vytvořené během projektu mohly také podpořit regionální hospodářství skrz implementaci evropských projektů.

ZDROJ INFORMACÍ

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/projects/Italy/reversing-the-brain-drain-umbria



7.6. POLSKO

7.6.1. BYTY PRO ABSOLVENTY

LOKALITA: POZNAŃ, POLSKO

POPULACE: 535 946

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Tento program vytvořilo město Poznaň a jeho společnost Poznaň Social Housing Association v letech 2012/2013, aby uspokojil potřeby mladých talentovaných absolventů v oblasti bydlení.

Po promoci, když se mladý talent odstěhuje ze svého domova, kolejí nebo nájemního bytu placeného rodiči, čelí často problému s bydlením. Ceny bydlení jsou obvykle vysoké ve srovnání s platem osob začínajících kariéru, v důsledku čehož se cítí více závislí a může to být důvod k jejich migraci.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Ekonomická a obchodní univerzita v Poznani byla do programu zapojena od fáze plánování a zajišťovala participativní přístup. Město Poznaň i vysokoškoláci provedli průzkumy, které měly za úkol zmapovat situaci na trhu s bydlením a potřeby případných příjemců. Program poskytuje bydlení žadatelům, kteří splňují určitá kritéria:

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

Mělo by se jednat o absolventy vysokých škol, kteří absolvovali během posledních pěti let.

- Nesmí být starší 36 let.
- Neměli by vlastnit žádný jiný byt ve městě.
- Musí pracovat nebo provozovat podnikání v Poznani a platit zde daně.
- Existuje také horní a dolní hranice příjmu.
- Každá osoba si může pronajmout byt až na 10 let.

Přijatí žadatelé by měli uhradit následující náklady: návratná účast na nákladech na zdokonalování bytu (maximálně 30%), nájemné (maximálně 4% z hodnoty) a vratná kauce ve výši 6 měsíčních nájmů.

Rezidenční nemovitost zahrnuje 143 bytů. V oblasti rezidencí se nacházejí dvě podzemní garáže a zelené plochy. Veřejná doprava a cyklistické stezky jsou také snadno dostupné. Nemluvě o tom, že centrum města a důležité služby jsou do 10–15 minut.

VÝHODY INTERVENČÍ

Dostupné ceny a možnosti bydlení s dobrými podmínkami vyústily ve značnou poptávku po bytech v rámci programu:

v první vlně náboru bylo 250 uchazečů a později asi 130. Program vytváří nejen dobré příležitosti k bydlení pro mladé talenty, ale také přispívá k celkovému rozvoji města, protože podporuje ekonomický a sociální rozvoj tím, že je motivuje zůstat ve městě a stát se zaměstnanci místních podniků. Takto mohou talentovaní mladí lidé snáze ušetřit peníze na náklady na bydlení a založit rodinu.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://urbact.eu/apartments-graduates>



7.7. ŠPANĚLSKO

7.7.1. TALENT HOUSE

LOKALITA: SAN SEBASTIAN, ŠPANĚLSKO

POPULACE: 186 655

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Projekt Talent House byl zahájen v roce 2011. Hlavním cílem této iniciativy je podpořit zapojení talentovaných profesionálů na vysoké úrovni do posilování vědecké komunity ve městě, podporovat její integraci, šíření a socializaci vědeckých a technologických znalostí a vytvářet místa pro síť spojené s R+D+I.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENČÍ

Program je řízen Ministerstvem pro hospodářský rozvoj. Projekt obsahuje tři hlavní služby: uvítací službu, ubytovací službu a podporu zaměstnanosti a profesního rozvoje. Uvítací služba je pro jednotlivce, kteří plánují cestovat do města a pracovat pro místní ekosystém R+D+I. Obsahuje pokyny pro administrativní postupy, zdravotnický a vzdělávací systém a informace o městě. Ubytovací služba nabízí nejen místa pro bydlení, ale i pro výkon práce (konferenční místnosti, pracovny, videokonferenční místnosti). Podpora zaměstnanosti a profesního rozvoje poskytuje výzkumným pracovníkům rady při hledání zaměstnání v San Sebastianu, pomoc při přizpůsobování jejich životopisů místnímu prostředí a sdílení dalších důležitých informací.

