



Smart akcelérátor pro Ústecký kraj III (SMART III – ÚK)

reg. č. projektu: CZ.02.01.02/00/22_009/0004316

Závěrečná zpráva

VYHODNOCENÍ PILOTNÍHO OVĚŘENÍ WELCOME OFFICE A NÁVRH PROVOZU

CO JE WELCOME OFFICE?

Welcome Office je služba nebo nástroj, který je vytvořený s cílem podporovat nové příchozí, ať už jde o zahraniční pracovníky, investory, výzkumníky nebo jiné zájemce, kteří se chtějí usadit v určitém regionu nebo městě. Tato služba slouží jako centrální kontaktní bod, který poskytuje potřebné informace, asistenci a podporu v různých oblastech, jako je například zorientování se v místním prostředí, nalezení bydlení, právní a administrativní pomoc, školství, zdravotní péče nebo integrace do místní komunity. Welcome Office může být součástí různých institucí, jako jsou univerzity, velké firmy, vládní agentury nebo mezinárodní organizace. Jeho cílem je zjednodušit a zpříjemnit přechod do nového prostředí a zvýšit celkovou spokojenost nově příchozích.

Zřízení Welcome Office v krajích přináší několik významných výhod, které mohou přispět k rozvoji regionu a zlepšení kvality života nově příchozích. Jednou z hlavních výhod je podpora ekonomického růstu, kdy Welcome Office pomáhá přilákat nové obyvatele a investory do regionu. Usnadnění jejich integrace a adaptace přispívá k růstu pracovních sil a podpoře místní ekonomiky. Další důležitou funkcí je zlepšení integrace nově příchozích, ať už se jedná o zahraniční pracovníky, studenty nebo nové obyvatele, kteří potřebují podporu při adaptaci na nové prostředí. Welcome Office může poskytovat klíčové informace a služby, které jim pomohou rychleji se začlenit a cítit se součástí komunity. S tím souvisí i snížení byrokracie, jelikož administrativní proces může být pro mnoho nově příchozích složitý a stresující. Welcome Office poskytuje podporu při vyřizování administrativních záležitostí, čímž usnadňuje a urychluje proces adaptace. Funkční Welcome Office zároveň zvyšuje atraktivitu regionu, který je vnímán jako přátelské a vstřícné místo pro život a práci, což může přilákat nové obyvatele, turisty a investory. Dalším přínosem je podpora kulturní diverzity, kdy Welcome Office organizuje kulturní a společenské akce, které napomáhají integraci a vzájemnému porozumění mezi nově příchozími a místními obyvateli, a tím přispívá k vytvoření otevřenější a tolerantnější společnosti. Pro zahraniční studenty a výzkumníky Welcome Office poskytuje důležité informace o vzdělávacím systému, možnostech studia a výzkumu v regionu, což může přispět k rozvoji vzdělanostní základny kraje. V neposlední řadě Welcome Office přispívá k řešení sociálních a ekonomických problémů, jako jsou nedostatek kvalifikovaných pracovních sil nebo stárnutí populace, prostřednictvím efektivní integrace nově příchozích.



Aktivita pilotního ověření Welcome Office měla za cíl navrhnout a otestovat koncept fungování tohoto nástroje v Ústeckém kraji. Welcome Office by v kraji mohl sloužit jako centrum, které by pomáhalo nově příchozím se usadit, najít pracovní příležitosti nebo investiční možnosti, a zároveň by měl být zaměřen na propagaci a prezentaci regionu. Tento nástroj by fungoval jako referenční bod pro rostoucí globální komunitu v kraji a také pro ty, kteří mají zájem pracovat v některém z regionálních výzkumných center, místních firem nebo se chtějí v regionu usadit za účelem investic, založení startupu či jiných podnikatelských aktivit, čímž by se region stal atraktivním místem pro život a podnikání.

Hlavní funkce Welcome Office jsou tato:

- *Poskytování informací*
- *Administrativní podpora*
- *Orientace*
- *Podpora ubytování*
- *Kulturní a sociální integrace*

Služba Welcome Office by měla fungovat jako komplexní podpůrná platforma, která zajišťuje, že noví příchozí z ciziny, ať už zaměstnanci či podnikatelé, mají všechny potřebné nástroje a informace k úspěšnému zahájení a setrvání v pobytu na území Ústeckého kraje. Vznik a fungování WO centra by měl v důsledku podpořit příchod vzdělaných a talentovaných lidí do regionu z jiných regionů, což je v souladu se Specifickým cílem krajské RIS3 - "Přilákat do kraje inovátory a vědecké pracovníky z jiných regionů a zemí". Součástí služby/nabídky WO by měly být relevantní informace o Ústeckém kraji, a to nejen obecné údaje o poloze, výčtu měst apod., ale měla by také informovat o možnostech pracovního uplatnění, příležitostech k investování a podnikání apod. S aktivitou souvisí také propagace kvality života v regionu, informace o dostupném a kvalitním bydlení, zdravotní péči, sociálním pojištění, zaměstnání pro rodinné příslušníky, možnosti předškolního a školního vzdělávání pro děti přicházejících cizinců či trávení volného času. Na kvalitu života má vliv jak veřejný sektor (obce), tak soukromý, který by měl být jako širší ekosystém do ověření konceptu WO ÚK také zapojen.

I. VÝSLEDKY PILOTNÍHO ŠETŘENÍ

Služba Welcome Office byla původně zamýšlena jako nástroj primárně zacílený na zahraniční vědce, doktorandy nebo zájemce o podnikání přijíždějících do Ústeckého kraje ze zahraničí. V průběhu pilotování byly osloveny výzkumné instituce a pracoviště, která se na území kraje vyskytují. Aktivně byla navázána spolupráce s výzkumnou infrastrukturou RINGEN (<https://rin-gen.cz/>) a ORLEN UniCRE (www.unicre.cz) a byli aktivně zapojeni do pilotního ověření. Toho se účastnila také Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, díky které jsme mohli do pilotního šetření oslovit 3 zahraniční



doktorandy. Nabídku spolupráce nevyužil např. Výzkumný ústav pro hnědé uhlí (VÚHU, a.s.), důvodem byla absence pracovníků ze zahraničí, které ani do budoucna neplánují nabírat ani na stáže, ani na HPP.

Byla také navázána spolupráce s Fakultou sociálně-ekonomickou UJEP v Ústí nad Labem, a to v rámci jejich projektu *Brain circulation jako pilíř možné transformace strukturálně postiženého regionu*. V červnu 2023 se uskutečnil závěrečný workshop uvedeného projektu a jedním z výstupů bylo i doporučení pro realizaci Welcome Office v Ústeckém kraji, shodli se na tom všichni aktéři workshopu. Také program RE:START uvádí v Akčním plánu potřebu zavést službu Welcome Office, z programu však na něj nelze čerpat finance a bylo nutné hledat jiné zdroje.

V počáteční fázi pilotního projektu bylo nezbytné načerpat best practice a inspiraci z ostatních krajů České republiky, kde služba Welcome Office již funguje a má pozitivní hodnocení od „provozovatelů“, tak uživatelů. Těmi, kdo službu WO nejčastěji zavádí jsou buď vysoké školy či univerzity, dále pak poměrně nově vybrané kraje (Moravskoslezský, Olomoucký, Královéhradecký) či přímo města (Praha, Brno). V první fázi byly taktéž ověřeny zkušenosti a best practice ze zahraničí, zejména pak zahraničních univerzit, kde je služba WO běžnou součástí jejich pracovní agendy.

