



WIELKOPOLSKA



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

1/2025

BIULETYN INFORMACYJNY

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

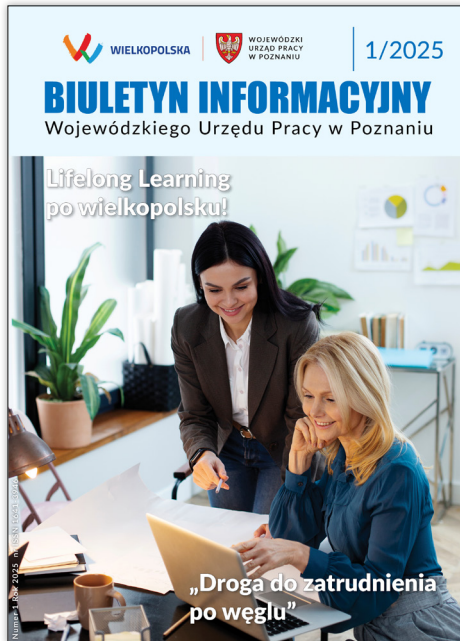
Lifelong Learning
po wielkopolsku!

„Droga do zatrudnienia
po węglu”

BIULETYN INFORMACYJNY

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

W NUMERZE:



Zeskanuj kod i zobacz biuletyn
w wersji elektronicznej



Rynek pracy w statystyce.	2
Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2024 roku.	6
Lifelong Learning pracownika.	8
O kompetencjach społecznych i jaką pełnią rolę w naszym życiu rozmawialiśmy z prof. UAM dr hab. Panią Małgorzatą Rosalską.	9
Planowanie ścieżki zawodowej na różnych etapach życia.	10
Fundusze Europejskie dla Ciebie – jak zmieniają życie w Wielkopolsce.	11
Projekt „Droga do zatrudnienia po węglu”	13
Administracja publiczna a aktualne wyzwania cyberbezpieczeństwa	15



WIELKOPOLSKA



JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu,
ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań, tel. (61) 846 38 19
e-mail: wup@wup.poznan.pl

Zespół redakcyjny:

Ryszard Zaczynski, Agnieszka Tadera
stali współpracownicy: pracownicy WUP

Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu,
ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań, tel. (61) 846 38 19
e-mail: wup@wup.poznan.pl

Skład i druk:

Agencja Reklamowa TOP Agnieszka Łuczak
ul. Chocimska 4, 87-700 Włocławek
tel. (54) 427 09 70
e-mail: agencjatop@agencjatop.pl

Zdjęcia:

freepik.com

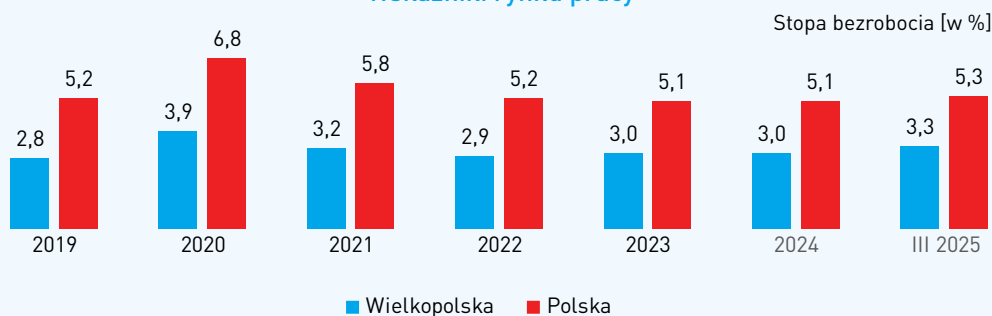
Rynek pracy w statystyce



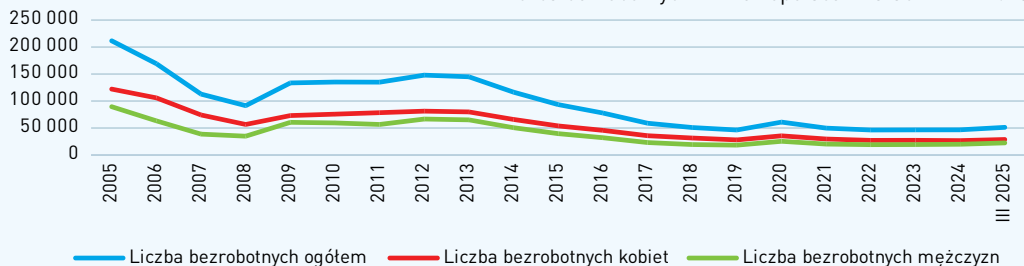
Bezrobocie rejestrowane w Wielkopolsce

W końcu marca 2025 roku liczba bezrobotnych w Wielkopolsce wyniosła 51 229 osób i było to o 2,0% więcej niż w analogicznym miesiącu poprzedniego roku. W Polsce liczba bezrobotnych wzrosła r/r o 0,9%. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Wielkopolsce była najniższa w odniesieniu do pozostałych województw i wyniosła 3,3%. Sytuacja na lokalnych rynkach pracy nie jest równomierna, rozpiętość stopy bezrobocia wynosi od 1,2% do 7,9%. W Polsce wskaźnik ten osiągnął poziom 5,1%, z kolei najwyższa stopa bezrobocia występuje w województwach podkarpackim i warmińsko-mazurskim (odpowiednio 8,8% i 8,7%).

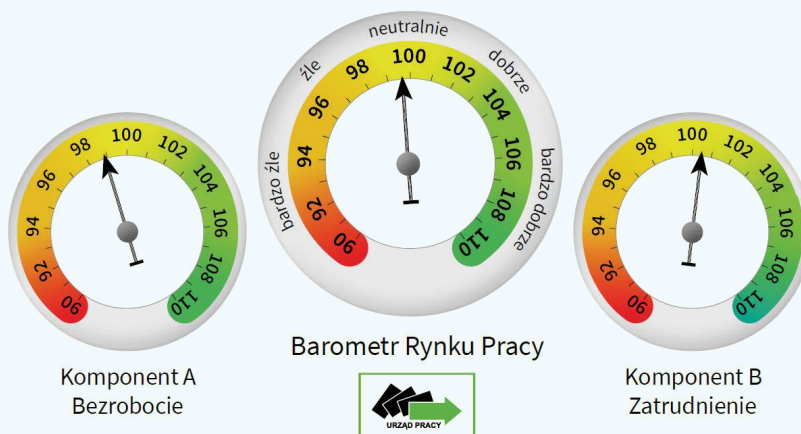
Wskaźniki rynku pracy



Liczba bezrobotnych w Wielkopolsce w latach 1999-2025



Prognoza sytuacji na polskim rynku pracy w I kwartale 2025 roku



Źródło: badanie realizowane przez ekspertów rynku pracy z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy

Struktura bezrobocia rejestrowanego

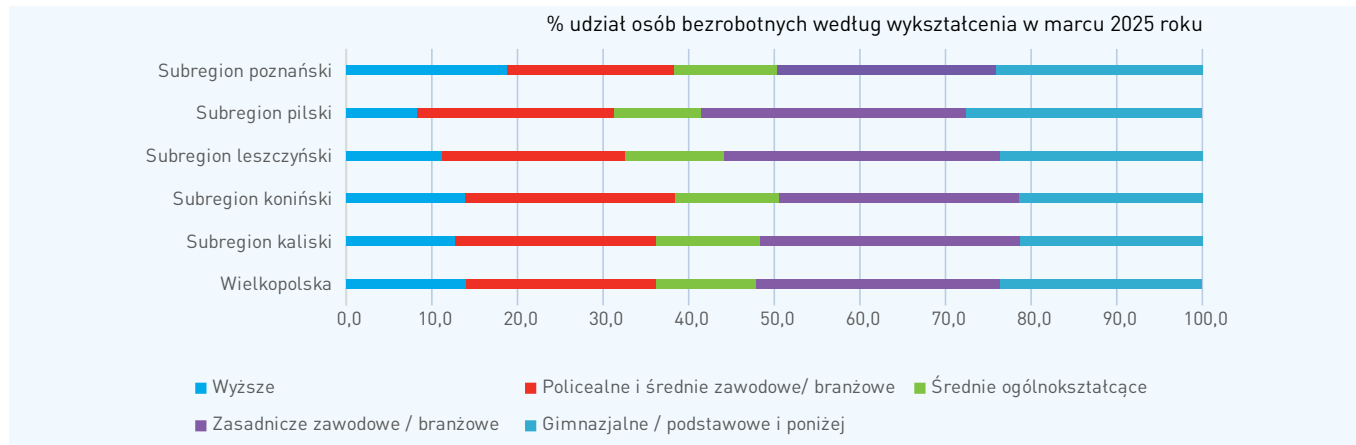
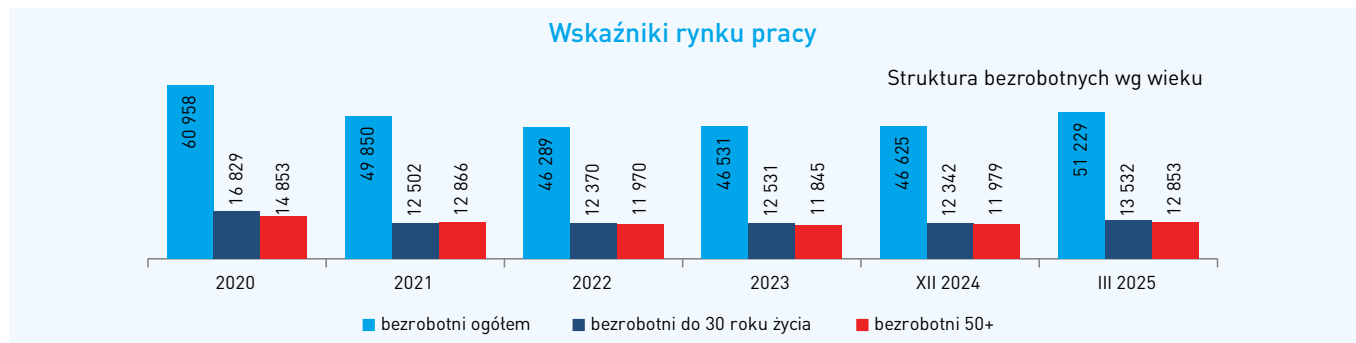
W wielkopolskich rejestrach urzędów pracy dominują kobiety, w końcu marca 2025 roku ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 56,2%, w grupie osób długotrwale bezrobotnych kobiety stanowiły 62,6%. Wykształcenie wyższe posiada 14,0% Wielkopolan zarejestrowanych w urzędach pracy, przy czym w grupie kobiet odsetek

