

***Opis priorytetów oraz warunki ich spełnienia –  
informacje dla pracodawców wnioskujących  
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wodzisławiu Śląskim***

Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim • ul. Michalskiego 12 • 44-300 Wodzisław Śląski  
tel. 32 459 29 80 • sekretariat@pup-wodzislaw.pl • [www.wodzislawslaski.praca.gov.pl](http://www.wodzislawslaski.praca.gov.pl)

**Priorytet 1: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie lub w województwie.**

- ❖ Przyjęte sformułowanie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.
- ❖ Celem priorytetu jest promowanie działań szkoleniowych, które mają zapobiegać utracie zatrudnienia, czy też ułatwić rekrutację wewnętrzną na stanowiska w zawodach, w których występują niedobory kadrowe.
- ❖ Zawody deficytowe są identyfikowane na podstawie Barometru Zawodów 2025 dla powiatu wodzisławskiego publikowanego na stronie [www.barometrzwodow.pl](http://www.barometrzwodow.pl).
- ❖ Należy zwrócić uwagę, że granica pomiędzy szkoleniami zawodowymi a tzw. „miękkimi” nie jest jednoznaczna. Przykładowo: szkolenie dotyczące umiejętności autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych dla sprzedawcy czy agenta nieruchomości jest jak najbardziej szkoleniem zawodowym. Podobnie przy szkoleniach językowych – przykładowo dla kierowcy TIR-a jeżdżącego na trasach międzynarodowych kurs języka obcego jest szkoleniem zawodowym. W takich przypadkach kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia i na tej podstawie powiatowy urząd pracy będzie mógł podjąć decyzję co do przyznania dofinansowania.
- ❖ **Dla priorytetu Pracodawca składa:**
  - przedłożenie uzasadnienia, w którym pracodawca winien wskazać nazwę zawodu deficytowego wynikającego z Barometru Zawodów 2025 dla powiatu wodzisławskiego w jakim jest wskazane kształcenie oraz bezpośrednie powiązanie kierunku kształcenia z zakresem czynności kandydata - Załącznik nr 2 do wniosku.

**Priorytet 2: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.**

- ❖ W ramach tego priorytetu, przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku.
- ❖ Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania priorytetu powinien udowodnić, że w ciągu jednego roku przed złożeniem wniosku bądź przed podpisaniem umowy o dofinansowanie KFS zostały/zostaną zakupione nowe procesy, technologie lub narzędzia, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi zmianami.
- ❖ Wnioskowane kształcenie musi być w bezpośrednim związku z nową technologią, narzędziem lub procesem.
- ❖ 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.
- ❖ **Dla priorytetu pracodawca składa:**
  - oświadczenie pracodawcy – priorytet 2,
  - wiarygodne dokumenty potwierdzające wprowadzenie nowych procesów, technologii lub narzędzi, np. kopię dokumentu zakupu.
  - uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego - w załączniku nr 2 do wniosku.

**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.**

- ❖ 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).
- ❖ Dofinansowane formy kształcenia ustawicznego mają wspomagać wprowadzenie zmian umożliwiających utrzymanie się na rynku czy pozwalających uniknąć zwolnień czy wręcz zatrudnić nowych pracowników.
- ❖ Warunkiem skorzystania ze środków priorytetu jest prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z gmin z wykazu oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności czy kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/ przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy z powołaniem się na odpowiedni przepis.
- ❖ **Dla priorytetu pracodawca składa:**
  - uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego - w załączniku nr 2 do wniosku.

**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.**

- ❖ Istotą priorytetu jest kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy.
- ❖ Kluczowy dla spełnienia priorytetu jest program szkolenia oraz uzasadnienie potrzeby ukończenia kształcenia. Kształcenie powinno 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 form 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.
- ❖ **Dla priorytetu Pracodawca składa:**
  - uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego – załącznik nr 2 do wniosku.

**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**

- ❖ Istotą priorytetu jest zadbanie o swój dobrostan (i swoich pracowników), zapobieganie wypaleniu zawodowemu, rozładowywanie nadmiernych napięć. Kształcenie dotyczyć ma promowania i wspierania zdrowia psychicznego oraz tworzenia przyjaznych środowisk pracy, powinny obejmować szeroki zakres tematów.
- ❖ 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.
- ❖ Kluczowy dla spełnienia priorytetu jest program szkolenia oraz uzasadnienie potrzeby .
- ❖ **Dla priorytetu Pracodawca składa:**
  - uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego – załącznik nr 2 do wniosku.

**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 może być finansowane kształcenie 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.
- ✓ **Dla priorytetu Pracodawca składa:**
  - oświadczenie pracodawcy – priorytet 2,
  - uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego – załącznik nr 2 do wniosku.

### **Priorytet 7: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych**

- ❖ 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.
- ✓ **Dla priorytetu Pracodawca składa:**
- oświadczenie pracodawcy – priorytet 7,
  - uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego – załącznik nr 2 do wniosku.

### **Priorytet 8: Rozwój umiejętności cyfrowych**

- ❖ Wnioskodawca w uzasadnieniu powinien wykazać, że posiadanie konkretnych umiejętności cyfrowych, które objęte są tematyką wnioskowanego szkolenia, jest powiązane z obowiązkami pracownika na danym stanowisku oraz prowadzoną działalnością.
  - ❖ Najnowsze rozwiązania technologiczne mają ogromny wpływ na sposób wykonywania pracy. Praca zawodowa jest i w coraz większym stopniu będzie uzależniona od technologii, rozwiązań cyfrowych i od Internetu. Poziom kompetencji cyfrowych wpływa na konkurencyjność, efektywność, a także na innowacyjność firm.
- ✓ **Dla priorytetu Pracodawca składa:**
- uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego – załącznik nr 2 do wniosku.

### **Priorytet 9: Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną**

- ❖ Celem transformacji energetycznej jest zmniejszenie szkód dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego.
  - ❖ Priorytet niniejszy adresowany jest do wszystkich pracodawców, którzy 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.
  - ❖ Kluczowy dla spełnienia priorytetu jest program szkolenia oraz uzasadnienie potrzeby ukończenia kształcenia
- ✓ **Dla priorytetu Pracodawca składa:**
- uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego – załącznik nr 2 do wniosku.

**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 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)
- ❖ 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.
- ❖ Kluczowy dla spełnienia priorytetu jest program szkolenia oraz uzasadnienie potrzeby ukończenia kształcenia.
- ✓ **Dla priorytetu Pracodawca składa:**
  - uzasadnienie potrzeby kształcenia ustawicznego – załącznik nr 2 do wniosku.