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

Jedná se o otevřenou příležitost pro talenty pocházejících z různých měst a zemí nebo pro ty, kteří by se chtěli do města vrátit po studiu nebo práci v zahraničí. Podle vedoucího řídicího oddělení je zásadní spolupráce s klíčovými městskými aktéry a rozvojová strategie založená na talentu a vysoce kvalifikovaných lidech.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Výhodami této dobré praxe je její příspěvek ke konkurenceschopnosti města a pomoc při transformaci města k vybudování silné ekonomiky, která vytváří bohatství a kvalitní pracovní místa. Nabízí ubytování výzkumným pracovníkům s cílem poskytnout podporu centrům R+D+I při náboru profesionálů.

ZDROJ INFORMACÍ

<http://www.donostiainn.eus/en/talent-house>

<http://www.fomentosansebastian.eus/eu/today/news/1435-talent-house-a-formula-for-success>

<http://www.fomentosansebastian.eus/en/emprender/programa-residencias-connecting-talent>



7.7.2. BIZKAIA TALENT

LOKALITA: BASQUE COUNTRY, ŠPANĚLSKO

POPULACE: 2,18 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	<u>Unikátní image, marketing, komunikace</u>
Parky a zelené plochy	<u>Podnikatelské prostředí a ekosystém</u>	Kvalitní veřejné služby	<u>Vítání talentů</u>
Budovy a veřejný prostor	<u>Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání</u>	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Baskicko čelí několika problémům a výzvám. Za prvé, vysoká míra malých podniků v Baskicku by mohla být výzvou pro schopnost konkurovat zbytku světa a přitáhnout mezinárodní talenty. Očekává se také, že demografické změny způsobí ztrátu značného počtu lidí v produktivním věku. Nemluvě o neshodách v dovednostech, které vedou k paradoxu, kdy je v některých odvětvích nedostatek vysoce kvalifikovaných lidí a zároveň jsou v jiných odvětvích někteří lidé překvalifikováni.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Bizkaia Talent je provozován Oddělením pro ekonomický rozvoj Zemské rady Bizkaia. Byl zahájen v roce 2005 jako nezisková organizace. Jeho cílem je podporovat a usnadňovat implementaci nezbytných podmínek pro přilákání, propojování a udržování talentovaných lidí v oblastech znalostí a inovací v Bilbau a v Baskicku obecně. Město je na třetím místě v indexu globální konkurenceschopnosti talentů 2020, zvláštní pozornost je věnována strategii Bizkaia Talent „Be Basque“.

Bizkaia Talent je velmi komplexní program pro přilákání a udržení talentů, který zahrnuje několik služeb a nástrojů pro řízení talentů. V následujícím textu je několik z nich představeno podrobněji.

Různé služby:

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

- Mezinárodní profesionální networkingová setkání,
- Přemístění & duální kariérní centrum ReBasque,
- Nabídky práce,
- Služba Talentia,
- Studie a publikace,
- Program finanční pomoci,
- Ambasadory Be Basque.

Služba Talentia podporuje rozvoj talentovaných mladých lidí z místních univerzit tím, že rozvíjí jejich dovednosti a přibližuje jim podnikatelský svět v regionu. Talentia Skills a Talentia Challenge jsou podprogramy služby Talentia.

Talentia Skills je program zaměřený na výtečnost s cílem u talentovaných vysokoškoláků rozvíjet jejich průřezové dovednosti a představovat je místním firmám prostřednictvím práce v multidisciplinárních týmech s účastníky ze tří baskických univerzit. Program trvá 4 roky a mezi aktivity patří workshopy, koučování a setkávání s firmami.