Best practice v zahraničí jsme osobně ověřili při návštěvě **Welcome centra IN Amsterdam** v Nizozemí, které v současnosti zaměstnává přes 50 zaměstnanců. Na fungování centra se podílí město Amsterdam a soukromé (zejm. technologické) firmy, které využívají služby centra pro své nově přichozí zaměstnance. Pro startupy zatím poskytují služby zdarma. Běžně trvá imigrační agenda po vstupu do Nizozemí až 5 týdnů, centrum ho dokáže zkrátit na dny, důvodem je součinnost s imigračním oddělením, od kterého mají přidělována pořadová čísla a proces se tím významně urychluje. IN Amsterdam nabízí své služby přímo společností, čímž usnadňuje přijímání zahraničních zaměstnanců ze zemí EU i mimo EU. Firmy mohou začít administrativní proces již 4 týdny před příjezdem zaměstnance vyplněním jednoho formuláře a naplánovat mu schůzku přímo v kanceláři IN Amsterdam při jejich příjezdu do Nizozemska. Zaměstnanec tak může krátce po příjezdu získat povolení k pobytu, zaregistrovat se na příslušném úřadě a téměř okamžitě začít pracovat. IN Amsterdam také nabízí možnost tzv. včasného povolení k pobytu (early residence stamp), které umožňuje zaměstnanci začít pracovat již do dvou týdnů po podání žádosti. Mezi další služby patří prodloužení povolení k pobytu, vyřízení tzv. 30% tax ruling (nezdánitelný příspěvek na dodatečné náklady spojené se stěhováním), pomoc s parkováním, daněmi, zdravotní péčí a vzděláváním.

Zaměstnanci a podnikatelé: Na webových stránkách jsou k dispozici průvodci hledáním zaměstnání v Amsterdamu, včetně odkazů na pracovní agentury a aktuálních volných míst. Jsou zde také informace o pracovním prostředí v Nizozemsku a možnostech podnikání, včetně nutných kroků k založení živnosti.

Absolventi VŠ: IN Amsterdam pomáhá čerstvým absolventům nizozemských i zahraničních vysokých škol, kteří úspěšně požádali o roční povolení k pobytu, s hledáním zaměstnání. Propojuje je se společnostmi působícími v bankovníctví, pojišťovnictví, péči o dítě, a poskytuje služby jako jazykové kurzy, daňové a právní poradenství či ubytování.

Studenti: Studenti mohou na stránkách IN Amsterdam najít informace o požadavcích ke studiu v Nizozemsku, možnostech stipendií a stáží, nutných dokumentech a administrativě, ubytování, otevření bankovního účtu, zdravotním pojištěním, jazykových kurzech a běžném amsterdamském počasí.



Job Orientation Program: Tento program se zaměřuje na podporu rodin mezinárodních rezidentů, pomáhá jim najít zaměstnání, zvyknout si na život v Nizozemsku a poskytuje informace o podpoře rodiny a poradenství. Program také spojuje místní podniky s těmito jedinci na trhu práce. IN Amsterdam pořádá pravidelné semináře na témata jako zaměstnanost, daně, vzdělání a chrání mezinárodní rezidenty před diskriminací a špatným zacházením na pracovišti. V rámci partnerského programu spojuje mezinárodní rezidenty.

Samotné pilotní ověření probíhalo v několika rovinách dle dostupnosti cílové skupiny, které byly rozděleny do čtyř základních skupin:

- 1. Zahraniční pracovníci ve firmách a doktorandi UJEP, kteří v kraji již působí**
- 2. Zahraniční studenti, kteří se do ČR, resp. Ústeckého kraje chystají či přijíždějí na studijní stáž**
- 3. Výrobní společnosti zasídlené v Ústeckém kraji, které zaměstnávají zahraniční pracovníky či se k tomuto rozhodnutí teprve chystají (doplněno bylo dotazníkovým šetřením na HR manažery - viz přílohy)**
- 4. Města s rozšířenou působností a města s pověřeným úřadem v Ústeckém kraji (doloženo již v rámci 2. ZoR)**

Ad 1) Ve sledovaném období byli vytipováni a osloveni 3 doktorandi ze zahraničí (Belgie, Ghana a Indie), se kterými proběhly individuální rozhovory. Cílem rozhovorů bylo zjistit, jaký byl důvod k výběru Ústeckého kraje pro doktorandské studium, jaký byl jejich příjezd do České republiky, jak probíhaly první týdny pobytu v Ústeckém kraji apod. Další otázky byly směřovány k definování překážek, které musely překonávat (nejčastěji komunikační problémy na cizinecké policii, v bance, u lékaře) a kdo jim pomáhal. (doloženo již v rámci 1. ZoR)

V rámci pilotního ověření proběhlo také několik rozhovorů s občanem z USA, který zde žije od roku 2017 s celou svou rodinou. Cílem rozhovoru bylo zjistit důvod k výběru města Ústí nad Labem, podmínky příjezdu do města, kdo rodině nejvíce pomáhá a co bylo nebo je největší bariérou, se kterou se potýkají.

- Na základě výše uvedených údajů je zřejmé, že hlavními překážkami pro zahraniční zaměstnance jsou český jazyk (jazyková bariéra) a byrokracie na úřadech, rozdílnost vízové politiky s ostatními zeměmi. Pokud pocházejí ze zemí mimo EU, čelí navíc dalším komplikacím (např. Ghana). Většina zahraničních dotazovaných nebyla pobytem v Ústeckém kraji natolik zaujata, aby zde chtěla zůstat trvale. Respondenti buď otevřeně deklarovali záměr vrátit se do své rodné země, nebo odpovídali neurčitě. Přesto by pobyt v České republice doporučili svým známým, považují to za dobrou životní zkušenost bez zásadních negativních zážitků. Výjimkou je rodina Američana Bena Robertsona, který se rozhodl v Ústí nad Labem zůstat i se svou rodinou. V roce 2023 zde zakoupil rodinný dům, který postupně rekonstruuje. (v příloze dokládáme potvrzení o zapojení p. Robertsona)



Ad 2) V rámci spolupráce s místními výzkumnými institucemi byla domluvená spolupráce při příjezdu zahraničních studentů, se kterými byly nabídnuty služby Welcome Office v praxi. Jednalo se o:

- Indická soukromá univerzita NIMS v Jaipuru (<https://nimsuniversity.org/>), která si ve spolupráci s VŠCHT v Praze a UniCRE v Litvínově domluvila studijní pobyt v České republice – 11 indických studentů v listopadu roku 2023. Skupinu zastupoval pan Filip Faltejsek, zástupce zahraničního oddělení VŠCHT v Praze. Před příjezdem se zjišťovaly ubytovací kapacity v místech Most, Litvínov a okolí a ověření jejich dostupnosti. Dále byly zajišťovány informace k místní dopravě (MHD, přepravní podmínky pro skupiny, jízdní řády, ceny apod.) ad.
- Spolupráce s výzkumným pracovištěm RINGEN, konkrétně se zástupcem Mgr. Antonínem Tymem, Ph.D. V první fázi jsme představili a diskutovali projekt Welcome Office a jeho využití v podmínkách Ústeckého kraje. Během období pilotní fáze jsme pak službu ověřili na skupině studentů z nizozemské univerzity TU Delft (<https://www.tudelft.nl/en/>), který v RINGEN vykonávala zkušební měření v rámci mezinárodní studijní stáže. Studenti vyjádřili celkovou spokojenost s dostupností informací o ČR, kraji i Praze, kde během pobytu bydleli. Nespokojenost byla zejména s pobytem v Praze, kam přijeli vlastním vozem a měli velké problémy s parkovacími zónami. Mezi další negativa patřila jazyková bariéra, která byla větší v Litoměřicích než v Praze. *(v příloze dokládáme potvrzení o zapojení RINGEN)*

Ad 3) V rámci pilotního ověření se prováděly rozhovory vesměs s výrobními firmami, které působí řadu let v Ústeckém kraji a zaměstnávají cizince či tuto aktivitu plánují, případně mají takové zkušenosti z minulosti. Při schůzkách, na kterých byli nejčastěji personální manažeři, byly definovány hlavní problémy, které se nejčastěji vyskytují v souvislosti s příjezdem a pobytem do kraje. Welcome Office by dotazované firmy uvítaly a rádi by službu využívaly, protože zaměstnávají cizince či spolupracují se zahraničními výzkumníky. V regionu podle jejich vyjádření chybí jednotný přehled základních informací, které jsou pro každého příchozího zahraničního pracovníka důležité. Tyto informace zajišťují nyní firmy příchozím zahraničním kolegům skrze vlastní personální kapacity nebo ve spolupráci s personálními agenturami.

