

BLIŻEJ BRUKSELI 34

E-MAGAZYN PRZEDSTAWICIELSTWA MAŁOPOLSKI W BRUKSELI



UMIEJĘTNOŚCI W UE

1 Słowo wstępne

Witold KOZŁOWSKI, Marszałek Województwa Małopolskiego

2. Europejski Rok Umiejętności

Jakub Boratyński, Dyrektor ds. Sieci i Ładu Organizacyjnego w Dyrekcji Generalnej ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP Komisji Europejskiej

3. JobYourself – przedsiębiorczość w bezpiecznym otoczeniu

Julie Lecomte, Kierownik Zespołu ds. komunikacji i partnerstw, JobYourself

4. Road2Cyber – cyberbezpieczeństwo dla użytkowników i specjalistów IT

Arnaud de Vibraye, Młodszy Menedżer ds. umiejętności i czynników ludzkich, Europejska Organizacja ds. Cyberbezpieczeństwa (ECISO)

5. Małopolska Podbija Brukselę – Rozwój umiejętności mieszkańców jednym z kluczowych priorytetów Małopolski

Józef Gawron, Wicemarszałek Województwa Małopolskiego

6. Questio iuris

Szanowni Państwo!

Z przyjemnością witam Państwa na łamach nowego numeru e-magazynu „Blżej Brukseli”, redagowanego przez Przedstawicielstwo Województwa Małopolskiego w Brukseli. Niniejsze wydanie poświęcone zostało kluczowemu dla rozwoju i sukcesu współczesnego społeczeństwa tematowi – umiejętnościom. Działania podejmowane na różnych szczeblach, zarówno lokalnych, jak i europejskich, mają istotny wpływ na kształtowanie umiejętności, które stanowią fundament naszego rozwoju społecznego, gospodarczego i kulturowego.



Europejski Rok Umiejętności, którym Komisja Europejska ustanowiła rok 2023, to niezwykle istotne przedsięwzięcie, którego celem jest podkreślenie roli umiejętności w dzisiejszym świecie, a także promowanie działań mających na celu rozwijanie kompetencji społeczeństwa. Warto zwrócić uwagę na różnorodność podejść i inicjatyw realizowanych na szczeblu europejskim, mających wpływ na rozwój umiejętności w obszarach, takich jak: rynek wewnętrzny, przemysł, przedsiębiorczość i nauka. O tym, jak Komisja Europejska postrzega rozwój umiejętności opowie nam Dyrektor Jakub Boratyński z Dyrekcji Generalnej ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP.

Następnie przeniesiemy się w obszar przedsiębiorczości, badając belgijską inicjatywę JobYourself, która wspomaga tworzenie nowych firm w bezpiecznym otoczeniu. Julie Lecomte, Kierownik Zespołu ds. Komunikacji i Partnerstw w JobYourself opowie nam o aspektach tej przedsiębiorczej przygody.

Nie zabraknie również kwestii związanych z umiejętnościami w cyberprzestrzeni. Arnaud de Vibraye, Młodszy Menedżer ds. Umiejętności i Czynników Ludzkich w Europejskiej Organizacji ds. Cyberbezpieczeństwa (ECISO), zabierze nas w podróż „Road2Cyber”, eksplorując obszar cyberbezpieczeństwa dla użytkowników i specjalistów IT.

Ostatnią, ale nie mniej istotną perspektywą, będzie spojrzenie na rozwój umiejętności mieszkańców Małopolski jako kluczowego priorytetu regionu. Józef Gawron, Wicemarszałek Województwa Małopolskiego przedstawi nam szczegóły tego, jak Małopolska „zdobywa” Brukselę, realizując nowatorski system podmiotowego finansowania usług rozwojowych.

Mam nadzieję, że lektura tych artykułów przyniesie Państwu inspirację i nowe spojrzenie na znaczenie umiejętności w dzisiejszym świecie. Dziękując wszystkim autorom za ich wkład i dzielenie się wiedzą na temat tego istotnego obszaru, życzę Państwu miłej lektury!

Witold Kozłowski

Marszałek Województwa Małopolskiego

Europejski Rok Umiejętności

W ciągu kilku ostatnich lat temat umiejętności stale plasował się na szczycie tematów istotnych dla przedsiębiorstw europejskich. Już w roku 2021 w badaniach ustalono 28 zawodów klasyfikowanych jako dotknięte niedoborem umiejętności, między innymi w sektorze opieki zdrowotnej, hotelarstwa, budownictwa i usług. Podobna sytuacja dotyczy specjalistów z dziedziny informatyki i bezpieczeństwa, w szczególności w obszarze cyberbezpieczeństwa. Zaledwie kilka tygodni temu opublikowane we wrześniu badanie Eurobarometr wykazało, że niemal wszystkie MŚP (aż 95%!) deklarują, iż posiadanie pracowników z odpowiednimi umiejętnościami jest istotne dla ich modelu biznesowego, a obecna sytuacja stanowi dla 2/3 z nich przeszkodę w prowadzeniu zwykłej działalności. Co najważniejsze, niemal równie duża grupa respondentów zadeklarowała, iż niedobór umiejętności wstrzymuje proces ich przekształceń cyfrowych i ekologicznych – tą sprawą zajmiemy się szczegółowo w dalszej części.

Zatem bardzo uzasadnione jest twierdzenie, że kwestia umiejętności jest na pierwszym planie europejskiej agendy politycznej. Kwestii tej dotyczyła jedna z najważniejszych deklaracji złożonych przez przewodniczącą von der Leyen w orędziu o stanie Unii z 2022 r. i od tego momentu sprawa ta stała się istotną częścią działań Komisji w zakresie kształtowania polityki. Umiejętności stanowią na przykład jeden z czterech głównych filarów Planu przemysłowego Zielonego Ładu, poświęcony jest im też jeden z rozdziałów Aktu UE w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie. Europejski program na rzecz umiejętności działa od trzech lat. Europejski Rok Umiejętności sam w sobie jest mocną deklaracją polityczną, a jego deklarowanym celem jest pomoc ludziom w nabywaniu właściwych umiejętności do wykonywania dobrej pracy, jak również wspieranie firm w reagowaniu na niedobory umiejętności w Europie poprzez prezentowanie odpowiednich inicjatyw i finansowania unijnego.



Jakub Boratyński

Dyrektor ds. Sieci i Ładu Organizacyjnego w Dyrekcji Generalnej ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP w Komisji Europejskiej zajmuje się politykami wspólnego rynku w obszarze usług, uznawaniem kwalifikacji zawodowych, umiejętnościami i nadzorem nad rynkiem. Dyrekcja odpowiada ponadto za wspieranie sieci i sojuszy przemysłowych, takich jak m.in. Forum Przemysłowe, Europejska Sieć Przedsiębiorczości i organizacje klastrowe. Odpowiada także za koordynację działań komunikacyjnych i koordynacyjnych DG GROW i jej relacji z Parlamentem Europejskim

Co to oznacza w praktyce?