ten jest wyższy. Ponad połowa populacji bezrobotnych to osoby z wykształceniem zawodowym na poziomie zasadniczym/branżowym (28,6%) i średnim zawodowym/branżowym (22,1%). Osoby młode do 30 roku życia stanowią ¼ populacji bezrobotnych, podobny jest udział osób powyżej 50 roku życia. Grupy te są jednak różnorodne zarówno pod względem poziomu wykształcenia, jak i zasobu kompetencji dopasowanych do bieżących potrzeb rynku pracy.

Zmiany na wielkopolskim rynku pracy w marcu 2025 r.

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Bezrobotni z prawem do zasiłku	Bezrobotni do 30 roku życia	Bezrobotni do 25 roku życia	Bezrobotni w okresie do 12 m-cy od dnia ukończenia nauki	Bezrobotni powyżej 50 roku życia	Długotrwale bezrobotni	Niepełnosprawni	Osoby zamieszkałe na wsi
Stan w końcu marca 2025 r.	51 229	28 775	22 454	8 832	13 532	7 756	2 459	12 853	18 978	3 896	23 942
Procentowy wzrost/spadek w stosunku do marca 2024	2,0	0,1	4,5	4,6	-1,1	-0,3	2,7	4,9	2,2	-14,8	0,5

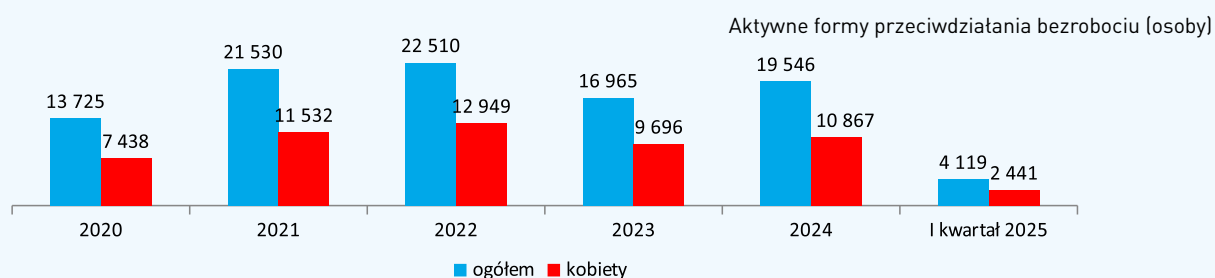
Okresy	Napływ do bezrobocia	Odptyw z bezrobocia	Liczba osób wyłączonych z bezrobocia z powodu podjęcia pracy	Liczba osób objętych aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu	Zgłoszone wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej
od stycznia do marca 2025 r.	26 600	21 996	12 040	4 119	17 112
Procentowy wzrost/spadek w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku	1,2	-2,6	1,5	-4,7	-8,4



Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu

W I kwartale 2025 roku aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu objęto 4 119 osób, tj. o 4,7% mniej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Najczęściej stosowaną formą aktywizacji były staże, skorzystało z nich 45% osób objętych wsparciem. Jest to pomoc kierowana przede wszystkim do osób wchodzących na rynek pracy, stąd aż 59% stanowiły osoby do 30 roku życia. Głównymi uczestnikami aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu były kobiety (59,3% ogółu aktywizacji), a pod względem kategorii wiekowej osoby do 30 roku życia (49,0% ogółu aktywizacji). Stosunkowo niewielki udział w aktywnych formach mieli bezrobotni powyżej 50 roku życia (11,9% ogółu aktywizacji), osoby te kierowane były głównie na staże, do prac społecznie użytecznych i prac interwencyjnych.

Wskaźniki rynku pracy



Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w I kwartale 2025 roku



Efektywność zatrudnieniowa¹ podstawowych form aktywizacji realizowanych w 2024 roku

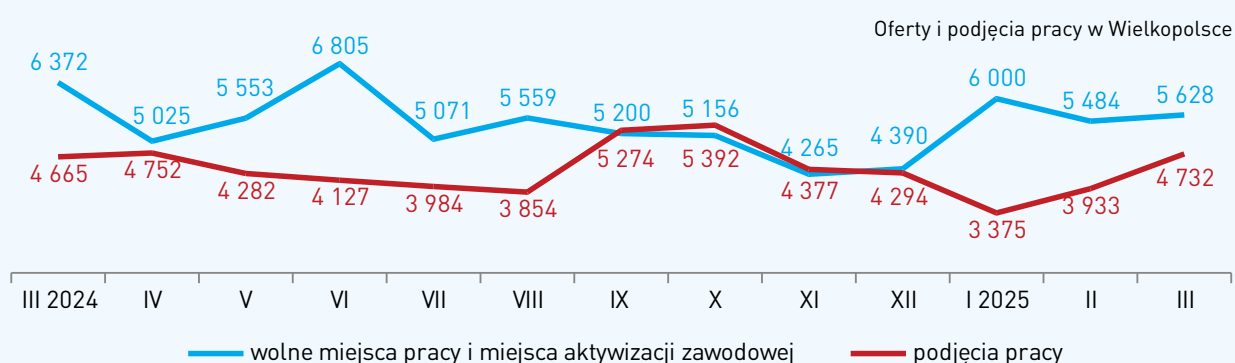
Staże	Szkolenia	Prace interwencyjne	Roboty publiczne	Dofinansowanie działalności gospodarczej	Refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy
86,2%	64,7%	94,3%	93,9%	96,4%	89,5%

Popyt na pracę

W I kwartale 2025 roku pracodawcy zgłosili do wielkopolskich powiatowych urzędów pracy 17 112 ofert, tj. o 8,4% mniej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku.

- Największą liczbą miejsc pracy dysponowały urzędy w Poznaniu (3 459), Złotowie (995) i Kaliszu (960).
- Z ogólnej liczby wolnych miejsc pracy 4 354, tj. 25,4% dotyczyło oferty subsydiowanej.
- Najczęściej poszukiwani byli: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; pracownicy obsługi biurowej; masarze; robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni; sprzedawcy; magazynierzy i pokrewni; gospodarze budynków; robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle; kierowcy samochodów osobowych i dostawczych; rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby; pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne; operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych; robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie; pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej; murarze; monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków (50% ofert ogółem).

