



europass

SKILLING, UPSKILLING I RESKILLING

jako sposoby funkcjonowania na rynku pracy

Sylwia Korycka-Fortuna

Doradca edukacyjny i zawodowy, trener kariery, coach ICF

sylwia.koryckafortuna@gmail.com

europass@frse.org.pl

www.europass.eu



europass

Nowy Europass to kompletne portfolio dokumentów związanych z karierą zawodową, baza informacji o możliwościach pracy i nauki w całej Europie. Znajdziesz tutaj wykaz krajowych punktów kontaktowych, usług i sieci oferujących wsparcie w zakresie poszukiwania zatrudnienia lub kontynuowania edukacji.

Wszystkie informacje i funkcjonalności na platformie Europass będą dostępne bezpłatnie, w 29 językach.

www.europass.eu



europass

PROFIL ZAWODOWY

- zindywidualizowany profil do cyfrowej prezentacji umiejętności, kwalifikacji, kompetencji, doświadczenia, etc. w cyfrowym świecie
- nowy [edytor CV](#) oraz [listu motywacyjnego](#)
- bezpośredni dostęp do największej europejskiej bazy ofert pracy EURES
- cyfrowe poświadczenia, tzw. „Europass mobilność, Suplement do dyplomu szkoły wyższej, suplement do kształcenia zawodowego
- spersonalizowana oferta szkoleń i kursów skorelowana z zawodem, profilem i zadanymi preferencjami

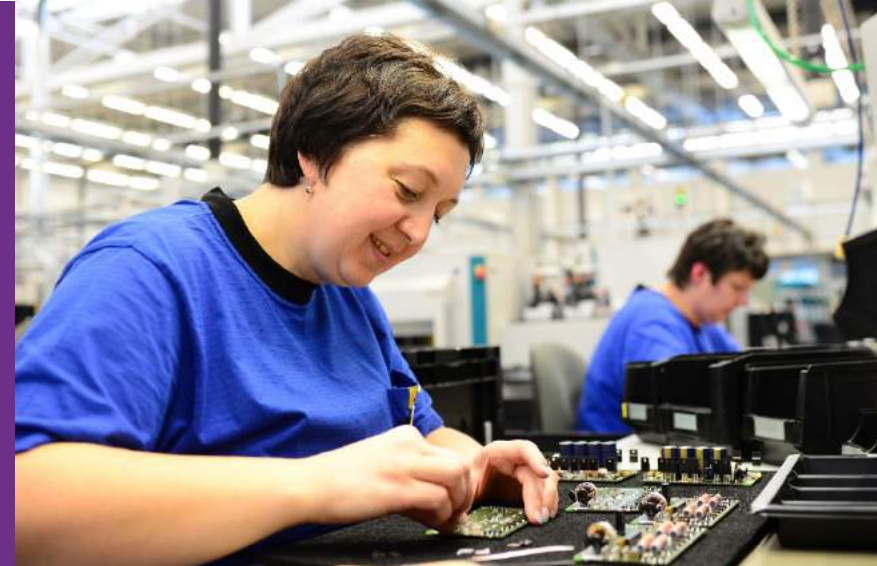
www.europass.eu



AGENDA



Jakie są trendy
na rynku pracy?



Co możesz zrobić,
aby zachować
bezpieczeństwo
zatrudnienia?



Jaką przyjąć strategię
działania?



europass

ANKIETA

- Jak wygląda obecna rejestrowana stopa bezrobocia w Polsce?
- Co jest głównym zagrożeniem dla rynku pracy?
- Jakie kompetencje będą zyskiwać na wartości w perspektywie czasu?



europass

MEGATRENDY RYNKU PRACY

- Globalizacja – zaprogramowany i globalnie połączony świat
- Starzenie się społeczeństwa
- Postęp technologiczny – automatyzacja, sztuczna inteligencja, robotyzacja

www.europass.eu



COVID-19 – KATALIZATOR ZMIAN

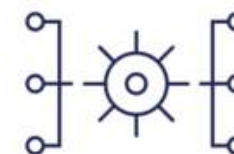
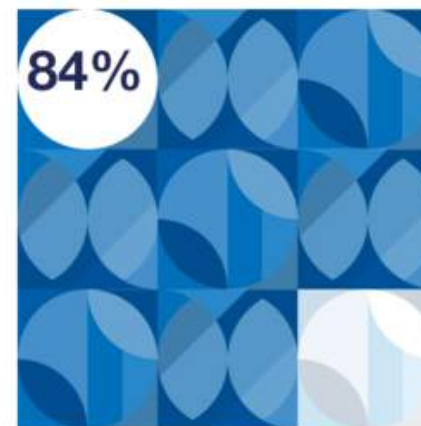
- Wymuszona praca zdalna
- Przyspieszenie cyfryzacji
- Przyspieszenie automatyzacji



to scale
remote work



to accelerate
digitalization



to accelerate
automation





europass

PRACA ZDALNA

55% pracodawców planuje pozostać przy pracy zdalnej:

