

Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



## Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową.

Numer usługi 2024/04/04/150703/2113503

Nowy Sącz / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

Usługa szkoleniowa

24 h

11.02.2025 do 13.02.2025

4 350,00 PLN brutto

4 350,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, właściciele, osoby przewidziane do awansu.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	10-02-2025
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa "Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową" przygotowuje do samodzielnego zarządzania różnorodnością wiekową w miejscu pracy oraz do budować pozytywnej współpracy między różnymi pokoleniami, co przyczyni się do poprawy klimatu organizacyjnego, wzrostu wydajności pracy oraz lepszych relacji międzyludzkich.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.</p> <p>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.</p>	<p>Omawia jak procesy demograficzne mogą wpłynąć na funkcjonowanie i rozwój firmy, projektuje strategie lub działania, które firma może wdrożyć, aby dostosować się do zmieniających się warunków demograficznych.</p> <p>Omawia podstawowe potrzeby i możliwości pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak dostosowanie szkoleń czy elastyczność w godzinach pracy, projektuje podstawowe działania wspierające pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak programy szkoleniowe dostosowane do potrzeb różnych grup wiekowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia</p> <p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<p>Opisuje podstawowe cechy charakterystyczne pracowników z różnych grup wiekowych i pokoleń, takie jak preferencje dotyczące stylu pracy i komunikacji, planuje szczegółową analizę wpływu różnic pokoleniowych na styl pracy, uwzględniając takie aspekty jak preferencje dotyczące feedbacku, podejście do pracy zespołowej, oczekiwania dotyczące rozwoju kariery, oraz wpływ tych różnic na efektywność pracy i współpracę w zespole.</p> <p>Opisuje regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych, w tym ustawy i rozporządzenia dotyczące wieku emerytalnego, polityki zatrudnienia osób starszych, a także inne przepisy dotyczące równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>	<p>Analizuje kampanie społeczne skierowane do osób „50+”, uwzględniając takie aspekty jak strategie komunikacji, grupy docelowe, używane media, oraz ocena skuteczności działań w kontekście wyrównywania szans pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Omawia podstawowy wpływ potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych na polityki HR, takie jak wdrażanie standardowych rozwiązań zdrowotnych, opracowuje zaawansowane programy wsparcia zdrowotnego, które są dostosowane do specyficznych potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych, takie jak programy rehabilitacyjne, dostosowane plany ubezpieczeń zdrowotnych, oraz inicjatywy wspierające zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników w różnych przedziałach wiekowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Opisuje różnice w oczekiwaniach rozwojowych między grupami wiekowymi, uwzględniając czynniki takie jak cele kariery, potrzeba stabilności vs. zmienności, oraz preferencje dotyczące formy rozwoju, omawia podstawowy wpływ oczekiwań i aspiracji rozwojowych na strategię rozwoju kariery w firmie, takie jak dostosowanie programów szkoleniowych czy planów awansu.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p>	<p>Omawia podstawowe strategie rozwoju do potencjału pracowników z różnych grup wiekowych, takie jak oferowanie standardowych szkoleń i możliwości rozwoju, wdraża podstawowe programy rozwoju i wykorzystania potencjału, takie jak szkolenia ogólne i programy rozwoju umiejętności.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p> <p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p>	<p>Inicjuje podstawowe działania mające na celu wspieranie efektywnej pracy zespołów złożonych z pracowników różnych grup wiekowych, takie jak organizowanie spotkań integracyjnych czy warsztatów zespołowych.</p> <p>Projektuje kompleksowe programy wymiany kompetencji, takie jak programy mentoringowe, „shadowing” (obserwacja i nauka od doświadczonych pracowników), oraz projekty intergeneracyjne, które umożliwiają transfer wiedzy i umiejętności w obie strony między pracownikami różnych pokoleń.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p> <p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p>	<p>Projektuje podstawowe rozwiązania ukierunkowane na zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych, takie jak dokumentowanie kluczowych procesów czy wdrażanie podstawowych programów mentoringowych.</p> <p>Projektuje podstawowe strategie integracji pracowników z różnych pokoleń, takie jak organizowanie wspólnych spotkań czy zespołowych projektów, planuje kompleksowe strategie integracji, takie jak tworzenie programów mentoringowych, organizowanie warsztatów międzygeneracyjnych, oraz rozwijanie struktur zespołowych, które wykorzystują mocne strony pracowników z różnych pokoleń i promują współpracę.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p>	<p>Weryfikuje podstawowe symptomy wypalenia zawodowego, takie jak chroniczne zmęczenie, obniżona motywacja czy zwiększona frustracja, szczególnie u starszych pracowników, projektuje podstawowe programy prewencyjne, takie jak organizowanie warsztatów zarządzania stresem, czy sesji doradczych dotyczących równowagi między pracą a życiem prywatnym.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p> <p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	<p>Planuje podstawowe działania integracyjne, takie jak organizowanie wspólnych wydarzeń czy warsztatów dla różnych pokoleń, monitoruje podstawowe wskaźniki efektywności zróżnicowanych zespołów, takie jak poziom satysfakcji pracowników i efektywność komunikacji.</p> <p>Identyfikuje podstawowe elementy kultury pracy, takie jak zasady szacunku i inkluzyjności wobec pracowników z różnych pokoleń, projektuje i planuje podstawowe programy, takie jak szkolenia z zakresu komunikacji międzygeneracyjnej i wydarzenia integracyjne.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Stosuje podstawowe techniki komunikacyjne, takie jak aktywne słuchanie i parafrazowanie, aby wyjaśnić konflikty i nieporozumienia między pracownikami różnych pokoleń, stosuje podstawowe strategie rozwiązywania konfliktów, takie jak organizowanie spotkań wyjaśniających i mediacji między pracownikami różnych pokoleń.	Test teoretyczny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Promuje podstawowe wartości kultury pracy, takie jak szacunek i współpraca, które wspierają integrację i zaangażowanie, monitoruje podstawowe wskaźniki atmosfery pracy, takie jak poziom satysfakcji pracowników i wskaźniki rotacji.	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

**Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?**

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskanie kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

**Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?**

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

**Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

## Program

Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, właściciele, osoby przewidziane do awansu.

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe, wymagana obecność to 80 % frekwencji.

Szkolenie prowadzone w trybie godzin zegarowych. Przerwy są wliczane w czas trwania usługi.

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

#### Dzień 1

Strategie przechowywania wiedzy i doświadczenia.

Transfer wiedzy międzypokoleniowej.

Tworzenie planów sukcesji.

Różnice pokoleniowe w stylach pracy i oczekiwaniach.

Budowanie zaufania i współpracy między pokoleniami.

Integracja nowych pracowników z różnych grup wiekowych.

Rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego.

#### Dzień 2

Strategie radzenia sobie ze stresem i przeciążeniem obowiązkami.

Zachęcanie do rozwoju osobistego i zawodowego.

Rekrutacja i selekcja zespołów uwzględniających różnorodność wiekową.

#### Dzień 2

Budowanie równowagi między doświadczeniem a świeżym spojrzeniem.

Promowanie otwartej i szacunkowej komunikacji.

Rozumienie i akceptacja różnic pokoleniowych.

Kreowanie atmosfery współpracy i wsparcia.

#### Dzień 3

Techniki skutecznej komunikacji z pracownikami z różnych pokoleń.

Rozwiązywanie konfliktów i negocjacje w zespole.

Budowanie empatii i zrozumienia dla różnych perspektyw.

Tworzenie pozytywnego środowiska pracy.

Zachęcanie do aktywnego udziału i zaangażowania.

Budowanie wspólnych celów i wartości organizacyjnych.

Praca w grupach

Test końcowy (walidacja)

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 27

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
<b>1 z 27</b> Strategie przechowywania wiedzy i doświadczenia.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	08:00	09:00	01:00	Nie
<b>2 z 27</b> Transfer wiedzy międzypokoleniowej.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	09:00	10:00	01:00	Nie
<b>3 z 27</b> przerwa	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	10:00	10:05	00:05	Nie
<b>4 z 27</b> Tworzenie planów sukcesji.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	10:05	11:05	01:00	Nie
<b>5 z 27</b> Różnice pokoleniowe w stylach pracy i oczekiwaniach.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	11:05	12:05	01:00	Nie
<b>6 z 27</b> przerwa	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	12:05	12:10	00:05	Nie
<b>7 z 27</b> Budowanie zaufania i współpracy między pokoleniami.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	12:10	13:10	01:00	Nie
<b>8 z 27</b> Integracja nowych pracowników z różnych grup wiekowych.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	13:10	14:10	01:00	Nie
<b>9 z 27</b> przerwa obiadowa	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	14:10	14:30	00:20	Nie

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
10 z 27 Kreowanie atmosfery współpracy i wsparcia.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	11-02-2025	14:30	16:00	01:30	Nie
11 z 27 Strategie radzenia sobie ze stresem i przeciążeniami obowiązkami.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	08:00	09:00	01:00	Nie
12 z 27 Zachęcanie do rozwoju osobistego i zawodowego.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	09:00	10:00	01:00	Nie
13 z 27 przerwa	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	10:00	10:05	00:05	Nie
14 z 27 Rekrutacja i selekcja zespołów uwzględniających różnorodność wiekową.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	10:05	11:05	01:00	Nie
15 z 27 Budowanie równowagi między doświadczeniem a świeżym spojrzeniem.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	11:05	12:05	01:00	Nie
16 z 27 przerwa	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	12:05	12:10	00:05	Nie
17 z 27 Promowanie otwartej i szacunkowej komunikacji.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	12:10	13:10	01:00	Nie



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
<b>18 z 27</b> Rozumienie i akceptacja różnic pokoleniowych.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	13:10	14:10	01:00	Nie
<b>19 z 27</b> przerwa obiadowa	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	14:10	14:30	00:20	Nie
<b>20 z 27</b> Rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	12-02-2025	14:30	16:00	01:30	Nie
<b>21 z 27</b> Techniki skutecznej komunikacji z pracownikami z różnych pokoleń.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	13-02-2025	08:00	09:00	01:00	Nie
<b>22 z 27</b> Rozwiązywanie konfliktów i negocjacje w zespole.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	13-02-2025	09:00	10:00	01:00	Nie
<b>23 z 27</b> przerwa	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	13-02-2025	10:00	10:05	00:05	Nie
<b>24 z 27</b> Budowanie empatii i zrozumienia dla różnych perspektyw.	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	13-02-2025	10:05	11:30	01:25	Nie
<b>25 z 27</b> praca w grupach	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	13-02-2025	11:30	15:15	03:45	Nie
<b>26 z 27</b> przerwa	Elwira Rusiłowicz-Lipińska	13-02-2025	15:15	15:30	00:15	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
27 z 27 test końcowy (walidacja)	-	13-02-2025	15:30	16:00	00:30	Nie

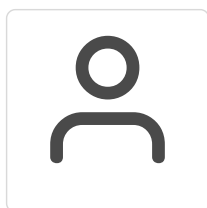
## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 350,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 350,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Elwira Rusiłowicz-Lipińska

Ukończyła studia z pedagogiki na Uniwersytecie w Białymstoku oraz SGH w Warszawie na kierunku zarządzanie i marketing. Akredytowany coach. Koordynatorka programu Au Pair w woj. podlaskim w latach 2002-2005. Posiada praktyczne doświadczeni z zakresu HR. Pracowała jako specjalista w dziale HR oraz jako specjalistka ds. Rozwoju i Szkoleń w British American Tobacco Polska. Następnie jako Kierownik ds. Projektów HR oraz Kierownik ds. komunikacji wewnętrznej, HR Business Partner. Od roku 2017 prowadzi własna działalność gospodarczą jako Trener kompetencji miękkich/Coach Obsługa klientów takich jak British American Tobacco Polska, Klaster Obróbki Metali oraz Health Labs Care. Zakres usług to prowadzenie szkoleń z kompetencji miękkich oraz kompetencji HR, prowadzenie projektów employer brandingowych, projektów rekrutacyjnych, wsparcie zarządów w strategicznym zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz komunikacji z pracownikami, posiada doświadczenie z zakresu wdrażania zrównoważonego zarządzania w przedsiębiorstwach oraz zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową. Doświadczenie i kwalifikacje zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dot. oferowanej usługi. Trener posiada min 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich dwóch latach.

# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

## Informacje dodatkowe

### Usługa realizowana w całości zdalnie.

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe, wymagana jest frekwencja na poziomie 80 % podczas szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

W czasie usługi przewidziane są prace w grupach, ankiety, testy, sesje pytań.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osób z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do ich potrzeb.

Każdego dnia szkolenia będzie prowadzona lista obecności.

Po zakończonym szkoleniu wygenerowany zostanie raport logowań.

## Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

1) platforma/rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego będzie prowadzona usługa: zoom.us. Formularze google.com (niezbędne do przeprowadzenia ankiety ewaluacyjnej) – dowolny adres e-mail;

2) minimalne wymagania sprzętowe:

Głośniki i mikrofon – wbudowane lub zewnętrzne, Kamera internetowa – wbudowana lub zewnętrzna,

Komputer wyposażony w co najmniej 2 GB pamięci RAM.

Procesor: minimalny pojedynczy rdzeń 1 GHz lub wyższy, zalecany dwurdzeniowy 2 GHz lub wyższy (Intel i3 / i5 / i7 lub odpowiednik AMD)

System operacyjny jeden z wymienionych: macOS X z systemem macOS 10.7 lub nowszym, Windows 10 (uwaga: w przypadku urządzeń z systemem Windows 10 muszą one działać w systemie Windows 10 Home, Pro lub Enterprise. Tryb S nie jest obsługiwany), Windows 8 lub 8.1, Windows 7, Windows Vista z dodatkiem SP1 lub nowszym, Windows XP z dodatkiem SP3 lub nowszym, Ubuntu 12.04 lub wyższy, Mint17.1 lub wyższa, Red Hat Enterprise Linux 6.4 lub nowszy, Oracle Linux 6.4 lub nowszy, CentOS 6.4 lub wyższy, Fedora 21 lub nowsza, OpenSUSE 13.2 lub wyższy, ArchLinux (tylko 64-bit).

3) minimalne wymagania dot. parametrów łącza sieciowego: Łącze o przepustowości pobierania i wysyłania danych o prędkości: 5 Mb/s.

4) niezbędne oprogramowanie umożliwiające dostęp do prezentowanych treści i materiałów: - Zoom Client for Meetings - wersja 4.6.10 (20041.0408) lub wyższa albo - przeglądarka internetowa: Dla Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+ Dla Linux: Firefox 27+, Chrome 30+

5) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line: link do spotkania on-line jest ważny tylko w okresie trwania usługi (od momentu rozpoczęcia usługi do jej zakończenia).

# Adres

Nowy Sącz

Nowy Sącz

woj. małopolskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

# Kontakt



**Jadwiga Chochorowska**

**E-mail** [jadwiga.chochorowska@artezion.pl](mailto:jadwiga.chochorowska@artezion.pl)

**Telefon** (+48) 508 224 637