Příklady firem, kde se rozhovory s manažery uskutečnily:

- A. PaperFoam Packaging** – nizozemská společnost v Krupce v průmyslové zóně vyrábějící ekologické obaly z bramborového škrobu. CEO pan Ryan Ainsworth je Brit, který dlouhodobě žije v České republice. Pan Ainsworth je již poměrně dobře jazykově vybaven a je schopen se částečně domluvit v češtině, nicméně jazykovou bariéru uvádí jako velký problém, zejména na úřadech a dále pak ve zdravotnických zařízeních a obecně nechápe některé úřední úkony, které jsou velmi odlišné než v jeho rodné zemi. Příchod do ČR byl pro něj vzhledem k jazykové bariéře a nedostatku informací velmi náročný.
- B. Malfini,a.s. (Ústí nad Labem)** - společnost má v Ústí nad Labem call centrum, ve kterém zaměstnává řadu cizinců a WO by uvítali. Zatím musí tuto službu poskytovat vlastními silami pomocí HR manažerů. Mají velmi pestrou škálu cizinců, snaží se jim poskytovat pomoc i skrze kolegy, kteří jim pomáhají s etablováním v novém českém prostředí.
- C. Exyte Technology CZ, s.r.o. (Krupka)** - s ohledem na zaměření společnosti (navrhování, konstrukce a dodávky ultra čistých a udržitelných zařízení pro high-tech průmysl, služby pro



technicky nejnáročnější klienty na rostoucích trzích, jako jsou polovodiče, biologické vědy a datová centra, poskytují poradenství). V budoucnu plánují zaměstnat zahraniční pracovníky i s ohledem na rozšíření výrobního portfolia firmy a vybudování nové haly v Ústí nad Labem. Potenciální založení Welcome Office a vybudování přehledného webu se základními informacemi vítají.

- D. FRK Technik, s.r.o.** - výrobní společnost v Krupce (plastové díly), ve které je na pozici ředitele pan Bohumil Würz zrealizoval vlastní nábor zahraničních pracovníků ve Lvově na Ukrajině. Podařilo se mu do výrobního závodu v Krupce dovézt desítku ukrajinských pracovníků. Vlastními silami jim zajistil ubytování a poskytoval veškeré důležité informace vedoucí k adaptaci v místních prostředích. Službu by uvítal, odpadla by mu výše popsaná povinnost.
- E. HI-LEX Czech s.r.o. (Most)** - jednatel společnosti p. Kawasaki přišel do ČR v roce 2018 i s manželkou. Oba mluví jen japonsky a p. Kawasaki částečně anglicky. Ve společnosti pracuje 24 Ukrajinců a dva japonští manažeři. S adaptací pomáhají cizincům vlastní manažeři firmy. Momentálně řeší problém s náborem kvalifikovaných odborníků z IT oblasti a odborného inženýringu. Preferují pracovníky z ČR, ale v případě dlouhodobého nedostatku budou nuceni akvírovat pracovníky v zahraničí.
- F. Knauf Insulation (Krupka)** - společnost má zkušenost s cizinci, kteří přicházejí na pozice specialistů a manažerů převážně v Praze. Vykonávají práci pro centrálu i region. Zaměstnávají jednoho Itala, 3 Francouze, v Krupce mají Řekyni. Tři Ukrajinci jsou v Krupce i s rodinami a dále zaměstnávají jednoho Rusa, který je v ČR už 12 let. Tito cizinci potřebovali pomoc – především payroll, kultura, řešili problém s Řekyní – jedná se o její první pracovní zkušenost, věnovali jí spoustu času (mzdy, zdravotní pojištění, penzijní pojištění, auto z Řecka, jak ho přihlásit, v průběhu Covidu – očkování, bydlení, běžné informace o fungování dopravy atp.).

V zásadě lze říci, že zahraniční vysoce kvalifikovaní zaměstnanci jsou nejžádanější především výzkumnými institucemi a univerzitami, dále zdravotnickými zařízeními, která takto řeší nedostatek českého zdravotnického personálu, a podniky s vlastním výzkumem a vývojem. Na základě individuálních rozhovorů byly identifikovány následující potřeby zaměstnavatelů. Pokud jde o počet, jednalo by se o jednotky až desítky odborníků. Největší zájem o vysoce kvalifikované pracovníky je z třetích zemí, zatímco z EU je zájem menší. Vyhledávání a získávání pracovníků aktuálně zajišťují HR oddělení nebo osobní sítě stávajících odborníků. Přidaná hodnota Welcome Office je v současnosti vnímána jako přínosná v oblasti naboru, administrativního procesu a adaptace zahraničních zaměstnanců. Mezi hlavní bariéry patří složitá a zdlouhavá administrativa, která trvá měsíce, neochota úředníků a jejich nedostatečná znalost jazyků (zejména u ČSSZ, ÚP, Odboru azylové politiky a cizinecké policie), zvýšené náklady (např. na lékařská vyšetření), a vysoká zátěž na pracovníky HR, kteří musí mít znalost specifické legislativy. Mnoho nadnárodních společností působících v regionu zaměstnává v řadách managementu vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky. Tito zaměstnanci korporátu obvykle přicházejí na základě tzv. rotace, která trvá zpravidla několik měsíců. Po uplynutí této doby se obvykle vracejí do své domovské země a nepředpokládá se, že by zůstali v České republice. Jejich hlavním úkolem je předat konkrétní know-how v oblasti managementu nebo technologií. Z rozhovorů vyplynulo, že tato rotace může být někdy vnímána jako forma kontroly nebo dohledu ze strany centrály, avšak v jiných případech jsou tyto krátkodobé pobyty hodnoceny jako přínosné.



V listopadu 2023 proběhlo setkání s personalisty velkých výrobních firem působících v Ústeckém kraji. Součástí bylo i vyplnění dotazníkového šetření k ověření zkušeností se zaměstnáváním cizinců a znalosti aktivit welcome či expat center a ověření potřeby využití Welcome Office v Ústeckém kraji. Zjištění byla následující. Ze 17 respondentů má 13 zkušenosti se zaměstnáváním cizinců, většina dotazovaných neznala aktivitu welcome center, většina by uvítala vytvoření Welcome centra v Ústí nad Labem. Dotazník byl dále doplněn o návrhy, co by měla Welcome Office nabízet za služby:

Adaptace, překladatel, ubytování; pomoc s hledáním doktorů a ubytování; pomoc seznámení s jazykem, kurzy ČJ; prvotní administrativa a samozřejmě na začátku získání víza; prvotní informace o regionu, jednání (pomoc) s cizineckou policií, help linka pro zaměstnavatele; poradenství (víza, pojištění, ubytování).