Do luk w obszarze umiejętności podchodzimy z różnych perspektyw. Dążąc do zwiększenia liczby Europejczyków korzystających z możliwości przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, korzystamy z działania pod nazwą „Pakt na rzecz umiejętności” (wchodzący w skład europejskiego programu na rzecz umiejętności), promując i wspierając współpracę partnerską na dużą skalę pomiędzy firmami, organizacjami szkoleniowymi, partnerami społecznymi, organami władz lokalnych i regionalnych, na rzecz wspólnego celu, jakim jest przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji pracowników wszystkich tych organizacji. Każde takie partnerstwo ma swoje cele do realizacji i terminy ich osiągnięcia w ramach spełniania szczególnych potrzeb partnerów w zakresie umiejętności. Od czasu utworzenia Paktu ponad 1500 firm i innych grup interesariuszy zrzeszyło się w 18 partnerstw tego rodzaju, obejmujących wszystkie 14 ekosystemów przemysłowych, dzięki czemu dwa miliony osób skorzystało z działań na rzecz przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji. Paktem kieruje sam przemysł, jako że sami interesariusze znają swoje zapotrzebowanie na umiejętności i wiedzę, jak najlepiej dążyć do zaspokojenia tego zapotrzebowania. My z kolei zapewniamy ramy organizacyjne Paktu oraz wsparcie praktyczne przy tworzeniu partnerstw lub przystępowaniu do nich za pośrednictwem przeznaczonego do tego portalu, który pomaga firmom i innym zainteresowanym stronom w znalezieniu partnera lub finansowania, łączeniu się z innymi itd.

Wielu partnerów pochodzi z Polski – to np. Fundacja Studio M6, reprezentująca klaster przemysłowy z Torunia, Polska Izba Firm Szkoleniowych (PIFS), czy Sieć Zachodniopomorska Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (SZOWES).

Ponadto, na analogicznych zasadach jak prowadzone przez nas działania na rzecz zwiększenia łącznej liczby wykwalifikowanych pracowników, zależy nam też na wspieraniu firm i pracowników w transformacji ekologicznej i cyfrowej, co czynimy poprzez wspieranie budowy wysokiej klasy źródeł wiedzy.

Robimy to dlatego, że w coraz większym stopniu pomyślną transformację ekologiczną i cyfrową blokuje przede wszystkim brak pracowników z odpowiednimi umiejętnościami. W przypadku energetyki słonecznej, tj. przy produkcji paneli fotowoltaicznych, do 2030 roku zapotrzebowanie na doszkalanie, przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji dla 66 000 dodatkowych stanowisk w obszarze produkcji i inwestycji. Możemy do tego dodać pracę tymczasową, gdzie szacowana liczba stanowisk to 200 000. Jeśli chodzi o sektor elektrolizerów/wodoru, europejskie moce produkcyjne

i Radą. W latach 2014-2021 J. Boratyński pracował w Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Sieci Komunikacyjnych, Treści i Technologii (CNECT), zajmując się głównie cyberbezpieczeństwem. Uczestniczył między innymi w negocjowaniu aktów prawnych (dyrektywy NIS1 i NIS2, akt UE w sprawie bezpieczeństwa cybernetycznego), sporządzaniu Zalecenia Komisji (UE) w sprawie wspólnego podejścia Unii do bezpieczeństwa sieci 5G, działaniach na rzecz odporności w zakresie unijnej strategii cyberbezpieczeństwa, a także we współpracy z Agencją Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa (ENISA).
Wcześniej (w latach 2009-2013) pełnił funkcję szefa zespołu ds. przestępczości zorganizowanej i stosunków z EMCDDA w Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej do Spraw Wewnętrznych, która odpowiadała w głównej mierze za zwalczanie cyberprzestępczości, korupcji, molestowania seksualnego dzieci oraz konfiskaty majątku pochodzącego z przestępstwa. W obszarze cyberprzestępczości

w zakresie produkcji wodoru kształtują się na poziomie 10 mln ton rocznie, co wiąże się z utworzeniem około 440 000 nowych miejsc pracy. Dodatkowo musimy brać pod uwagę zapotrzebowanie na surowce. Prognozowany jest dramatyczny wzrost tego zapotrzebowania, a ponieważ Europa w ogromnym stopniu uzależniona jest od importu, musimy rozwijać własną produkcję i wydobyć, by zapewnić Europie strategiczną niezależność. Również i w tym przypadku przewiduje się, że niedobory umiejętności okażą się drugą z największych trudności stojących przed sektorem w kolejnych latach.

Dlatego też poprzez Akt UE w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie wspieramy uruchomienie Akademii przemysłu neutralnego emisyjnie. Jest to koncepcja, która pozwoli na rozwój treści edukacyjnych i szkoleniowych umożliwiających podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie przyszłych pracowników w zakresie technologii neutralnych emisyjnie (a technologie te mają zasadnicze znaczenie dla realizacji unijnych celów neutralności klimatycznej).

Przewidywanych jest kilka takich Akademii, specjalizujących się w energii słonecznej, wodorze i surowcach, w uzupełnieniu istniejącej już Akademii umiejętności, która zajmuje się bateriami i akumulatorami. W tworzeniu treści szkoleniowych w Akademii uczestniczyć będzie także przemysł ze względu na potrzebę zapewnienia aktualności i trafności treści. W dążeniu do objęcia jak największego terytorium europejskiego treści te będą realizowane we współpracy z lokalnymi organizacjami szkoleniowymi w poszczególnych państwach członkowskich, tj. z uczelniami, ośrodkami kształcenia zawodowego, partnerami społecznymi i firmami. Trzeba też wspomnieć o systemie formalnej kwalifikacji, którego stworzenie pozwoli osobom uczącym się na swobodne przemieszczanie między różnymi krajami europejskimi z jednolitymi dokumentami nowo nabywanych kwalifikacji. Przewiduje się, że każda Akademia umożliwi bezpośrednio przekwalifikowanie i podniesienie kwalifikacji 100 000 osób w ciągu trzech pierwszych lat funkcjonowania, a pośrednio obejmie swym oddziaływaniem nawet większą grupę.

Rok Umiejętności zaledwie dobiegł połowy, a my oczywiście z satysfakcją przyjmujemy zainteresowanie i udział w naszych działaniach coraz większej liczby polskich organizacji.

uczestniczył w negocjowaniu i sporządzaniu dwóch dyrektyw (w sprawie cyberataków oraz wykorzystywania seksualnego dzieci), jak również w powołaniu Europejskiego Centrum ds. Walki z Cyberprzestępczością (EC3). Przedtem zajmował się stosunkami pomiędzy Unią Europejską a Rosją (Dyrekcja Generalna ds. Stosunków Zewnętrznych). Przed rozpoczęciem pracy w Komisji Europejskiej pełnił funkcję Dyrektora Fundacji Stefana Batorego w Warszawie, wcześniej zaś był Specjalistą ds. Polityki przy Wysokim Komisarzu ONZ ds. Uchodźców. J. Boratyński ukończył London School of Economics i Uniwersytet Warszawski (stosunki międzynarodowe, prawo).



JobYourself

– przedsiębiorczość w bezpiecznym otoczeniu

Od 15 lat JobYourself umożliwia osobom poszukującym pracy podejmowanie działalności gospodarczej bez ryzyka. JobYourself oferuje kompleksowe wsparcie przyszłym przedsiębiorcom w stopniowym nabywaniu umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Sposób, w jaki mogą stworzyć solidne fundamenty pod swoją przyszłą działalność i ugruntowanie ich w dłuższej perspektywie.

W Internecie, łatwo i szybko można znaleźć spis cech i umiejętności, które charakteryzują „dobrego” przedsiębiorcę: duch przedsiębiorczości, wizja, kreatywność, praktyczność, przywództwo, poczucie odpowiedzialności, dyscyplina, wielofunkcyjność, umiejętność sprzedaży, niezależność. Analizując je, można zauważyć, że przedsiębiorczość nie jest dana każdemu. Przedsiębiorczość jest to właściwa równowaga między projektem, odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku i umiejętnościami przedsiębiorczymi lidera projektu.

W przekonaniu, że przedsiębiorczość jest drogą do emancypacji i tworzenia dostosowanych do indywidualnych potrzeb, wysokiej jakości miejsc pracy, JobYourself pracuje nad zwiększeniem jej dostępności poprzez model spółdzielczy. Jest to sposób prowadzenia działalności gospodarczej, który pozwala usunąć szereg przeszkód w otwarciu własnej działalności, w tym poczucie samotności przedsiębiorcy.