Talentia Challenge je zaměřena na mladší absolventy vysokých škol (do 5 let po ukončení studia). Mladý talent spolupracuje v multidisciplinárních týmech na identifikaci, analýze a navrhování řešení konkrétních strategických výzev, se kterými se potýkají regionální firmy. Program trvá 5 měsíců; je financován bankou La Caixa.

Služba Studií a publikací je online platforma, kde lze nalézt studie, dokumenty atd., které vyvozují závěry, které pomáhají společnosti Bizkaia Talent rozvíjet akce a programy, které podporují talent a inovace v regionu. Tyto studie a publikace následně sdílejí s organizacemi, kterým mohou sloužit jako nástroj pro řízení talentů. K publikacím mají otevřený přístup všichni, koho to zajímá.

- Mnoho digitálních nástrojů:
- Mapa The Basque Talent,
- Observatoř The Basque Talent,
- Centrum pro rozvoj kariéry,
- Centrum podpory Headhuntingu,
- Děti & dovednosti,
- Kontrastní postavy z Baskicka.

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

Mapa The Basque Talent je platforma, ve které najdete více než 12 000 profesionálů z různých zemí. Je to prohledávatelná platforma, kde organizace mohou najít uchazeče o zaměstnání a talent může najít nabídky práce od baskických společností. Observatoř Basque Talent je platforma, která poskytuje údaje o baskickém trhu práce jak občanům, tak analytikům. Centrum pro rozvoj kariéry pomáhá talentované pracovní síle najít vhodnou práci pomocí několika nástrojů, zatímco Centrum podpory Headhuntingu pomáhá druhé straně, tj. společnostem, které potřebují talentovanou pracovní sílu.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Tato komplexní iniciativa přináší výhody nejen mladým talentům, ale také vašemu regionálnímu ekosystému. Talentu se dostává podpory v mnoha oblastech, jako je budování sítí kontaktů, hledání zaměstnání, finanční podmínky, rozvoj dovedností a plánování kariéry. Vynikající příklad místního marketingu může mít pozitivní dopad i na

region. Jako příklad lze uvést, že mapa The Basque Talent je platforma, kde mohou regionální společnosti hledat národní a mezinárodní talenty. Služba podpory Headhuntingu je také podobnou dobrou příležitostí, která může regionálním společnostem pomoci najít vhodný talent na volné pracovní místo. Kromě toho mohou společnosti během soutěží pořádaných v rámci služeb Talentia hledat zaměstnance mezi talentovanými vysokoškoláky.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://www.bizkaiaalent.eus/en/>



8. DOBRÁ PRAXE Z MIMOEVROPSKÝCH ZEMÍ

NAME	CATEGORY
Australia	
Visas for innovation	Mobility, Quality jobs, Functioning labour market, Quality public services, Welcoming talent, Attracting investors
Canada	
Canada´s Top Employers for Young people ranking	Quality jobs, Functioning labour market, HR development, Education, Lifelong learning, Unique image, Marketing, Communication
USA	
Cleveland County´s Talent Recruitment Campaign	Quality jobs, Functioning labour market, Unique image, Marketing, Communication

8.1. AUSTRÁLIE

8.1.1. VÍZA PRO INOVACE

LOKALITA: AUSTRÁLIE (ŽÁDNÉ KONKRÉTNÍ MĚSTO)

POPULACE: 24,99 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	<u>Kvalitní veřejné služby</u>	<u>Vítání talentů</u>
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	<u>Přilákání investorů</u>

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Jelikož je soutěž o globální talenty stále větší, musí každá země najít způsob, jak přilákat ty nejbystřejší talenty za účelem posílení své ekonomiky. Austrálie v souvislosti s tím, vytvořila programy spolu s vytvořením Pracovní skupiny pro Globální podnikání a získávání talentů. Pracovní skupinu hostí Ministerstvo vnitra a australská Komise pro obchod a investice.