Wskaźniki rynku pracy



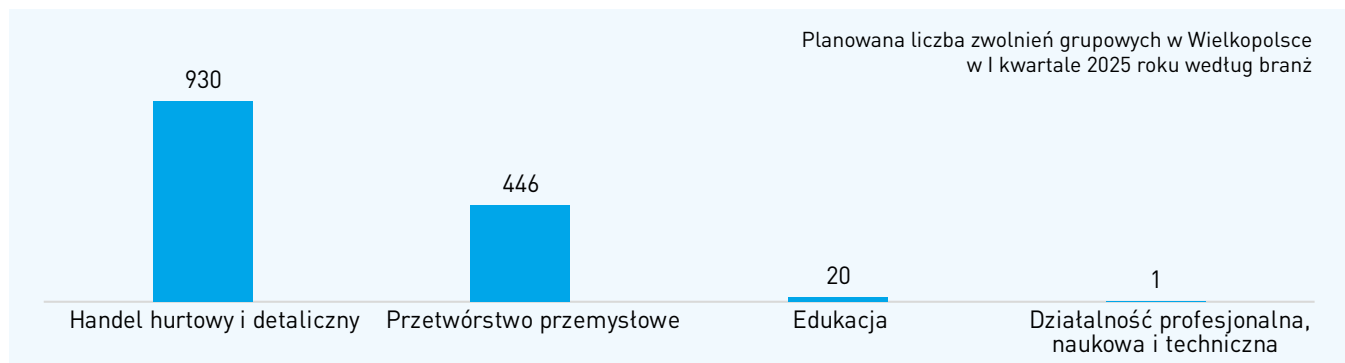
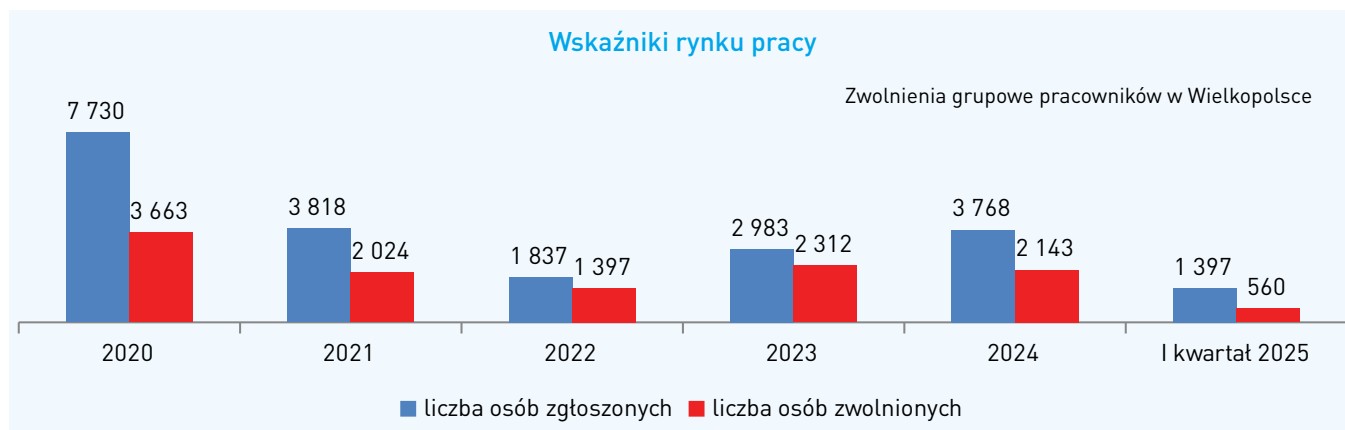
¹ Efektywność zatrudnieniowa – udział procentowy liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w podstawowych formach aktywizacji zawodowej zostały wykazane jako zatrudnione, w stosunku do liczby osób, które zakończyły udział w podstawowych formach aktywizacji zawodowej.



Zwolnienia grupowe

Do wielkopolskich powiatowych urzędów pracy wpłynęły w I kwartale 2025 roku informacje o zamiarze zwolnień grupowych 1 397 pracowników (wobec 645 osób w analogicznym okresie 2024 roku).

- Planowana restrukturyzacja obejmie pracowników z 10 powiatów, z czego najwięcej zgłoszeń wpłynęło do urzędów pracy w Poznaniu, Pile i Gostyniu (87% ogółu zgłoszonych osób).
- Pracodawcy z powiatu poznańskiego i pilskiego zgłosili zamiar zwolnienia powyżej 50 osób i w tym przypadku wdrożony został program zwolnień monitorowanych.
- Największa liczba zwolnień planowana jest w branży handlowej i w sektorze przetwórstwa przemysłowego.



Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2024 roku



Wielkopolska, jako jeden z kluczowych regionów gospodarczych Polski, odgrywa istotną rolę w kształtowaniu krajowego rynku pracy. W obliczu dynamicznych zmian, które zachodzą w gospodarce, a także w kontekście globalnych wyzwań, takich jak cyfryzacja, zmiany demograficzne czy kryzysy gospodarcze, ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w 2024 roku staje się niezwykle ważna.

Celem dokumentu jest przedstawienie aktualnych trendów oraz wyzwań, z jakimi boryka się rynek pracy w Wielkopolsce, a także analiza działań podejmowanych w ramach polityki rynku pracy. W szczególności opracowanie koncentruje się na aspektach związanych z kształceniem zawodowym oraz zatrudnieniem i wsparciem osób długotrwale bezrobotnych czy grup w trudnej sytuacji na rynku pracy, takich jak młodzież czy osoby po 50. roku życia.

Dokument znajduje się na naszej stronie internetowej:
<https://wuppoznan.praca.gov.pl/ocena-sytuacji-na-wielkopolskim-ryнку-pracy>



Rok 2024 był kolejnym, w którym Wielkopolska, pozostała regionem o najniższej stopie bezrobocia w kraju – 3,0%. W końcu grudnia 2024 roku liczba bezrobotnych w Wielkopolsce wyniosła 46 625 osób i jest to o 0,2% więcej niż w końcu grudnia 2023 roku.

Sytuacja na wielkopolskim rynku pracy nie jest równomierna. W powiatach: chodzieskim, konińskim i stupeckim wskaźnik stopy bezrobocia był najwyższy (odpowiednio 7,5%, 7,4%, i 7,4%). Natomiast nadal najniższe, poniżej 2%, wskaźniki stopy bezrobocia dotyczą powiatów poznańskiego, kępińskiego i wolsztyńskiego. W wielkopolskich rejestrach urzędów pracy dominują kobiety, w końcu grudnia 2024 roku ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 57,3%. Znacznie wyższy odsetek kobiet ma również status osób długotrwale bezrobotnych, w grudniu br. było to 43,3% w przypadku kobiet i 34,1% dla mężczyzn.

W 2024 roku sytuacja na wielkopolskim rynku pracy jest oceniana jako dynamiczna, z uwagi na różnorodne zmiany gospodarcze i społeczne. W regionie Wielkopolski, który jest jednym z bardziej rozwiniętych w Polsce, można spodziewać się dalszego wzrostu zatrudnienia, szczególnie w sektorach innowacyjnych i technologicznych.

Realizacja zadań w zakresie polityki rynku pracy koncentruje się na kilku kluczowych obszarach. Przede wszystkim, istotne jest wspieranie kształcenia zawodowego i dostosowywanie programów edukacyjnych do potrzeb rynku. Wielkopolski rynek pracy ma szansę na dalszy rozwój, a realizacja polityki rynku pracy będzie skupiać się na dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb gospodarki oraz wspieraniu różnych grup społecznych. Może to przyczynić się do zwiększenia dostępności pracowników na rynku pracy, a pomocne w tym procesie mogą być: edukacja i szkolenia, doradztwo zawodowe, programy wsparcia, współpraca z lokalnymi instytucjami, promocja elastycznych form zatrudnienia, kampanie informacyjne czy networking i wydarzenia branżowe.

Wyzwaniem staje się również pozyskanie rezerw kadrowych spośród osób biernych zawodowo. Jest to ważne zadanie, które może przyczynić się do zwiększenia dostępności pracowników na rynku pracy.

Jednocześnie wielkopolscy przedsiębiorcy i pracodawcy od wielu lat są zainteresowani zatrudnianiem obywateli Ukrainy, o czym świadczy liczba zarejestrowanych powiadomień, od stycznia do grudnia 2024 r. było 98 702 powiadomień.

Najwięcej powiadomień dotyczyło stanowisk:



magazynier
8 112



robotnik
magazynowy
7 712



pakowacz ręczny
7 645

Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w powiatowych urzędach pracy

41 907

zarejestrowanych oświadczeń w 2024 r.