- **2%** w pełnym wymiarze czasu pracy
- **53%** planuje zastosowanie modelu hybrydowego

25% organizacji planuje powrót do pracy z biura w pełnym zakresie

20% organizacji jeszcze się zastanawia

Źródło: badanie ManpowerGroup

www.europass.eu





europass

CYFRYZACJA

- Sposoby korzystania z technologii, które obecnie wypracowujemy, zostaną z nami na dłużej
- Poszukiwania nowych rozwiązań i korzystanie z nich dało nowe zasoby i otworzyło rynek, który wcześniej był niedofinansowany oraz hermetyczny – potencjał na prowadzenie działań w tych kategoriach online.

www.europass.eu

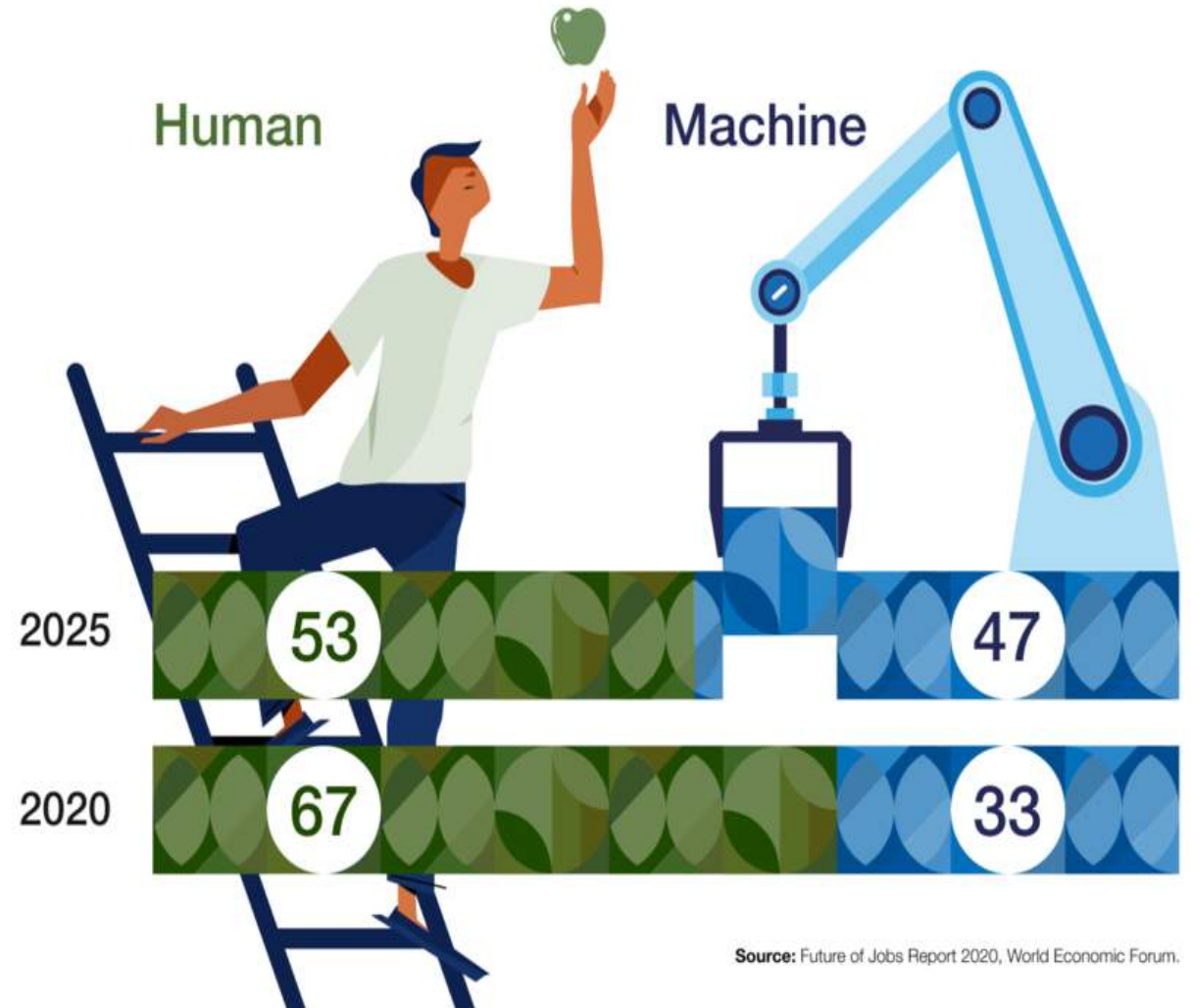




europass

AUTOMATYZACJA

- Do 2025 roku godziny pracy maszyn i ludzi będą równe.
- Około 85 milionów ról zostanie zastąpionych przez automatyzację