Ad 4) ORP a POÚ Ústeckého kraje

Součástí ověřování pilotního projektu byly také rozhovory se zástupci municipalit z obcí z tzv. rozšířenou působností a obcí s pověřeným úřadem. Celkem se jednalo o 30 měst a obcí. Nejčastěji rozhovory probíhaly se starosty nebo vedoucími odboru regionálního rozvoje apod.

Největší potenciál využití Welcome Office spatřují především města nebo obce, u kterých se na jejich území nachází průmyslové zóny, ve kterých jsou zasídleny společnosti se zahraničními mateřskými společnostmi nebo se zde nachází výzkumný ústav anebo je zde zasídlena univerzita či fakulty univerzit. Jsou jimi: Ústí nad Labem, Děčín, Most, Žatec, Chomutov, Klášterec nad Ohří, Bílina, Krupka, Lovosice a Kadaň.

Součástí projektu bylo i zmapování institucí v Ústeckém kraji, které pomáhají cizincům v příchodu do regionu (OAMP, Úřad práce, Poradna pro integraci cizinců, mateřské školy s možností umístění cizinců, školy s výukou v cizím jazyce, spolupráce s univerzitou aj.).

Klíčovým partnerem v problematice příchodu zahraničních studentů či pracovníků je **Odbor azylové a migrační politiky (OAMP) v Ústí nad Labem**.

Z průběhu jednání s vedoucí odboru bylo zjištěno, že odbor se dlouhodobě potýká s přetížením svých zaměstnanců (týdně navštíví pobočku až 500 cizinců). Vízová a pobytová legislativa v ČR je odlišná od podmínek v cizích zemích, ze kterých k nám cizinci přicházejí a je pro ně velmi komplikované se ve všech nařízeních a postupech zorientovat.

Návrh OAMP:

Vytvořit jednotný informativní portál, který by poskytoval souhrn důležitých informací a odkazů především v anglickém a ruském jazyce, kde by byl odkaz na webový portál OAMP.

Dalším důležitým partnerem v regionu je Poradna pro integraci cizinců v Ústí nad Labem. Cílem schůzky bylo ověření služeb centra a stanovení aktivit Welcome Office, aby nedocházelo k duplicitám činností. V Poradně pro integraci cizinců mají zkušenosti s WO v jiných krajích a myšlenku vzniku Welcome Office v Ústeckém kraji vítají. Zaměstnanci poradny jsou přetížení a každá pomoc je vítána.

Zřízení Welcome Office nevnímají jako konkurenci, spíše naopak jako partnera a pomocníka pro spolupráci s přichozími cizinci. Faktem je, že poradna se zabývá cizinci, kteří už v regionu jsou a nezaměřuje se na ty, kteří se do regionu teprve chystají.



II. NÁVRH OBSAHU WELCOME OFFICE V ÚSTECKÉM KRAJI

STRUKTURA

1. Informační a poradenské služby obecného charakteru

- **Poskytování klíčových informací:** Kancelář by měla poskytovat důležité informace o regionu, jako jsou ekonomické údaje, demografické statistiky, informace o infrastruktuře, dostupnosti pracovních sil atd.
- **Právní a regulační poradenství:** Zajištění podpory při navigaci v místních právních a regulačních rámcích, včetně založení firmy, povolovacích procesů a daňových záležitostí.
- **Přehled o dotacích a grantech:** Informování o dostupných vládních a evropských dotacích a grantech, které mohou podpořit nové investice a rozvoj podnikání.

2. Podpora při zakládání podniků

- **Pomoc při registraci a založení firmy:** Asistence při vyřizování administrativních formalit spojených se založením firmy, včetně registrace u příslušných úřadů a získání potřebných povolení.
- **Vyhledávání vhodných prostor:** Pomoc s identifikací a zajištěním vhodných kancelářských, výrobních či logistických prostor v regionu, včetně možnosti využití existujících průmyslových zón a business parků.

3. Propojování a networking

- **Spojení s lokálními partnery:** Zprostředkování kontaktů na místní dodavatele, obchodní partnery, poradenské firmy, banky, právníky atd.
- **Networkingové akce:** Organizace setkání, konferencí a workshopů pro podnikatele, kde mohou sdílet své zkušenosti, navazovat nové obchodní vztahy a diskutovat o trendech a výzvách v regionu.

4. Podpora zahraničních investorů



- **Poradenství pro zahraniční firmy:** Specializované služby pro zahraniční investory, včetně překladatelských služeb, asistence při adaptaci na české prostředí a integrace do lokálního podnikatelského ekosystému.
- **Navigace v daňovém a právním systému:** Poskytování podpory při orientaci v českém daňovém a právním systému, což je klíčové pro zahraniční investory, kteří nejsou obeznámeni s místními pravidly.

5. Podpora zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů

- **Nábor pracovníků:** Pomoc firmám při hledání a náboru kvalifikovaných pracovníků, včetně spolupráce s místními univerzitami a školami.
- **Školení a vzdělávání:** Organizace školení, kurzů a workshopů zaměřených na rozvoj klíčových dovedností, které jsou potřebné pro rozvoj moderního podnikání v regionu.

7. Propagace regionu

- **Marketing a PR:** Aktivní propagace Ústeckého kraje jako atraktivní destinace pro investice prostřednictvím různých komunikačních kanálů, včetně účasti na veletrzích, organizace prezentačních akcí a vydávání informačních materiálů.
- **Spolupráce s vládními institucemi:** Úzká spolupráce s místními a národními vládními institucemi na podpoře a propagaci regionu.

8. Podpora inovací a výzkumu

- **Spojení s výzkumnými institucemi:** Pomoc firmám při navazování spolupráce s místními univerzitami a výzkumnými institucemi, které mohou přispět k inovacím a rozvoji nových technologií.
- **Podpora start-upů a inovativních projektů:** Vytváření podmínek pro vznik a rozvoj start-upů a inovativních projektů v regionu, včetně možností financování a odborné podpory.

9. Monitoring a zpětná vazba

- **Průběžné hodnocení potřeb firem:** Pravidelný monitoring potřeb a výzev, kterým čelí firmy v regionu, a přizpůsobování služeb kanceláře těmto potřebám.

Sbírání zpětné vazby: Získávání zpětné vazby od podnikatelů a investorů s cílem neustále zlepšovat služby a podporu, kterou kancelář poskytuje.

Zjednodušená verze portálu:

Před příjezdem – co je dobré vědět před příjezdem do Ústeckého kraje:



- Proč Ústecký kraj?
- Vízum
- Hledání práce
- Hledání bydlení
- Informace o ORP

Po příjezdu

- Registrace po příjezdu do ÚK
- Zdravotní pojištění
- Praktické záležitosti (SIM karta, bankovní účet, poplatek za svoz odpadu, poplatky za veřejný rozhlas a TV, péče o krásu, doprava, svátky, prázdniny, ztráty a nálezy...)
- Užitečné weby a odkazy

Každodenní život

- Pobyt a občanství
- Zdravotní služby (zdravotnická zařízení, seznam lékařů a klinik, potupy u lékaře...)
- Finanční služby (bankovní služby, pojištění, hypotéky)
- Poštovní služby (CzechPoint, datové schránky)
- Tlumočníci a překladatelé + apostila a superlegalizace
- Výuka Českého jazyka (kurzy, jazykové školy, neformální jazyková setkávání)
- Gastronomie
- Náboženství

Podnikání

- Pracovní smlouvy
- SVČ
- Založení společnosti
- Podpora podnikání
- Daně
- Sociální zabezpečení (podpora v nezaměstnanosti, informace o pracovních místech atd.)

