



Kuźnia Ekspertów
sp. z o.o.

★★★★★ 4,8 / 5

915 ocen

Szkolenie: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy - Akademia HR

Numer usługi 2026/08/14/149975/3746788

📍 Poznań

🏢 Usługa szkoleniowa

📅 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 14.09.2026 do 18.09.2026

2 900,00 PLN brutto

2 357,72 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	3
Maksymalna liczba uczestników	5
Data zakończenia rekrutacji	13-09-2026
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 Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy.Usługa przygotowuje do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój,w tym„zielonej gospodarki”.Wdrażania rozwoju organizacji opartego o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚCI: Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Analizuje podstawowe założenia zrównoważonego rozwoju (aspekty środowiskowe, społeczne i ekonomiczne).	Wywiad swobodny
	Opracowuje propozycje działań z zakresu zrównoważonego rozwoju adekwatnych do specyfiki firmy.	Wywiad swobodny
	Dokonuje analizy sytuacji organizacji pod kątem jej celów strategicznych i rozwojowych.	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Identyfikuje kluczowe obszary wymagające rozwoju (np. kompetencje pracowników, struktura organizacyjna, kultura organizacyjna).	Wywiad swobodny
	Wskazuje kluczowe założenia zielonej gospodarki (np. redukcja emisji, gospodarka obiegu zamkniętego, energooszczędność).	Wywiad swobodny
	Formułuje konkretne wyzwania dla działów HR związane z adaptacją do zielonej gospodarki.	Wywiad swobodny
WIEDZA: Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Wymienia i charakteryzuje aktualne zjawiska na rynku pracy (np. praca zdalna, starzenie się społeczeństwa, automatyzacja, wielopokoleniowość zespołów).	Test teoretyczny
	Wskazuje główne trendy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi (np. employer branding, work-life balance, rozwój kompetencji miękkich).	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚCI: Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.	Dobiera i stosuje odpowiednie metody oraz narzędzia w celu rozpoznania potrzeb różnych grup interesariuszy, wykorzystując m.in. . ankiety, wywiady, analizę danych czy warsztaty diagnostyczne.	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.	Wskazuje elementy procesów HR, które są oceniane w kontekście zrównoważonego rozwoju (np. polityka różnorodności, elastyczne formy pracy, ślad środowiskowy).	Wywiad swobodny
	Planuje i przeprowadza badanie poziomu satysfakcji pracowników (np. przy użyciu ankiety, wywiadu, grup fokusowych).	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI: Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Określa cele strategiczne HR w kontekście zrównoważonego rozwoju (np. różnorodność, rozwój kompetencji, zdrowie psychiczne, elastyczność).	Wywiad swobodny
	Dokонуje analizy stanu obecnego procesów HR w organizacji, z uwzględnieniem ich wpływu na rozwój kapitału ludzkiego.	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI: Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Dobiera, definiuje i monitoruje wskaźniki (KPI) służące do oceny realizacji strategii HR oraz analizuje uzyskane dane w celu oceny postępów i skuteczności wdrażanych działań.	Wywiad swobodny
	Analizuje zmiany w otoczeniu organizacyjnym oraz potrzeby interesariuszy wewnętrznych i na tej podstawie modyfikuje założenia strategii HR, uzasadniając wprowadzane zmiany wynikami monitoringu wskaźników.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.	Komunikuje i uzasadnia cele, przebieg oraz znaczenie procesów rozwojowych z obszaru HR w sposób dostosowany do specyfiki różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych, uwzględniając ich perspektywy i potrzeby.	Wywiad swobodny
	Angażuje przedstawicieli różnych grup pracowniczych w proces wdrażania działań rozwojowych HR, buduje poparcie dla planowanych zmian oraz reaguje na wątpliwości i opór, stosując adekwatne formy dialogu i współpracy.	Wywiad swobodny
UMIEJĘTNOŚCI: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników. UMIEJĘTNOŚCI: Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Projektuje i wdraża rozwiązania HR, które powiązują cele organizacyjne z potrzebami pracowników, wskazując mierzalne korzyści zarówno dla realizacji celów firmy, jak i dla poszczególnych grup pracowniczych.	Wywiad swobodny
	Analizuje efekty wdrożonych rozwiązań HR pod kątem wpływu na efektywność organizacji oraz ocenia korzyści dla pracowników, wykorzystując informacje zwrotne i dane operacyjne do ewentualnej modyfikacji działań.	Wywiad swobodny
	Identyfikuje i definiuje kluczowe wartości organizacyjne oraz opracowuje kodeks etyczny, przekładając je na jasno sformułowane zasady i reguły postępowania obowiązujące w organizacji.	Wywiad swobodny
	Projektuje długofalowy program kształcenia etycznego, obejmujący cele edukacyjne, grupy docelowe, formy działań oraz metody monitorowania skuteczności w kontekście wzmacniania kultury organizacyjnej.	Wywiad swobodny
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.	Nawiązuje i podtrzymuje partnerski dialog pomiędzy obszarem HR a kluczowymi grupami współpracowników, w tym Zarządem, uwzględniając ich role, oczekiwania oraz perspektywy decyzyjne.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Wskazuje przykłady postaw proekologicznych, które mogą być promowane w miejscu pracy.	Wywiad swobodny
	Wyjaśnia znaczenie wrażliwości ekologicznej w kulturze organizacyjnej firmy.	Wywiad swobodny
WIEDZA: Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Wymienia podstawowe zasady zrównoważonego rozwoju (np. odpowiedzialność społeczna, ochrona środowiska, rozwój ekonomiczny).	Test teoretyczny
	Wskazuje różnice między tradycyjnym a zrównoważonym podejściem do polityki personalnej.	Test teoretyczny