Wspólne działania to rozwiązanie do nabywania umiejętności przedsiębiorczych

A konkretnie co to oznacza? JobYourself oferuje wsparcie w fazie przygotowania projektu, głównie w grupach, metodologią coachingu i za pomocą narzędzi edukacyjnych, obejmujące wszystkie niezbędne aspekty niezbędne do zbudowania biznesplanu. Analiza konkurencyjności, definiowanie klientów, badania rynku, propozycja wartości i oferta towarów lub usług, plan finansowy, prezentacja, strategia pozyskiwania



Julie Lecomte

pracuje w JobYourself od 9 lat. Początkowo zajmowała się komunikacją, 3 lata temu została kierownikiem zespołu ds. komunikacji i partnerstw. Zawsze była aktywna w sektorze publicznym, jak i stowarzyszeniowym związanym z ekonomią społeczną. Przed JobYourself była członkinią służby dyplomatyczno-konsularnej na szczeblu Regionu Stołecznego Brukseli, szefem sztabu radnego miejskiego i urzędnikiem ds. komunikacji Federacji Gospodarki Społecznej SAW-B.

klientów, komunikacja... to obszary opracowywane w grupach, ze wsparciem Jobyourself. Poruszając te tematy kandydaci odkrywają umiejętności, których będą potrzebować, aby stać się przedsiębiorcą.

Identyfikując swoje braki i słabe strony, kandydaci na przedsiębiorców mogą przewidzieć aspekty, w których będą potrzebować wsparcia w momencie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Ten etap przygotowawczy pozwala im zatem ocenić swoje powołanie do przedsiębiorczości lub nie, a także, jeśli to konieczne, przebrnąć się, bez doświadczenia porażki.

Siła zbiorowości

Na etapie nabywania umiejętności JobYourself koncentruje się na zbiorowości. Rzeczywiście, wszyscy przedsiębiorcy, pomimo różnych profili i sektorów rynku, przechodzą przez te same etapy budowy projektu i okresy zwątpienia. Zbiorowość zwiększa kreatywność; konfrontacja z innymi pozwala zmienić pogląd na różne aspekty, zadać sobie wiele pytań i tym samym znaleźć odpowiedź na wiele niewiadomych, pomagając zbudować projekt o solidnych podstawach. Grupy te stanowią także pierwsze sieci kontaktów dla przyszłych przedsiębiorców.

JobYourself był dla mnie przedsiębiorczym punktem zwrotnym. Nie wystarczy być dobrym w swoim zawodzie, należy z niego jeszcze wyżyć. Wsparcie pozwala spojrzeć wyraźnie na swój projekt. Zdajemy sobie sprawę, że bycie przedsiębiorcą jest zawodem samym w sobie. Ten coaching zwiększył moje ugruntowanie w praktycznym życiu mojego „Ja Przedsiębiorca”. Nad jakimi punktami należy popracować, nad jakimi brakami? [Nima Ferdowsi - Astrolog, projekt „La Bonne Etoile”.](#)

Testowanie na rynku w celu potwierdzenia rentowności

Dla przedsiębiorców, których projekt jest już gotowy, JobYourself oferuje kompleksowe rozwiązanie do rozliczeń finansowych. Kompleksowe, ponieważ pozwala bezrobotnym zachować ich status i otrzymywane świadczenia. Fakturują oni swoje produkty lub usługi, na rynku, przez osiemnaście miesięcy, za pośrednictwem spółdzielni, która użycza im swój numer NIP. Jest to rozwiązanie, które pomaga sprawdzić rentowność i solidność projektu, a następnie zdecydować o najlepszym statusie do założenia działalności gospodarczej. Podczas fazy fakturowania JobYourself dba o aspekty księgowo i administracyjne, co pozwala kandydatom-przedsiębiorcom skupić się na sercu swojej działalności i maksymalnie ją rozwijać.

Faza testowania pozwoliła mi wygospodarować czas na opracowanie i przetestowanie mojego pomysłu. A przecież czas to pieniądz. Tak więc korzystanie z tych 18 miesięcy testowania działalności jest pewnego rodzaju bezpieczną przystanią, którą należy podjąć ze spokojem ducha! [Karim Buiahi - Projekt aplikacji Book Village.](#)

Baticrea – spółdzielnia rzemieślnicza

Podczas, gdy JobYourself przyjmuje projekty w praktycznie wszystkich sektorach gospodarki, to „Baticrea” poprzez swoją spółdzielnię specjalizuje się również we wspieraniu rzemieślników, zawodów budowlanych, rolnictwa miejskiego i innych zawodów ekologicznych. „Młodzi rzemieślnicy”, „twórcy”, „młodzi rolnicy”, coraz więcej z nich decyduje się na działalności, które na nowo łączą ich z pasją. Baticrea stara się oferować usługi dostosowane do specyfiki tych powracających zawodów. Ma również na celu przygotowanie do transformacji

ekologicznej. Oferowane wsparcie obejmuje świadomość ekokonstrukcji, a trenerzy są szkoleni w zakresie coachingu odporności, aby przygotować przyszłych przedsiębiorców do transformacji.

Ponieważ umiejętności w zakresie przedsiębiorczości nie są dostępne dla wszystkich, JobYourself poszerzył swoją ofertę usług o spółdzielnię pracy, DiES i spółdzielnię przedsiębiorczości, [Reload Yourself](#). Dwa inne modele współpracy, skierowane są do przedsiębiorców już operujących na rynku lub tych, którzy chcą przejąć firmę. Usługi te pozwalają im uwolnić się od aspektów administracyjnych i księgowych, aby mogli skupić się na umiejętnościach biznesowych.

O JobYourselfe

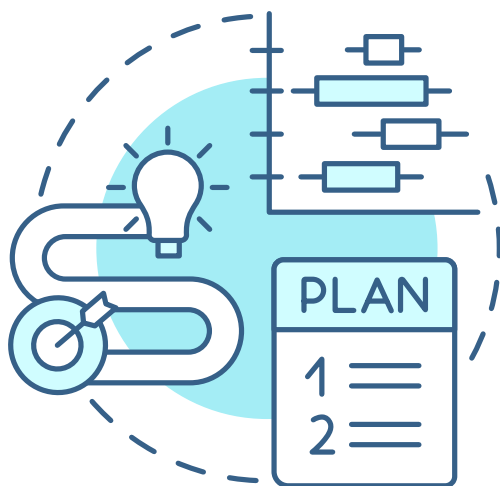


Od 2010 roku JobYourself pomogło stworzyć 923 działalności gospodarczych.

Obecnie wspomaga 527 osób w poprzez coaching w celu przygotowania biznesplanu ich działalności i 233 przedsiębiorców w fazie testowej (faza fakturowania).

60% przedsiębiorców to kobiety.

Przedsiębiorcy są głównie w wieku od 30-39 lat (36%), następnie 40-49 lat (33%), ponad 50 lat (19%) i wreszcie 20-29 lat (12%)



Road2Cyber – cyberbezpieczeństwo dla użytkowników i specjalistów IT

Nie może istnieć w Europie trwałe cyberbezpieczeństwo bez postępów w rozwoju cyberumiejętności, a „rewolucja techniczna bez specjalistów nie jest możliwa”¹. Niedobór talentów jest problemem globalnym, który wymaga sprawnych rozwiązań praktycznych. Problem, z którym boryka się Europa, jest dwójaki: jest to luka w umiejętnościach (brak kwalifikacji) oraz niedobór umiejętności (brak ludzi).