Rodina

- Sňatek
- Pořízení dítěte
- Rodinné dávky
- Školy a vzdělávání
- Domácí zvířata

Volný čas

- Kulturní aktivity (divadla, knihovny, muzea, galerie)
- Sportovní aktivity
- Volný čas (památky, zoo, kina, okolí)
- Kluby

Zaměstnavatel

- Propojení s místními expaty, komunitami



- Databáze firem nabízející pozice pro cizince
- Veletrhy práce

Události

- Kulturní akce
- Workshopy

Stěhuji se do Ústeckého kraje

Rozdělení do dvou částí:

Občan EU (plánuji se stát zaměstnancem x podnikat x studovat)

Občan mimo EU (plánuji se stát zaměstnancem x podnikat x studovat)

PRÁVNÍ FORMA

Služba Welcome Office by měla být poskytována jako veřejná služba a charakter služby bude neziskový. Právní forma bude záviset na tom, zda bude Welcome Office fungovat v rámci existujících organizací, nebo se institucionalizuje jako samostatný subjekt. Variantou je fungování pod Inovačním centrem Ústeckého kraje, z.s., což by zajistilo kontinuitu v případě úspěšného pilotu či přímo pod Ústeckým krajem (např. Odbor regionálního rozvoje).

Cílem Welcome Office by mohlo být také podpořit lákání talentů do regionu a usnadnit jejich relokační. Služby se zaměří na dvě základní cílové skupiny: instituce hledající talentované pracovníky a samotné vysoce kvalifikované jedince, jako jsou studenti, mladí profesionálové a seniorní pracovníci. Klíčové služby zahrnují poskytování přehledných informací, poradenství, matchmaking mezi talenty a institucemi a organizaci komunitních aktivit. Tyto služby budou podporovány moderními technologiemi, jako jsou webové portály a chatboti.

Rozsah zapojení týmu bude záviset na výběru služeb pro úvodní fázi a dostupných zdrojích. Pro začátek fungování služby by se dalo předpokládat pokrytí částečnými úvazky v rozsahu 1-2 FTE.

FINANCOVÁNÍ

Návrh: **Operační program Spravedlivá transformace (MŽP)**



- Náklady na vytvoření webových stránek Welcome Office
- Provozní náklady (mzdové náklady, ostatní náklady - cestovné, telefon, internet)

Náklady na kancelář s 1 FTE:

Mzdové náklady: Kč 700.000,-/rok

Pořízení webu: Kč 300.000,-

Ostatní náklady: Kč 100.000,-/rok

PŘÍLEŽITOSTI

Úspěch projektu Welcome Office je úzce spjat s jeho schopností začlenit se do širšího systému podpory, a také s tím, jaká politická vůle a zdroje budou k dispozici. Ačkoli některé oblasti, jako je vízová politika nebo práce cizinecké policie, nelze ovlivnit přímo, mají významný dopad na to, jak jsou podmínky pro cizince vnímány. Pro efektivní fungování Welcome Office je nezbytná spolupráce a podpora nejen na regionální úrovni, ale také na národní úrovni. Cílem této spolupráce je vytvořit atraktivní prostředí pro vysoce kvalifikované pracovníky, kteří přicházejí do nového prostředí. Zřízení Welcome Office bude úspěšné pouze tehdy, pokud budou splněny určité klíčové faktory. Jedním z nich je kvalita poskytovaných služeb. Úspěch totiž závisí na tom, jak dobře jsou tyto služby přizpůsobeny potřebám cílové skupiny, do níž patří nejen nově příchozí pracovníci, ale také studenti, investoři a jejich rodiny. Informace a podpora, které Welcome Office nabízí, musí být relevantní, přesné a snadno dostupné, aby splnily očekávání všech zúčastněných.

Dalším důležitým faktorem je spolupráce s místními institucemi. Úzká spolupráce s místními úřady, firmami, školami, univerzitami a neziskovými organizacemi je nezbytná pro efektivní fungování Welcome Office. Díky této spolupráci lze zajistit koordinaci služeb a zajistit, že nově příchozí budou mít přístup ke všem potřebným zdrojům a informacím, které jim usnadní adaptaci v novém prostředí. Dostatečné financování je dalším klíčovým aspektem úspěšného provozu Welcome Office. Bez potřebných finančních prostředků, které zahrnují nejen personální zajištění, ale i infrastrukturu a programy podporující integraci nově příchozích, by mohl být provoz této služby značně omezený a jeho dopad na cílové skupiny nedostatečný. Welcome Office musí rovněž dobře rozumět specifikům regionu, ve kterém působí, včetně kulturních, ekonomických a sociálních podmínek. Tato znalost je zásadní pro poskytování služeb, které jsou skutečně relevantní a efektivní pro nově příchozí a umožňuje jim rychleji se začlenit do místní komunity.

Neméně důležitá je také komunikační strategie. Pro úspěšné zřízení a provoz Welcome Office je nezbytné, aby cílové skupiny byly dobře informovány o existenci této služby a jejích výhodách. To lze dosáhnout využitím různých komunikačních kanálů, jako jsou sociální média, webové stránky, informační brožury či spolupráce s ambasádami a jinými organizacemi. Další nezbytností je pravidelné monitorování a vyhodnocování činnosti Welcome Office. Tento proces umožňuje identifikovat, co funguje dobře a kde je naopak potřeba provést zlepšení. Díky tomu lze průběžně upravovat a vylepšovat služby na základě zpětné vazby od uživatelů, což zajišťuje dlouhodobý rozvoj a zvyšování kvality poskytovaných služeb.



Welcome Office by se měl také zaměřit na inkluzi nově příchozích do místní komunity. Organizování kulturních a společenských akcí, podpora vzájemného porozumění a interakce mezi nově příchozími a místními obyvateli je klíčové pro vytvoření soudržné a přátelské komunity, kde se budou všichni cítit vítáni. Posledním, ale neméně důležitým faktorem, je flexibilita a adaptabilita Welcome Office. Schopnost rychle reagovat na měnící se potřeby nově příchozích, ať už se jedná o změny v imigrační politice, ekonomických podmínkách nebo ve složení přicházejících osob, je zásadní pro jeho dlouhodobý úspěch. Flexibilita v poskytování služeb a schopnost rychle adaptovat své postupy na nové situace jsou klíčovými faktory, které přispívají k tomu, že Welcome Office může efektivně sloužit svému účelu a dlouhodobě uspět.

V současné době probíhají incomingové mise Tchaj-wanských zástupců po České republice, Ústecký kraj nevyjímaje. Cílem incomingové mise je ověření možností spolupráce a kapacit v kraji také s ohledem na usnadnění příchodu zahraničních pracovníků a jejich rodinných příslušníků do regionu. Investice společnosti TSMC (z Tchaj-wanu) jednoho z nejvýznamnějších výrobců čipů nedaleko Drážďan, prioritizace rozvoje polovodičového průmyslu v ČR a EU (viz nedávné oznámení investice ONSEMI v ČR) přináší unikátní příležitosti pro další rozvoj i ústeckého regionu a UJEP. Kromě výše uvedeného musí být i toto impuls pro založení Welcome Office v Ústeckém kraji.