40,3%



29,1%



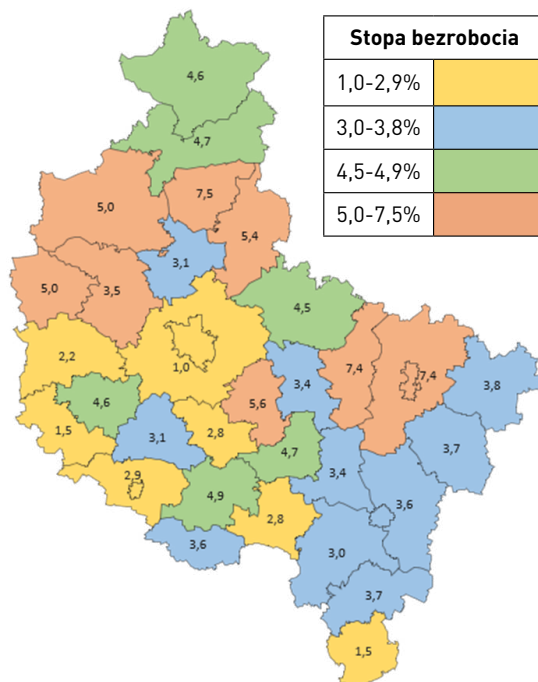
19,2%



10,3%



1,1%



65 698

zgłoszonych ofert pracy
w Wielkopolsce w 2024 roku

Liczba osób bezrobotnych na koniec 2024 roku oraz liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w 2024 roku
(wykazano, sektory, które zgłosiły najwięcej ofert pracy) wg wybranych branż

8 296
osób



Przemysł

15 089
ofert pracy

3 246
osób



Działalność w zakresie
usług administrowania

12 165
ofert pracy

7 681
osób



Handel

6 728
ofert pracy

3 176
osób



Budownictwo

6 324
ofert pracy

1 927
osób



Rolnictwo, leśnictwo,
łowiectwo i rybactwo

4 531
ofert pracy

1 444
osób



Transport

4 061
ofert pracy

928
osób



Edukacja

4 055
ofert pracy

1 330
osób



Administracja publiczna
i obrona narodowa

2 931
ofert pracy

W obliczu rosnących potrzeb pracodawców oraz zmieniających się oczekiwań pracowników, kluczowe staje się zrozumienie mechanizmów funkcjonujących na rynku pracy oraz skutecznych strategii, które mogą przyczynić się do jego dalszego rozwoju. Należy oczekiwać, że przedstawione analizy i rekomendacje będą stanowiły cenny wkład w dyskusję na temat przyszłości rynku pracy w Wielkopolsce oraz pomogą w podejmowaniu świadomych decyzji przez decydentów, pracodawców i instytucje wspierające zatrudnienie.

Lifelong learning pracownika

Rozwój umiejętności jest kluczowym elementem kariery zawodowej, niezależnie od etapu, na którym się znajdujemy. W dynamicznie zmieniającym się świecie pracy, umiejętności nabyte na początku kariery mogą szybko stać się niewystarczające, co sprawia, że ciągłe doskonalenie staje się nie tylko pożądane, ale wręcz niezbędne.



Na początku drogi zawodowej

Dla osób rozpoczynających karierę zawodową kluczowe jest zdobywanie podstawowych umiejętności i doświadczeń. W tym okresie warto inwestować w rozwój kompetencji technicznych, zawodowych oraz interpersonalnych, które stanowią fundament przyszłych sukcesów. Udział w stażach, praktykach, czy wolontariatach pozwala nie tylko na zdobycie wiedzy w danej dziedzinie, ale również na nawiązanie pierwszych kontaktów zawodowych. Warto korzystać z kursów, szkoleń i webinarów, które pomagają w wejściu na rynek pracy z pewnością siebie i zestawem umiejętności.

W trakcie kariery

W miarę zdobywania doświadczenia zawodowego, znaczenie rozwoju umiejętności nie maleje. Osoby, które już pracują, powinny stale dostosowywać swoje umiejętności do zmieniających się wymagań branży. Często w tym etapie kariery zachodzi potrzeba specjalizacji lub nabycia nowych kompetencji, aby awansować lub zmienić obszar działalności. Ukończenie certyfikowanych kursów, potwierdzenie kwalifikacji nabytych poza edukacją formalną, networking, uczestnictwo w branżowych konferencjach oraz przynależność do stowarzyszeń zawodowych mogą znacząco wpłynąć na dalszy rozwój kariery. Powszechne są sytuacje, gdy pasja, niepowodzenia, a czasem i przypadek, sprawia, że życie zawodowe obraca się o 180 stopni i nabywanie umiejętności w nowej branży zaczynamy od początku.

Przywództwo i mentoring

Część z pracowników w swojej ścieżce kariery zajmie stanowiska kierownicze, co wiąże się z kolejnym wymiarem rozwoju umiejętności. Osoby na takich stanowiskach powinny koncentrować się na rozwijaniu umiejętności przywódczych, zarządzaniu zespołem oraz efektywnej komunikacji. Kursy z zakresu zarządzania, coaching i mentoring stają się najważniejszymi narzędziami, które umożliwiają nie tylko rozwój osobisty, ale także wzmacniają cały zespół.

Ścieżka zawodowa

Niezależnie od etapu kariery i tego jak ona się rozwija, troska o posiadane umiejętności jest nieodzownym elementem sukcesu zawodowego. Bez względu na to, czy chcemy być specjalistą w wąskim obszarze, solidnym fachowcem, liderem czy poszukiwaczem nowych wyzwań, niezbędne będą do tego chęć do uczenia się całe życie oraz umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków otoczenia. Rozwój umiejętności to nie tylko kwestia osobistego sukcesu, ale także kluczowy element dla wzrostu i innowacyjności całych organizacji, co w dzisiejszych czasach staje się priorytetem dla każdego przedsiębiorstwa czy instytucji.

Województwo Wielkopolskie realizuje projekt: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Inwestycji A3.1.1: Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności. Projekt realizowany jest przez Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Zawodowego i Dualnego w Kaliszu przy współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu i pod nadzorem Departamentu Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego.

O kompetencjach społecznych i jaką pełnią rolę w naszym życiu rozmawialiśmy z prof. UAM dr hab. Panią Małgorzatą Rosalską.

Często w ofercie edukacyjnej skierowanej do różnych grup odbiorców pojawia się pojęcie kompetencji społecznych. Dlaczego ten rodzaj kompetencji tak bardzo zyskał na znaczeniu?



Kompetencje społeczne stanowią fundament, w którym zakotwiczone są kompetencje twarde, czyli specjalistyczna wiedza i umiejętności zawodowe. Bez odpowiedniego poziomu kompetencji społecznych, nawet najlepiej rozwinięte umiejętności techniczne mogą nie wystarczyć do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy. Zaryzykuję tezę, że bez względu na branżę, zawód, poziom wykształcenia, kompetencje społeczne są konieczne, by wiedza i umiejętności zawodowe mogły zostać efektywnie zastosowane w praktyce. Współczesny rynek pracy coraz wyraźniej pokazuje, że liczy się nie tylko to, *co* umiemy, ale także *jak* to wykorzystujemy w codziennych zawodowych działaniach – czy potrafimy współdziałać, słuchać, dzielić się wiedzą, zarządzać emocjami i rozwijać relacje zawodowe. Kompetencje społeczne są więc swoistym „łącznikiem” między wiedzą a działaniem, dzięki któremu twarde kompetencje zyskują realną wartość i użyteczność w konkretnych sytuacjach zawodowych. Mam poczucie, że rosnące znaczenie kompetencji społecznych wynika przede wszystkim z ich uniwersalności i transferowalności.

Jakie zauważa Pani podobieństwa i różnice w kształtowaniu kompetencji społecznych u dzieci i w późniejszym treningu tych kompetencji na etapie dorosłości?

Kształtowanie kompetencji społecznych u dzieci i dorosłych opiera się na podobnych mechanizmach – takich jak uczenie się przez obserwację, doświadczenie czy interakcje społeczne. Różni się jednak kontekstem, dynamiką oraz zakresem możliwej zmiany. W obu przypadkach ważną rolę odgrywa feedback ze strony otoczenia oraz możliwość refleksji nad własnym zachowaniem. Kluczowe znaczenie ma również modelowanie – dzieci uczą się przez naśladowanie dorosłych, a dorośli – przez obserwację i wymianę doświadczeń w środowiskach edukacyjnych lub zawodowych. U dzieci jednak proces ten ma charakter bardziej spontaniczny i naturalny – kompetencje społeczne kształtują się głównie w toku zabawy, codziennych interakcji i doświadczeń rodzinnych czy szkolnych. U dorosłych natomiast jest to często proces intencjonalny, wymagający uświadomienia sobie własnych potrzeb rozwojowych, zaangażowania oraz gotowości do zmiany utrwalonych schematów zachowań. Trening kompetencji społecznych w dorosłości wymaga często pracy nad nawykami, przekonaniami i mechanizmami obronnymi – co bywa procesem trudniejszym i dłuższym niż w dzieciństwie.

„Mam poczucie, że rosnące znaczenie kompetencji społecznych wynika przede wszystkim z ich uniwersalności i transferowalności.”

W przypadku dorosłych wiele zachowań społecznych funkcjonuje już jako utrwalone nawyki – często nieuświadomione i głęboko zakorzenione. Dorośli mają za sobą lata doświadczeń, które ukształtowały ich sposób komunikacji, reagowania na konflikty, radzenia sobie z emocjami czy funkcjonowania w grupie. Te wzorce nie zawsze sprzyjają elastyczności czy współpracy, zwłaszcza w zmieniających się warunkach pracy.