Ponieważ niedobór wykwalifikowanych specjalistów ds. bezpieczeństwa będzie się w przyszłości pogłębiał, już dziś jest on dużym problemem dla wszystkich rządów, gdyż sytuacja ta naraża na ryzyko zarówno firmy, jak i bezpieczeństwo narodowe. Problem ten dotyka nas w różnych obszarach. W 2022 r. brakowało w Europie 883 000 specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa cybernetycznego². Wyzwaniem o zasadniczym znaczeniu dla efektywności struktur cyberbezpieczeństwa w Europie jest zaopatrzenie wszystkich w umiejętności mające zapewnić wystarczającą liczbę specjalistów w tej dziedzinie.

Ponadto Unia Europejska, w kontekście swej intensywnej aktywności legislacyjnej (akt w sprawie solidarności cybernetycznej, akt w sprawie odporności cybernetycznej, dyrektywa NIS2 itd.), staje się coraz silniejszym liderem w obszarze międzynarodowych norm i standardów w cyberprzestrzeni. Ponadto Unia wraz z państwami członkowskimi i partnerami wzmacnia własną zbiorową odporność na zagrożenia cybernetyczne, dążąc do ochrony swojej gospodarki i demokracji, której gwarantem jest najcenniejszy zasób UE: jej obywatele³.

¹ Wysoki przedstawiciel UE podczas drugiej konferencji ENISA poświęconej umiejętnościom w obszarze cyberbezpieczeństwa, 21.09.2023, Segovia.

² Marinelli, Irene, *Closing the cybersecurity talent gap: the Commission launches the Cybersecurity Skills Academy* [data wejścia: 25.09.2023] <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/news/closing-cybersecurity-talent-gap-commission-launches-cybersecurity-skills-academy>

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego i Rady *Wyeliminowanie niedoboru talentów w dziedzinie cyberbezpieczeństwa w celu zwiększenia konkurencyjności, wzrostu gospodarczego i odporności UE*, 18.04.2023.



Arnaud de VIBRAYE
pełni funkcję Junior
Manager for Skills and
Human Factors (młodszy
menedżer ds. umiejętności
i czynników ludzkich)
w Europejskiej Organizacji
ds. Cyberbezpieczeństwa
(ECSO). Uzyskał stopień
magistra bezpieczeństwa
europejskiego i stabilności
międzynarodowej na uczelni
Science Po w Strasburgu
(Francja) oraz magistra
interdyscyplinarnych
studiów europeistycznych
w Natolinie (Polska), gdzie
pisał pracę magisterską
poświęconą analizie działań
Unii Europejskiej jako
organizacji zapewniającej
cyberbezpieczeństwo.
W 2023 r. dołączył
do ECSO, by kontynuować

Jednak ujęcie umiejętności na szczycie krajowych i europejskich agend politycznych to jedynie pierwszy krok na drodze do cyberodporności Europy. Złożoność ekosystemów cyberbezpieczeństwa jest odzwierciedleniem złożoności interakcji pomiędzy różnorodnymi podmiotami działań z sektora publicznego i prywatnego, z firm i uczelni. Oznacza to, że zrównoważone i trwałe rozwiązanie powstanie jako efekt współpracy pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym, zapewniającej wystarczające zasoby finansowe i ludzkie na przeszkolenie specjalistów, wsparcie działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania pracowników, a także optymalizacji procesu rekrutacji.

Nowa generacja rozwiązań przy rosnącym zapotrzebowaniu na wykwalifikowane kadry

Trwa rozwijanie nowej generacji rozwiązań, jednak zarówno otoczenie prawne, jak i kontekst geopolityczny oraz gospodarczy spowodował bezprecedensowe zapotrzebowanie na umiejętności. Wykwalifikowane kadry są konieczne np. dla europejskiej tarczy bezpieczeństwa cybernetycznego i centrów operacyjnych ds. bezpieczeństwa (SOC), ale też sztucznej inteligencji, technologii kwantowych, kryptografii i budowy rezerwy cybernetycznej, puli niezawodnych firm, które mogą być mobilizowane w razie cyberataków⁴. Mimo wzrostu istotności AI to ludzkie umiejętności pozostają zasadniczą składową całego procesu budowy operacyjności wprowadzanych ostatnio zmian.

A zatem w sektorze prywatnym bardzo dużego znaczenia nabiera kwestia zwiększenia inwestycji na rzecz przyciągnięcia większej liczby osób do tego obszaru oraz wzmocnienia współpracy pomiędzy firmami, instytucjami i uczelniami w zakresie edukacji, promowania ścieżek kariery i budowy odporności w Europie. Odporność cybernetyczna nie polega jedynie na kupowaniu produktów. Druga strona medalu to oczywiście ludzie.

Od strategii do działania: Road2Cyber, ECSO i inicjatywa Women4Cyber na rzecz wzmocnienia kadr specjalistów w obszarze bezpieczeństwa cybernetycznego w Europie

Rewolucja technologiczna to rewolucja kompetencji. Jednak sektory cyberbezpieczeństwa potrzebują odpowiednich narzędzi, by stać się atrakcyjne. W dążeniu do tego celu, przy okazji Europejskiego Roku

pracę na rzecz rozwijania europejskiego ekosystemu cyberbezpieczeństwa w dążeniu do wzmocnienia cyfrowej autonomii Europy. Uczestniczy w inicjatywach ECSO na rzecz mobilizowania uczestników cyberświata do rozwijania edukacji, umiejętności, świadomości, a także nadawania nowych kompetencji specjalistom ds. kadr i wypełniania luk kadrowych w Europie. Uczestniczy również we wdrażaniu programu Road2Cyber oraz europejskiego projektu badawczego ECSO nad aktualną sytuacją kadrową w UE i krajach powiązanych w zakresie cyberprzestrzeni”.

⁴ Wniosek – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające środki mające na celu zwiększenie solidarności i zdolności w Unii w zakresie wykrywania zagrożeń cyberbezpieczeństwa i incydentów w cyberbezpieczeństwie oraz przygotowywania się i reagowania na takie zagrożenia i incydenty (Akt UE w sprawie solidarności cybernetycznej) (18.04.2023) [data wejścia: 27/2023] file:///C:/Users/ArnauddeVIBRAYE/Downloads/COM_2023_209_1_EN_ACT_part1_v6_ix21csehiaUu6DJoJl4cTZYIfGk_95049%20(2).pdf

Umiejętności 2023, organizacja ECSO podjęła działania na rzecz poszerzenia interakcji między światem kadr a przemysłem, między współpracownikami, a także między rekrutującymi, a osobami poszukującymi pracy. Road2Cyber to praktyczna realizacja wizji ECSO i Women4Cyber, dotyczącej rozwoju umiejętności w tej dziedzinie poprzez łączenie ze sobą ekosystemów i sektorów, a tym samym pozytywne oddziaływanie na budowę strategicznej autonomii cyfrowej Europy.

Road2Cyber będzie platformą online, która zachęci więcej osób do dziedziny cyberbezpieczeństwa i pozwoli pokonywać przeszkody. W związku ze zidentyfikowanym niedoborem umiejętności cybernetycznych na szczeblu menedżerskim i brakiem wspólnego języka, Road2Cyber oferuje użytkownikom tablicę ogłoszeń o pracę, pomagającą w znalezieniu potrzebnego stanowiska, jak również wsparcie dla organizacji rekrutujących w znajdowaniu potrzebnych im profili zawodowych, dostarczanie pracownikom kadr zaawansowanych umiejętności i wspieranie osób poszukujących pracy poprzez szkolenia i program mentoringu.