III. LÁKÁNÍ TALENTŮ (TALENT ATTRACTION)

Talent attraction je proces identifikace, oslovení a získávání talentovaných jednotlivců, kteří mají dovednosti, zkušenosti a potenciál přinést hodnotu organizaci nebo regionu. Cílem talent attraction je přilákat ty nejlepší a nejvhodnější kandidáty, kteří mohou přispět k dosažení strategických cílů organizace nebo k rozvoji a růstu regionu. Tento proces zahrnuje různé strategie a taktiky, které se zaměřují na zvýšení povědomí o příležitostech a výhodách spojených s prací nebo životem v konkrétní organizaci nebo lokalitě. Talent attraction je klíčovým prvkem pro organizace a regiony, které chtějí zůstat konkurenceschopné a inovativní. Přilákání správných talentů může vést ke zvýšení produktivity, inovací a celkového úspěchu.

Aby EU zůstala konkurenceschopná na globální úrovni, musí se stát atraktivnější pro talentované lidi z celého světa. V mezinárodním kontextu, který se vyznačuje rostoucí konkurencí v oblasti získávání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků, je výzvou také sladění poptávky a nabídky na trhu práce. Dvěma aktuálními překážkami jsou dlouhá a složitá imigrační řízení a rozdílné požadavky v jednotlivých členských státech a dále obtížné propojování talentovaných lidí ze zemí mimo EU s potenciálními zaměstnavateli v členských státech. Komise navrhuje zřízení první celoevropské platformy a nástroje pro vyhledávání talentů, tzv. rezervoáru talentů EU, který má pomoci zatraktivnit EU pro občany ze třetích zemí a řešit problém propojování zaměstnavatelů z EU s talentovanými pracovníky, kteří nemohou na trhu práce v EU práci najít. Rezervoár talentů EU bude představovat celoevropskou databázi uchazečů ze třetích zemí, kteří budou vybíráni na základě specifických úrovní dovedností, kritérií a migračních požadavků, a to po prověření jejich referencí. Komise již v rámci Evropské migrační sítě zřídila specializovanou tematickou skupinu kontaktních míst z členských států, které mají o účast na pilotní iniciativě zájem. Tato tematická skupina do července 2025 vypracuje a zrealizuje pilotní



iniciativu. Bude zpřístupněn internetový portál, který osobám požívajícím dočasné ochrany umožní zaznamenat svůj zájem o nalezení zaměstnání v členských státech a představit své dovednosti a profesní zkušenosti. Tento portál bude zahrnovat aspekty nástroje EU pro tvorbu dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí, což je specializovaný nástroj EU pro mapování a dokumentování dovedností státních příslušníků zemí mimo EU. Aby EU přilákala kvalifikované a talentované pracovníky, které potřebujeme, musí vybudovat atraktivnější a efektivnější systém. K tomu je zapotřebí revidovaný legislativní rámec, posílená spolupráce s partnerskými zeměmi, lepší řízení pracovní migrace se zapojením všech klíčových zúčastněných stran a s výhledem do budoucna i nové oblasti činnosti. Komise rovněž zkoumá možnosti rozvoje synergií s dalšími nástroji, které jsou v současné době k dispozici, jako je nová platforma Europass, která podporuje lidi při řízení jejich kariéry na rychle se měnícím trhu práce, nástroj EU pro tvorbu dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí nebo talentová platforma EVP vycházející ze sítě EURAXESS, která je zřízena ve 43 zemích a nabízí v rámci 8 mezinárodních středisek služby výzkumným pracovníkům po celém světě. Synergie lze rovněž rozvíjet s nástroji poskytujícími informace o dovednostech, jako je nástroj Skills-OVATE Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání.

Klíčové aspekty talent attraction zahrnují:

1. **Employer Branding (Budování značky zaměstnavatele):** Vytváření silné a pozitivní image zaměstnavatele, která přitahuje talentované jedince. To zahrnuje komunikaci firemní kultury, hodnot a výhod, které organizace nabízí.
2. **Marketingové strategie:** Používání různých marketingových kanálů, jako jsou sociální média, pracovní portály, kariérní veletrhy a další, k propagaci pracovních příležitostí a přilákání talentů.
3. **Nabídka atraktivních pracovních podmínek:** Poskytování konkurenčních platů, benefitů, možnosti profesního rozvoje, flexibilní pracovní doby a dalších výhod, které mohou přilákat talentované jedince.
4. **Rozvoj vztahů:** Budování a udržování vztahů s potenciálními kandidáty, univerzitami, profesními organizacemi a dalšími klíčovými partnery, kteří mohou pomoci identifikovat a oslovit talentované jedince.
5. **Inkluze a diverzita:** Vytváření inkluzivního a různorodého pracovního prostředí, které přitahuje široké spektrum talentů z různých prostředí a kultur.
6. **Zkušenost kandidátů:** Zajištění pozitivní zkušenosti pro kandidáty během celého náborového procesu, od prvního kontaktu až po onboarding (začlenění do firmy).
7. **Technologie a data:** Používání pokročilých nástrojů a analytiky k identifikaci, oslovování a sledování talentů, což umožňuje efektivnější a cílenější náborový proces.

Během období pilotního ověření byl zaznamenán vznik platformy Harnessing talent in Europe's Regions (https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en), tato iniciativa Harnessing talent by měla být sledována a nové poznatky by se měly reflektovat do služby Welcome Office.

V květnu 2024 byl spuštěn portál WorkinCzechia (<https://workinczechia.eu/>), který vytvořila Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Cílem je usnadnit proces stěhování a zahájení pracovního poměru díky



relevantním informacím a informačním zdrojům. Zatím je v režimu spíše zkušebním a bude sloužit jako rozcestník pro zájemce ze zahraničí.

Jak lákat talenty do Ústeckého kraje

Lákání talentů do Ústeckého kraje může být efektivní pomocí několika strategií, které zdůrazní unikátní výhody a příležitosti, které region nabízí. Zde je několik doporučení:

1. Budování silné regionální značky:

- Přírodní krásy a volnočasové aktivity: Propagovat přírodní krásy, jako jsou České Středohoří, Krušné hory, a možnosti pro outdoorové aktivity, jako je turistika, cyklistika a zimní sporty.
- Kulturní a historické bohatství: Zviditelnit kulturní a historické památky regionu, jako jsou zámky, hrady a muzea.

2. Poskytování atraktivních pracovních příležitostí:

- Spolupráce s místními firmami a průmyslem: Spolupracovat s klíčovými zaměstnavateli v regionu na vytváření a propagaci pracovních příležitostí.
- Podpora startupů a inovací: Vytvářet prostředí, které podporuje inovace a rozvoj startupů, ať už prostřednictvím inkubátorů, akceleratorů nebo grantových programů.

3. Vytváření příznivého podnikatelského prostředí:

- Snížení byrokracie: Zjednodušit administrativní procesy pro podnikatele a investory.
- Finanční pobídky: Nabídnout finanční pobídky, daňové úlevy nebo dotace pro nové firmy a investice.

4. Podpora vzdělávání a profesního rozvoje:

- Spolupráce s univerzitami a školami: Posílit spolupráci s místními vzdělávacími institucemi, jako je Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, na rozvoji vzdělávacích programů a výzkumu.
- Školení a rekvalifikace: Nabídnout programy pro další vzdělávání a rekvalifikaci, které zvyšují kvalifikaci místní pracovní síly.

5. Zlepšení infrastruktury a kvality života:

- Doprava a spojení: Investovat do dopravní infrastruktury a zlepšení spojení s okolními regiony a hlavními městy.
- Bývaní a životní podmínky: Podporovat rozvoj dostupného bydlení a zlepšování životních podmínek, jako je zdravotní péče, školství a volnočasové aktivity.