Z tego względu trening kompetencji społecznych u dorosłych często wymaga nie tylko nauki nowych umiejętności, ale przede wszystkim przepracowania dotychczasowych schematów. Jest to złożony proces, który wymaga refleksji, otwartości na zmianę i często również wsparcia ze strony edukatora, trenera, coacha, doradcy.

Czy cyfrowe technologie osłabiają kompetencje społeczne, zwłaszcza u dzieci, czy może są sytuacje, w których te technologie bywają ich sprzymierzeńcem?

Pytanie o wpływ technologii cyfrowych na kompetencje społeczne jest złożone. Odpowiedź nie może być tu jednoznaczna. Z jednej strony, nadmierne korzystanie z mediów cyfrowych – zwłaszcza w sposób pasywny – może prowadzić do osłabienia bezpośrednich relacji międzyludzkich, ograniczenia empatii i pogorszenia umiejętności komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Dzieci, które spędzają znaczną część dnia przed ekranem, często mają mniej okazji do nauki poprzez interakcje twarzą w twarz. Z drugiej strony, technologie cyfrowe – wykorzystywane świadomie i celowo – mogą być potężnym narzędziem wspierającym rozwój kompetencji społecznych, zarówno u dzieci, jak i dorosłych. Platformy edukacyjne, gry kooperacyjne, komunikatory czy aplikacje rozwojowe umożliwiają trenowanie takich umiejętności jak współpraca, rozwiązywanie problemów, komunikacja w grupie, a nawet empatia.

W edukacji dorosłych technologia bywa wręcz sprzymierzeńcem – umożliwia naukę w elastycznej formie, udział w szkoleniach z kompetencji miękkich na odległość, pracę projektową w międzynarodowych zespołach, a także refleksję i autorefleksję poprzez cyfrowe narzędzia coachingowe. Kluczowe znaczenie ma nie sama obecność technologii, lecz sposób jej wykorzystywania. Rola edukatorów, trenerów i doradców zawodowych polega dziś na tym, by uczyć mądrego, odpowiedzialnego korzystania z narzędzi cyfrowych – z zachowaniem równowagi między światem online i offline.

Przygotowując ofertę rozwijania kompetencji społecznych dla osób dorosłych, doradcy zawodowi powinni w pierwszej kolejności skupić się na rzetelnej diagnozie. To właśnie trafne rozpoznanie potrzeb, zasobów i barier danej osoby pozwala na zaprojektowanie wsparcia, które będzie nie tylko skuteczne, ale przede wszystkim adekwatne. Kompetencje społeczne są silnie powiązane z doświadczeniami życiowymi, historią zawodową i osobistymi przekonaniami – nie istnieje tu rozwiązanie uniwersalne. Dlatego tak ważne jest, by nie zaczynać od gotowego programu, lecz od rozmowy, obserwacji i zrozumienia indywidualnego kontekstu. Ważny jest dobór technik i narzędzi diagnostycznych. Techniki deklaratywne nie są tu najlepszym rozwiązaniem. Warto stwarzać dorosłym możliwości skonfrontowania się z rzeczywistym obrazem ich kompetencji społecznych. Taką szansę tworzą techniki behawioralne.

Dorosły uczestnik procesu edukacyjnego potrzebuje nie tyle przekazywania wiedzy, ile stworzenia przestrzeni do praktycznego działania, refleksji i budowania nowych nawyków. Kompetencje społeczne – takie jak komunikacja, współpraca, radzenie sobie z emocjami czy rozwiązywanie konfliktów – nie rozwijają się w oderwaniu od rzeczywistości społecznej i zawodowej. Uczestnicy muszą rozumieć, po co rozwijają daną umiejętność i jak przełoży się ona na ich skuteczność w miejscu pracy.

Równie istotne jest zadbanie o atmosferę – dorosły, który pracuje nad własnymi zasobami w zakresie kompetencji miękkich potrzebuje poczucia bezpieczeństwa i akceptacji. Często towarzyszy mu lęk przed oceną, obawa przed zmianą lub brak wiary we własne możliwości. Rola doradcy towarzyszącego w tym procesie polega nie tylko na prowadzeniu, ale też wzmacnianiu – zachęcaniu do autorefleksji i otwartości na nowe doświadczenia. Nie można także zapominać o formie – najlepsze efekty przynoszą metody aktywne: warsztaty, ćwiczenia, symulacje, praca w grupie. To właśnie poprzez działanie uczestnicy najskuteczniej uczą się, jak funkcjonować w relacjach z innymi.

Małgorzata Rosalska – Prodziekan ds. wydawniczych, studiów podyplomowych i relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym na Wydziale Studiów Edukacyjnych UAM, pedagog, czynny doradca zawodowy w szkole podstawowej. Specjalizuje się w problematyce doradztwa edukacyjno-zawodowego, edukacji dorosłych, polityki oświatowej i polityki rynku pracy.

Planowanie ścieżki zawodowej na różnych etapach życia

Wybór ścieżki zawodowej to jedna z ważniejszych decyzji w życiu. Często zaczyna się od zastanowienia, jaki kierunek nauki wybrać po szkole podstawowej czy średniej, a następnie jak odnaleźć się na rynku pracy. Wielu młodych ludzi próbuje różnych opcji, zmieniają plany, zdobywają nowe kwalifikacje, a czasem po prostu czują się zagubieni i potrzebują wskazówek. W takich momentach warto skorzystać z pomocy doradcy zawodowego.

Właśnie z myślą o młodzieży, doradca zawodowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu Oddziału Zamiejscowego w Lesznie wspólnie z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Kościanie, w dniach od 20 lutego 2025 r. do 24 marca 2025 r. przeprowadzili cykl spotkań dla uczniów ostatnich klas Zespołu Szkół Ponadpodstawowych im. Franciszka Ratajczaka w Kościanie i I Liceum Ogólnokształcące im. Oskara Kolberga oraz Zespół Szkół Ponadpodstawowych im. Jana Kasprówicza w Nietążkowie.

Program spotkań obejmował obszar poradnictwa zawodowego, przedstawione zostały czynniki, które warto brać pod uwagę, wybierając studia lub pierwszą pracę, tj. swoje zainteresowania, umiejętności, osobowość, jak również wartości. Doradca zawodowy zaakcentował fakt, że kariera, to nie tylko wybór zawodu, ale długofalowy proces obejmujący całe życie.

Młodzież mogła dowiedzieć się także jak wygląda indywidualne doradztwo, na czym polega przygotowanie profilu preferencji zawodowych, określanych na podstawie wyników wybranych testów. Wskazano instytucje, które wspierają młodzież w ich wyborach zawodowych m.in. centrum informacji i planowania kariery zawodowej (obecnie Centrum Poradnictwa Zawodowego) czy poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

W trakcie spotkań podkreślano również zasadność nabywania i rozwijania umiejętności miękkich, tj. współpraca w zespole, radzenie





sobie ze stresem, kreatywne myślenie czy dobra organizacja pracy. Zwiększają one znacząco możliwość osiągnięcia sukcesu zawodowego, jak i osobistego, ponieważ sprzyjają skutecznej komunikacji, budowaniu relacji, rozwiązywaniu konfliktów oraz efektywnemu radzeniu sobie z wyzwaniami.

Decyzja o wyjeździe do pracy za granicą, zwłaszcza dla młodych ludzi, wiąże się z stresem i niepewnością. W związku z tym szczegółowo omówiono wsparcie świadczone przez sieć EURES. Obejmuje ono doradztwo zawodowe i pomoc w pisaniu CV oraz udział w rozmowach kwalifikacyjnych często organizowanych online. Ponadto na tej platformie można uzyskać informacje na temat europejskiego rynku pracy, zabezpieczenia społecznego oraz zasięgnąć porady prawnej. Dla młodych ludzi

wyjazd za granicę jest niepowtarzalną szansą doskonalenia umiejętności językowych, jak również możliwością uzyskania wyższego wynagrodzenia za pracę.

Spotkanie zakończyło wystąpienie przedstawiciela Powiatowego Urzędu Pracy w Kościanie. Młodzież zapoznała się z zasadami rejestracji w urzędzie pracy oraz formami wsparcia oferowanymi młodym osobom bezrobotnym tj. staże, szkolenia czy dotacje na rozpoczęcie prowadzenia własnej firmy. Ponadto pracownik PUP w Kościanie omówił wsparcie w ramach bonu na zasiedlenie. Jest to szczególnie ważna informacja dla osób, które zamierzają rozpocząć studia zaoczne poza miejscem zamieszkania i chciałyby łączyć naukę z pracą. Zaprezentowane ww. formy aktywizacji zawodowej, w zależności od indywidualnych planów, mogą być dobrym startem w dorosłe życie zawodowe.

Choć rynek pracy potrafi być wymagający, to z odpowiednią wiedzą, wsparciem i zaangażowaniem, każdy młody człowiek ma szansę odnaleźć na nim swoje miejsce. Życzymy powodzenia w realizacji planów edukacyjno – zawodowych.