Program Road2Cyber jako wspólny wysiłek na rzecz zasypania luki w cyberbezpieczeństwie ma osiągnąć wiele celów. Po pierwsze pozwoli na szersze wykorzystanie istniejących **Europejskich Ram Umiejętności w zakresie Cyberbezpieczeństwa (ECSF), autorstwa agencji ENISA** – jest to wspólna taksonomia europejska w obszarze ekosystemu technicznego i technologicznego UE, której należy nadać większą widoczność na europejskim rynku pracy w omawianej dziedzinie. Po drugie Road2Cyber ma na celu wspieranie dotychczasowych działań na rzecz promowania równowagi płci, w ramach współpracy z inicjatywami Women4Cyber, w tym także z polską inicjatywą Women4Cyber z Krakowa. Trzecim celem Road2Cyber jest wzmocnienie kompetencji specjalistów ds. kadr oraz użytkowników, tak aby ułatwić zatrudnianie nowych osób, a osobom poszukującym pracy – znalezienie jej.

Chodzi tu nie tylko o przyciągnięcie nowych osób, ale także o zatrzymywanie personelu. ECSO uruchamia tę inicjatywę w ramach długofalowej strategii dla firm, która ma zapewniać wyraźne ścieżki kariery dla pracowników i zwiększać ich zadowolenie z pracy, a tym samym poziom ich retencji, poprzez programy motywacyjne, możliwości podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania oraz inne atrakcyjne korzyści. Niedobór talentów w obszarze cybernetycznym wynika także z niewłaściwego przyporządkowania kwalifikacji do opisów stanowisk. Stwierdziliśmy w ECSO, że dział kadr zgłaszają wiele uwag dotyczących korekty opisów stanowisk w drodze usprawnienia komunikacji z działami technicznymi bądź też uwzględnienia kompetencji miękkich/przenaszalnych.

Road2Cyber, autorstwa ECSO i Women4Cyber, przyczynia się również do tworzenia kultury cyberbezpieczeństwa, zachęcającej do edukowania ludzi od najwcześniejszych etapów. Ponieważ cyberbezpieczeństwo ma charakter multidyscyplinarny, nie jest to sprawa, którą mają się zajmować jedynie umysły ścisłe, a osoby z każdego rodzaju przygotowaniem. Road2Cyber tworzyć będzie nowe możliwości szkoleniowe i nowe miejsca pracy dostępne dla wszystkich.

Integralną częścią metodologii zastosowanej w Road2Cyber jest podkreślenie istotności zarządzania i kadr w obszarze cyberbezpieczeństwa dla zapewnienia ciągłości działalności. W tym sensie musimy przyjąć, że umiejętności miękkie oraz aspekt ludzki kwalifikacji są równie istotne jak kompetencje twarde;



podobnie jest z aspektem kadrowym i kształceniem. Kierownictwo musi być przekonane co do istotności bezpieczeństwa cybernetycznego, szczególnie dla MŚP. Dlatego właśnie ECSO i Women4Cyber tworzą tę nową metodologię i narzędzie pozwalające przejść na nowy, ujednolicony poziom wiedzy, świadomości i umiejętności.

Co dalej?

Luka w umiejętnościach w obszarze cyberbezpieczeństwa to nie parametr statystyczny, a raczej narastający problem. Dlatego też Road2Cyber ma za zadanie uczestniczyć w procesie wyjaśniania potrzeb istniejących w grupie pracowników mających do czynienia z cyberbezpieczeństwem, identyfikowania osób z odpowiednimi kwalifikacjami, usprawniania interakcji oraz synergii między organizacjami kadrowymi a branżami i ekspertami z dziedzin technicznych. Road2Cyber podkreśla istotność wspierania dzisiejszych i przyszłych profesjonalistów w obszarze cyberbezpieczeństwa oraz użytkowników rozwiązań na każdym etapie.

Platforma będzie działać w pełni swoich możliwości do końca 2023 roku i zapewni użytkownikom niespotykany wcześniej poziom wsparcia w obszarze szkoleń, mentoringu i rekrutacji. Podobnie jak rynek pracy i obecne na nim wyzwania, również Road2Cyber będzie się nadal rozwijać i ewoluować, towarzysząc użytkownikom i specjalistom przez całe życie.

O ECSO

Europejska Organizacja ds. Cyberbezpieczeństwa (ECSO) to organizacja non-profit, założona w 2016 roku. ECSO zrzesza ponad 270 europejskich interesariuszy z dziedziny bezpieczeństwa cybernetycznego, w tym duże firmy, MŚP i startupy, ośrodki badawcze, uczelnie, użytkowników docelowych, operatorów, stowarzyszenia, administracje krajowe i regionalne. ECSO we współpracy ze swymi członkami i partnerami buduje konkurencyjny europejski ekosystem cyberbezpieczeństwa, zapewniający wiarygodne rozwiązania z obszaru bezpieczeństwa cybernetycznego, poprawiający sytuację Europy i jej niezależność technologiczną w tym obszarze.



MAŁOPOLSKA PODBIJA BRUKSEŁĘ



Rozwój umiejętności mieszkańców jednym z kluczowych priorytetów Małopolski

Rynek pracy, jaki obserwujemy w 2023 roku, ale również ten, który z pewnością będziemy współtworzyć w przyszłości, to przede wszystkim rynek kompetencji i umiejętności. Możemy już zaobserwować, że największą trudnością dopasowania dostępnych na rynku pracy pracowników do dzisiejszych miejsc pracy będzie konieczność ciągłego uzupełniania i rozwijania umiejętności. Nastąpi to wraz z rozwojem technologii, wzrostem wymagań na stanowiskach pracy, oczekiwań pracodawców, którzy będą musieli odpowiedzieć na szybkie tempo zmian na całym świecie. Obchodzony obecnie Europejski Rok Umiejętności uświadamia nam wagę tego priorytetu, także na poziomie regionalnym. Województwo Małopolskie świadomie rozwija uczenie dorosłych na różnych polach, wspiera rozwój umiejętności ludzi biernych, bezrobotnych, uczniów i osób w kryzysie. Od siedmiu lat realizowane są innowacyjne w swojej formie i celu projekty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie – Instytucji Województwa Małopolskiego. Nowatorski system podmiotowego finansowania usług rozwojowych objął pracujących mieszkańców Małopolski, którzy z własnej inicjatywy mogli skorzystać z usługi doradztwa zawodowego oraz uzyskać dofinansowanie w formie bonów na szkolenia.

Projekty „Kierunek Kariera”, „Kierunek Kariera Zawodowa” dla osób po 25. roku życia oraz „Łap skilla!” dla osób w wieku 18-24 lat to łącznie niemal 200 mln zł przeznaczonych na wzmocnienie umiejętności osób pracujących w Małopolsce. W ostatnich siedmiu latach we wszystkich projektach wsparcie otrzymało ponad 57 tys. mieszkańców naszego województwa.

