

INTERPRETACJA PRIORYTETÓW:

Priorytety ogólnopolskie/ogólnokrajowe

Priorytet nr 1: 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 - bez zmian w stosunku do roku 2025.

Priorytet powtórzony z roku 2025. 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. 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.:

- a) do rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, co zwiększy ich uważność na sposób komunikacji i budowania relacji w ich zespołach,
- b) dotyczące różnych formy mobbingu, jak zrozumieć jego wpływ na zespół oraz jak skutecznie reagować i zapobiegać sytuacjom o charakterze mobbingu w przyszłości,
- c) rozpoznawania/uważności (szczególnie menedżerowie/pracodawcy) na zachowania i relacje w zespołach,
- d) do promowania bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy,
- e) na temat skutków społecznych i prawnych mobbingu lub dyskryminacji,
- f) 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 2: Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie tj. w powiecie czy województwie – bez zmian w stosunku do lat poprzednich.

Priorytet powtarzany corocznie od kilku lat, cieszący się zresztą największym zainteresowaniem i popularnością wśród pracodawców jako promujący działania szkoleniowe zapobiegające utracie zatrudnienia i mający ułatwić tzw. rekrutację wewnętrzną na stanowiska w zawodach, w których występują niedobory kadrowe. Określając ten priorytet minister właściwy ds. pracy wyszedł naprzeciw oczekiwaniom partnerów społecznych, głównie pracodawców, którzy dostrzegają braki nie tylko kompetencji ściśle zawodowych, wąsko-specjalistycznych, ale także ogólnozawodowych, koniecznych do zapewnienia skutecznej współpracy w zespole i z klientami zewnętrznymi, czy pełnienia funkcji organizatorskich/ kierowniczych.

Przyjęcie niniejszego priorytetu pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólnozawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich), o ile powiązane są one z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym.

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.

Wnioskodawca, który chce spełnić wymagania niniejszego priorytetu powinien udowodnić, że wskazana forma kształcenia ustawicznego dotyczy zawodu deficytowego na terenie danego powiatu bądź województwa. Oznacza to zawód zidentyfikowany jako deficytowy w oparciu o wyniki najbardziej aktualnych badań/ analiz, takich jak np.:

- a) dane statystyczne poszczególnych urzędów,
- b) „Barometr zawodów”,
- c) „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności (...)”,
- d) badania realizowane przez same urzędy ze środków KFS lub w ramach projektów finansowanych z EFS, w tym także badania dotyczące perspektyw rozwoju branż,
- e) plany i strategie rozwoju (np. planowane inwestycje strategiczne).

Urząd pracy przed ogłoszeniem naboru wniosków powinien zdecydować, czy będzie brał pod uwagę sytuację tylko terenu powiatu czy całego województwa oraz wybrać konkretne badania, na które będzie powoływał się przy ocenie składanych wniosków.

Wyniki badań, które powiatowy urząd pracy będzie wykorzystywał przy analizie wniosków pracodawców powinny być ogólnodostępne. Potencjalni wnioskodawcy powinni mieć możliwość zapoznania się z nimi najpóźniej w momencie ogłoszenia naboru wniosków.

Urząd pracy w momencie ogłaszania naboru wniosków powinien wskazać ścieżkę dostępu do danych, które będą podstawą do oceny, czy wniosek dotyczy zawodów, na które obserwowane jest i będzie zapotrzebowanie.

Podmiot wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba powiatowego urzędu pracy, w którym składany jest wniosek o dofinansowanie, powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy. PUP powinien określić przy naborze czy będzie analizował sytuację powiatu czy województwa właściwego dla wykonywania pracy. 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 3: wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności cyfrowych, AI oraz tzw. umiejętności zielonych, zwłaszcza gdy powyższe czynniki stanowią zagrożenie utratą pracy - *modyfikacja w stosunku do lat ubiegłych.*

Priorytet ten, z pewnymi modyfikacjami, powtarzany jest od 2018 roku. Wprowadzono go na wyraźną prośbę i zgodnie z oczekiwaniami partnerów społecznych. Zależy im bowiem bardzo na zwróceniu uwagi na konieczność przygotowywania personelu do podejmowania wyzwań, które niesie postęp techniczny i technologiczny, zapewniający firmie rozwój i konkurencyjną pozycję na rynku.