Fundusze Europejskie
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Fundusze Europejskie dla Ciebie – jak zmieniają życie w Wielkopolsce?

Fundusze Europejskie mają istotny wpływ na naszą codzienność, od wielu lat wspierając rozwój różnych obszarów, od infrastruktury po edukację. Nie da się nie zauważyć, że nasze codzienne otoczenie zmienia się właśnie w dużej mierze dzięki wsparciu Funduszy Europejskich. Dzięki nim powstają nowe drogi, szkoły, firmy a także wspierane są osoby bez pracy czy młodzież. To ogromna pomoc, z której korzystają mieszkańcy każdego regionu – także Wielkopolski.

Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027. Co się zmieniło w porównaniu z WRPO 2014-2020?

Poprzedni program – Wielkopolski Program Operacyjny (WRPO) 2014-2020 – silnie wspierał rozwój regionu. Nowy program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 (w skrócie: FEW) jest następcą WRPO 2014-2020, uwzględniającym nowe realia, wyzwania i priorytety strategiczne zarówno na poziomie Unii Europejskiej, jak i regionu Wielkopolski. Choć pewne obszary wsparcia są kontynuowane, program FEW 2021-2027 kładzie większy nacisk na zieloną i cyfrową transformację, sprawiedliwą transformację regionów węglowych, bardziej efektywne działania na rynku pracy oraz aktywne włączenie społeczne. Koncentruje się na wielu kluczowych obszarach, mających na celu wzmocnienie regionu i poprawę jakości życia mieszkańców.

Do kogo kierowany jest FEW 2021-2027?

Program FEW 2021-2027 jest skierowany do szerokiego grona odbiorców, w tym między innymi do:

- ✓ osób fizycznych, np. poszukujących pracy czy chcących podnieść swoje kwalifikacje,
- ✓ organizacji pozarządowych,
- ✓ przedsiębiorstw (mikro, małych, średnich i dużych),
- ✓ jednostek samorządu terytorialnego i ich jednostek organizacyjnych oraz utworzonych przez nie podmiotów,
- ✓ podmiotów ekonomii społecznej.

Jaką rolę odgrywa w ramach programu Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu?

WUP w Poznaniu jest tzw. Instytucją Pośredniczącą, czyli współodpowiedzialną za wdrażanie części programu – szczególnie tej związanej z rynkiem pracy, integracją społeczną i edukacją w zakresie równouprawnienia na rynku pracy. Na realizację celów FEW 2021-2027 WUP w Poznaniu otrzymał 147,5 mln Euro.

WUP w Poznaniu – pomoc bliżej ludzi

WUP w Poznaniu odpowiada za działania, które mają pomagać ludziom znaleźć pracę, podnosić kwalifikacje oraz wspierać grupy zagrożone wykluczeniem społecznym.

Dzięki ogłaszanych naborom o dofinansowanie projektów możliwe są:

- ✓ bezpłatne szkolenia, kursy zawodowe, podnoszenie kwalifikacji, nauka nowych umiejętności potrzebnych na rynku pracy (Działanie 06.01),
- ✓ czynności wspierające polskich pracodawców z terenu Wielkopolski w rekrutacji i zatrudnieniu pracowników przebywających za granicą w państwach Unii Europejskiej (Działanie 06.02),
- ✓ działania wspierające osoby młode w aktywizacji edukacyjno-zawodowej w ramach Ochotniczych Hufców Pracy (Działanie 06.02),
- ✓ działania wzmacniających równość szans kobiet i mężczyzn na lokalnym rynku pracy zagrożonych ubóstwem (Działanie 06.03),
- ✓ aktywizacja społeczno-zawodowa i integracja osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (Działanie 06.10),
- ✓ działania wspierające integrację społeczno-gospodarczą obywateli państw trzecich, w tym migrantów (Działanie 06.12).

Warto zaznaczyć, że szczegółowe informacje o konkretnych naborach wniosków i warunkach uczestnictwa dla poszczególnych działań są publikowane na bieżąco na stronie internetowej programu: <https://wrpo.wielkopolskie.pl/nabory-2021-2027>.

Co udało się osiągnąć w ramach FEW 2021-2027? Efekty działań WUP w Poznaniu.

W projektach FEW, do końca kwietnia 2025 roku, wsparciem objęto **14 876 osób**.

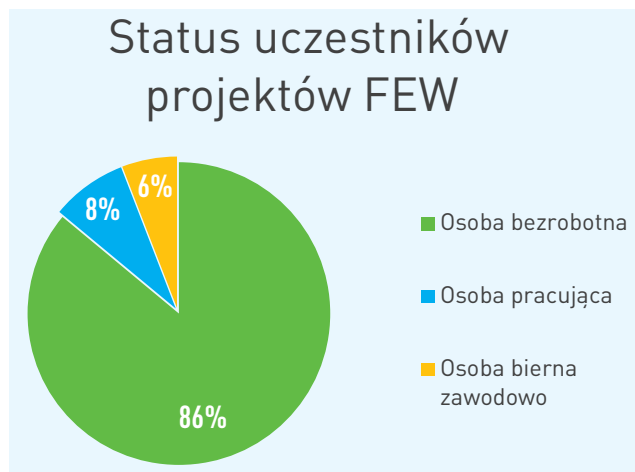
Kto skorzystał ze wsparcia?

Zdecydowaną większość beneficjentów - 86% - stanowiły osoby bezrobotne, którym udzielono pomocy w ramach Działań 06.01, 06.12 i 06.03. Pozostałe 8% to osoby biernie zawodowo oraz pracujące – prawie 6%.

Kim są uczestnicy?

Wśród wszystkich uczestników dominowały kobiety (ponad 62%).

Niemal trzy czwarte osób uczestniczących w projektach posiadało wykształcenie na poziomie co najwyżej średnim I stopnia, ponadgimnazjalnym lub policealnym. 40% pochodziła z obszarów wiejskich, a ponad 40% była w wieku 18-29 lat.



Co udało się osiągnąć do tej pory?

Dzięki zrealizowanym projektom:

- ✓ 1 802 osoby zdobyły nowe kwalifikacje,
- ✓ 9 267 osób znalazło zatrudnienie lub rozpoczęło własną działalność gospodarczą po opuszczeniu programu,
- ✓ 2 524 osoby otrzymały bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Dzięki działaniom WUP w Poznaniu, Fundusze Europejskie trafiają bezpośrednio do mieszkańców Wielkopolski, pomagając im w realny sposób – poprzez pracę, naukę i rozwój osobisty. To kluczowy element programu FEW, bo rozwój regionu to nie tylko nowe drogi czy budynki, ale przede wszystkim ludzie z umiejętnościami i szansami na lepsze życie.

Warto interesować się tym programem, bo to realna pomoc, która zmienia naszą codzienność na lepsze.



Projekt „Droga do zatrudnienia po węglu” realizowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, współfinansowany ze środków Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jako partner wiodący wraz z dziewięcioma partnerami realizuje projekt pt.: *Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników Grupy Kapitałowej Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy. „Droga do zatrudnienia po węglu”*. Projekt skierowany jest głównie do pracowników i byłych pracowników GK ZE PAK, tj. osób zagrożonych utratą pracy, przewidzianych do zwolnienia lub zwolnionych z przyczyn nie dotyczących pracownika od 2018 r., a także do pracowników branż związanych z sektorem wydobywczo-energetycznym oraz do członków rodzin i osób prowadzących wspólne gospodarstwo domowe z ww. grupami.

Wsparciem objętych zostanie 2200 osób, które mogą skorzystać ze wsparcia w ramach dwóch ścieżek. Ścieżka nr 1 realizowana jest przez prywatne agencje zatrudnienia i ma na celu doprowadzenie uczestnika do nowego zatrudnienia poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- ✓ kompleksowa opieka dedykowanego doradcy zawodowego ds. zatrudnienia,
- ✓ szkolenia zawodowe,
- ✓ subsydiowane zatrudnienie,
- ✓ wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy,
- ✓ dodatek relokacyjny,
- ✓ dofinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia,
- ✓ wsparcie reintegracyjne.

Ścieżka nr 2 ma na celu doprowadzenie uczestnika do nowego zatrudnienia w formie założyciela/członka spółdzielni socjalnej; rozpoczęcia jednoosobowej działalności gospodarczej lub pracy w istniejącym/nowo powoływanym podmiocie.

Oferowane są następujące formy wsparcia:

- ✓ kompleksowa opieka dedykowanego doradcy ds. zatrudnienia,
- ✓ bezzwrotna dotacja,
- ✓ subsydiowane zatrudnienie,
- ✓ wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy,
- ✓ finansowe wsparcie pomostowe,
- ✓ usługi wsparcia dla podmiotu i zatrudnianych uczestników (m.in. doradztwo prawne, marketingowe, księgowe, mentoring, szkolenia reintegracyjne i motywujące, inne usługi reintegracyjne: doradztwo zawodowe, psychologiczne, coaching),
- ✓ dodatek relokacyjny,
- ✓ dofinansowanie kosztów dojazdu.