6. Komunikace a marketing:

- Cílené kampaně: Používat cílené marketingové kampaně, které osloví konkrétní skupiny talentů, jako jsou mladí profesionálové, vědci nebo umělci.
- Příběhy úspěchu: Sdílet příběhy úspěšných jednotlivců a firem, které se rozhodly usadit v Ústeckém kraji a dosáhly zde úspěchu.

7. Podpora mezinárodní integrace:

- Zahraniční talenti: Vytvářet programy, které usnadňují integraci zahraničních talentů, včetně jazykových kurzů a kulturních orientací.
- Vstřícnost k cizincům: Poskytovat podporu při vyřizování administrativních záležitostí, jako jsou víza, pracovní povolení a bydlení.



Příklady dobré praxe, tipy pro Ústecký kraj

Implementací těchto strategií může Ústecký kraj zvýšit svou atraktivitu pro talentované jedince a firmy, což přispěje k jeho ekonomickému a sociálnímu rozvoji. Příkladem pro Ústecký kraj může být ostravská iniciativa, resp. projekt URBACT IN FOCUS ([https://fajnova.cz/wp-content/uploads/2017/03/Ostrava Talents in Focus CZ-1.pdf](https://fajnova.cz/wp-content/uploads/2017/03/Ostrava_Talents_in_Focus_CZ-1.pdf)). Firmy, podnikatelé i veřejné instituce v Ostravě se v rámci projektu URBACT IN FOCUS rozhodly zapojit do konkurenčního souboje měst a regionů

o talenty na celém světě. Cílem projektu bylo zkoordinovat místní aktéry, především statutární město a kraj, ke spolupráci na aktivitách, které mají trvale nalákat talenty do Ostravy a okolí a podpořit inovační výkonnost firem a institucí v regionu. Výsledkem je akční plán *Ostrava – Talents in Focus* (<https://map.ostrava.cz/strategicke-dokumenty-tykajici-se-vzdelavani-mesta-ostravy/>). Je to první dokument tohoto druhu na Ostravsku, využívá mezinárodní metodiky agentury Tendersor pro „Talent Attraction Management“, je strukturován do čtyř fází získávání a udržení lidí na základě 10 faktorů atraktivity, kterými k sobě města a regiony přitahují talenty z celého světa, a pro cílové skupiny v každé ze čtyř fází identifikuje společné aktivity a projekty, které mají být v následujících letech iniciovány a realizovány. V průběhu projektu se projektoví partneři shodli na čtyřech hlavních cílových skupinách a jejich potřebách. Jsou jimi kvalifikovaní pracovníci, nadaní studenti, kreativní aktivní lidé a špičkoví výzkumníci. Cílem Strategického plánu rozvoje města Ostravy (2017–2023) je dosáhnout do roku 2030 nulové nebo kladné migrační bilance a dlouhodobého nárůstu podílu obyvatelstva do 15 let a obyvatelstva ve věku 15–64 let k celkové populaci, stejně jako udržet současný nebo vyšší podíl populace s vysokoškolským vzděláním k celkové populaci.

Dalším příkladem je ostravské *Expat centrum* (<https://www.ostravaexpat.eu/>), což je veřejná služba určená na pomoc cizincům stěhujícím se do Ostravy a okolního Moravskoslezského kraje. Centrum poskytuje celou řadu služeb, které zajistí hladký přechod pro nově příchozí. To zahrnuje pomoc s úřední dokumentací, hledáním bydlení, přístupem ke zdravotní péči a dalšími formalitami nezbytnými pro život a práci v České republice. Významným aspektem práce expat centra je budování komunity. Spojují expaty s místními službami, organizacemi a dalšími expatrianty prostřednictvím akcí a sítí, čímž podporují podpurné prostředí. Centrum také nabízí „buddy systém“, kdy etablovaní expati pomáhají nově příchozím začlenit se do místní komunity. Expat Center navíc slouží jako centrum pro informace o zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti a zahájení podnikání v Ostravě a poskytuje zdroje v angličtině pro potřeby své různorodé klientely. Iniciativa je inspirována podobnými úspěšnými programy v jiných českých městech, jako je Brno, a jejím cílem je přilákat do regionu kvalifikované zahraniční odborníky

NÁVRH NA WEBOVÝ PORTÁL – TALENT ATTRACTION

(nabídka x poptávka VaVal projektů + pracovních pozic)

Cílem webu, který by mohl být doplňkem služby WO, je tzv. lákání či získávání talentovaných lidí tzv. „Talent Attraction Management“. Toto téma se v ČR posupně rozvíjí. Jedná se o jednu ze stěžejních aktivit v rozvoji měst. Udržení lidí v regionu a lákání zahraničních odborníků by mělo být jedním ze



strategických cílů kraje/města. Příliv lidí z jiných měst a zahraničí může pomoci zaplnit aktuální úbytek obyvatel, který dlouhodobě trápí řadu měst. Ať už se jedná o migraci nebo přirozený demografický vývoj. Proto by mělo být jednou z priorit strategického rozvoje města tuto skutečnost zvrátit a podporovat pozitivní trend nárůstu obyvatel migrací směrem do regionu.

Webový portál jako součást webových stránek Welcome Office by mohl být rozdělen do dvou sekcí:

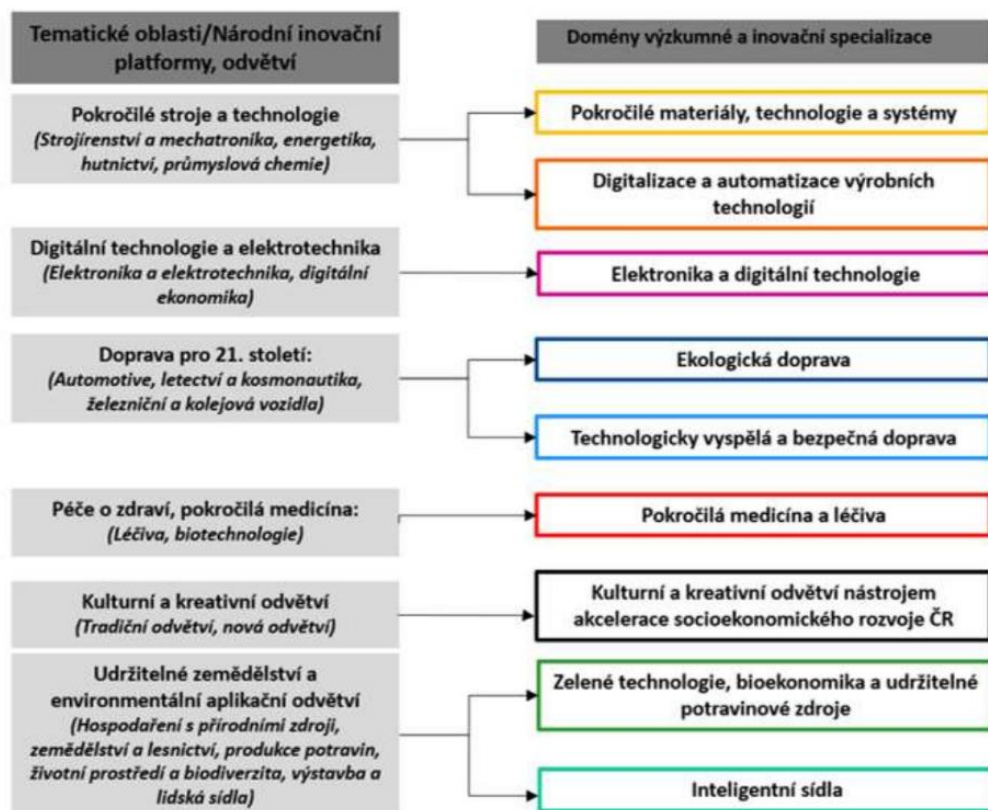
VaVal spolupráce na výzkumných projektech a Pracovní pozice Talent Attraction:

NABÍDKA

POPTÁVKA

Dále se web člení na tematické oblasti a dále na domény výzkumné a aplikační specializace:

Obrázek 1. Tematické oblasti/Národní inovační platformy a domény specializace



Zdroj obrázku: <https://www.mpo.gov.cz/cz/podnikani/ris3-strategie/narodni-inovacni-platformy/>

Po kliknutí na pole NABÍDKA x POPTÁVKA je možné vkládat tzv. inzeráty pro možnou spolupráci v dané tematické oblasti – doméně, ať se jedná o hledání vhodného partnera pro VaVal aktivity nebo hledání pracovníka na konkrétní VaVal pozici z ČR i ze zahraničí.