Należy pamiętać, że przez „nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” w niniejszym priorytecie należy rozumieć procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy a nie dla całego rynku. Przykładowo maszyna istniejąca na rynku od bardzo wielu lat, ale niewykorzystywana do tej pory w firmie wnioskodawcy, jest w jego przypadku „nową technologią czy narzędziem pracy”. Pod pojęciem procesów należy rozumieć zaś serię powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu. Przykładowymi kategoriami procesów biznesowych są: proces zarządczy (który kieruje działaniem systemu, np. zarządzanie przedsiębiorstwem lub zarządzanie strategiczne), proces operacyjny (który dotyczy istoty biznesu i źródła wartości dodanej, np. zaopatrzenie, produkcja, marketing, sprzedaż), proces pomocniczy (który wspiera procesy główne, np. księgowość, rekrutacja, wsparcie techniczne) - <https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarzadzanie-procesami-biznesowymi-bpm>. Należy przy tym pamiętać, że postęp technologiczny i cyfrowy jest coraz bardziej obecny w życiu każdego człowieka i będzie skutkować istotnymi zmianami w strukturze zatrudnienia oraz popycie na konkretne zawody i umiejętności. Bardzo ważne jest aby osoby funkcjonujące na rynku pracy były wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności. Z punktu

widzenia pracodawców w perspektywie wieloletniej ważne będzie to, by kadry gospodarki dysponowały nowoczesnymi umiejętnościami, niezbędnymi w scyfryzowanych branżach oraz gospodarce obiegu zamkniętego. Dlatego tak istotne jest nabywanie czy rozwój kompetencji cyfrowych czy AI. 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. W każdej dziedzinie gospodarki i w większości współczesnych zawodów kompetencje cyfrowe nabierają kluczowego znaczenia. Dlatego pracodawcy coraz częściej poszukują takich pracowników, którzy będą rozumieć potrzebę funkcjonowania w cyfrowym świecie i – przede wszystkim – sprawnie i twórczo posługiwać się narzędziami nowych technologii a zwłaszcza AI. Ta sama zasada dotyczy tzw. umiejętności zielonych. Są nimi przede wszystkim wiedza, zdolności, wartości i postawy, które umożliwiają prowadzenie zrównoważonego, oszczędnego i proekologicznego sposobu życia i pracy. Obejmują zarówno kompetencje techniczne (np. obsługa technologii odnawialnych, zarządzanie zasobami, wdrażanie innowacji ekologicznych), jak i miękkie (np. krytyczne myślenie, praca zespołowa, odpowiedzialność). Są one niezbędne do funkcjonowania w "zielonej gospodarce", która skupia się na niskoemisyjności, efektywności energetycznej i odnawialnych źródłach energii.

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 zostały/będą wdrożone nowe procesy, technologie i systemy, a osoby objęte kształceniem ustawicznym będą wykonywać nowe zadania związane z wprowadzonymi/ planowanymi do wprowadzenia zmianami zwłaszcza związanymi z wykorzystaniem kompetencji cyfrowych czy zastosowaniem umiejętności zielonych. Należy jednak pamiętać, że wskazane wyżej terminy nie są sztywne. Ostateczna decyzja w tej sprawie należy do urzędu pracy i zależy przede wszystkim od jednostkowej oceny sytuacji (np. termin dostawy sprzętu, dostępne terminy szkolenia).

Nie przygotowano zamkniętej listy dokumentów, na podstawie których powiatowy urząd pracy ma zdecydować, czy złożony wniosek wpisuje się w priorytet. Stosowna decyzja ma zostać podjęta na podstawie jakiegokolwiek wiarygodnego dla urzędu dokumentu dostarczonego przez wnioskodawcę, np. kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/ zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp., oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia. Decyzja należy do urzędu, który w momencie ogłaszania naboru wniosków określa, jakiego rodzaju dokumenty są wymagane.

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 która wymaga nabycia nowych kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w związku z wdrożeniem nowego procesu.