Spotkanie partnerów w siedzibie WUP w Poznaniu, 15.04.2025 r.

Projekt realizowany jest od 29.12.2023 r. do 30.06.2029 r. W 2024 r. rozpoczęła się faktyczna realizacja projektu. W dniu 25.01.2024 r. zawarta została z partnerami umowa o partnerstwie, a w dniu 15.02.2024 r. Zarząd Województwa Wielkopolskiego wyraził zgodę na dofinansowanie projektu. odbyła się Konferencja inauguracyjna projekt odbyła się 14.05.2024 r., a jej organizatorem w imieniu partnerstwa był ZE PAK S.A.

Na dzień 30.05.2025 r. udział w projekcie rozpoczęły 472 osoby. Uczestnicy korzystają z bogatej oferty szkoleń zawodowych (m.in. kurs bukiciarstwa, kursy prawa jazdy kat. B, C, C+E, manager gastronomii, doradztwo dot. środków ochrony roślin, szkolenia OZE, kursy spawania, szkolenia z księgowości, kadr i płac, rejestrator medyczny, asystent stomatologiczny, pracownik ochrony). Projekt zawiera atrakcyjne zachęty dla nowego pracodawcy, sprzyjające tworzeniu i utrzymaniu trwałości nowego miejsca pracy – subsydiowane zatrudnienie oraz wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy. W ramach tych instrumentów uczestnicy podjęli zatrudnienie w różnorodnych branżach (m.in. branża produkcyjna, edukacyjno-szkoleniowa, handlowa, budowlana, reklamowa, transportowa, ochroniarska, medyczna, branża usługowa związana z gospodarką odpadami, branża związana z kulturą, rozrywką i rekreacją). Uczestnicy otrzymujący wsparcie w ramach ścieżki 2 otrzymali dotacje na założenie działalności gospodarczej, dzięki czemu powstało wiele nowych firm, świadczących szeroki wachlarz usług (m.in. usługi transportowe, montaż instalacji OZE, trener personalny, blacharstwo i autonaprawa, wypożyczalnia hal namiotowych z wyposażeniem, wykonywanie konstrukcji i pokryć dachowych, usługi sokołnicze, kancelaria adwokacka, produkcja mebli, usługi psychoterapeutyczne, produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych, organizacja przestrzeni eventowych, gabinet kosmetyczny, usługi elektryczne, działalność fotograficzna, salon fryzjerski oraz usługi makijażu, świadczenie usług dronami).



Konferencja inauguracyjna projekt „Droga do zatrudnienia po węglu” 14.05.2024 r.



Spotkanie w ramach cyklu „Nowa energia w biznesie”, organizowane przez partnerów WARP Sp. z o.o. i DGA S.A. 21.05.2025 r.

Partnerzy projektu prowadzą kampanię informacyjno-promocyjną projektu na szeroką skalę, m.in. spotkania dla przedstawicieli gmin, spotkania skierowane do wielkopolskich przedsiębiorców, np. cykl wydarzeń pn. Nowa energia w biznesie w Wielkopolsce Wschodniej, spotkania informacyjne dla potencjalnych uczestników w siedzibach powiatowych urzędów pracy, spotkania informacyjne organizowane dla pracowników ZE PAK S.A.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu koordynuje realizację projektu, stale monitoruje prawidłowość działań Partnerów, wspiera Realizatorów w realizacji powierzonych zadań merytorycznych, w tym rozwiązuje sytuacje problemowe. Na bieżąco monitorowane są postępy w realizacji projektu. Partner wiodący organizuje spotkania dla pozostałych partnerów, w formule szkoleniowo-warsztatowej, dotyczące prawidłowej realizacji projektu, np. wykazywania wskaźników projektu, zarządzania danymi uczestników.



Administracja publiczna a aktualne wyzwania cyberbezpieczeństwa

W związku z szybko postępującą transformacją cyfrową i powszechnym wykorzystywaniem rozwiązań cyfrowych w codziennej działalności praktycznie wszystkich podmiotów dostrzegalny jest równoczesny wzrost cyberzagrożeń przynoszący nowe wyzwania. Wymaga to zdecydowanych reakcji zarówno na poziomie Unii Europejskiej, poszczególnych państw jak i pojedynczych organizacji. Pojawiające się incydenty mogą utrudniać prowadzenie działalności, powodować straty finansowe, podważać zaufanie użytkowników oraz wywoływać poważne szkody dla gospodarki i społeczeństwa.

W ramach przeciwdziałania pojawiającym się zagrożeniom wdrożono Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2555 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie środków na rzecz wysokiego wspólnego poziomu cyberbezpieczeństwa na terytorium Unii, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 910/2014 i dyrektywę (UE) 2018/1972 oraz uchylająca dyrektywę (UE) 2016/1148 (dalej: Dyrektywa NIS2). Również na poziomie krajowym trwają obecnie prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa oraz niektórych innych ustaw. Ostatni projekt tego dokumentu przedstawiony został w lutym 2025r.

➤ Dyrektywa NIS2

Zgodnie z definicją zawartą w Dyrektywie NIS2 cyberbezpieczeństwo oznacza działania niezbędne do ochrony sieci i systemów informatycznych, użytkowników takich systemów oraz innych osób przed cyberzagrożeniami. Za zapewnienie praktycznego cyberbezpieczeństwa, zarządzania ryzykiem w tym obszarze i zgłaszania incydentów bezpieczeństwa odpowiadają m.in. podmioty wykorzystujące w swojej działalności rozwiązania cyfrowe. Podmioty, które są objęte zakresem stosowania dyrektywy podzielono na dwie kategorie – podmioty kluczowe i podmioty ważne. Administracja publiczna zaliczona została do pierwszej lub drugiej grupy w zależności od tego czy jest podmiotem na poziomie centralnym czy regionalnym. Uznanie podmiotów administracji publicznej za podmioty kluczowe lub ważne z punktu widzenia cyberbezpieczeństwa znajduje odzwierciedlenie również w projektowanych przepisach krajowych.

„Sektory ryzyka to sektory, które plasują się stosunkowo niżej niż inne pod względem dojrzałości, ale mają wynik krytyczności, który jest wyższy niż ich wynik dojrzałości. Identyfikacja „strefy ryzyka” umożliwia ustalenie priorytetów. Sektory poza strefą ryzyka są albo na dobrej drodze do osiągnięcia dojrzałości zgodnej z ich krytycznością, albo nie znajdują się jeszcze na etapie, na którym ryzyko cyberbezpieczeństwa stanowi poważne zagrożenie dla ich podstawowych operacji”

Sytuacja taka powoduje istotne zmiany w podejściu do cyberbezpieczeństwa w tym sektorze i nałożenie wielu nowych obowiązków. Podmioty te muszą wprowadzić odpowiednie i proporcjonalne środki techniczne, operacyjne i organizacyjne w celu zarządzania ryzykiem dla bezpieczeństwa sieci i wykorzystywanych systemów informatycznych.

➤ Raport NIS360 - 2024

W lutym 2025 roku ENISA¹ opublikowała raport pn.: NIS360-2024, który jest efektem badania ogólnounijnej perspektywy dojrzałości i krytyczności sektorów w kontekście cyberbezpieczeństwa. Badaniem objęto 22 (pod)sektory zidentyfikowane jako krytyczne. Podsektory wydzielono w ramach następujących sektorów: energia, transport, finanse, zdrowie, woda pitna i ścieki, infrastruktura cyfrowa, zarządzanie usługami ICT, administracja publiczna oraz przestrzeń kosmiczna. W ramach przeprowadzonej analizy zidentyfikowano sektory należące do „strefy ryzyka”.

W raporcie zwrócono uwagę na to, że wszystkie ocenione sektory cechują się znaczną wewnętrzną różnorodnością. W ich obrębie działają podmioty o różnym charakterze – od wysoce krytycznych, dużych organizacji, po mniejsze jednostki o ograniczonym wpływie na funkcjonowanie sektora jako całości. To zróżnicowanie dotyczy również poziomu dojrzałości w zakresie cyberbezpieczeństwa i świadomości ryzyk. Podkreślono, że sektory energii, telekomunikacji i bankowości osiągnęły najwyższy poziom dojrzałości spośród wszystkich badanych. Sytuacja taka wynika m.in. z faktu, że od wielu lat sektory te objęte są znacznym nadzorem regulacyjnym, globalnymi inwestycjami, koncentracją polityczną i solidnymi partnerstwami publiczno-prywatnymi. Do najmniej dojrzałych spośród wszystkich ocenianych sektorów należy administracja publiczna.

