



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

1 111 ocen

Szkolenie Akademia HR : Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2026/09/02/141117/3784707

📍 Wrocław

🏢 Usługa szkoleniowa

📅 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 15.10.2026 do 16.10.2026

2 700,00 PLN brutto

2 700,00 PLN netto

168,75 PLN brutto/h

168,75 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią: • zespoły HR, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	09-10-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowanie rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: 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.	Wskazuje dane statystyczne dotyczące starzenia się społeczeństwa.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wyjaśnia wpływ demografii na rynek pracy i strukturę zatrudnienia.	Analiza dowodów i deklaracji
	Odnosi procesy demograficzne do strategii rozwoju firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Wymienia minimum 2 działania dostosowane do potrzeb różnych grup wiekowych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia skuteczność działań w kontekście efektywności pracy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje nowe rozwiązania wspierające integrację międzypokoleniową.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Przedstawia minimum 3 cechy charakterystyczne dla różnych pokoleń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje wpływ różnic pokoleniowych na styl pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje źródła nieporozumień i sposoby ich rozwiązywania.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Wskazuje minimum 3 przepisy wspierające zatrudnienie osób starszych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje mechanizmy ochrony pracowników starszych.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Wskazuje przykłady kampanii społecznych dotyczących osób starszych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocenia skuteczność kampanii w budowaniu wizerunku firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Wskazuje min. 4 potrzeby dla różnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje wpływ wieku na potrzeby pracownicze.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Identyfikuje min. 1 aspirację rozwojową poszczególnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje minimum 3 różnice w motywacjach i celach zawodowych pokoleń.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Opisuje sposoby wspierania rozwoju zawodowego w zależności od wieku.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników. Kompetencje społeczne: Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Proponuje działania wykorzystujące ich kompetencje.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia wpływ różnorodności wiekowej na efektywność zespołu.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje minimum 3 narzędzia wspierające komunikację w zespołach różnorodnych wiekowo.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Monitoruje efektywność pracy zespołów międzypokoleniowych.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Wskazuje minimum 3 korzyści płynące z wymiany wiedzy między pokoleniami.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocenia skuteczność wdrożonych rozwiązań.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Proponuje sposoby dokumentowania i przekazywania wiedzy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Identyfikuje kluczowe kompetencje pracowników przedemerytalnych.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał. Kompetencje społeczne: Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Wskazuje minimum 3 metody integracji pracowników różnych pokoleń.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia wpływ różnorodności na efektywność zespołu.	Analiza dowodów i deklaracji
	Rozpoznaje symptomy wypalenia zawodowego.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje działania profilaktyczne i wspierające.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Ocenia efektywność zespołów pod kątem różnorodności.	Analiza dowodów i deklaracji
	Dobiera skład zespołów z uwzględnieniem kompetencji	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Wskazuje minimum 2 działania wspierające kulturę inkluzywną.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Monitoruje poziom zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia. Umiejętności: Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Dobiera styl komunikacji do odbiorcy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Rozwiązuje konflikty wynikające z różnic pokoleniowych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje działania budujące zaangażowanie.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje minimum 3 czynniki wpływające na integrację zespołu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

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 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

Usługa przygotowuje uczestników do wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowanie rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Grupę docelową usługi stanowią:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

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

PROGRAM:

Moduł 1. Wiek i różnorodność pokoleniowa w zespole – dlaczego to wyzwanie zarządcze?

- Demografia Polski i Europy – konsekwencje dla rynku pracy.
- Pokolenia w miejscu pracy: charakterystyki, wartości, potrzeby.
- Zderzenia pokoleń: jak wpływają na współpracę?
- Sytuacja osób starszych, w szczególności osób 50+, na rynku pracy: bariery w zatrudnieniu, stereotypy związane z wiekiem oraz zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek.
- Analiza przykładów kampanii społecznych dotyczących aktywizacji zawodowej, równego traktowania i promowania potencjału zawodowego osób starszych.

Moduł 2. Styl zarządzania a pokolenia – dopasowanie przywództwa do etapu i wieku pracownika :

- Cztery style zarządzania i ich skuteczność.
 - Jak diagnozować poziom rozwoju pracownika?
 - Dobór stylu do konkretnego pokolenia i poziomu rozwoju pracownika – ćwiczenia i analiza przypadków
 - Motywacja wewnętrzna – co ją wzmacnia u osób różnego pokolenia?
 - Rozwiązania menedżerskie wspierające utrzymanie aktywności zawodowej, autonomię i wykorzystanie potencjału starszych pracowników.

Moduł 3. Zarządzanie zespołem o zróżnicowanym stażu i wieku :

- Tuckmann i etapy rozwoju zespołu.
- Jak wiek i staż wpływają na dynamikę zespołu?
- Interwencje menedżerskie wspierające współpracę wielopokoleniową, integrację i komunikację.
- Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek oraz reagowanie na przejawy ageizmu w zespole.

Moduł 4. Kultura feedbacku w zespołach międzypokoleniowych :

- Dlaczego feedback nie działa? Co zrobić, żeby działał?
- Feedback pokoleniowy: jak reagują osoby w różnych pokoleniach na informację zwrotną?