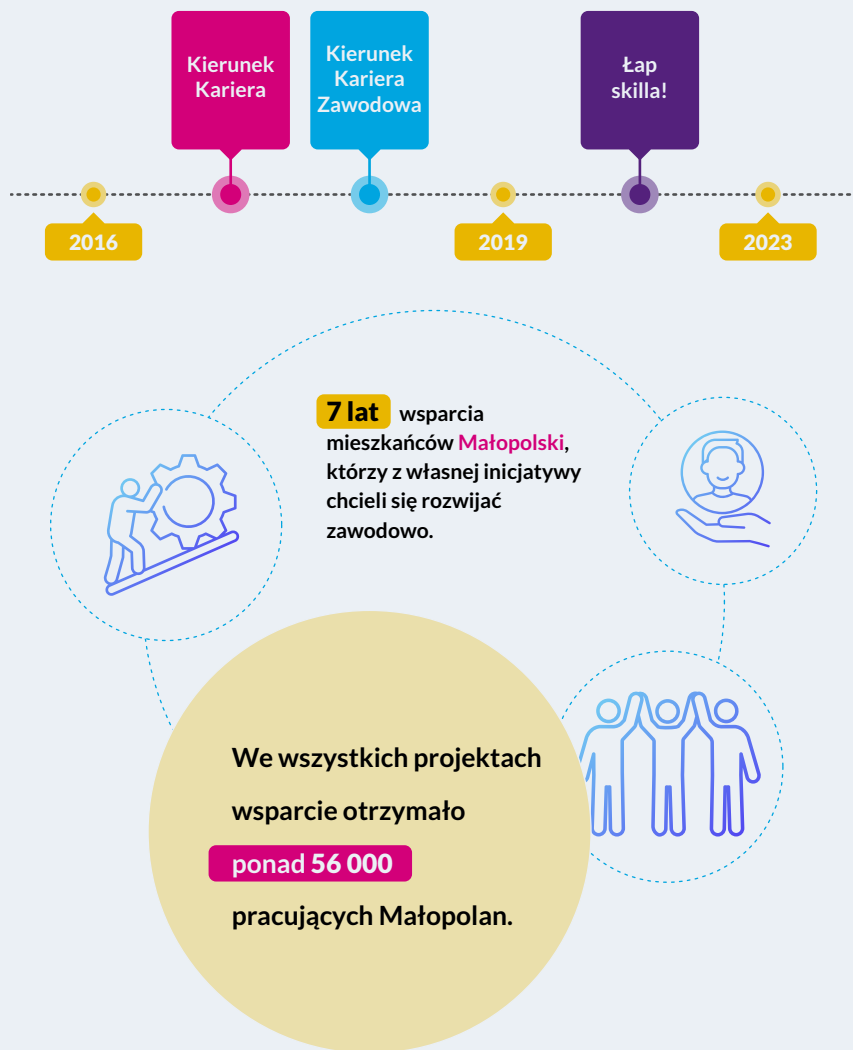


Józef Gawron

Wicemarszałek Województwa Małopolskiego polityk, samorządowiec. Obecnie Wicemarszałek Województwa Małopolskiego i radny Sejmiku Województwa Małopolskiego z okręgu tarnowskiego, w latach 2006-2015 radny powiatu proszowickiego. Od trzech kadencji członek Rady Programowej TVP S.A. Oddział w Krakowie. Józef Gawron jest absolwentem Politechniki Krakowskiej, magistrem inżynierem mechanikiem o specjalności „Technologia maszyn”. Ukończył również studia podyplomowe informatyczne, studia podyplomowe ekonomiczne



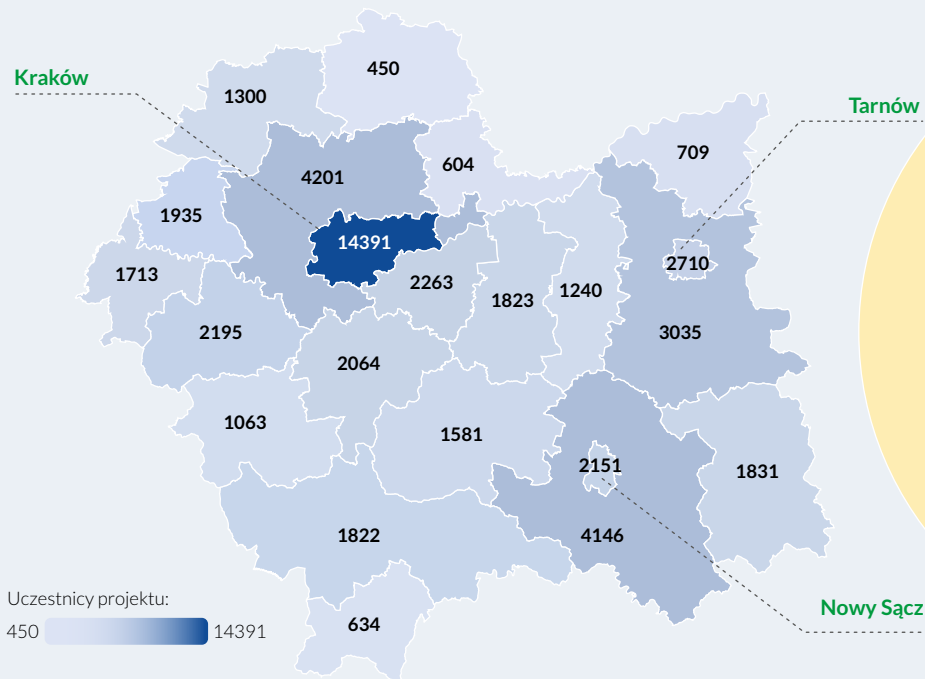
Zakres przedsięwzięć



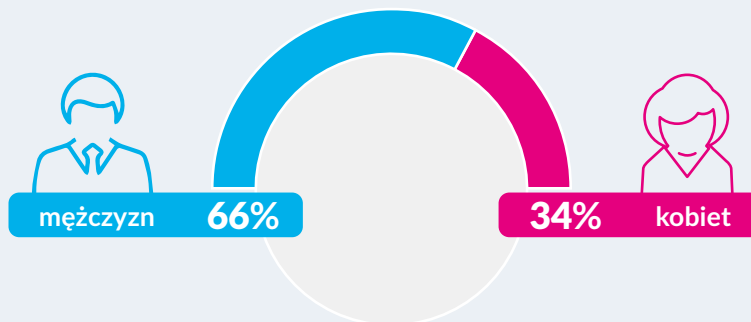
o specjalności „Przedsiębiorczość” oraz studia podyplomowe „Menadżer Ochrony Zdrowia”. W latach 2015-2018 zajmował stanowisko Wicewojewody Małopolskiego. W tym czasie realizował zadania związane z organizacją Światowych Dni Młodzieży. Ostatnie lata pracował na stanowiskach menadżerskich w Tauron Polska Energia S. A. oraz w Kopalni Wapienia „Czatkowice”. Za zasługi w działalności na rzecz społeczności lokalnej został odznaczony przez Prezydenta RP Srebrnym Krzyżem Zasługi.

Od 2016 roku regularnie wspieraliśmy osoby pracujące z niskimi kwalifikacjami czy osoby po 50. roku życia, a w ostatnich latach każdego pracującego Małopolanina, który podjął decyzję o wzięciu udziału w przedsięwzięciach „Kierunek Kariera” i „Kierunek Kariera Zawodowa”. Użyta w projektach metoda finansowania usług edukacyjnych w formie systemu bonowego, w przyjaznej formie umożliwiła dostarczenie dofinansowania wraz z pomocą doradcy zawodowego w każdy zakątek regionu. Każdy, także ze swojego telefonu, mógł zawnioskować o dotację i sfinansować szkolenie adekwatne do swojej historii edukacyjno-zawodowej. Najczęściej z tej możliwości korzystali kierowcy, strażacy zawodowi i ochotnicy, sprzedawcy, księgowi, rolnicy, magazynierzy, przedstawiciele handlowi, pracownicy biurowi, żołnierze, policjanci czy też urzędnicy różnych administracji.



Liczba uczestników projektu **Kierunek Kariera**

Dbaliśmy,
aby przedsięwzięcia
były realizowane
w całej Małopolsce
i były dostępne
dla osób pracujących
wkażdym wieku
i miejscu zamieszkania.