Cílem programů je přilákat do země podniky a talenty spolu s jejich nápady, sítěmi kontaktů a kapitálem. S jejich příchodem by bylo možné posílit inovace a vytvořit nová pracovní místa díky:

- partnerství a investování do australských podniků,
- pomoci australským firmám se stát mezinárodními,
- budování národní základny dovedností,
- vytváření nových podniků,
- rozvoji intelektuálního a kreativního kapitálu,
- zaplnění mezer v dodavatelském řetězci.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENČÍ

Pracovní skupina Globálního podnikání a získávání talentů poskytuje na míru šitou podporu vysoce ceněným podnikům a talentům, aby je přivedli do Austrálie. Webová stránka tohoto programu poskytuje podrobné informace o tom, proč byste se měli rozhodnout žít a pracovat, studovat nebo podnikat v zemi; jaké jsou možnosti zdravotní péče a inovací; která odvětví vynikají atd. Iniciativa poskytuje několik služeb: zrychlená víza, rady na míru pro zahájení podnikání, propojení s průmyslem a profesionální sítí kontaktů. Cílová skupina programu představuje jednotlivce s výjimečným talentem, vedoucí pracovníky, zaměstnance společností a jejich rodiny.

Program Global Talent Visa, známý také jako Global Talent Independent Program, je vízem pro vysoce kvalifikované profesionály, kteří mohou trvale pracovat a žít v Austrálii. Talent se hledá v sedmi sektorech zaměřených na budoucnost (např. kybernetická bezpečnost). V letech 2020–2021 je v rámci programu k dispozici 15 000 míst. Global Talent Officers propagují program tím, že propojují uchazeče, podniky a průmyslová odvětví. Aby byli talenti vhodní pro program, tak musí:

- podložit, že jsou mezinárodně uznávaní,
- být prominentní ve svém oboru,
- dokázat, že by byly přínosem pro Austrálii,
- nemít problém najít v Austrálii zaměstnání,
- mít australskou organizaci/osobu, která by je nominovala.

Žádost začíná vyplněním Projevu zájmu a pokud je tato žádost vyhodnocena kladně, následuje žádost o vízum. Cílem programu je pomoci ekonomice v oblasti inovací a technologií.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Program The Global Talent Employer Sponsored byl navržen pro australské zaměstnavatele, aby jim umožnil sponzorovat zahraniční talenty na vysoce kvalifikované specializované pozice, které nemohou být obsazeny Australany nebo prostřednictvím jiných standardních vízových programů. Zaměstnaní mezinárodní talenti budou v místních podnicích působit jako multiplikátor: pomohou jim najmout více místních zaměstnanců a obsadit volná místa. Primárním cílem tohoto programu je tedy poskytnout Australanům příležitosti, vytvářet pro ně nová pracovní místa nebo jim předávat dovednosti a znalosti. Program má dva proudy: zavedený byznys a startupy. Během fáze návrhu a implementace vláda úzce spolupracuje se stakeholdery, jako jsou startupy, různá průmyslová odvětví, univerzity, obchodní a průmyslová komora atd.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/visas-for-innovation/overview>



8.2. KANADA

8.2.1. ŽEBŘÍČEK NEJLEPŠÍCH ZAMĚSTNAVATELŮ PRO MLADÉ LIDI V KANADĚ

LOKALITA: KANADA

POPULACE: 37,59 MILIONŮ

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	<u>Kvalitní práce, fungující trh práce</u>	Bydlení	<u>Unikátní image, marketing, komunikace</u>
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	<u>Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání</u>	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

Míra nezaměstnanosti mládeže v Kanadě je nižší než ve většině zemí vyspělého světa. Talentovaní mladí absolventi mají obecně široký výběr příležitostí, ale zaměstnanci pocítují důsledky těsného náborového trhu. V dnešní době se mění očekávání mladé a talentované pracovní síly, která by chtěla vstoupit na trh práce. Vědí, že začátkem zaměstnání učení nekončí, a proto by chtěli najít pracoviště, které podporuje jejich růst a rozvoj. Kromě toho je pro mladší generace stále důležitější pracovat pro organizaci, jejíž hodnoty jsou v souladu s jejich hodnotami, a nejde jim už tudíž pouze o výplatní pásku.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

Soutěž Nejlepší zaměstnavatelé pro mladé lidi v Kanadě je redakční soutěž, kterou pořádá kanadský projekt 100 Nejlepších zaměstnavatelů, který byl poprvé publikován v roce 2002. Zaměstnavatelé, kteří jsou na seznamu, nabízejí nejlepší pracoviště a programy pro mladé lidi, kteří začínají svou kariéru. Tito zaměstnavatelé jsou kanadskými lídry v oblasti přitahování a udržení mladých talentů v jejich organizacích. Soutěž pořádá společnost Mediacorp Canada Inc. s redakčním partnerem The Globe and Mail.