- Jak skutecznie chwalić i korygować bez naruszania relacji?
- Przegląd regulacji, instrumentów i rozwiązań wspierających zatrudnianie, aktywizację zawodową oraz utrzymanie w zatrudnieniu osób starszych i osób 50+.
- Udzielanie feedbacku w sposób wolny od stereotypów, uprzedzeń i ocen odnoszących się do wieku pracownika.

Moduł 5. Docenianie, rozwój i przeciwdziałanie wypaleniu:

- Co znaczy „docenić” dla różnych pokoleń?
- Aspiracje rozwojowe i potrzeby zdrowotne – jak je rozpoznawać?
- Jak zapobiegać wypaleniu pracowników z długim stażem?
- Zapewnianie pracownikom 50+ równego dostępu do szkoleń, rozwoju kompetencji, awansu i udziału w nowych projektach.
- Rozwiązania wspierające dobrostan, utrzymanie zdolności do pracy oraz wydłużenie aktywności zawodowej starszych pracowników.

Moduł 6. Intermentoring i zarządzanie wiedzą :

- Mentoring międzypokoleniowy – zasady, przykłady, wdrożenie.
- Jak wykorzystać doświadczonych pracowników jako „nośników wiedzy”.
- Wdrażanie rozwiązań: mentoring odwrócony, shadowing, wspólne projekty.
- Wykorzystanie intermentoringu jako narzędzia przeciwdziałającego stereotypom, wykluczeniu i dyskryminacji ze względu na wiek.

Moduł 7. Warsztat praktyczny - case study

Moduł 8. Walidacja: test wiedzy oraz analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

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

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Szkolenie składa się z **9 godzin 30 min zajęć praktycznych oraz 4 godzin zajęć teoretycznych, 2 godziny przerw oraz 30 min walidacji.** Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz podejście do walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

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

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska.

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia.

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

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługodawca zapewnia 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.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz cena jest adekwatna do jej zakresu.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 14

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Moduł 1. Wiek i różnorodność pokoleniowa w zespole – dlaczego to wyzwanie zarządcze?	Zajęcia	Karolina Janowska	15-10-2026	08:00	10:15	02:15
2 z 14 -	Przerwa	-	15-10-2026	10:15	10:30	00:15
3 z 14 Moduł 2. Styl zarządzania a pokolenia – dopasowanie przywództwa do etapu i wieku pracownika	Zajęcia	Karolina Janowska	15-10-2026	10:30	12:00	01:30
4 z 14 -	Przerwa	-	15-10-2026	12:00	12:15	00:15
5 z 14 Moduł 3. Zarządzanie zespołem o zróżnicowany m stażu i wieku	Zajęcia	Karolina Janowska	15-10-2026	12:15	13:45	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 14 -	Przerwa	-	15-10-2026	13:45	14:15	00:30
7 z 14 Moduł 4. Kultura feedbacku w zespołach międzypokoleniowych	Zajęcia	Karolina Janowska	15-10-2026	14:15	16:00	01:45
8 z 14 Moduł 5. Docenianie, rozwój i przeciwdziałanie wypaleniu	Zajęcia	Karolina Janowska	16-10-2026	08:00	10:00	02:00
9 z 14 -	Przerwa	-	16-10-2026	10:00	10:15	00:15
10 z 14 Moduł 6. Intermentorin g i zarządzanie wiedzą	Zajęcia	Karolina Janowska	16-10-2026	10:15	11:45	01:30
11 z 14 -	Przerwa	-	16-10-2026	11:45	12:15	00:30
12 z 14 Moduł 7. Warsztat praktyczny - case study	Zajęcia	Karolina Janowska	16-10-2026	12:15	15:15	03:00
13 z 14 -	Przerwa	-	16-10-2026	15:15	15:30	00:15
14 z 14 -	Walidacja	-	16-10-2026	15:30	16:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 700,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 700,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	168,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	168,75 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Karolina Janowska

Socjolożka, Trenerka. Pasjonatka Diversity Equity Inclusion, Doświadczenie leaderskie zdobywała w Philip Morris International i Castoramie gdzie pełniła różne funkcje w obszarach tj. Customer Experience, Marketing, Employee Engagement, People&Culture. Prowadzi webinary, warsztaty i szkolenia z zakresu m.in. stylów przywództwa, wzmacniania kultury organizacyjnej, różnorodności, zaangażowania, komunikacji, współpracy międzypokoleniowej i neuroróżnorodności. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Przykłady usług: 12.03.2024: Warsztat dla liderów (8h): Inklusywne zarządzanie różnorodnymi zespołami (Castorama). 7.06.2025: Szkolenie kadry zarządzającej (16h): Komunikacja i zarządzanie w różnorodnych zespołach - wielopokoleniowość, płeć, pochodzenie (Stefanco) 09 i 29.09.2025: Warsztaty dla liderów (16h): Inklusywne przywództwo oparte na szacunku w różnorodnych zespołach (Żabka) 20-21.10.2025: Warsztaty dla managerów (16h): Style przywództwa a różnorodność zespołów (branża: bankowość)

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu oraz przystąpienie do walidacji w postaci analizy dowodów i deklaracji.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce.
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.
6. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
7. Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

Adres

ul. Klecińska 155
54-411 Wrocław
woj. dolnośląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



MAGDALENA BRZYCHCY

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948