

Wyjaśnienia do priorytetów KFS ustalonych przez Ministra właściwego do spraw pracy w 2025 r.

PRIORYTET 1: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. powiecie czy województwie:

1. Składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach tego priorytetu pracodawca powinien wskazać, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie **powiatu kolbuszowskiego lub województwa podkarpackiego**. Oznacza to zawód zidentyfikowany, jako deficytowy w oparciu o wyniki „Barometru zawodów 2025” dostępnego na stronie: <https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach> dla powiatu kolbuszowskiego lub województwa podkarpackiego.
2. Pracodawca we wniosku uzasadnia konieczność odbycia kształcenia w ramach powyższego priorytetu.

PRIORYTET 2: Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.

1. Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź w ciągu trzech miesięcy po jego złożeniu zostały/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 wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami.
2. Wsparciem kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu można objąć jedynie osobę, która w ramach wykonywania swoich zadań zawodowych/ na stanowisku pracy korzysta lub będzie korzystała z nowych technologii i narzędzi pracy lub wdrażała nowe procesy.
3. Decyzja dotycząca uznania spełnienia wymagań priorytetu zostanie podjęta na podstawie wiarygodnego dokumentu przedstawionego przez Pracodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO itp. oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia.
4. Wnioskodawca dołącza do wniosku oświadczenie, że osoba wskazana we wniosku spełnia warunki dostępu do powyższego priorytetu.

PRIORYTET 3: Wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i ich pracowników zgodnie z potrzebami szkoleniowymi, które pojawiły się na terenach dotkniętych przez powódź we wrześniu 2024 roku:

1. Priorytet ten dotyczy pracodawców prowadzących 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 roku, oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (t.j. Dz. U. 2024 r. poz. 1859). Dofinansowane formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian umożliwiającących utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień czy wręcz zatrudnić nowych pracowników.
2. Warunkiem skorzystania ze środków jest prowadzenie działalności na terenie gminy z wykazu oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności czy kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/ przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy związanych bezpośrednio ze skutkami powodzi z września 2024 r.

PRIORYTET 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.

1. Szkolenia w ramach tego priorytetu powinny 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 zespołach,
 - dotyczące różnych form mobbingu, jak rozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
 - rozpoznawania/ uważności (szczególnie menadżerowie/ pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach,
 - do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,
 - na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji,
 - dotyczące wdrażania procedur przeciwdziałania i reagowania na przypadki nieprawidłowości.
2. 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.
3. W ramach powyższego priorytetu PKD ani profil działalności wnioskodawcy nie jest istotne dla możliwości ubiegania się o środki KFS.
4. Pracodawca we wniosku uzasadnia konieczność odbycia kształcenia w ramach powyższego priorytetu.

PRIORYTET 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.

1. Priorytet adresowany jest 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, co znaczy, że o środki KFS w ramach powyższego priorytetu może aplikować każdy zainteresowany pracodawca.
2. Priorytet ten oferuje wsparcie w zakresie poprawy bardzo szeroko pojętego zdrowia psychicznego, w tym również szkolenia z zakresu działań go wspierających np. organizacji pracy.
Szkolenia dotyczące promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy powinny obejmować szeroki zakres tematów, które pomagają zarówno menadżerom, jak i pracownikom tworzyć zdrowe, wspierające i produktywne miejsca pracy.
3. Przykładowe obszary, które mogą znaleźć się w zakresie tematycznym szkoleń:
 - rola pracodawcy we 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.
4. Pracodawca we wniosku uzasadnia konieczność odbycia kształcenia w ramach powyższego priorytetu.

PRIORYTET 6: Wsparcie cudzoziemców, w szczególności w zakresie zdobywania wiedzy na temat polskiego prawa pracy i integracji tych osób na rynku pracy.

1. W ramach powyższego priorytetu mogą zostać sfinansowane szkolenia **tylko** dla cudzoziemców.
2. Wśród specyficznych potrzeb pracowników cudzoziemskich można wskazać 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.
3. Pracodawca we wniosku uzasadnia celowość odbycia kształcenia w ramach ww. priorytetu.

PRIORYTET 7: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych.

1. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca posiadający kod PKD 2007 ujęty w Sekcji Q Polskiej Klasyfikacji Działalności lub kod PKD 2025 ujęty w Sekcji R Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD, tj. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna w działach:
 - Opieka zdrowotna - 86,
 - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem – 87,
 - Pomoc społeczna bez zakwaterowania – 88.
2. 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.
3. Wnioskodawca dołącza do wniosku oświadczenie, że osoba/y wskazane we wniosku spełniają warunki dostępu do priorytetu.

PRIORYTET 8: Rozwój umiejętności cyfrowych.

1. Pracodawca wnioskujący o kształcenie w ramach niniejszego priorytetu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, powiązane są z pracą wykonywaną przez osoby kierowane na szkolenie.
2. W przypadku niniejszego priorytetu należy również pamiętać, że w obszarze kompetencji cyfrowych granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi, a tzw. miękkimi nie jest jednoznaczna. Kompetencje cyfrowe obejmują również zagadnienia związane z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie elektronicznej czy cyberbezpieczeństwem.
3. Pracodawca we wniosku uzasadnia celowość odbycia kształcenia w ramach ww. priorytetu.

PRIORYTET 9: Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.

1. Priorytet adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy w jakikolwiek sposób chcą przyczynić się do realizacji założonych celów transformacji energetycznej np. przejścia z energetyki tradycyjnej, na przykład 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.
2. Pracodawca we wniosku uzasadnia celowość odbycia kształcenia w ramach ww. priorytetu.

PRIORYTET 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 dodany w kwietniu 2025 r.

1. Priorytet adresowany do wszystkich pracodawców, którzy planują wprowadzić elastyczny czas pracy i rozpowszechnić zasady 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).

Wymienione tematy są niezwykle istotne, by wprowadzenie elastycznego czasu pracy oraz promowanie work-life balance było efektywne zarówno dla pracowników, jak i organizacji. Takie szkolenia mogłyby wspierać pracowników, rozwijać ich umiejętności nie tylko w obszarze zarządzania czasem, ale także w kontekście dbania o zdrowie, efektywność w pracy i budowanie lepszych relacji w zespole pracowniczym.

2. Pracodawca we wniosku uzasadnia celowość odbycia kształcenia w ramach ww. priorytetu.