**Priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2025 ustalone przez Ministra właściwego do spraw pracy**

**1) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym**

**terenie tj. w powiecie lub w województwie.**

***(przy ocenie wniosków uwzględnia się zawody deficytowe zidentyfikowane w województwie łódzkim i powiecie łaskim, określone w ,,Barometrze zawodów 2025”)*** ***https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=barometr+zawodow***

Priorytet pozwala na sfinansowanie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności ogólno-zawodowych (w tym tzw. kompetencji miękkich) o ile są one powiązane z wykonywaniem pracy w zawodzie deficytowym. Z kształcenia ustawicznego w ramach priorytetu mogą skorzystać zarówno osoby pracujące w zawodach określonych jako deficytowe jak i osoby zamierzające wykonywać zadania związane z zawodem deficytowym w przyszłości.

**- *zawody deficytowe w powiecie łaskim w 2025 r****. –* [Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8543) [Fizjoterapeuci i masażyści;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8406) [Kosmetyczki;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8454) [Lekarze;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8403) [Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8409) [Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8407) [Nauczyciele przedszkoli;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8410) [Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8549) [Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8443) [Psycholodzy i psychoterapeuci](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8420)[,](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8511) [Spawacze.](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8511)

**- *zawody deficytowe w województwie łódzkim w 2025 r.*  –** [Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8543) [Kierowcy autobusów;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8481) [Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8521) [Lekarze;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8403) [Magazynierzy;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8444) [Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych;](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8549) [Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych,](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8501) [Pielęgniarki i położne,](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8526) [Pracownicy służb mundurowych,](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8512) [Psycholodzy i psychoterapeuci,](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8420) [Spawacze.](https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=province&province%5B0%5D=5&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2025&profession%5B0%5D=8511)

Pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych na terenie innego powiatu lub województwa niż siedziba Powiatowego Urzędu Pracy w Łasku powinien wykazać, że zawód jest deficytowy dla miejsca wykonywania pracy.

***Kluczową rolę odgrywa uzasadnienie odbycia szkolenia.***

**2) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z zastosowaniem w firmach nowych**

**procesów, technologii i narzędzi pracy.**

,,Nowe procesy, technologie czy narzędzia pracy” to procesy, technologie, maszyny czy rozwiązania nowe dla wnioskodawcy.

Proces to seria powiązanych ze sobą działań lub zadań, które rozwiązują problem lub prowadzą do osiągnięcia określonego efektu np.: proces zarządczy, proces operacyjny, proces pomocniczy – https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/zarzadzanie-procesami-biznesowymi-bpm

Wnioskodawca powinien udowodnić np. na podstawie kopii dokumentów zakupu, decyzji dyrektora/zarządu o wprowadzeniu norm ISO, itp. oraz logicznego i wiarygodnego uzasadnienia, 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.

**Wsparciem można objąć 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.**

**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 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).

Rozporządzenie dotyczy wybranych gmin w województwach: dolnośląskim, lubuskim, opolskim, śląskim.

Nie ma żadnych ograniczeń co do tematu czy obszaru wybranych form kształcenia ustawicznego.

Warunkiem skorzystania z priorytetu jest prowadzenie działalności na terenie którejkolwiek z gmin których dotyczy w/w rozporządzenie oraz oświadczenie pracodawcy o konieczności nabycia nowych umiejętności czy kwalifikacji w związku z rozszerzeniem/przekwalifikowaniem obszaru działalności firmy z powołaniem się na odpowiedni przepis.

**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.**

Jednym z najpoważniejszych zagrożeń spotykanych w wielu firmach jest mobbing i dyskryminacja.

Kluczową rolą pracodawcy, sprzyjającą efektywności pracowników jest kreowanie bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy. Istotną funkcję odgrywa dialog społeczny. Współpraca między pracodawcą , pracownikami i związkami zawodowymi może prowadzić do wyksztalcenia umiejętności identyfikowania zjawisk takich jak mobbing i dyskryminacja oraz reagowania na nie na każdym szczeblu organizacyjnym.

Szkolenia mają na celu wzmocnienie umiejętności zarządzania, poprawę komunikacji wewnętrznej oraz stworzenie środowiska opartego na równości, integracji i zaangażowaniu pracowników.

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 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.

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.

**Priorytet adresowany do wszystkich zainteresowanych pracodawców.**

**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.**

Wobec pogłębiającego się problemu związanego z szeroko pojętym zdrowiem psychicznym osób czynnych zawodowo istotne jest zadbanie o sprawne funkcjonowanie w tym obszarze zarówno pracodawców jak i pracowników.

Priorytet oferuje możliwość uzyskania wsparcia szkoleniowego mającego na celu poprawę w zakresie szeroko pojętego zdrowia psychicznego.

Szkolenia mogą obejmować zakres tematów związanych z promowaniem i wspieraniem zdrowia psychicznego oraz tworzeniem przyjaznych środowisk pracy np. szkolenia z organizacji pracy, elastycznych form pracy.

W zakresie tematycznym szkoleń mogą znaleźć się następujące zagadnienia:

- 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.

**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 ustawiczne tylko cudzoziemców związane ze specyficznymi potrzebami szkoleniowymi, jakie mają pracownicy cudzoziemscy m. in. potrzebą doskonalenia 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.

Każdy pracodawca może określić własną listę potrzeb.

**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.

**8) Rozwój umiejętności 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.

Kompetencje cyfrowe to obsługa komputerów i programów oraz zagadnienia związane z komunikowaniem się, umiejętnościami korzystania z mediów, umiejętnościami wyszukiwania i korzystania z różnego typu danych w formie elektronicznej czy cyberprzestępstwem.

Priorytet dotyczy wszystkich pracodawców bez względu na posiadane PKD.

**9) Wsparcie rozwoju umiejętności związanych z transformacją energetyczną.**

Transformacja energetyczna to długotrwały proces modyfikacji gospodarki i sieci energetycznych aby były mniej zależne od paliw kopalnianych i bardziej efektywne energetycznie co w konsekwencji ma zmniejszać szkody dla klimatu, zdrowia publicznego i środowiska naturalnego.

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.

**14) Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w związku z wprowadzaniem elastycznego czasu pracy z zachowaniem poziomu wynagrodzenia lub rozpowszechnianiem w firmach work-life balance – priorytet dodany w kwietniu 2025 r.**

W ramach tego priorytetu pracodawcy w kontekście wprowadzania elastycznego czasu pracy i rozpowszechniania zasad wrok-life balance mogą zaproponować różnorodne szkolenia i wsparcie dla pracowników uwzględniając w ich tematyce kilka kluczowych obszarów takich jak:

- zarządzanie czasem i priorytetami,

Komunikacja w elastycznym środowisku pracy,

- work-life balance i jego znaczenie,

- wykorzystanie technologii w elastycznym czasie pracy,

- motywowanie i wspieranie pracowników,

- zarządzanie efektywnością i wydajnością.

Priorytet adresowany jest do wszystkich pracodawców.