



Skildegard-Kuźnia
Ekspertów sp. z o.o.

★★★★★ 4,8 / 5

916 ocen

Szkolenie: Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy - Akademia HR

Numer usługi 2026/09/02/149975/3784619

📍 Poznań

🏢 Usługa szkoleniowa

📅 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 24:00 h

📅 28.09.2026 do 30.09.2026

4 350,00 PLN brutto

3 536,59 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

147,36 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do: • właścicieli, • pracowników pełniących funkcję kierowniczą, • pracowników przewidzianych do objęcia funkcji kierowniczej/menadżerskiej, • pracowników zespołu HR, • pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy lub zarządzanie zasobami ludzkimi. Wsparcie Przedsiębiorców i ich pracowników.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	27-09-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
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

Celem usługi jest nabycie kompetencji Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Usługa przygotowuje do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystania dobrych praktyk HR w obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i otoczeniem społecznym. Wdrażania zmian w organizacji w wykorzystaniu innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Identyfikuje co najmniej trzy kluczowe zmiany społeczne i gospodarcze zachodzące w Polsce i na świecie.	Test teoretyczny
	Podaje przykłady konkretnych działań w HR wynikających z obserwowanych zmian (np. wdrożenie pracy zdalnej, programy reskillingu/upskillingu).	Test teoretyczny
Wiedza: Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	Wymienia co najmniej trzy aktualne trendy w obszarze HR i zarządzania kapitałem ludzkim (np. digitalizacja HR, praca hybrydowa, well-being, różnorodność i inkluzyność, AI w rekrutacji).	Test teoretyczny
	Opisuje charakter tych trendów oraz ich źródła w sytuacji na rynku pracy (np. starzenie się społeczeństwa, niedobór talentów, globalizacja, zmiany technologiczne).	Test teoretyczny
Umiejętności: Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Monitoruje i gromadzi dane dotyczące wdrożeń wybranych programów HR w kontekście ich rzeczywistych rezultatów (np. wskaźników rotacji, zaangażowania) u firm konkurencyjnych. W oparciu o zebrane dane, ocenia i uzasadnia potencjalne korzyści (np. wzrost retencji, poprawa produktywności), jakie dany program może przynieść firmie.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Wybiera i opisuje co najmniej jedną dobrą praktykę HR zewnętrznej organizacji (np. program mentoringowy, polityka różnorodności, digitalizacja procesów HR, program well-being).	Wywiad swobodny
	Formułuje wnioski dotyczące możliwości adaptacji praktyki do własnej organizacji, uwzględniając jej specyfikę (branżową, wielkościową, kulturową).	Wywiad swobodny
Umiejętności: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą. Kompetencje społeczne: Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy. Umiejętności: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian. Umiejętności: Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Identyfikuje obszar wymagający zmian lub innowacji w polityce personalnej (np. system motywacyjny, komunikacja wewnętrzna, program rozwojowy, elastyczne formy pracy).	Wywiad swobodny
	Formułuje propozycję innowacyjnego rozwiązania, uzasadniając jego cel i zgodność ze strategią organizacji.	Wywiad swobodny
	Komunikuje korzyści wynikające z przyjęcia nowych postaw i zachowań w pracy.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje potrzebę zmiany postaw i zachowań w związku ze zmianami w organizacji (np. nowe technologie, reorganizacja, zmiana modelu pracy). Rozpoznaje czynniki wpływające na gotowość pracowników (np. postawy wobec zmian, poziom kompetencji, motywacja, obawy).	Wywiad swobodny
	Stosuje odpowiednie narzędzia i metody oceny gotowości (np. ankieta, wywiad, analiza SWOT, kwestionariusze postaw).	Wywiad swobodny
	Identyfikuje obszary wymagające innowacji w procesach HR (np. rekrutacja online, automatyzacja obsługi kadrowej, systemy e-learningowe, narzędzia well-being).	Wywiad swobodny
	Formułuje propozycję innowacyjnych rozwiązań odpowiadających na potrzeby organizacji i rynku pracy.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Diagnozuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	Stosuje metody diagnozy potrzeb (np. ankiety, wywiady, grupy fokusowe, analiza danych HR).	Wywiad swobodny
	Projektuje programy HR odpowiadające na zidentyfikowane potrzeby (np. programy rozwoju kompetencji, polityki inkluzywne, benefity dopasowane do grup).	Wywiad swobodny
Wiedza: Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami. Wiedza: Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Wymienia główne źródła oporu wobec zmian (np. obawa przed utratą pracy, brak poczucia bezpieczeństwa, niedopasowanie kompetencji, brak zaufania do kierownictwa, przeciążenie obowiązkami).	Test teoretyczny
	Charakteryzuje mechanizmy powstawania oporu u pracowników (psychologiczne, organizacyjne, kulturowe).	Test teoretyczny
	Wymienia kluczowe grupy interesariuszy w organizacji oraz określa ich rolę w procesie zmian HR.	Test teoretyczny
	Charakteryzuje różnice i podobieństwa między grupami w zakresie ich reakcji na zmiany.	Test teoretyczny
Wiedza: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Podaje przykłady, jak działania HR wpływają na organizację i pracowników, aby były zrozumiałe dla różnych grup interesariuszy.	Test teoretyczny
	Stosuje odpowiednie metody komunikacji i formy przekazu (np. prezentacja, spotkanie, dokumentacja, infografika) w zależności od grupy odbiorców.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Identyfikuje czynniki wpływające na nastawienie współpracowników wobec zmian (np. obawy, niepewność, wcześniejsze doświadczenia).	Wywiad swobodny
	Pokazuje inicjatywę w promowaniu kultury otwartości i gotowości do zmian w organizacji.	Wywiad swobodny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyrażnie 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dzień 1: Zrozumienie Zmian Społecznych i Gospodarczych