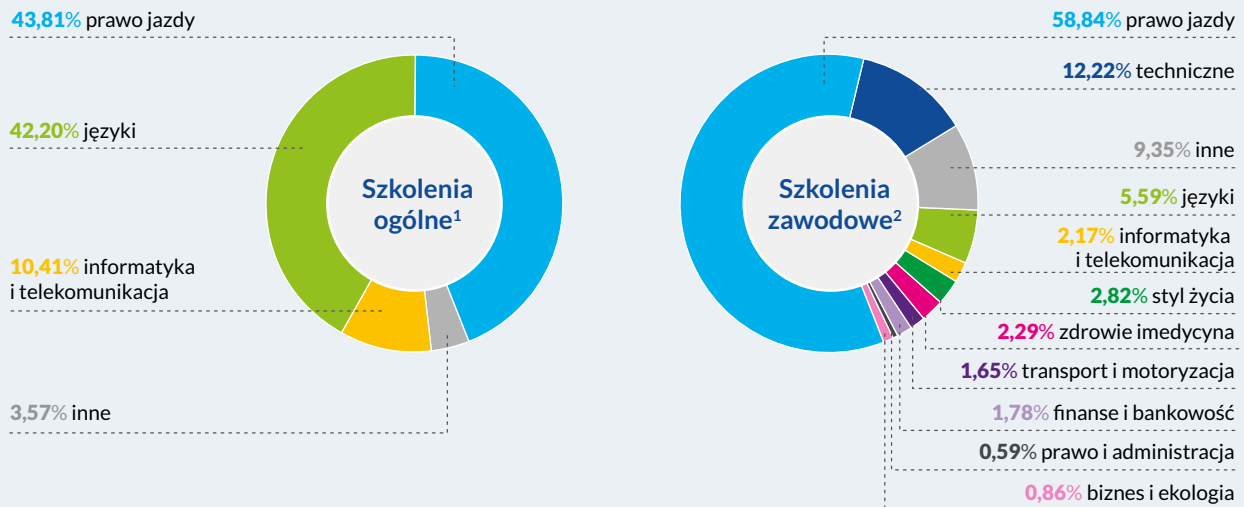


Naszym celem było podwyższenie kompetencji, w szczególności u osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w sposób powszechny i dostępny. Zależało nam również na tym, aby uczestnicy mogli rozwijać te umiejętności, które są dla nich ważne. Stąd pomysł udziału każdego uczestnika w specjalnie przygotowanym Bilansie Kariery – specjalistycznej usłudze doradczej pozwalającej na podsumowanie dorobku zawodowego oraz wyborze ścieżki rozwoju na przyszłość. Dopiero po rozmowie doradczej, która doprowadzała do wyboru obszarów rozwojowych klienci otrzymywali możliwość zamówienia pakietów bonów na szkolenia ogólne i szkolenia zawodowe. Najczęściej wykorzystywano szkolenia językowe, komputerowe, kursy prawa jazdy, ale również na wszelkie szkolenia zawodowe ułatwiające zmianę lub nabycie nowych kompetencji.

Obserwowaliśmy, jak z roku na rok jest coraz więcej osób chętnych skorzystać z szansy nabycia nowych kompetencji czy umiejętności. W ostatnich latach w projektach brało udział niemal 10 tysięcy mieszkańców rocznie.



Kategorie zrealizowanych usług w %



Dla osób młodych Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie przygotował kolejną propozycję – projekt „Łap Skilla!”. Projekt był adresowany do młodych pracujących Małopolan w wieku 18-24 lat z niskimi dochodami, będących na początku swojej drogi zawodowej, którzy potrzebowali właściwego ukierunkowania i profesjonalnej pomocy w poruszaniu się po rynku pracy. Szczególnie do tych młodych ludzi, którzy chcieli mieć bezpośredni wpływ na projektowanie własnej kariery zawodowej i byli gotowi aktywnie uczestniczyć w projekcie. Czuli się zmotywowani do zmiany i poprawy swojej sytuacji na rynku pracy. Chcieli nabyć nowe kompetencje, ale nie dysponowali wystarczającymi środkami. Uczestnikom oferowano współpracę z wysoko wykwalifikowanymi doradcami zawodowymi oraz udział w szkoleniach i kursach, które są ważnym elementem rozwoju osobistego i zawodowego. Chcieliśmy aby młodzi Małopolanie mogli rozwinąć swoje kompetencje, podnieść kwalifikacje i podjąć nowe wyzwania zawodowe na rynek pracy przyszłości. Uczestnictwo w projekcie „Łap skilla!” przygotowało do zmiany i umożliwiło realizację takich celów, jak: znalezienie pracy na pełen etat, podwyżka czy awans.

Zostając uczestnikiem projektu, można było otrzymać dofinansowanie nawet ponad 7 tys. zł na zrealizowanie wysokiej jakości szkoleń, kursów zawodowych, których celem było zdobycie niezbędnych kwalifikacji do wykonywania wymarzonego zawodu lub podwyższenie już posiadanych kompetencji.³

Przez siedem lat realizacji tych przedsięwzięć obserwowaliśmy mentalną zmianę świadomości Małopolan w zakresie konieczności rozwoju swoich umiejętności. W pierwszych latach podczas usług doradczych klienci

¹ Projekt Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pn. „Kierunek Kariera” jest realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego 2014-2020, Działanie 10.3 „Rozwój kompetencji i umiejętności osób dorosłych” oraz budżetu państwa, współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

² Projekt Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pn. „Kierunek Kariera Zawodowa” jest realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego 2014-2020, Działanie 10.2.4 „Kształcenie zawodowe osób dorosłych” oraz budżetu państwa, współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

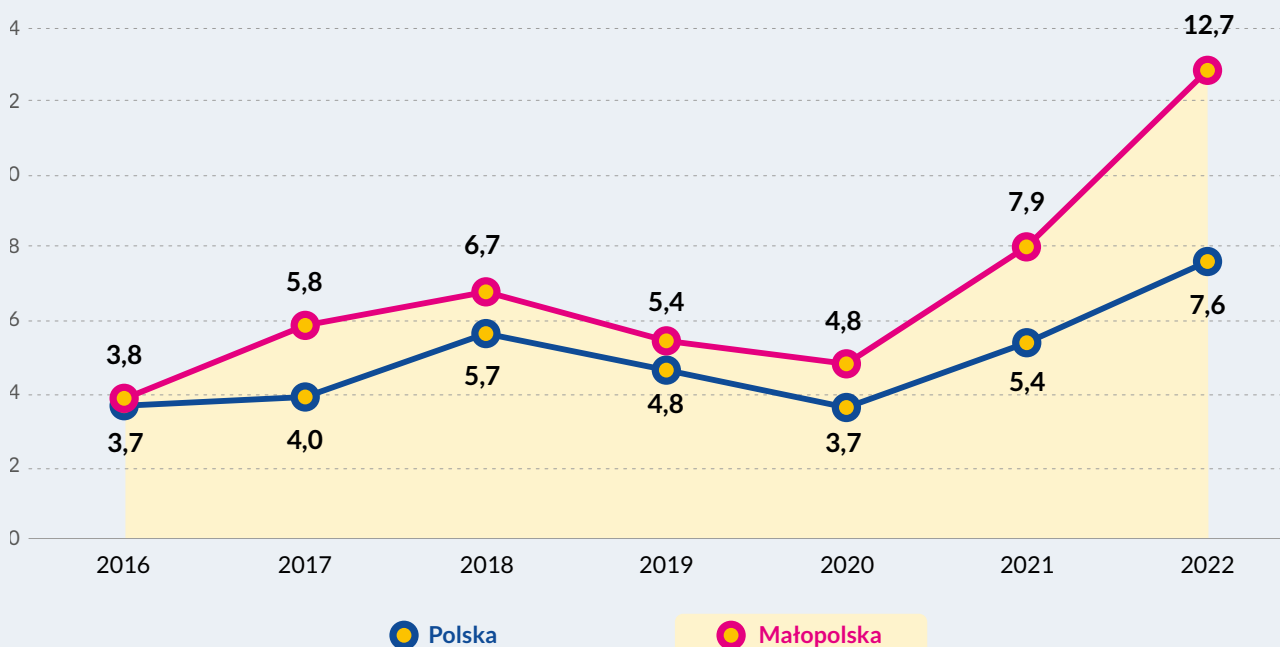
³ Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja i Rozwój 2014-2020, 1. Osi priorytetowej Rynek Pracy otwarty dla Wszystkich, Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy Poddziałanie 1.2.1 Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego realizował od kwietnia 2021 r projekt pn. „Łap skilla!”