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

Do soutěže se mohou přihlásit zaměstnavatelé, kteří mají své hlavní sídlo nebo hlavní místo podnikání v Kanadě. Žadatelé se řídí několika kritérii a programy, které musí využívat k přilákání a udržení mladých pracovníků:

- musí poskytovat benefity, jako je školné a dostupnost programů spolupráce nebo stáží,
- mentorské a školicí programy, včetně benefitů, jako jsou bonusy vyplácené, když zaměstnanci absolvují určité kurzy nebo získají profesionální označení,
- programy řízení kariéry, hledají iniciativy, které mohou mladším pracovníkům pomoci postupovat v organizaci rychleji.

Na webových stránkách soutěže jsou podrobné informace o zaměstnavatelích: více příběhů a fotografií a důvody pro jejich vybrání. Poskytuje zasvěcený pohled na to, co mohou nabídnout, a ukazuje jejich nejprogresivnější a nejinnovativnější iniciativy v oblasti lidských zdrojů.

PŘÍNOSY INTERVENCE

Letošní vítězové vytvořili v loňském roce v Kanadě více než 56 000 pracovních příležitostí pro studenty a nové absolventy (v letním zaměstnání, v rámci spolupráce a

placených stáží). V loňském roce najali v Kanadě přes 19 000 nových absolventů na plný úvazek. Tito zaměstnavatelé navíc nabízejí cenné benefity (např. flexibilní pracovní dobu a práci na dálku) a podporují průběžné vzdělávání a rozvoj, který mladým lidem pomáhá postupovat po kariérním žebříčku (např. dotace na školné a bonusy).

Výhody této iniciativy jsou dvojí, protože z ní mohou těžit, jak mladí talenti, tak kanadští zaměstnavatelé. Mladý talent je podporován, aby našel správnou organizaci s ohledem na několik aspektů. Vítězní zaměstnavatelé se mohou těšit z konkurenční výhody v získávání a nábore špičkových mladých talentů na velmi vypjatém trhu práce.

ZDROJE INFORMACÍ

https://www.canadastop100.com/young_people/



8.3. USA

8.3.1. NÁBOROVÁ KAMPAŇ TALENTŮ CLEVELAND COUNTY

LOKALITA: CLEVELAND COUNTY, USA

POPULACE: 97 947

MÍSTO	PRÁCE	ŽIVOT	ATRAKTIVNOST
Mobilita	Kvalitní práce, fungující trh práce	Bydlení	Unikátní image, marketing, komunikace
Parky a zelené plochy	Podnikatelské prostředí a ekosystém	Kvalitní veřejné služby	Vítání talentů
Budovy a veřejný prostor	Rozvoj HR, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Rekreace, kulturní nabídka	Přilákání investorů

PROBLÉM, KTERÝ DOBRÁ PRAXE ŘEŠÍ

V roce 2016 Cleveland County Economic Development Partnership (CCEDP) a různí místní stakeholdeři diskutovaly na téma nábory talentů. Místní výrobci popsaly problémy, kterým čelily kvůli nedostatku pracovníků. Na základě průzkumu provedeného mezi výrobci v regionu se ukázalo, že existují tisíce volných pracovních míst, která se kvůli očekávané vysoké míře odchodu zaměstnanců do důchodu budou dále navyšovat.