1.Wprowadzenie do tematu zmian na rynku pracy. Teoria 1:45

- Omówienie celu szkolenia i oczekiwanych efektów.
- Wprowadzenie do zmian społecznych i gospodarczych na poziomie Polski i świata.

2.Analiza wpływu zmian na zarządzanie kapitałem ludzkim. Teoria 1:45

- Jak zmiany społeczne i gospodarcze kształtują politykę HR.
- Przypadki z Polski i całego świata.

3.Identyfikacja nowych trendów w obszarze HR. Teoria 1:30

- Omówienie aktualnych trendów wynikających z sytuacji na rynku pracy.
- Eksploracja wyzwań, jakie niosą te trendy dla polityki personalnej firm.

4.Zadanie praktyczne: Dyskusja grupowa na temat obserwowanych trendów w branży uczestników. Praktyka 2:0

Dzień 2: Monitorowanie i Analiza Praktyk HR

1.Monitoring praktyk w obszarze HR. Teoria 1:45

- Jak zbierać i analizować dane o działaniach HR w branży.
- Identyfikacja korzyści i ograniczeń wdrażanych rozwiązań.

2.Analiza dobrych praktyk HR w innych organizacjach. Teoria 1:45

- Metody zbierania wniosków z działań konkurencji.
- Przykłady dobrych praktyk i ich adaptacja do własnych warunków.

3.Innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej. Teoria 1:30

- Kreatywne podejście do projektowania polityki personalnej.
- Jak zaangażować wszystkie grupy pracowników w proces zmian.

4.Zadanie praktyczne: Warsztaty nad opracowaniem innowacyjnych rozwiązań dla własnej firmy. **Praktyka 2:0**

Dzień 3: Wdrażanie Zmian i Wsparcie Pracowników

1.Ocena gotowości organizacji i pracowników do zmian. Teoria 1:0

- Metody oceny gotowości do wprowadzenia zmian.
- Jak identyfikować źródła oporu wobec zmian.

2.Diagnostyka potrzeb interesariuszy. Praktyka 2:30

- Zróżnicowane grupy pracowników i ich potrzeby.
- Tworzenie odpowiednich programów HR dla różnych grup.

3.Modele wprowadzania zmiany. Teoria 0:30

- Model J. Kottera
- Model K. Levina
- Model Adkar

4.Kształtowanie pozytywnych postaw do zmian. Teoria 1:0

- Jak wspierać pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań.
- Rola komunikacji w procesie wprowadzania innowacji.

5.Zadanie praktyczne: Symulacje wdrożenia programów HR, które angażują różne grupy pracowników. **Praktyka 1:0**

WALIDACJA (1 godzina)

TEST TEORETYCZNY: Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia się.

Test wiedzy na aktualnej sytuacji i trendów na polskim rynku pracy.

WYWIAD SWOBODNY: Walidacja polega na przeprowadzeniu rozmowy z uczestnikiem, podczas której walidator zadaje pytania otwarte dotyczące zarządzania zmianami w organizacji w kontekście aktualnych przemian na rynku pracy. Uczestnik ma za zadanie przedstawić swoje rozumienie trendów, wskazać źródła oporu wobec zmian, omówić potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy, a także opisać proponowane lub wdrożone rozwiązania HR oraz sposób angażowania pracowników. Wywiad pozwala ocenić zastosowanie umiejętności w praktyce oraz kompetencje społeczne w kontekście wspierania zmian.

Szkolenie składa się z 24 godzin (23 godziny szkolenie, 1 godzina walidacja).

Przerwy i walidacja są wliczone w czas usługi.

Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności, np. burza mózgów, ćwiczenia, obserwacja, dyskusja, case study.

Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat/zaświadczenie o ukończeniu usług. Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego/80% punktów z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci wywiadu swobodnego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Dostawca usługi (Kuznia Ekspertów sp. z o.o.) nie jest podmiotem pełniącym funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

W trakcie realizacji usługi prowadzona będzie bieżąca weryfikacja postępów uczestników, m.in. poprzez quizy, ankiety, ćwiczenia praktyczne, podsumowania modułów oraz informację zwrotną od trenera.