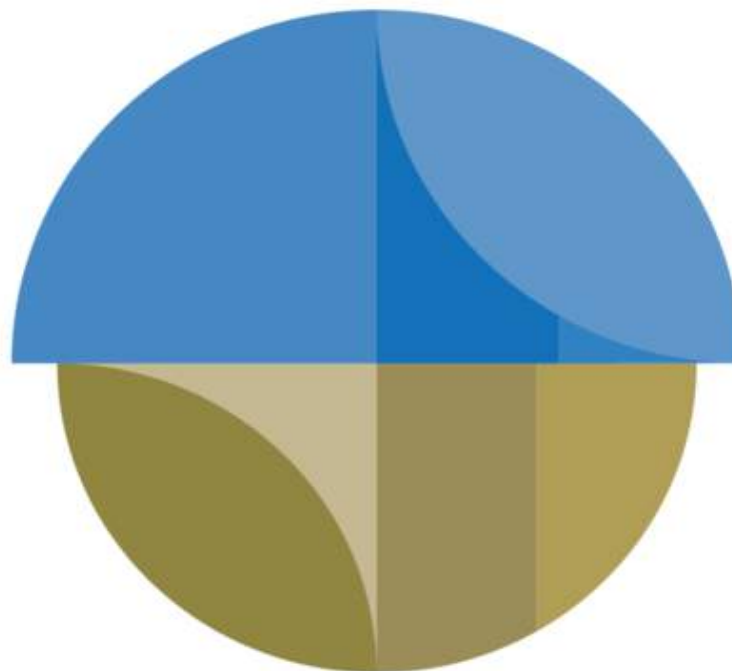


Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

NOWE ZAWODY

do 2025 roku pojawi się
97 milionów nowych
miejsc „pracy jutra”

97 million



85 million

Growing job demand:

1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Big Data Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Process Automation Specialists
6. Business Development Professionals
7. Digital Transformation Specialists
8. Information Security Analysts
9. Software and Applications Developers
10. Internet of Things Specialists

Decreasing job demand:

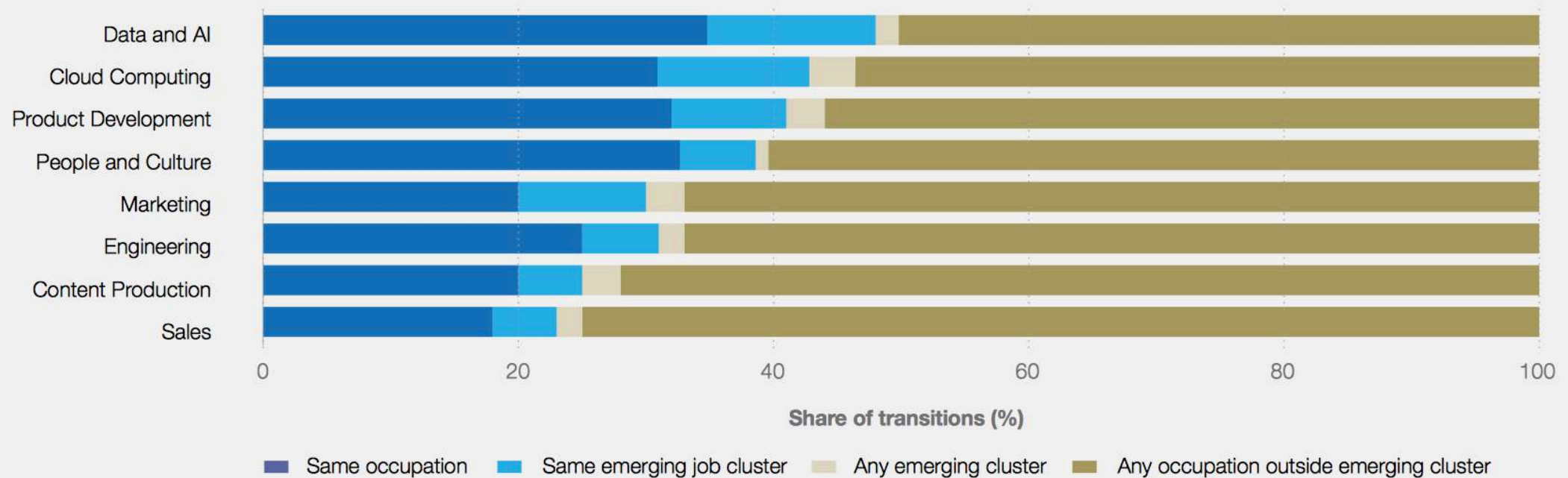
1. Data Entry Clerks
2. Administrative and Executive Secretaries
3. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4. Accountants and Auditors
5. Assembly and Factory Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Client Information and Customer Service Workers
8. General and Operations Managers
9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks



europass

RELOKACJA SIŁY ROBOCZEJ





Transition by occupation and job cluster of source occupation



KOMPETENCJE

Najbardziej pożądaną rolę na przyszłych rynkach pracy można podzielić na 10 nowych klastrów pracy

Type of skill

-  Problem-solving
-  Self-management
-  Working with people
-  Technology use and development

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

CZEGO WYMAGA RYNEK PRACY

40% aktualnego
zapotrzebowania na
umiejętności
pracowników zmieni się
w ciągu najbliższych 5 lat



ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI

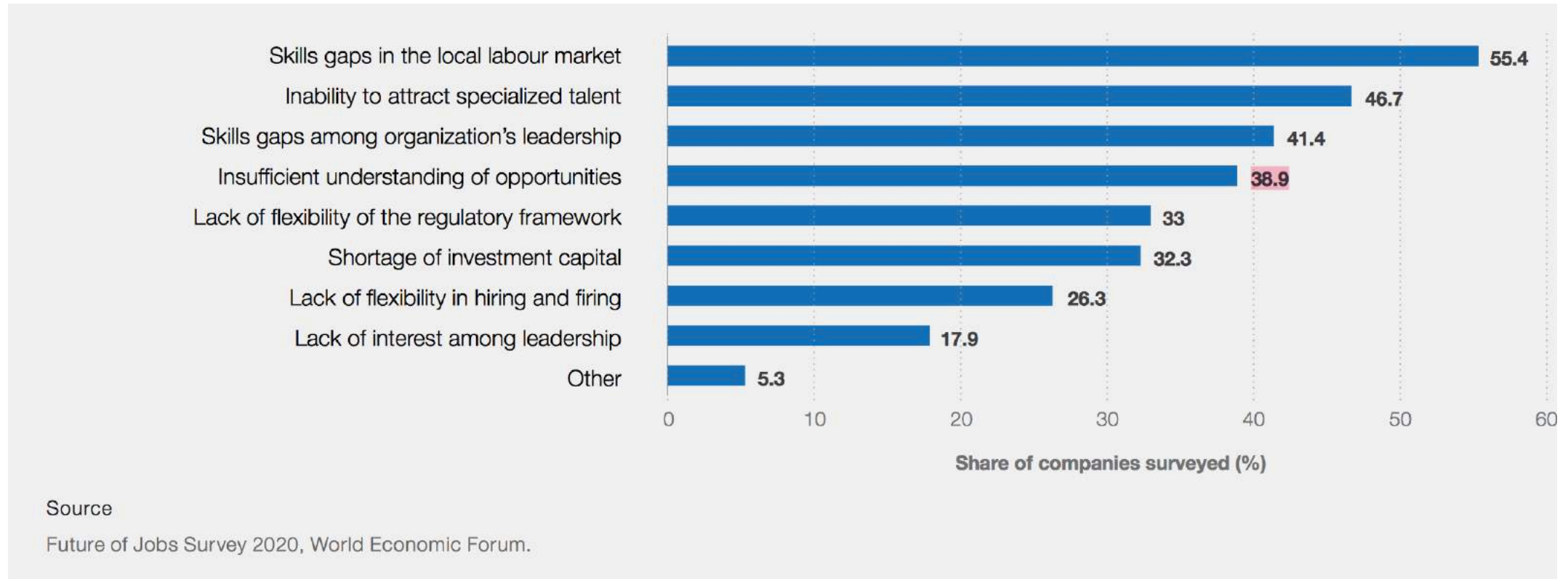
- Skilling
- Reskilling
- Upskilling





europass

BARIERY ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI





europass

PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

- Jeśli firma zdecyduje się na zmianę kwalifikacji, poniesione koszty obejmują koszty przekwalifikowania, wynagrodzenia i utraconą produktywność podczas przekwalifikowania pracownika;
- Korzyści obejmują wzrost wydajności po przeszkoleniu
- Niewiele wiarygodnych informacji na temat uzasadnienia biznesowego i zwrotu z inwestycji takich działań

www.europass.eu





europass

PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

- **94%** liderów biznesu oczekuje, że pracownicy zdobędą nowe umiejętności w pracy (wzrost z 65% w 2018 r.)
- **84%** pracodawców chce szybko zdigitalizować procesy pracy by przenieść 44% swojej siły roboczej do pracy zdalnej
- **39%** szkoleń będzie przeprowadzanych wewnątrz, uzupełnionych przez internetowe platformy edukacyjne (16% szkoleń) i konsultantów zewnętrznych (11% szkoleń).
- Pięciokrotny wzrost oferowania przez pracodawców możliwości uczenia się online swoim pracownikom
- Przekwalifikowanie ma trwać 6 miesięcy lub krócej

Źródło: „The Future of Jobs 2020” World Economic Forum

www.europass.eu



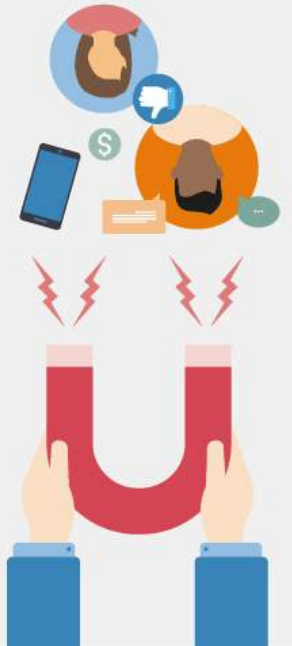
PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

- Ostrożność i zachowawczość polskich firm
- Trudne podejmowanie długofalowych decyzji

Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców



Priorytety HR w polskich firmach





europass

PERSPEKTYWA PRACOWNIKA

- Sami pracownicy coraz częściej wyrażają chęć uzyskania możliwości podnoszenia umiejętności i przekwalifikowania na nowe środowisko zawodowe
- Tylko 42% pracowników podejmuje wspierane przez pracodawcę możliwości przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji

www.europass.eu

Rank	Global work preferences
1	Good relationship with colleagues
2	Good work-life balance
3	Good relationship with superior
4	Learning & training opportunities
5	Career development options
6	Financial stability of employer
7	Job security
8	Financial compensation
9	Work being appreciated
10	Interesting work

Source: *Decoding Global Talent 2018*, Boston Consulting Group.

Note: Survey respondents were offered a total of 26 options from which to choose.

PERSPEKTYWA PRACOWNIKA

- Wynagrodzenie najważniejsze w warunkach pandemii
- Rozwój, jeśli idzie w parze ze stabilnym wynagrodzeniem





europass

PERSPEKTYWA PRACOWNIKA

- Czterokrotny wzrost liczby osób poszukujących możliwości uczenia się online z własnej inicjatywy
- Dziewięciokrotny wzrost liczby zapisów osób uczących się korzystających z edukacji online
- Kształcenie i szkolenie odbywa się głównie online
- Osoby zatrudnione - nacisk na kursy rozwoju osobistego, które odnotowały **88%** wzrost zainteresowania
- Bezrobotni - nacisk w zakresie uczenia się umiejętności cyfrowych (analiza danych, informatyka i technologie informacyjne)

Źródło: „The Future of Jobs 2020” World Economic Forum

www.europass.eu





europass

STRATEGIE DZIAŁANIA

- Estymowana długość życia dziecka urodzonego w krajach zachodu powyżej 105 lat > 50%
- Wieloetapowa wizja życia – inwestycja w uczenie się nowych kompetencji i przekwalifikowanie
- Zarządzanie sobą w czasie

www.europass.eu





europass

ODKRYWCA

- Badanie świata wokół, obserwowanie rzeczywistości
- Wychodzenie poza schemat, życie na krawędzi „systemu”
- Proces wewnętrznego kwestionowania
- Odpowiedź na pytania: co mi sprawia przyjemność, w czym jestem dobry, o co mi chodzi, kim jestem?
- Wymagania:
 - Wyrwanie się z codziennego życia
 - Nowe miejsca, ludzie, doświadczenia
 - Czas na dokonanie wyboru
 - Tolerancja błędów
 - Zabezpieczenie finansowe

www.europass.eu





europass

NIEZALEŻY TWÓRCA

- Przedsiębiorczość
- Budowanie nowych partnerstw
- Niezależna, wydajna, samowystarczalna praca
- Tworzenie - produktów, usług, koncepcji
- Odpowiedzi na pytania: Co działa a co nie działa?
Czy potrafię zgromadzić konieczne środki finansowe i zasoby konieczne do działania?
- Czego potrzeba:
 - Prototypowanie – uczenie się przez działanie
 - Odwaga do ponoszenia porażek bez obaw o poważne konsekwencje





europass

KARIERA PORTFELOWA

- Wykonywanie pracy na rzecz różnych podmiotów, różne formy zajęć
- Jako opcja (wypalenie zawodowe) lub konieczność (bezrobocie)
- Różne priorytety zajęć: zarabianie, renoma, rozwój w nowych rolach, poczucie głębszego sensu...
- Bywa nieefektywna (trudny efekt skali)

- Co potrzeba:
 - Mocne podstawy życia zawodowego
 - Akceptacja różnorodności
 - Elastyczność
 - Eksperymentowanie

www.europass.eu



ZASOBY PRODUKCYJNE

- Wiedza i umiejętności - wspierają produktywność, przyczyniają się do wzrostu dochodu
- Uczenie się przez doświadczenie – nie musisz być w 100% gotowy by zacząć
- Priorytet w ciągu długiego życia

100 lat życia = 876 tys. godzin

Zdobywanie wiedzy specjalistycznej = 10 tys. Godzin



ZASOBY WITALNE

- Zdrowie fizyczne i psychiczne
- Równowaga
- Tworzenie społeczności
- Zmiana tożsamości zawodowej



ZASOBY TRANSFORMACYJNE

- Zdolność do skutecznego dokonywania „przejsć”
- Motywacja do radzenia sobie ze zmianą
- Wyrwałość gdy zmiany są trudne i niepokojące
- Zdolność do radzenia sobie z niepewnością





europass

NATURA PRZEJŚĆ

Brak zasobów/umiejętności, które przygotowują na transformację

- Okresy przygotowawcze
- Dokonują się stopniowo
- Liminalność
- Dwa typy przejść:
 - Regeneracja zasobów – przerwa od pracy, zdobywanie nowych umiejętności, nauka (brak równoległego wykorzystania tych zasobów)
 - Re-kreacja – inwestowanie w zasoby produkcyjne, sieci społeczne (praca w niepełnym wymiarze + nauka)

www.europass.eu





europass

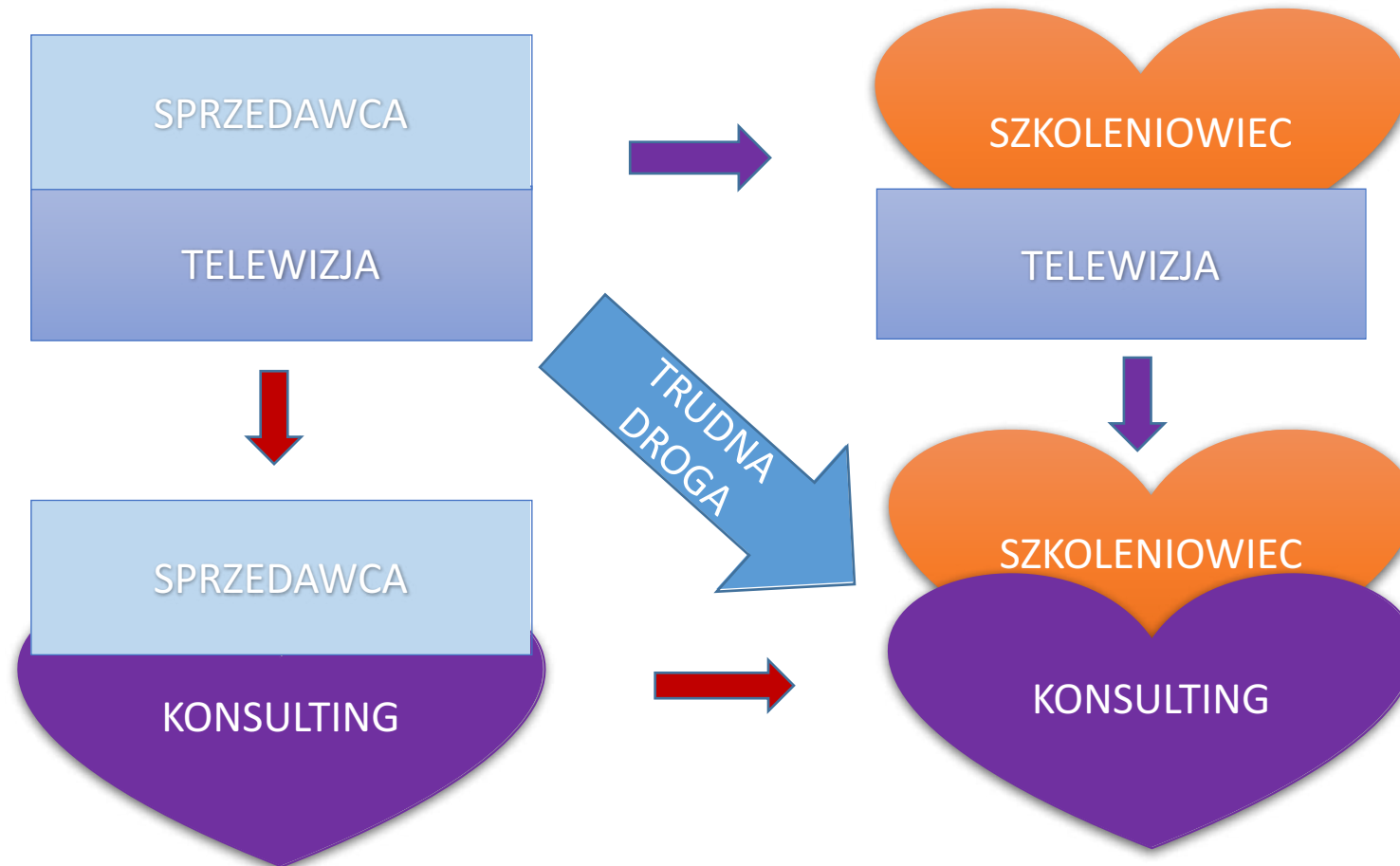
CO DECYDUJE O POMYŚLNYCH PRZEJŚCIACH

- Wgląd w siebie – kim jestem i kim mogę być?
- Tworzenie dynamicznych i różnorodnych sieci kontaktów – nowe społeczności
- Otwartość na doświadczenia – wprowadzanie zmian w życie, nie tylko rozmyślanie o nich
- Konieczność zabezpieczenia finansowego:
 - Jak długo będę musiał przetrwać?
 - Jak długo chciałbym na to pracować?

www.europass.eu



PRZYKŁADY PRZEJŚĆ



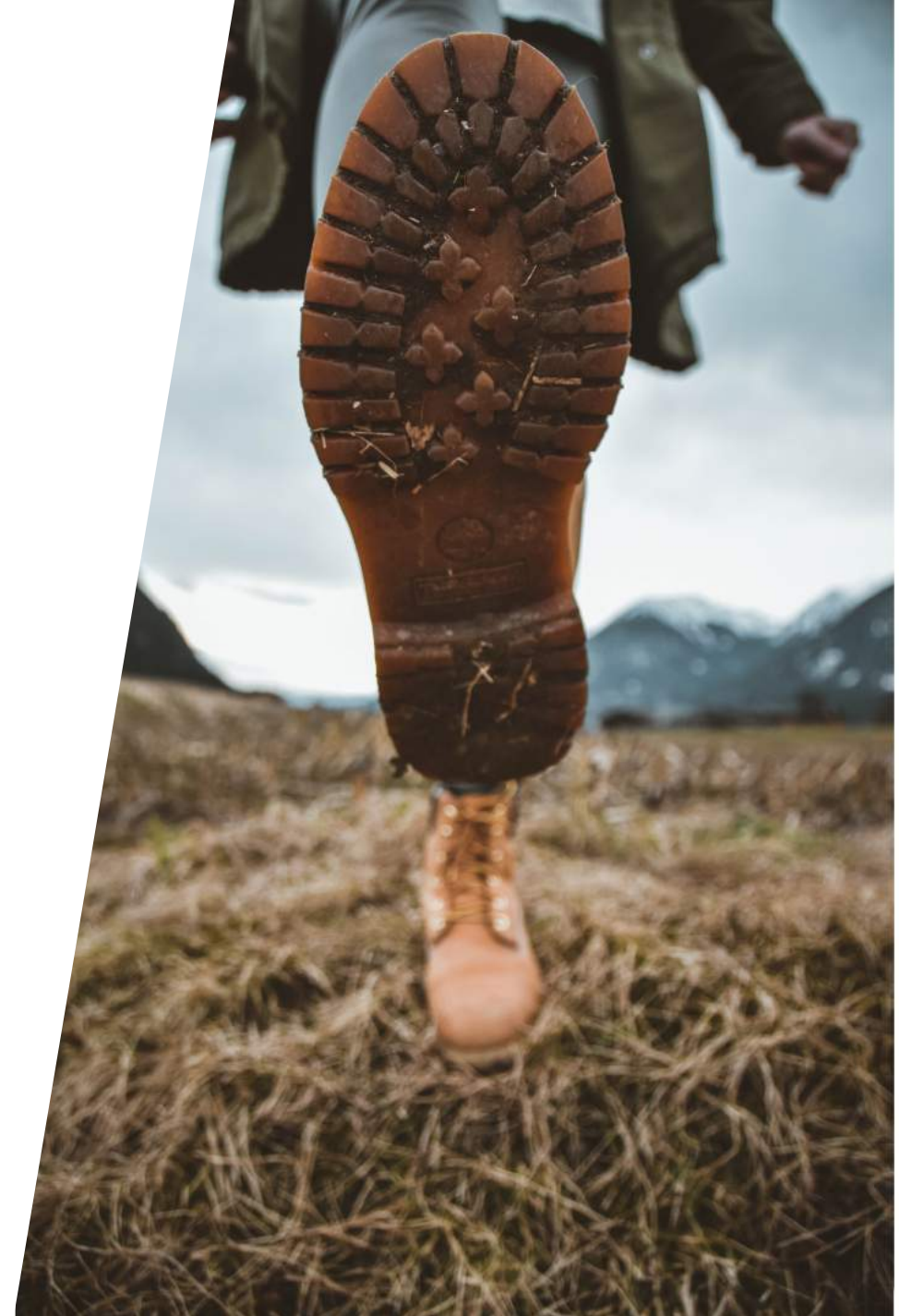


europass

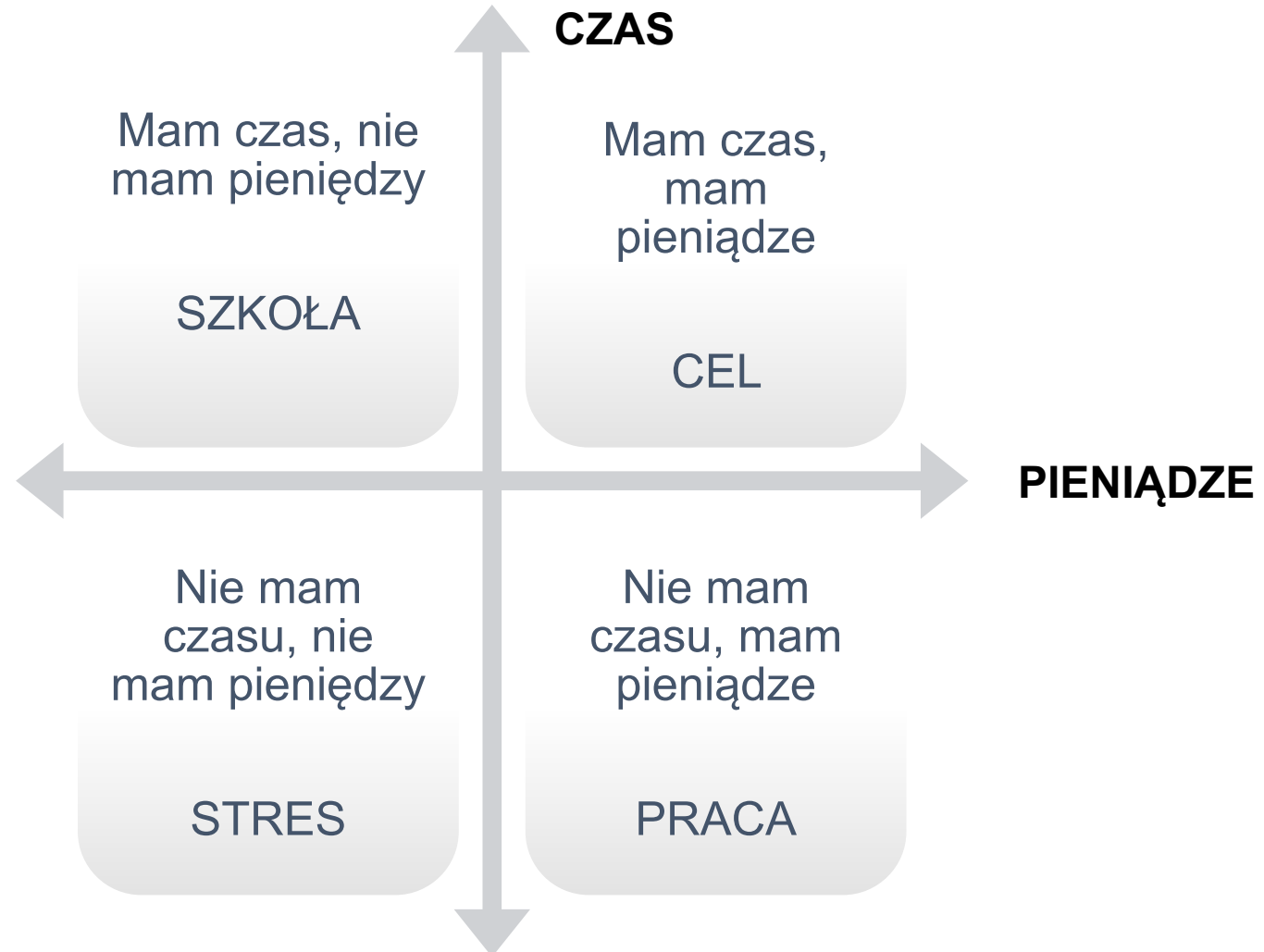
PODSUMOWANIE

- Jedyne co jest pewne to ZMIANA
- Wybór pracodawcy jest istotny, ale....
- Bardziej istotny jest wgląd w siebie
- Inwestujmy w naukę i rozwój

www.europass.eu



DLACZEGO WARTO SIĘ UCZYĆ W SZKOLE





„Przyszłość jest przerażająca tylko wtedy,
gdy staramy się jej unikać”

Simon Sinek



europass

Dziękuję za uwagę!

sylwia.koryckafortuna@gmail.com

europass@frse.org.pl

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScER2Oi_ULN5mQS5NXzaeUNXcS5X3AMGirWjzpHT04OlyD13g/viewform

www.europass.eu