**Opis priorytetów 2025r.**

**Priorytet nr 1. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych**

**jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie**

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić,

że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie

powiatu. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o „Barometr zawodów 2025”.

Z dofinansowanych form kształcenia ustawicznego w ramach tego priorytetu mogą

skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby

zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości.

**Priorytet nr 2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z**

**zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy**

- wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu w zakresie zastosowania nowych procesów, technologii i narzędzi pracy powinien udowodnićże:

a) w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku zostały zakupione nowe maszyny
i narzędzia, bądź wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi zmianami **lub**

b) w ciągu trzech miesięcy po zakończeniu kształcenia zostaną zakupione nowe maszyny
i narzędzia, bądź będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z planowanymi do wprowadzenia zmianami.

W uzasadnieniu wniosku należy opisać zastosowanie nowych maszyn, narzędzi, procesów, technologii czy systemów. Pracodawca zobowiązany będzie do udowodnienia zakupu nowych maszyn, narzędzi lub wdrożenia nowych procesów, technologii bądź systemów. Nieprzedłożenie stosownych dokumentów potwierdzających wywiązanie się z zakupów bądź wdrożeń wskazanych we wniosku, będzie równoznaczne z niespełnieniem przez pracodawcę priorytetu 1, a wykorzystane środki podlegać będą zwrotowi.

Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach przedmiotowego priorytetu można objąć jedynie osoby, które w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/na stanowisku pracy korzystają lub będą korzystać z nowych procesów, technologii lub narzędzi pracy.

**Priorytet nr 3. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników**

**zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez**

**powódź we wrześniu 2024 roku.**

Priorytet powyższy oferuje wsparcie pracodawcom prowadzącym działalność na terenach,

na których obowiązuje rozporządzenie Rady Ministrów z 16 września 2024 roku w sprawie

wykazu gmin, w których są stosowane szczególne rozwiązania związane z usuwaniem

skutków powodzi z września 2024 r., oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz. U. 2024

poz. 1371).

**Priorytet nr 4. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady**

**przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego,**

**partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy**

Mobbing i dyskryminacja to jedno z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach. Dlatego kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy jest kluczową rolą pracodawców, sprzyja efektywności pracowników. Dlatego też dialog społeczny stanowi bardzo ważną funkcję w zapobieganiu tym zjawiskom. Poprzez współpracę między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi możliwe jest wykształcenie umiejętności identyfikowania oraz reagowania na mobbing i dyskryminację na każdym szczeblu organizacyjnym, co przyczynia się do budowania kultur organizacyjnych opartych na szacunku i równości.

Szkolenia powinny zatem zawierać tematykę, w ramach której pracodawcy i pracownicy zostaną wyposażeni w wiedzę i umiejętności m.in.:

✓ do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co

zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach,

✓ dotyczące różnych formy mobbing, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak

skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbing w przyszłości,

✓ rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach.

✓ do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy

✓ na temat skutków społecznych i prawnych mobbing lub dyskryminacji

✓ dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki

nieprawidłowości.

Szkolenia tego typu mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników. Realizacja tych celów wpływa na budowanie kultury organizacyjnej, która sprzyja efektywności i zadowoleniu zespołu.

Priorytet ten ma również zachęcać do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad

funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów

UE. Ma pomóc znaleźć odpowiedź na pytanie jak promować reprezentację pracowniczą w

postaci rad pracowniczych w Polsce. W obliczu wymogu prawnego (ustawa z dnia 7 kwietnia

2006 r*. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji* (Dz.U. nr 79, poz. 550)

powołania Rady Pracowników przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50

pracowników lub na wniosek co najmniej 10% załogi, staje się jasne, jak kluczowe jest

prawidłowe funkcjonowanie tych organów.

Rady Pracowników pełnią istotną rolę w zapewnianiu płynności komunikacji pomiędzy

pracownikami a pracodawcą, szczególnie w przypadkach, gdzie związki zawodowe nie są

obecne.

Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców. Nie ma znaczenia kod

PKD czy profil działalności. Zachęca do tworzenia i oferuje wsparcie w zakresie zasad

funkcjonowania i działania rad pracowniczych – na poziomie unijnym i poszczególnych krajów

UE.

**Priorytet nr 5. Promowanie i wspieranie zdrowia psychicznego oraz tworzenie**

**przyjaznych środowisk pracy poprzez m.in. szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem,**

**radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz**

**budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej**

Zdrowie psychiczne jest tak samo ważne, jak zdrowie fizyczne. Oba te aspekty życia wzajemnie się dopełniają. Kiedy nasze zdrowie jest w równowadze, możemy sprawnie działać, aktywnie pracować, uczyć się i funkcjonować. Zaburzenia i choroby zdrowia psychicznego znacznie utrudniają prowadzenie satysfakcjonującego życia również zawodowego i to bez względu na wiek. W Polsce oficjalne dane mówią o tym, że na depresję choruje 1,5 miliona osób. Brak świadomości problemu oraz stygmatyzacja osób dotkniętych chorobami i zaburzeniami psychicznymi może zaburzać te statystyki i w rzeczywistości chorujących osób może być znacznie więcej. Zadbanie o swój dobrostan (i swoich pracowników), zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć pozwala minimalizować rozwinięcie choroby psychicznej, dlatego tak ważna jest higiena zdrowia psychicznego, którą należy utrzymywać na co dzień.

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj i obszar

prowadzonej działalności, w ramach którego można przeszkolić każdego pracownika czy

pracodawcę bez względu na wykonywaną pracę. Brak jest konkretnych kryteriów dostępu tzn. że o środki może aplikować każdy zainteresowany pracodawca.

Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia

psychicznego w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy Przykładem mogą być szkolenia z niestandardowych (elastycznych) form pracy.

Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia

przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają

zarówno menedżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca

pracy.

Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym szkoleń to:

✓ rola pracodawcy w wspieraniu zdrowia psychicznego

✓ przyczyny i skutki stresu zawodowego, wypalenia zawodowego oraz radzenia

sobie z nimi

✓ skuteczna komunikacja w zespole, budowanie otwartego środowiska pracy

tworzenie przyjaznego środowiska pracy

✓ różnorodność w miejscu pracy, integracja pracowników wywodzących się z

różnych grup pokoleniowych

✓ promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowego

stylu życia, technik relaksacyjnych i innych metod radzenia sobie ze stresem.

**Priorytet nr 6. Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania**

**wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy** –

W ramach tego priorytetu mogą być finansowane szkolenia **tylko dla cudzoziemców.**

Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich wskazać można w szczególności:

✓ doskonalenie znajomości języka polskiego oraz innych niezbędnych do pracy

języków, szczególnie w kontekście słownictwa specyficznego dla danego zawodu

/ branży;

✓ doskonalenie wiedzy z zakresu specyfiki polskich i unijnych regulacji

dotyczących wykonywania określonego zawodu;

✓ rozwój miękkich kompetencji, w tym komunikacyjnych, uwzględniających

konieczność dostosowania się do kultury organizacyjnej polskich

przedsiębiorstw i innych podmiotów, zatrudniających cudzoziemców.

Należy pamiętać, że powyższa lista nie jest katalogiem zamkniętym i każdy pracodawca może

określić własną listę potrzeb.

**Priorytet nr 7. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze**

**usług zdrowotnych i opiekuńczych**

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz.

799) świadczeniami zdrowotnymi są działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu

lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia. Udzielanie

świadczeń zdrowotnych odbywa się w ramach działalności leczniczej. Ustawodawca

wyodrębnił przy tym jej dwa rodzaje – polegającą na: stacjonarnym i całodobowym udzielaniu

świadczeń zdrowotnych oraz ambulatoryjnym udzielaniu świadczeń zdrowotnych – czyli

w warunkach niewymagających udzielania świadczeń w trybie stacjonarnym i całodobowym.

Obecnie, biorąc pod uwagę stan zdrowia społeczeństwa i nasilający się proces starzenia rosną

potrzeby rozwoju usług opiekuńczych i opieki zdrowotnej. Potrzeba jest coraz więcej dobrze

wyszkolonych i posiadających umiejętności na wysokim poziomie osób zatrudnionych w tych

sektorach. Celem wprowadzenia niniejszego priorytetu jest chęć wsparcia osób zatrudnionych

w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

**Warunkiem skorzystania z dostępnych środków jest oświadczenie pracodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający PKD w Sekcji Q tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach 86 – Opieka zdrowotna, 87-Pomoc społeczna z zakwaterowaniem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania.** W ramach tego priorytetu można dofinansować dopuszczalne ustawą formy kształcenia ustawicznego bezpośrednio związane z szeroko pojętą opieką zdrowotną czy opieką społeczną. Należy jednak pamiętać, że w ramach KFS nie można finansować tych samych szkoleń, na które przeznaczone są inne środki publiczne np. środki na specjalizacje pielęgniarek i położnych.

**Priorytet nr 8. Rozwój umiejętności cyfrowych**

Pracodawca wnioskujący o kształcenie w ramach niniejszego priorytetu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, powiązane jest z pracą wykonywaną przez osoby kierowane na szkolenie.

**Priorytet nr 9. Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją**

**energetyczną**

Priorytet niniejszy adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób

chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej (węglowej), do bardziej przyjaznych środowisku źródeł

energii np. wiatraków czy farm fotowoltaicznych. Będą również mogły być finansowane

szkolenia mające na celu rozwój tzw. zielonych kompetencji czyli zestawu umiejętności

pozwalających na działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. W ramach tego priorytetu

mogą być finansowane również szkolenia w obszarze szeroko pojętej ekologii.

**Priorytet nr 14. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzeniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance**

Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców. W kontekście wprowadzania elastycznego

czasu pracy i rozpowszechniania zasad work-life balance, pracodawcy mogą zaproponować

różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka

kluczowych obszarów takich jak:

✓ Zarządzanie czasem i priorytetami (w tym m. in. techniki efektywnego planowania dnia

pracy zdalnej lub w elastycznych godzinach, optymalizacja czasu pracy, priorytetyzacja

zadań, zarządzanie stresem związanym z pracą elastyczną)

✓ Komunikacja w elastycznym środowisku pracy (w tym m.in. skuteczna komunikacja

w zespole pracującym na odległość, budowanie zaufania i współpracy na odległość)

✓ Work-life balance i jego znaczenie (w tym m.in. równoważenie życia zawodowego

i prywatnego, istota odpoczynku i regeneracji, kultura organizacyjna a work-life balance)

✓ Wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy (w tym m.in. narzędzia do

zarządzania czasem i projektami wspierające elastyczność i wydajność w pracy zdalnej)

✓ Motywowanie i wspieranie pracowników (w tym m.in. techniki motywacyjne

w środowisku elastycznej pracy, programy wsparcia zdrowia psychicznego i fizycznego)

✓ Zarządzanie efektywnością i wydajnością (w tym m.in. mierzenie wyników w elastycznym

systemie pracy zdalnej, ocena efektywności pracy zdalnej)