Informacje dodatkowe ciąg dalszy:

- Dostawca usługi oświadcza, że:
- usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy),
 - usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills);
 - usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług,
 - cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania,
 - cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 23

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 23 1.Wprowadzenie do tematu zmian na rynku pracy. Teoria 1:45	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	28-09-2026	08:00	09:45	01:45
2 z 23 -	Przerwa	-	28-09-2026	09:45	10:00	00:15
3 z 23 2.Analiza wpływu zmian na zarządzanie kapitałem ludzkim. Teoria 1:45	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	28-09-2026	10:00	11:45	01:45
4 z 23 -	Przerwa	-	28-09-2026	11:45	12:00	00:15
5 z 23 3.Identyfikacja nowych trendów w obszarze HR. Teoria 1:30	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	28-09-2026	12:00	13:30	01:30
6 z 23 -	Przerwa	-	28-09-2026	13:30	14:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 23 Zadanie praktyczne Praktyka 2:00	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	28-09-2026	14:00	16:00	02:00
8 z 23 1.Monitoring praktyk w obszarze HR. Teoria 1:45	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	29-09-2026	08:00	09:45	01:45
9 z 23 -	Przerwa	-	29-09-2026	09:45	10:00	00:15
10 z 23 2.Analiza dobrych praktyk HR w innych organizacjach . Teoria 1:45	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	29-09-2026	10:00	11:45	01:45
11 z 23 -	Przerwa	-	29-09-2026	11:45	12:00	00:15
12 z 23 3.Innowacyjne rozwiązania w polityce personalnej. Teoria 1:30	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	29-09-2026	12:00	13:30	01:30
13 z 23 -	Przerwa	-	29-09-2026	13:30	14:00	00:30
14 z 23 4.Zadanie praktyczne Praktyka 2:00	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	29-09-2026	14:00	16:00	02:00
15 z 23 1.Ocena gotowości organizacji i pracowników do zmian. Teoria 1:0	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	30-09-2026	08:00	09:00	01:00
16 z 23 -	Przerwa	-	30-09-2026	09:00	09:15	00:15
17 z 23 2.Diagnostyka potrzeb interesariuszy . Praktyka 2:30	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	30-09-2026	09:15	11:45	02:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 23 -	Przerwa	-	30-09-2026	11:45	12:00	00:15
19 z 23 3.Modele wprowadzania zmiany. Teoria 0:30	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	30-09-2026	12:00	12:30	00:30
20 z 23 4.Kształtowanie pozytywnych postaw do zmian. Teoria 1:0	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	30-09-2026	12:30	13:30	01:00
21 z 23 -	Przerwa	-	30-09-2026	13:30	14:00	00:30
22 z 23 5.Zadanie praktyczne Praktyka 1:00	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	30-09-2026	14:00	15:00	01:00
23 z 23 -	Walidacja	-	30-09-2026	15:00	16:00	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	24:00
w tym suma godzin zajęć	20:00
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	03:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	28:00

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 ze zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 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	4 350,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 536,59 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	147,36 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	24:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Andrzej Niemczyk

Certyfikowany trener biznesu, założyciel zespołu szkoleniowego aniemczyk.pl działającego od 2005 r. oraz aktywny trener w Grupie Training Partners. Absolwent Akademii Medycznej w Łodzi oraz Podyplomowych Studiów Menedżerskich opartych na strukturze MBA w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Od 14 lat prowadzi szkolenia warsztatowe związane z rozwojem menedżerskim. Posiada certyfikat The Coaching Academy w Londynie. Prowadzi zajęcia na studiach podyplomowych na Górnośląskiej Wyższej Szkole Handlowej oraz w Wyższej Szkole Handlu i Prawa im. Łazarskiego. Członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu, Polskiego Stowarzyszenia Trenerów Biznesu oraz Polskiego Stowarzyszenia Trenerów Outdoor. Autor książek m.in. „Jak kierować zespołem handlowym i przetrwać”. W ramach różnych projektów nasz trener pracował m.in. dla marek Opel, Volvo Cars, E. Wedel, HochaInd, Raiffesisen Bank Polska czy Nike.

Trener posiada doświadczenie/kwalifikacje nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi

adres e-mail: andrzej@aniemczyk.pl

Posiada także co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych, o podobnej tematyce do Zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe - teczka, notes, długopis, skrypt ze szkolenia w formie papierowej. Uczestnicy otrzymają materiały przed szkoleniem.

Warunki uczestnictwa

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.

Informacje dodatkowe

Dostawca usługi oświadcza, że:

- karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług,
- usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT,
- brak jest powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia,
- usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem,
- usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS,
- usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Adres

ul. Cienista 4
60-587 Poznań
woj. wielkopolskie

Cienista Office

Dostawca usługi zapewni realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Klaudia Dębowska



E-mail biuro@kuzniaekspertow.pl

Telefon (+48) 575 001 499