Zauważono, że mimo swojej kluczowej roli w zapewnianiu efektywnego zarządzania i świadczenia usług publicznych, jako sektor nowo objęty regulacjami w ramach Dyrektywy NIS2, znajduje się dopiero na wczesnym etapie dostosowania do jej wymagań. Brakuje mu ugruntowanego wsparcia instytucjonalnego i doświadczenia, które charakteryzują bardziej dojrzałe sektory. Brakuje w nim również skutecznych praktyk w zakresie zarządzania ryzykiem specyficznego dla tego sektora, określenia jakie zasoby i zagrożenia powinny być objęte szczególnym nadzorem.

Pomimo tego, że poważny incydent może wywołać tymczasowe przerwy w usługach i umiarkowane zakłócenia społeczno-gospodarcze, długoterminowe szkody są mało prawdopodobne a ich skutki są zazwyczaj odczuwalne w ciągu kilku godzin. Wśród problemów zauważono brak ustandaryzowanych i spójnych mechanizmów nadzoru, deficyt kompetencji, niski poziom współpracy i wymiany informacji, brak odpowiednio dopasowanych planów gotowości operacyjnej, różny poziom uwagi politycznej. W obszarze deficytu kompetencyjnego zanotowano, że wiele instytucji publicznych wciąż nie posiada wystarczających zasobów kadrowych ani dostępu do narzędzi pozwalających na skuteczne egzekwowanie wymogów Dyrektywy NIS2, **problemem jest to, że brakuje nie tylko praktyki, ale często także świadomości zagrożeń.**

➤ Podsumowanie

Pamiętać należy, że cyfrowe bezpieczeństwo jest istotnym elementem wpływającym na funkcjonowanie współczesnych organizacji, które coraz bardziej polegają na technologiach cyfrowych. Zagrożenia takie jak cyberataki, wycieki danych czy złośliwe oprogramowanie mogą mieć ogromne konsekwencje finansowe, organizacyjne i reputacyjne. Brak skutecznych zabezpieczeń powoduje ryzyko utraty cennych informacji, spadku zaufania społecznego i narażenie na wysokie koszty związane z naprawą skutków ataków.

Środki, które mogą zapewnić dostosowanie każdej organizacji do wymagań stawianych w zakresie cyberbezpieczeństwa to przede wszystkim analiza ryzyka i wdrożone polityki bezpieczeństwa systemów informatycznych, procedury obsługi incydentów, procedury zapewnienia ciągłości działania. Należy przy tym brać pod uwagę wypracowane i wdrożone w ramach przepisów RODO² wewnętrzne polityki i procedury bezpieczeństwa. Niezwykle istotne są również podstawowe praktyki cyberhigieny obejmujące m.in. aktualizacje oprogramowania i sprzętu, polityki haseł, tworzenie kopii zapasowych, ograniczanie kont dostępu na poziomie administratora oraz szkolenia w zakresie cyberbezpieczeństwa zarówno pracowników jak i kadry zarządzającej. Świadomość powyższych zagadnień mają istotne znaczenie dla podniesienia poziomu cyberbezpieczeństwa i proaktywnego przeciwdziałania zagrożeniom.

Źródło:

1. DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2022/2555 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie środków na rzecz wysokiego wspólnego poziomu cyberbezpieczeństwa na terytorium Unii, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 910/2014 i dyrektywę (UE) 2018/1972 oraz uchylająca dyrektywę (UE) 2016/1148 (dyrektywa NIS 2).
2. Projekt z dnia 7.02.2025r. ustawy o zmianie ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa oraz niektórych innych ustaw.
3. Raport ENISA „NIS360 – 2024”.

¹ ENISA - Agencja Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa

² RODO - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14
61-754 Poznań

Godziny urzędowania
poniedziałek – piątek od 7:30 do 15:30

e-mail: wup@wup.poznan.pl
tel. (61) 846 38 19

Oddział Zamiejscowy w Kaliszu

ul. Serbinowska 5
62-800 Kalisz
tel./fax: 62 766 29 06, 62 766 13 81, 62 766 60 46
e-mail: wup.kalisz@wup.poznan.pl

Oddział Zamiejscowy w Koninie

ul. Zakładowa 4
62-510 Konin
tel. 63 249 71 00, fax 63 249 71 26
e-mail: wup.konin@wup.poznan.pl
powuko@praca.gov.pl

Oddział Zamiejscowy w Lesznie

ul. Śniadeckich 5
64-100 Leszno
tel. 65 529 57 66, 65 529 90 81
e-mail: wup.leszno@wup.poznan.pl

Oddział Zamiejscowy w Pile

al. Niepodległości 24
64-920 Piła
tel: 67 212 77 94, 67 212 30 84
fax: 67 212 28 63
e-mail: wup.pila@wup.poznan.pl
powupi@praca.gov.pl

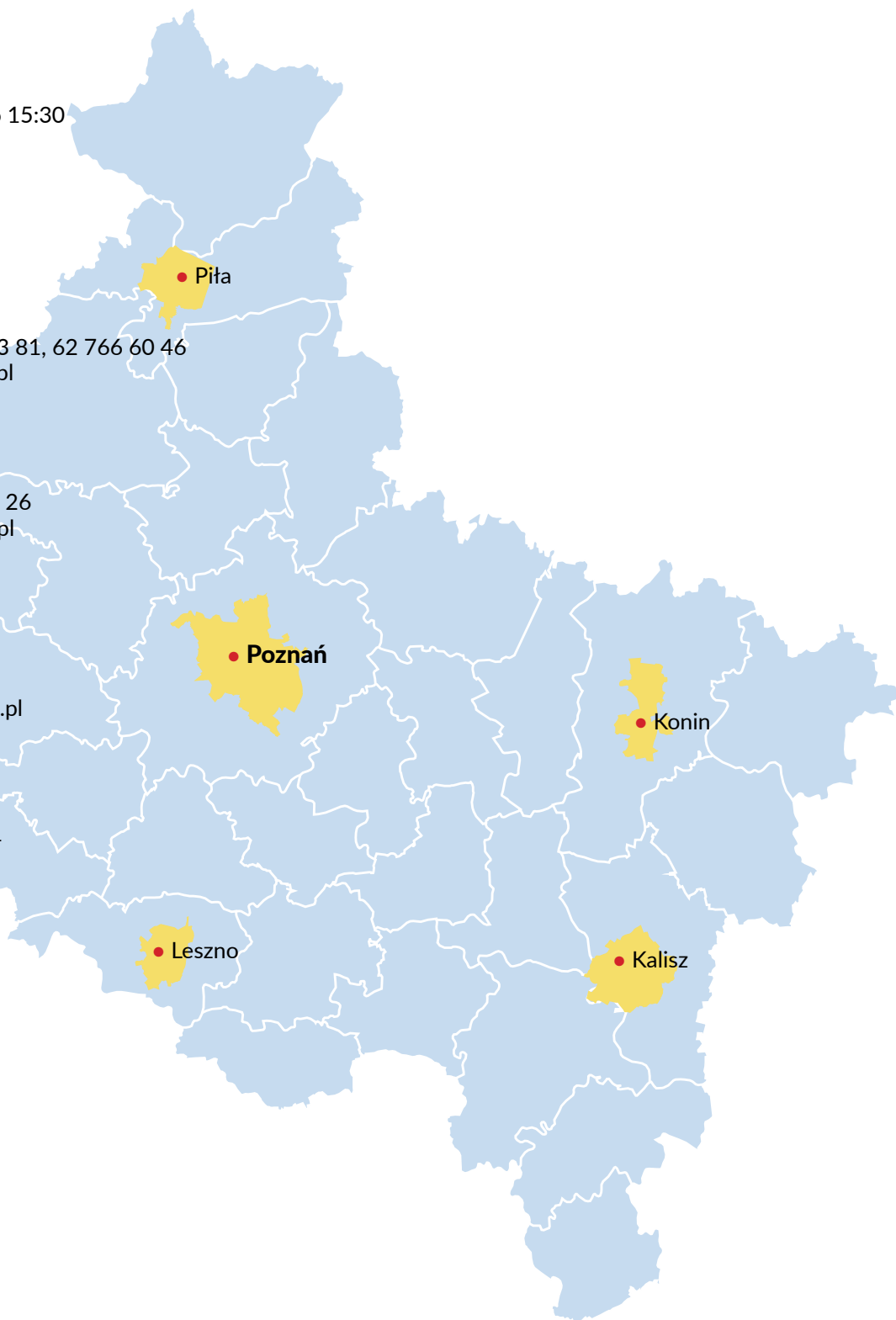
Adres strony internetowej WUP:
<https://wuppoznan.praca.gov.pl/>

Jesteśmy też na Facebook'u



Dyrektor

Barbara Kwapiszewska



WIELKOPOLSKA



JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO