



Ernabo Adrian Flak

★★★★★ 4,6 / 5

900 ocen

Szkolenie: Zrównoważona transformacja pracy- Work-life balance, współpraca online i ESG w organizacji pracy cyfrowej – równość szans, przeciwdziałanie dyskryminacji i zarządzanie różnorodnością.

Numer usługi 2026/07/28/22948/3714674

- 📅 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 24:00 h
- 📅 28.09.2026 do 01.10.2026

5 313,60 PLN brutto
4 320,00 PLN netto
221,40 PLN brutto/h
180,00 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do pracowników, kadry zarządzającej, liderów zespołów, specjalistów HR oraz osób organizujących pracę i komunikację w środowisku online, zdalnym i hybrydowym. Szkolenie przeznaczone jest dla osób chcących rozwijać kompetencje w zakresie organizacji pracy wspierającej work-life balance, wellbeing pracowników, efektywność współpracy, realizację założeń ESG oraz budowanie środowiska pracy opartego na równości szans kobiet i mężczyzn, przeciwdziałaniu dyskryminacji i zarządzaniu różnorodnością.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	27-09-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
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 przygotowuje do świadomego i efektywnego organizowania i prowadzenia współpracy online oraz pracy zdalnej i hybrydowej w sposób wspierający work-life balance, wellbeing pracowników, efektywność organizacyjną oraz realizację założeń ESG, z uwzględnieniem zasad równości szans kobiet i mężczyzn, przeciwdziałania dyskryminacji oraz zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik wyjaśnia wpływ współpracy online na równowagę między pracą a życiem prywatnym.	Wskazuje minimum 3 mechanizmy zaburzające work-life balance (np. „always online”, presja dostępności, przerywanie pracy),	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wyjaśnia zależność między sposobem komunikacji a poziomem stresu i nadgodzinami	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wskazuje różnice między ilością pracy a sposobem jej organizacji jako źródłem przeciążenia.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Rozróżnia komunikację synchroniczną i asynchroniczną oraz ich wpływ na pracę.	Definiuje typy komunikacji wraz z przykładami narzędzi,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje różnice w ich wpływie na efektywność i koncentrację,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wyjaśnia, kiedy stosowanie każdej jest uzasadnione.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wyjaśnia znaczenie technologii ICT we współpracy online.	Identyfikuje narzędzia wspierające współpracę	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje ich zastosowanie w pracy zespołowej	Test teoretyczny
	Wyjaśnia rolę mobilności i dostępu zdalnego w organizacji pracy	Test teoretyczny
	Wymienia kluczowe funkcje (np. współdzielenie, praca w czasie rzeczywistym, dostęp globalny),	Test teoretyczny
	Wyjaśnia, jak funkcje wpływają na sposób pracy zespołu,	Test teoretyczny
Charakteryzuje funkcje narzędzi współpracy online.	Podaje przykłady wykorzystania tych funkcji w praktyce.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Analizuje współpracę online w swoim zespole	Identyfikuje źródła przeciążenia,	Test teoretyczny
	Analizuje przepływ komunikacji w zespole	Test teoretyczny
	Formułuje wnioski dotyczące wpływu współpracy na work-life balance.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Określa cel i zasadność spotkania,	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Projektuje i optymalizuje spotkania online.	Proponuje skrócenie lub eliminację spotkań,	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Opracowuje zasady prowadzenia spotkań (agenda, czas, uczestnicy).	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Proponuje zasady pracy hybrydowej,	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Projektuje model pracy zdalnej/hybrydowej.	Uwzględnia wellbeing pracowników,	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Identyfikuje działania ograniczające wpływ środowiskowy (np. redukcja podróży).	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Rozpoznaje skutki przeciążenia i stresu,	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Odnosi je do własnej praktyki zawodowej,	Test teoretyczny
Wyciąga wnioski z wpływu pracy cyfrowej na zdrowie i relacje.	Wskazuje potrzebę równowagi w pracy	Test teoretyczny
	Identyfikuje nadmiar pracy i komunikacji,	Test teoretyczny
	Inicjuje zmiany w sposobie pracy,	Test teoretyczny
	Stosuje dobre praktyki organizacyjne	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Działa na rzecz ograniczania przeciążenia.		

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik wyjaśnia znaczenie równości szans kobiet i mężczyzn w organizacji pracy.	Dobiera definicje do pojęć równości szans i równego traktowania w miejscu pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje przykłady nierównego traktowania i stereotypów płciowych w środowisku zawodowym.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje wpływ stereotypów płciowych na organizację pracy, rozwój zawodowy i wellbeing pracowników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Stosuje zasady komunikacji włączającej i niedyskryminującej.	Rozpoznaje komunikaty mogące prowadzić do wykluczenia lub utrwalania stereotypów.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Rozpoznaje zasady komunikacji wspierającej równe traktowanie	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Stosuje język sprzyjający inkluzywności i współpracy zespołowej.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Rozpoznaje sytuacje mogące świadczyć o dyskryminacji lub wykluczeniu.	Test teoretyczny
Analizuje ryzyka dyskryminacji i nierównego traktowania w miejscu pracy.	Identyfikuje bariery wpływające na równość szans kobiet i mężczyzn.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Proponuje działania ograniczające ryzyko dyskryminacji i stereotypizacji.	Test teoretyczny
Projektuje zasady współpracy uwzględniające różnorodność zespołu.	Uwzględnia potrzeby różnych grup pracowników w organizacji pracy.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Proponuje rozwiązania wspierające równość szans i dostępność komunikacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Opracowuje zasady współpracy ograniczające wykluczenie i nierówne traktowanie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Wskazuje działania wspierające równy dostęp do pracy i rozwoju zawodowego.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Identyfikuje ryzyka wykluczenia związane z organizacją pracy zdalnej.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Proponuje rozwiązania wspierające work-life balance kobiet i mężczyzn.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Uwzględnia zasady równości i różnorodności w modelu pracy hybrydowej.		

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Działa na rzecz budowania środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i stereotypów.	Wskazuje działania wspierające kulturę szacunku i równego traktowania.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Proponuje rozwiązania wspierające zarządzanie różnorodnością.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Reaguje na sytuacje mogące prowadzić do wykluczenia lub nierównego traktowania.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
Uwzględnia aspekty równości szans i różnorodności jako element ESG.	Wyjaśnia rolę równości i przeciwdziałania dyskryminacji w obszarze społecznym ESG (S – Social).	Test teoretyczny
	Wskazuje działania organizacyjne wspierające równość szans kobiet i mężczyzn.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Łączy działania wellbeingowe, ESG i zarządzanie różnorodnością.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Program szkolenia jest dostosowany do potrzeb uczestników usługi oraz głównego celu usługi i jej charakteru oraz obejmuje zakres tematyczny usługi. Uczestnik nie musi spełniać dodatkowych wymagań dot. poziomu zaawansowania.

Usługa prowadzona jest w godzinach zegarowych, Przerwy są wliczone w ogólny czas usługi rozwojowej.

Program szkolenia stanowi spójny i zintegrowany zakres treści objęty jednym procesem walidacji, prowadzącym do uzyskania kwalifikacji w obszarze automatyzacji procesów biznesowych oraz analizy danych procesowych z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, wspierających redukcję kosztów operacyjnych i emisji środowiskowych w organizacji.

Informacja o zapleczu technicznym i organizacyjnym szkolenia

W ramach realizacji usługi szkoleniowej dostawca zapewnia pełne zaplecze techniczne niezbędne do prawidłowej realizacji procesu kształcenia. Każdy uczestnik szkolenia otrzymuje laptop spełniający wymagania sprzętowe i programowe określone dla danej tematyki szkoleniowej.

Wszelkie licencje, oprogramowanie, narzędzia cyfrowe oraz środowiska szkoleniowe wykorzystywane podczas zajęć są zapewniane przez dostawcę usług i udostępniane uczestnikom na czas trwania szkolenia, bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów przez uczestników lub podmiot delegujący.

Szkolenie jest bezpośrednio powiązane z celami Programu Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego 2019–2030 (PRT) oraz Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Śląskiego 2030 (RSI 2030), w szczególności w obszarach rozwoju kompetencji cyfrowych, wspierania transformacji cyfrowej gospodarki, wdrażania technologii Przemysłu 4.0 oraz podnoszenia jakości kapitału ludzkiego w regionie. Program odpowiada również na wyzwania związane z automatyzacją pracy, wykorzystaniem sztucznej inteligencji oraz adaptacją pracowników do nowych modeli pracy (w tym pracy zdalnej i hybrydowej), przy jednoczesnym uwzględnieniu aspektów bezpieczeństwa cyfrowego, ergonomii pracy oraz dobrostanu pracowników.

Usługa wspiera zrównoważoną transformację pracy w kierunku bardziej efektywnych i mniej obciążających środowisko modeli organizacyjnych. Obejmuje rozwój pracy zdalnej i hybrydowej, co ogranicza emisję CO₂ poprzez redukcję dojazdów oraz zmniejszenie zużycia zasobów biurowych. Promuje cyfryzację procesów pracy (m.in. ograniczenie papieru i przejście na narzędzia online), a także efektywne zarządzanie zasobami organizacji. Szkolenie wpisuje się w założenia zielonej transformacji, łącząc dobrostan pracowników z odpowiedzialnym i zrównoważonym modelem pracy.

Program usługi:

Równowaga cyfrowa: jak współpraca online wpływa na work-life balance

Moduł 1. Współpraca online a równowaga między pracą a życiem (3 h | 1,5 h teoria / 1,5 h praktyka)

- dlaczego to współpraca (a nie ilość pracy) zaburza work-life balance
- „always online” jako efekt złych zasad zespołowych
- presja dostępności i natychmiastowych odpowiedzi
- jak styl komunikacji wpływa na stres i nadgodziny
- work-life balance jako element **ESG (S – Social)**
- **wpływ nierównego podziału obowiązków opiekuńczych na funkcjonowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy**
- **równość szans kobiet i mężczyzn w organizacji pracy zdalnej i hybrydowej**

odniesienie do SDG:

- SDG 3 (zdrowie)
- SDG 8 (godna praca)

praktyka:

- diagnoza współpracy i jej wpływu na życie prywatne
- identyfikacja źródeł przeciążenia w zespole
- **analiza sytuacji nierównego traktowania i barier związanych z płcią w pracy online**

Moduł 2. Zasady zdrowej współpracy online (2 h | 1 h teoria / 1 h praktyka)

- komunikacja synchroniczna vs. asynchroniczna
- jak ograniczyć chaos komunikacyjny (Teams, Slack, e-mail)
- projektowanie współpracy zamiast reagowania na nią

- tworzenie jasnych zasad: dostępność, odpowiedzi, godziny pracy
- wpływ nadmiaru komunikacji na środowisko (energia, dane)
- **zasady komunikacji niedyskryminującej i włączającej**
- **język inkluzywny oraz przeciwdziałanie stereotypom płciowym w komunikacji zawodowej**
- **równe szanse udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych i spotkaniach online**

odniesienie do SDG:

- SDG 5 – równość płci
 - SDG 12
 - SDG 13

praktyka:

- stworzenie zasad współpracy online w zespole
- ograniczenie liczby komunikatów i przerw
- **opracowanie zasad równościowej komunikacji i współpracy w organizacji**

Moduł 3. Spotkania i komunikacja bez przeciążenia (2 h | 1 h teoria / 1 h praktyka)

- dlaczego spotkania niszczą work-life balance
- kiedy spotkanie jest konieczne, a kiedy nie
- skracanie spotkań i redukcja ich liczby
- „deep work” vs. ciągłe przerywanie
- koszt środowiskowy nadmiarowych spotkań
- **mikronierówności i stereotypy płciowe podczas spotkań zespołowych**
- **równe traktowanie uczestników spotkań i przeciwdziałanie wykluczeniu**

odniesienie do:

- SDG 13
- SDG 5 – równość płci

praktyka:

- redesign spotkań uczestników
- wprowadzenie zasad „no meeting / low meeting”
- **analiza przykładów stereotypowego traktowania kobiet i mężczyzn podczas komunikacji zespołowej**

Organizacja pracy przyjazna ludziom i środowisku

Moduł 4. Zarządzanie czasem, energią i zasobami (2 h | 1 h teoria / 1 h praktyka)

- zarządzanie energią człowieka jako element zrównoważonego rozwoju
- przeciążenie pracą a koszty społeczne i środowiskowe (ESG – S)
- wypalenie zawodowe jako ryzyko dla organizacji (ESG reporting)
- efektywna praca = mniejsze zużycie zasobów (energia, czas, systemy)
- **wpływ stereotypowych ról społecznych i opiekuńczych na przeciążenie pracowników**
- **równość szans kobiet i mężczyzn w dostępie do elastycznych form pracy i rozwoju zawodowego**

odniesienie do SDG:

- SDG 3 – zdrowie
- SDG 5 – równość płci
- SDG 8 – godna praca

praktyka:

- plan pracy minimalizujący przeciążenie i marnotrawstwo
- **identyfikacja nierówności organizacyjnych wpływających na wellbeing pracowników**

Moduł 5. Równość szans, przeciwdziałanie dyskryminacji i zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy (3 h | 1,5 h teoria / 1,5 h praktyka)

- **pojęcie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy**

- najczęstsze stereotypy płciowe w środowisku zawodowym i ich wpływ na organizację
- mechanizmy dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej
- mobbing, wykluczenie i nierówne traktowanie – rozpoznawanie i przeciwdziałanie
- zarządzanie różnorodnością jako element nowoczesnej organizacji i ESG
- korzyści biznesowe wynikające z różnorodności zespołów
- budowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i równym traktowaniu
- rola liderów i HR w przeciwdziałaniu stereotypom oraz dyskryminacji

odniesienie do SDG:

- SDG 5 – równość płci
- SDG 8 – godna praca i wzrost gospodarczy
- SDG 10 – mniej nierówności

praktyka:

- analiza studiów przypadków dotyczących dyskryminacji i stereotypów płciowych
- opracowanie działań wspierających równość i różnorodność w organizacji
- diagnoza ryzyk dyskryminacyjnych w miejscu pracy

Moduł 6. Praca zdalna, hybrydowa i zielona transformacja pracy (2 h | 1 h teoria / 1 h praktyka)

- wpływ pracy zdalnej na redukcję emisji CO₂ (transport, biura)
- optymalizacja zużycia energii w modelu hybrydowym
- ograniczenie podróży służbowych (ESG – E)
- „right to disconnect” jako element ESG (obszar społeczny)
- rola lidera w tworzeniu zrównoważonego modelu pracy
- zapewnienie równego dostępu kobiet i mężczyzn do pracy zdalnej, rozwoju i awansu
- przeciwdziałanie wykluczeniu pracowników wynikającemu z sytuacji rodzinnej lub społecznej

odniesienie do SDG:

- SDG 5 – równość płci
- SDG 11 – Zrównoważone miasta i społeczności
- SDG 13 – Klimat

praktyka:

- model pracy hybrydowej wspierający wellbeing i redukcję emisji
- zasady ograniczania spotkań i pracy poza godzinami
- opracowanie zasad równego traktowania w modelu pracy hybrydowej

Odpowiedzialna organizacja i kultura równowagi

Moduł 7. Prawo pracy, ESG i etyka pracy cyfrowej (2 h 30 min | 1 h teoria / 1 h 30 min praktyka)

- prawo do odpoczynku jako element odpowiedzialności organizacji
- monitoring vs. prywatność (ESG – Governance)
- bezpieczeństwo danych i odpowiedzialność cyfrowa
- etyczne wykorzystanie AI i technologii
- raportowanie ESG a wellbeing pracowników
- przepisy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu
- obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi
- odpowiedzialność organizacji za tworzenie środowiska pracy wolnego od stereotypów i nierówności

odniesienie do SDG:

- SDG 5 – równość płci
- SDG 16 – Silne instytucje

praktyka:

- analiza polityk organizacyjnych pod kątem work-life balance i ESG
- **analiza procedur antydyskryminacyjnych i polityk równościowych**

Moduł 8. Zielony HR i kultura work-life balance (3 h | 1 h teoria / 2 h praktyka)

- rola HR w realizacji ESG poprzez wellbeing
- „zielone” podejście do pracy: mniej, mądrzej, bardziej świadomie
- ograniczanie nadmiernej pracy jako element odpowiedzialności społecznej
- kultura organizacyjna wspierająca równowagę i niskie zużycie zasobów
- tworzenie polityk: prawo do offline, ograniczenie spotkań, wellbeing
- **tworzenie polityk równościowych i działań wspierających różnorodność**
- **budowanie kultury organizacyjnej wolnej od stereotypów płciowych**
- **wdrażanie działań wspierających równość szans kobiet i mężczyzn**

odniesienie do SDG:

- SDG 5 – równość płci
- SDG 8 – godna praca
- SDG 12 – odpowiedzialna konsumpcja

praktyka:

- indywidualny plan work-life balance
- plan wdrożenia działań ESG w obszarze pracy
- **opracowanie rekomendacji działań wspierających równość i przeciwdziałanie dyskryminacji w organizacji**

Walidacja- 1 godzina

- test/test z wynikiem generowanym automatycznie odbywa synchronicznie.
- Obserwacja w warunkach rzeczywistych-podczas wykonywania przez uczestników praktycznych, ćwiczeń zespołowych, analiz przypadków.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 16

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 Moduł 1. Współpraca online a równowaga między pracą a życiem	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	28-09-2026	08:00	11:00	03:00
2 z 16 -	Przerwa	-	28-09-2026	11:00	11:30	00:30
3 z 16 Moduł 2. Zasady zdrowej współpracy online	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	28-09-2026	11:30	13:30	02:00
4 z 16 -	Przerwa	-	28-09-2026	13:30	14:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 16 Moduł 3. Spotkania i komunikacja bez przeciążenia	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	28-09-2026	14:00	15:00	01:00
6 z 16 Moduł 3. Spotkania i komunikacja bez przeciążenia (ciąg dalszy)	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	29-09-2026	08:00	09:00	01:00
7 z 16 -	Przerwa	-	29-09-2026	09:00	09:30	00:30
8 z 16 Moduł 4. Zarządzanie czasem, energią i zasobami	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	29-09-2026	09:30	11:30	02:00
9 z 16 -	Przerwa	-	29-09-2026	11:30	12:00	00:30
10 z 16 Moduł 5. Równość szans, przeciwdziałanie dyskryminacji i zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	29-09-2026	12:00	15:00	03:00
11 z 16 Moduł 6. Praca zdalna, hybrydowa i zielona transformacja pracy	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	30-09-2026	08:00	10:00	02:00
12 z 16 -	Przerwa	-	30-09-2026	10:00	11:00	01:00
13 z 16 Moduł 7. Prawo pracy, ESG i etyka pracy cyfrowej	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	30-09-2026	11:00	13:30	02:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 16 Moduł 8. Zielony HR i kultura worklife balance	Zajęcia	Anna Hrynyszyn	01-10-2026	08:00	11:00	03:00
15 z 16 -	Przerwa	-	01-10-2026	11:00	11:30	00:30
16 z 16 -	Walidacja	-	01-10-2026	11:30	12:30	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	24:00
w tym suma godzin zajęć	19:30
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	03:30
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	27:15

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania za zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 313,60 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	221,40 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	24:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Hrynyszyn

Trenerka specjalizująca się w obszarach równości szans na rynku pracy, zarządzania różnorodnością, komunikacji interpersonalnej oraz rozwoju kompetencji społecznych i biznesowych. W swojej pracy koncentruje się na wspieraniu organizacji i pracowników w budowaniu otwartego, bezpiecznego i inkluzyjnego środowiska pracy, zgodnego z zasadami równouprawnienia, przeciwdziałania dyskryminacji oraz work-life balance.

W 2023 roku ukończyła szkolenia: „Porozumienie bez przemocy”, „Dialog Motywujący”, „Rozwój komunikacji i relacji biznesowych w oparciu o model DISC”, „Employer branding”, „Wystąpienia publiczne” oraz szkolenia dotyczące współpracy i komunikacji z osobami z niepełnosprawnościami. Kompetencje te wykorzystuje w działaniach wspierających przeciwdziałanie wykluczeniu, rozwój różnorodnych zespołów oraz poprawę jakości komunikacji i współpracy w organizacjach sektora MMŚP.

W 2025 roku uzyskała certyfikaty: „Menedżer ds. ESG”, „Menedżer ds. Gospodarki Obiegu Zamkniętego”, „Greenwashing Detection Manager” oraz „Auditor wewnętrzny zintegrowanego systemu zarządzania wg ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 oraz EMAS”. Kompetencje te wspierają wdrażanie odpowiedzialnych praktyk organizacyjnych, w tym działań związanych z polityką równościową (w tym kobiet i mężczyzn na rynku pracy), etyką organizacyjną oraz społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Prezentacja w formacie pdf dla uczestnika po zakończonym kursie.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem zdobycia certyfikatu potwierdzającego zdobyte kwalifikacje jest przystąpienie do Egzaminu. Na egzamin uczestnik nie musi dokonywać osobnego zapisu oraz jest w koszt usługi.

Wymagana jest obecność min 80% lub zgodna ze wskazaniem Operatora. Obecność na usłudze weryfikowana będzie na podstawie raportu logowań wygenerowanego z platformy.

Uczestnicy przyjmują do wiadomości, że usługa może być poddana monitoringowi z ramienia Operatora lub PARP i wyrażają na to zgodę.

Uczestnik ma obowiązek zapisania się na usługę przez BUR co najmniej w dniu zakończenia rekrutacji.

Organizator zapewnia dostępność osobom ze szczególnymi potrzebami podczas realizacji usług rozwojowych zgodnie z Ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. 2022 poz. 2240) oraz „Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027”. **W przypadku potrzeby zapewnienia specjalnych udogodnień prosimy o kontakt przed zapisem na usługę!**

Informacje dodatkowe

§ 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień - w przypadku dofinansowania w co najmniej 70%

Warunki techniczne

1. Sprzęt uczestnika:

- **komputer lub laptop** z systemem operacyjnym Windows 10 / 11, macOS lub Linux,
- **procesorem** co najmniej **Intel i5 / Ryzen 5** lub równoważnym,
- **stabilne łącze internetowe (min. 10 Mbps)** – w przypadku zajęć zdalnych,
- **aktualna przeglądarką internetową (Chrome, Edge, Firefox),**

Obowiązkowe:

- **Kamera:** Uczestnik powinien posiadać działającą kamerę (wbudowaną w laptop/komputer lub zewnętrzną). Kamera umożliwia aktywny udział w sesjach, prezentację ćwiczeń grupowych oraz interakcję z prowadzącym.
- **Mikrofon:** Niezbędny jest sprawny mikrofon (wbudowany lub zewnętrzny, np. w zestawie słuchawkowym). Umożliwia zadawanie pytań, udział w dyskusjach i ćwiczeniach grupowych.
- Zalecane użycie słuchawek z mikrofonem, aby zredukować echo i poprawić jakość dźwięku.

2. Oprogramowanie:

Nie jest wymagane wcześniejsze przygotowanie środowiska programistycznego. Wszystkie niezbędne programy, dane i narzędzia zostaną przekazane przez trenera w trakcie trwania szkolenia.

3. Łącze internetowe:

- Minimum 10 Mbps download / 5 Mbps upload
- Stabilne połączenie bez dużych przerw i opóźnień

4. Środowisko pracy:

- Dostęp do powierzchni roboczej umożliwiającej komfortowe używanie komputera
- Możliwość dzielenia ekranu w trakcie sesji praktycznych i konsultacji

5. Środowisko szkoleniowe

Szkolenie realizowane jest przez platformę umożliwiającą:

- udostępnianie ekranu,
- czat, komunikację audio-wideo,
- współdzielenie materiałów i plików,

Kontakt

Patrycja Lichacz

E-mail patrycja.lichacz@ernabo.com



Telefon (+48) 881 709 706