**Komentarz do stosowania priorytetów wydatkowania KFS w 2025 roku**

**Składany wniosek musi mieścić się w obszarze przynajmniej jednego z priorytetów**

AD. PRIORYTET 1 **- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub w województwie zawodach deficytowych;**

Składając wniosek o dofinansowanie z KFS w ramach priorytetu 1 należy udowodnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie danego powiatu i województwa. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o

[Barometr zawodów 2025 - powiat](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=10&county=220&year=2022&form-group%5B%5D=all) kolneński

[*Barometr zawodów 2025 - województwo podlaskie*](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=province&province=10&year=2022&form-group%5B%5D=all)

Pracodawca wnioskujący o dofinasowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym jest składany wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, ze zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy.

AD. PRIORYTET 2 - **Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy;**

To wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy. Należy rozumieć tutaj technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy, a nie dla całego rynku. Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu powinien udowodnić, ze 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 technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/planowanymi do wprowadzenia zmianami.

AD. 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.**

AD. 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**

Szkolenia 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 ich zespołach,

✓ dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu 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 mobbingu 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.

AD. 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**

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.

AD. PRIORYTET 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. Szkolenia dla cudzoziemców mogą być finansowane również w ramach innych priorytetów, o ile spełniają oni kryteria w nich określone.

AD. PRIORYTET 7. – **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze 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 zakwaterowa-niem, 88 – Pomoc społeczna bez zakwaterowania.

AD. PRIORYTET 8. – **Rozwój umiejętności cyfrowych**

Składając stosowny wniosek o dofinansowanie podnoszenia kompetencji cyfrowych Wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z pracą wykonywaną przez osobę kierowaną na szkolenie.

AD. PRIORYTET 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, 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.

AD. PRIORYTET 14. - **Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianie 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. **s**kuteczna 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.