Jazykové mutace: ČJ a AJ.

Inspirace, viz Tržiště chytrých řešení agentury CzechInvest: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-municipality/CzechInvest-Trziste>



Spolufinancováno
Evropskou unií





Náhled na Tržiště agentury CzechInvest:

Agentura pro podporu podnikání a investic

Centrála CzechInvestu
+420 727 850 330

CzechInvest

Služby pro investory

Služby pro startupy

Česko v datech

Technologické domény

Služby pro malé a střední podnikatele

Služby pro municipality > CzechInvest Tržiště > Tržiště chytrých řešení

Tržiště chytrých řešení

VŠE

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

VEŘEJNÝ PROSTOR A BYDLENÍ

ENERGETIKA A ÚSPORY ENERGIÍ

VEŘEJNÁ SPRÁVA

DOPRAVA A MOBILITA

E-SLUŽBY

23.08.2024

Detektor zvukových událostí v reálném čase

VEŘEJNÝ PROSTOR A BYDLENÍ

Plzeňský kraj

31.07.2024

Minirynek - samoobslužná prodejna 24/7

VEŘEJNÝ PROSTOR A BYDLENÍ

Hlavní město Praha

PROVÁZANOST PILOTNÍCH PROJEKTŮ WELCOME OFFICE A JOB WATCH

JOB WATCH – pilotní ověření v rámci projektu Smart Akcelérátor pro Ústecký kraj III – představuje nástroje **systémové přípravy kvalifikované pracovní síly v nových oborech rozvíjených v rámci transformace regionu a energetické tranzice**. Cílem je nalezení mechanismů, jak směřovat informace od zaměstnavatelů do predikčních systémů trhu práce a promítat je do osnov středních a vysokých škol i rekvalifikačních programů. Řešenou oblastí je příprava kvalifikované pracovní síly pro oblast vodíkového hospodářství, které je Regionální inovační strategií Ústeckého kraje definována jako jedna z klíčových rozvojových oblastí regionu. Metodický postup bude možné aplikovat pro další nové obory, se kterými budou investoři přicházet do Ústeckého kraje.

Cílem obou pilotních ověření bylo především usnadnění získávání kvalifikované pracovní síly, jak samotným zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům, tak firmám a v neposlední řadě i orgánům veřejné správy a vzdělávacím institucím (příprava metodického postupu). Úkolem obou aktivit je ověření relevance a absorpce těchto opatření a předložení návrhu na efektivní řešení, která povedou ke zmírnění problému kraje s nedostatkem kvalifikované pracovní síly.

AKTUÁLNÍ ZÁJEM O ÚSTECKÝ KRAJ ZE STRANY ZAHRANIČNÍCH INVESTORŮ

V září 2024 se uskutečnila incocmingová mise tchaj-wanských zástupců ve spolupráci s Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Mise se zúčastnili zástupci jak politické reprezentace, tak business reprezentace. V rámci diskuse s vedením kraje (hejtmanem J. Schillerem, radní I. Dvořákovou, senátorem H. Hanzou, P. Očkem z MPO a ředitelem ICUK M. Matou), která se týkala možného zasedlení tchaj-wanských firem v Ústeckém kraji, padla otázka ze strany náměstkyně ministra, zda disponuje Ústecký kraj tzv. Welcome office. Důvodem je předpoklad příchodu desítek tchaj-wanských managerů i s jejich rodinami do kraje.

19



RIZIKA

Zřízení nového projektu, jakým je Welcome Office, přináší mnoho příležitostí, ale zároveň s sebou nese i určitá rizika a možné negativní dopady. Tyto potenciální problémy je důležité zvážit a připravit se na ně, aby se předešlo zbytečným komplikacím a aby bylo možné co nejefektivněji využít výhod, které Welcome Office nabízí.

Jedním z hlavních negativních aspektů, který může doprovázet zřízení Welcome Office, jsou **finanční náklady**. Provoz této služby vyžaduje značné investice do personálu, infrastruktury a poskytovaných služeb. Pro některé regiony mohou být tyto náklady obtížně udržitelné, zejména pokud se neprojeví očekávané přínosy v podobě nárůstu počtu nově příchozích či pozitivního vlivu na ekonomický růst. V takovém případě by se mohlo stát, že investované prostředky nebudou efektivně využity, což by mohlo vést k finančním potížím pro daný region.

Dalším možným problémem je **zvýšené zatížení místní administrativy**. Implementace a správa Welcome Office může pro místní úřady znamenat dodatečnou zátěž, a to zejména v situacích, kdy jsou tyto úřady již nyní přetížené. Potřeba koordinace mezi různými odděleními a institucemi může způsobit administrativní složitosti, což může vést ke zpožděním a celkové neefektivitě v poskytování služeb.

Další obavou je možnost, že **Welcome Office bude neefektivní**, pokud o jeho služby nebude mezi cílovou skupinou dostatečný zájem. Pokud se ukáže, že nově příchozí nevyužívají poskytované služby v očekávané míře, investice do zřízení a provozu Welcome Office se mohou ukázat jako neefektivní. To by mohlo vést k plýtvání veřejnými prostředky, které by mohly být lépe využity v jiných oblastech. Tyto potenciální negativní dopady je důležité zvážit a minimalizovat, aby se zřízení Welcome Office stalo skutečným přínosem pro všechny zúčastněné strany.

ZDROJE

Harnessing Talent Platform - <https://errin.eu/news/harnessing-talent-europe-new-boost-eu-regions>

Odbor azylové a migrační politiky (OAMP) – Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v ČR - <https://frs.gov.cz/kontakty/#3>

Operační program Spravedlivá transformace Ústecký kraj - <https://opst.cz/kraj/ustecky-kraj>

Poradna pro integraci, z.ú. v Ústí nad Labem - <https://p-p-i.cz/>

Portál WorkinCzechia - <https://workinczechia.eu/>

Tržiště smart opatření agentury CzechInvest - <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-municipality/CzechInvest-Trziste>

Expat Centre IN Amsterdam - <https://www.iamsterdam.com/en/live-work-study/in-amsterdam/official-expat-centers-in-the-netherlands>

Brno Expat Centre - <https://www.brnoexpatcentre.eu/>



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ostrava Expat Centre - <https://www.ostravaexpat.eu/expat-nav/>

Welcome Office Královéhradecký kraj - <https://www.khk.cz/cz/kraj-volene-organy/tiskove-centrum/aktuality1/sluzba-welcome-office-pomaha-cizincum-v-kralovehradeckem-kraji-354558/>

Národní inovační platforma - <https://www.mpo.gov.cz/cz/podnikani/ris3-strategie/narodni-inovacni-platformy/>