KRÁTKÝ POPIS ZAVEDENÝCH INTERVENCÍ

CCEDP a vládní úředníci, vedoucí školství a partneři komunity se proto rozhodli vytvořit kampaň, která přitáhne talenty jako odpověď na definovanou výzvu. Na základě dohody se vedení ujaly výrobní společnosti. Pracovní skupina pro výrobu se rozhodla použít metodiku DMAIC (definovat, měřit, analyzovat, zlepšovat a kontrolovat), což byl pro ně známý nástroj. V rámci analýzy se ukázalo, že většina výrobních společností používá základní náborové strategie (např. reklama v novinách).

Na jejich podporu vytvořil CCEDP soubor nástrojů pro kreativní náborové praktiky. Kampaň přitahující talenty zahrnovala vývoj webové

Katalog dobré praxe pro přilákání a udržení talentu

stránky s názvem Charlotte's Backyard, plus marketingové akce a video produkce. Kampaň měla tři hlavní poselství: dobrá práce, nízké životní náklady a perfektní poloha. Cílovou skupinou byli mileniálové, kteří žili v blízkém okolí a dojížděli daleko za prací. Web Charlotte's Backyard poskytuje informace pro talenty, kteří by chtěli žít a pracovat v Cleveland County. Lze lehce dohledat podrobnosti o možnostech ubytování, vzdělávání a zdravotní péči; zaměstnavatelích, zpracovatelském průmyslu v kraji, možnosti rozvoje dovedností; volnočasových aktivitách, komunitních programech; a dostupném zaměstnání. Kampaň byla realizována se zapojením a finanční podporou ze strany rady CCEDP a výrobců okresu. Celkové náklady na program se pohybovaly kolem 170 000 USD.

PŘÍNOSY INTERVENENCE

Výhodou bezesporu bylo, že osoby s rozhodovací pravomocí zapojily stakeholdery ve fázi plánování, takže výstup odpovídá skutečným potřebám výrobce. Výrobní společnosti nyní mají poutavý a inovativní nástroj pro nábor talentů. Talentovaní lidé, kteří žijí v Clevelandu nebo v blízkém okolí, mají jasnou představu o tom, jak může vypadat jejich budoucnost, jaké dovednosti je třeba vylepšit, kde mohou žít, trávit svůj volný čas, přispívat k životu komunity atd. Usnadňuje jim to se usadit v kraji a/nebo si představit, že tam v budoucnosti budou pracovat a žít.

ZDROJ INFORMACÍ

<https://charlottesbackyardnc.com/>

<https://www.creativeedc.com/cleveland-countys-talent-recruitment-campaign/>



9. SHRNU TÍ

Tento katalog příkladů dobré praxe byl připraven v rámci projektu Danube TalentMagnet - „Vylepšené institucionální kapacity a nová víceúrovňová správa pro přilákání a udržení talentů v podunajském regionu“ -který se zabývá hlavními společenskými výzvami způsobenými emigrací vysoce vzdělaných mladých lidí, především z malých a středních měst v Podunají. Projekt TalentMagnet si klade za cíl řešit tyto výzvy, přičemž chce posílit víceúrovňovou správu a zlepšit institucionální kapacitu za účelem snížení emigrace talentované mladé pracovní síly. Dalším cílem je vytvořit praktické nástroje, díky kterým bude možné zaujmout a udržet talenty – tyto nástroje musí být přizpůsobeny specifickým potřebám malých a středních měst. V rámci projektu TalentMagnet je vyvinuto v oblasti přilákání a udržení talentů několik obsahů.

V tomto katalogu dobré praxe je 40 příkladů dobré praxe z partnerských zemí projektu, 9 příkladů dobré praxe z partnerských evropských zemí a 3 příklady dobré praxe z mimoevropských zemí.

Na závěr lze konstatovat, že dokument splnil svůj účel, který měl za cíl být ideovou knihou pro města, stakeholdery a širší veřejnost. Zainteresovaní čtenáři mohou najít různorodou sbírku dobré praxe, která zahrnuje různé kategorie a typy. Dobrou praxi lze nalézt nejen pro města, ale také pro regiony, země a organizace.