Priorytet nr 4: wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych oraz wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPiPS.

Priorytet niniejszy składa się z dwóch odrębnych elementów adresowanych do odrębnych odbiorców.

Pierwsza część adresowana jest do podmiotów działających 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. Potrzebnych jest coraz więcej dobrze wykształconych 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 wnioskodawcy o konieczności odbycia wnioskowanego szkolenia lub nabycia określonych umiejętności z zakresu usług zdrowotnych i opiekuńczych. Dostęp do priorytetu ma każdy pracodawca bądź prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą 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.

Podmiotami uprawnionymi do korzystania z środków w ramach drugiej części niniejszego priorytetu są:

- a) **Przedsiębiorstwa społeczne** wpisane do wykazu przedsiębiorstw społecznych, który zgodnie z ustawą o ekonomii społecznej prowadzony jest przez MRPiPS w systemie Rejestr Jednostek Pomocy Społecznej (RJPS), pod adresem https://rjps.mpips.gov.pl/RJPS/RU/start.do?id_menu=59. Wykaz zawiera tylko przedsiębiorstwa społeczne, którym status ten został nadany przez wojewodę, odpowiedniego ze względu na siedzibę podmiotu. Nadanie statusu odbywa się poprzez wydanie decyzji administracyjnej, po wcześniejszej dokładnej weryfikacji spełniania przez wnioskujący podmiot warunków określonych w ustawie o ekonomii społecznej. Z tego względu nie ma konieczności prowadzenia dodatkowej weryfikacji na potrzeby ustalenia czy pracodawca aplikujący o wsparcie spełnia

przesłanki niezbędne do uzyskania tego statusu, wystarczy jedynie sprawdzić, czy w momencie składania wniosku figuruje on w rejestrze przedsiębiorstw społecznych. Status przedsiębiorstwa społecznego mogą uzyskać m.in. organizacje pozarządowe (np. fundacje i stowarzyszenia), spółki non-profit, spółdzielnie socjalne, a także kościelne osoby prawne.

- b) **Spółdzielnie socjalne** – to podmioty wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego, na tej podstawie można zweryfikować ich formę prawną. Spółdzielnie socjalne mogą uzyskać status przedsiębiorstwa społecznego. W takiej sytuacji ich uprawnienia do skorzystania ze wsparcia w ramach tego priorytetu można potwierdzić na podstawie listy przedsiębiorstw społecznych, o której mowa powyżej. Bez względu na to, czy spółdzielnia socjalna posiada status przedsiębiorstwa społecznego, jest ona uprawniona do skorzystania ze środków w ramach tego priorytetu.

Ze środków w ramach tej części priorytetu korzystać mogą wszyscy pracownicy przedsiębiorstw społecznych oraz pracownicy i członkowie spółdzielni socjalnych. Nie ma potrzeby weryfikowania, czy pracownik, którego przeszkolenie ma być wsparte ze środków KFS, należy do grupy osób zagrożonych wykluczeniem. Dopuszczalne są wszystkie formy kształcenia ustawicznego. Nie ma również znaczenia tematyka wnioskowanego szkolenia. Należy jedynie uzasadnić, że wnioskowana forma kształcenia ustawicznego niezbędna jest przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

Priorytety Wojewódzkie

1. Wsparcie rozwoju umiejętności i wiedzy w zakresie postępowania w sytuacjach kryzysowych

Celem planowanych działań szkoleniowych jest rozwój kompetencji osób pracujących w obszarze reagowania na sytuacje nadzwyczajne (np. klęski żywiołowe, zagrożenia infrastrukturalne, przerwy w dostawach energii), co bezpośrednio przekłada się na zwiększenie odporności operacyjnej przedsiębiorstw i ciągłość ich funkcjonowania. Przeszkolony pracownik potrafiący udzielić np. pierwszej pomocy przedmedycznej zwiększa nie tylko poziom bezpieczeństwa w miejscu pracy, ale również wpływa na ciągłość procesów operacyjnych i ograniczanie skutków ewentualnych zdarzeń losowych.

W dobie dynamicznych zmian gospodarczych i geopolitycznych, podmioty inwestujące w kształcenie ustawiczne, szczególnie z branż strategicznych, takich jak przemysł, logistyka, energetyka czy ochrona zdrowia muszą posiadać umiejętności pozwalające na szybkie dostosowanie się do kryzysowych warunków pracy, w tym wdrażanie procedur awaryjnych, zapewnienie bezpieczeństwa ludzi i zasobów, a także adaptację procesów do nowych realiów (np. produkcja lub usługi w trybie dual-use).

Szkolenia mogą dotyczyć:

- a. Postępowania w zakresie klęsk żywiołowych,
- b. Podstawowe przeszkolenia w zakresie obrony cywilnej, udzielania pierwszej pomocy,
- c. Procedury przejścia na produkcję lub świadczenie usług w systemie typu dual-use w kluczowych branżach m.in. produkcja przemysłowa, transport i logistyka, energetyka, ochrona zdrowia.

Działanie to jest zgodne z celem KFS, jakim jest dostosowanie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji osób pracujących do wymagań zmieniającej się gospodarki, a także ze Strategią Rozwoju Województwa Opolskiego, która wskazuje na potrzebę zwiększania kompetencji w zakresie edukacji dla bezpieczeństwa¹.

2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 50 roku życia

Osoby pracujące po 50. roku życia powinny się szkolić, aby pozostać konkurencyjnymi na rynku pracy, rozwijać swoje kompetencje i dostosowywać się do dynamicznych zmian technologicznych. Szkolenia to nie tylko szansa na rozwój osobisty i zwiększenie satysfakcji z pracy, ale także sposób na utrzymanie równowagi w zespołach międzypokoleniowych, gdzie starsze osoby mogą pełnić role mentorów. Zgodnie z danymi GUS, pracujący w gospodarce narodowej w wieku 50 lat i więcej w woj. opolskim stanowili 32,4% ogółu², co stanowi znaczny udział. Dodatkowo zmienia się struktura ekonomicznych grup wieku - ludności w wieku poprodukcyjnym będzie przybywać, a jednocześnie podnosić się będzie przeciętny wiek pracowników w grupie produkcyjnej.

W ramach niniejszego priorytetu środki KFS będą mogły sfinansować kształcenie ustawiczne osób wyłącznie w wieku powyżej 50 roku życia. Decyduje wiek osoby, która skorzysta z wybranej formy kształcenia ustawicznego w momencie składania przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie w PUP.

3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju (np. w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego)

Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego 2030 wskazuje, że jednym z kluczowych zadań w kreowaniu rozwoju każdego regionu jest ukierunkowanie polityki rozwoju na obszary gospodarki, które pozwolą budować regionalną przewagę konkurencyjną. Konieczne jest unowocześnianie zaplecza technologicznego przedsiębiorstw, wspieranie rozwoju sektora badań i rozwoju oraz intensyfikacja wykorzystania nowoczesnych technologii w gospodarce regionu.

Szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji potrzebują branże związane z technologią produktów i procesów kluczowych dla rozwoju województwa opolskiego do 2030 r.

Lista grup technologii produktów i procesów w obszarach rozwoju innowacji województwa opolskiego³:

1. Technologie chemiczne (zrównoważone),
2. Zrównoważone technologie budownictwa i drewna,
3. Technologie przemysłu maszynowego i metalowego,
4. Technologie rolno-spożywcze,
5. Sektor ICT,
6. Procesy i produkty ochrony zdrowia i życia,
7. Inteligentne systemy zarządzania mobilnością,
8. Technologie przemysłu energetycznego (w tym OZE),
9. Gospodarka obiegu zamkniętego,
10. Kształcenie oparte na wiedzy o nowych technologiach i innowacjach.

Szczegółowa lista zidentyfikowanych technologii dla 10 grup technologii produktów i procesów znajduje się w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Opolskiego 2030.

Warunkiem dostępu do niniejszego priorytetu jest zawarte we wniosku o dofinansowanie wiarygodne uzasadnienie konieczności nabycia nowych umiejętności i zgodności z odpowiednim dokumentem strategicznym województwa opolskiego.