mówili o konieczności „zrobienia jakiegoś szkolenia”. W ostatnich latach, niemal niezależnie od wykonywanego zawodu, często używano stwierżeń: „muszę rozwijać swoje kompetencje”, „muszę zadbać o swoją zawodową przyszłość”, „muszę w siebie zainwestować”. Zauważamy zdecydowane podniesienie znaczenia tego obszaru w życiu zawodowym, nie tylko młodych klientów, ale również tych, którzy przekroczyli 50. czy 60. rok życia. Niedawno zobaczyliśmy tę pozytywną zmianę w badaniach i statystykach. Porównanie Polski i Małopolski pod względem odsetka osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu wypada na korzyść Małopolski. W 2021 roku przewaga Małopolski nad wynikiem krajowym wyniosła 2,5 p.p. – wskaźnik dla Polski: 5,4 proc., dla Małopolski: 7,9 proc. – natomiast w roku 2022 wzrosła do 5,1 p.p., dla Polski: 7,6 proc., dla Małopolski: 12,7 proc. Wzrost udziału Małopolan w kształceniu jest istotnym prognostykiem na przyszłość. Odsetek uczących się Małopolan wciąż jest jednak znacząco niższy od średniej dla Unii Europejskiej. W obliczu zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy – m.in. automatyzacji i transformacji cyfrowej – jednym z priorytetowych wyzwań na najbliższe lata będzie utrzymanie i podnoszenie konkurencyjności małopolskich pracowników. Jak wskazują analizy przygotowane przez World Economic Forum, w najbliższych latach większość pracowników będzie wymagała przeszkolenia lub przekwalifikowania. W 2021 roku Komisja Europejska przyjęła Plan działań na rzecz Europejskiego Filaru Społecznego, w którym określono trzy główne cele, które UE powinna osiągnąć do 2030 r. Jeden z nich zakłada potrzebę uczestnictwa w szkoleniu każdego roku co najmniej 60 proc. wszystkich osób dorosłych.

Można śmiało powiedzieć o małopolskich projektach takich, jak: „Kierunek Kariera”, „Kierunek Kariera Zawodowa” czy „Łap skilla!”, że zdały egzamin jako narzędzie wspierania rozwoju umiejętności u mieszkańców naszego województwa. Dlatego też postanowiliśmy kontynuować je od następnego roku.

Oddziaływanie – wskaźnik GUS BAEL



DECYZJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/936

z dnia 10 maja 2023 r.
w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

(...)

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1
Przedmiot

Okres trwający od dnia 9 maja 2023 r. do dnia 8 maja 2024 r. ogłasza się „Europejskim Rokiem Umiejętności”.

Artykuł 2
Cele

Zgodnie z zasadami nr 1, 4 i 5 Europejskiego filaru praw socjalnych, przyczyniając się do realizacji celów określonych w europejskim programie na rzecz umiejętności oraz głównych celów Unii określonych w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, ogólnym celem Europejskiego Roku Umiejętności jest dalsze propagowanie podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji zgodnie z kompetencjami krajowymi, prawem krajowym i praktykami krajowymi. Poprzez dalsze propagowanie podejścia sprzyjającego zmianie i podnoszeniu kwalifikacji Europejski Rok Umiejętności ma na celu zwiększanie konkurencyjności unijnych przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), oraz przyczynianie się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, z myślą o wykorzystaniu pełnego potencjału transformacji ekologicznej i cyfrowej w sposób sprawiedliwy społecznie, sprzyjający włączeniu społecznemu oraz uczciwy, tym samym propagując równy dostęp do rozwoju umiejętności oraz zmniejszając nierówności i segregację w kształceniu i szkoleniu, a także przyczyniając się do kształcenia ustawicznego i rozwoju kariery zawodowej, umożliwiając osobom dostęp do wysokiej jakości miejsc pracy oraz pełne uczestnictwo w gospodarce i społeczeństwie. W szczególności działania w ramach Europejskiego Roku Umiejętności służą propagowaniu polityki i inwestycji w zakresie umiejętności w celu zapewnienia, aby nikt nie pozostał w tyle podczas transformacji ekologicznej i cyfrowej i odbudowy gospodarczej, a w szczególności w celu rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej dzięki likwidacji luki kompetencyjnej i dopasowaniu umiejętności, co wzmocni pozycję pracowników i społeczeństwa w Unii zdolnych do wykorzystania możliwości wynikających z transformacji ekologicznej i cyfrowej, poprzez:

- 1) propagowanie zwiększonych, bardziej skutecznych i sprzyjających włączeniu społecznemu inwestycji na wszystkich poziomach, między innymi prowadzonych przez pracodawców publicznych i prywatnych, w szczególności przez MŚP, we wszelkie formy zmiany i podnoszenia kwalifikacji, edukacji i szkolenia w celu wykorzystania pełnego potencjału obecnych i przyszłych pracowników w Unii, w tym wspierania osób w radzeniu sobie ze zmianą pracy, aktywnym starzeniu się i korzystaniu z nowych możliwości, jakie oferuje trwająca transformacja gospodarcza;
- 2) zwiększenie znaczenia umiejętności i zapewnianie ich poprzez ścisłą współpracę z międzysektorowymi i sektorowymi partnerami społecznymi, publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, przedsiębiorstwami, podmiotami społeczeństwa obywatelskiego, nienastawionymi na zysk dostawcami usług społecznych oraz organizatorami kształcenia i szkolenia oraz poprzez promowanie współpracy między nimi, a także poprzez opracowanie wspólnego podejścia we współpracy ze wszystkimi częściami administracji rządowej na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym oraz poprzez ułatwianie uznawania umiejętności i kwalifikacji;
- 3) dopasowywanie aspiracji, potrzeb i zestawów umiejętności osób, w tym umiejętności nabytych dzięki mobilności, do potrzeb i możliwości na rynku pracy, w szczególności tych oferowanych przez transformację ekologiczną i cyfrową, pojawiające się nowe sektory oraz główne sektory wymagające odbudowy po pandemii COVID-19, zapewniając aby szczególny nacisk położono na integrację większej liczby osób na rynku pracy, w szczególności kobiet i osób młodych, zwłaszcza tych niepracujących, niekształcących się ani nie szkolących się (NEET), osób nisko wykwalifikowanych, starszych pracowników, osób z niepełnosprawnościami, osób należących do grup w niekorzystnej sytuacji i z różnych środowisk, osób mieszkających na obszarach oddalonych i w regionach najbardziej oddalonych, a także osób przesiedlonych z Ukrainy;
- 4) przyciągnięcie osób z państw trzecich posiadających umiejętności potrzebne w państwach członkowskich poprzez propagowanie możliwości uczenia się, w tym w stosownych przypadkach kształcenia i szkolenia językowego, rozwój umiejętności i mobilność oraz ułatwienie uznawania kwalifikacji.

(...)



BLIŻEJ BRUKSELI: E-magazyn Przedstawicielstwa Małopolski w Brukseli

REDAKTOR NACZELNY: Renata Jasiołek

KONTAKT Z REDAKCJĄ:

Przedstawicielstwo Województwa Małopolskiego w Brukseli
Residence Palace – IPC, rue de la Loi 155, 1040 Bruksela, Belgia
bruxelles@umwm.malopolska.pl

OPRACOWANIE GRAFICZNE: www.ccp.com.pl

www.malopolska.pl/publikacje/blizej-brukseli