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 – 8 godzin

Moduł 1. Zrównoważony rozwój jako fundament nowoczesnej polityki personalnej

- Założenia zrównoważonego rozwoju i ich znaczenie dla organizacji
- Zielona gospodarka a wyzwania polityki personalnej
- Rola HR w realizacji celów zrównoważonego rozwoju firmy

- Przekładanie zasad zrównoważonego rozwoju na praktykę organizacyjną i politykę HR

Moduł 2. Rynek pracy i trendy jako kontekst strategii HR

- Aktualna sytuacja na rynku pracy – wyzwania i szanse dla organizacji
- Trendy demograficzne, kulturowe i pokoleniowe a polityka personalna
- Wykorzystanie trendów rynkowych do budowania nowoczesnych rozwiązań HR

Moduł 3. Diagnoza potrzeb interesariuszy i partycypacyjne projektowanie HR

- Identyfikacja kluczowych grup interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych
- Metody diagnozy potrzeb rozwojowych (ankiety, wywiady, warsztaty, analiza danych)
- Włączanie pracowników i partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej
- Różnorodność, inkluzyjność i dialog międzypokoleniowy w HR

Moduł 4. Satysfakcja pracowników i projektowanie rozwiązań HR

- Badanie satysfakcji pracowników z procesów i programów HR
- Analiza wyników badań w kontekście zrównoważonego rozwoju
- Przekładanie wniosków na nowe rozwiązania HR
- Łączenie efektywności organizacji z korzyściami dla pracowników

DZIEŃ 2 – 8 godziny

Moduł 5. Strategia HR ukierunkowana na zrównoważony rozwój

- Elementy kompleksowej strategii procesów HR
- Cele, działania i mierniki strategii HR
- Budowanie długofalowego rozwoju kapitału ludzkiego
- Monitorowanie realizacji strategii i dostosowywanie jej do zmieniających się warunków

Moduł 6. Komunikacja, etyka i relacje partnerskie w HR

- Komunikowanie procesów rozwojowych i zmian HR
- Pozyskiwanie wsparcia różnych grup pracowników
- Budowanie partnerskich relacji HR z Zarządem i kadrą menedżerską
- Kodeks etyczny jako narzędzie kultury organizacyjnej
- Program kształcenia etycznego i odpowiedzialność proekologiczna

WALIDACJA – 1 godzina

TEST TEORETYCZNY:

Test pisemny składający się z:

- 10 pytań jednokrotnego wyboru (np. definicje, identyfikacja pojęć),
- 3 pytania otwarte (np. przełożenie teorii na praktykę),
- 1 pytania opisowego (np. zaproponowanie ogólnych założeń strategii HR uwzględniającej różnorodność i zrównoważony rozwój).

WYWIAD SWOBODNY:

Cel walidacji: Sprawdzenie, w jakim stopniu uczestnik:

- rozumie kluczowe zagadnienia z zakresu zrównoważonego HR,
- potrafi odnieść wiedzę do realiów własnej firmy,
- przejawia kompetencje społeczne w kontekście wdrażania etycznych, inkluzyjnych i proekologicznych rozwiązań w obszarze HR.

Zakres tematyczny wywiadu może obejmować pytania otwarte z obszarów:

1. Zrównoważony rozwój w HR

- Jakie zasady zrównoważonego rozwoju są Twoim zdaniem kluczowe w kontekście polityki personalnej?
- W jaki sposób Twoja organizacja może (lub powinna) odpowiadać na te zasady w praktyce?

2. Trendy rynku pracy i adaptacja strategii HR

- Jakie aktualne trendy na rynku pracy obserwujesz i jak wpływają one na potrzeby HR w Twojej firmie?

3. Zaangażowanie interesariuszy i różnorodność

- Jak identyfikujesz grupy interesariuszy HR w Twojej organizacji?
- Jak można włączyć różne grupy (wiekowe, kulturowe, społeczne) w tworzenie polityki HR?

4. Monitorowanie i etyka

- Jakie mierniki efektywności HR warto stosować, aby ocenić skuteczność działań z zakresu zrównoważonego rozwoju?
- Jakie znaczenie ma kodeks etyczny w Twoim środowisku pracy?

Elementy oceniane w czasie wywiadu:

- Trafność i spójność wypowiedzi
- Zdolność przeniesienia wiedzy na grunt własnej firmy
- Umiejętność identyfikacji wyzwań i interesariuszy
- Świadomość etyczna i społeczna
- Gotowość do wdrażania rozwiązań opartych na wartościach

Szkolenie składa się z 16 godzin (15 godzin szkolenie, 1 godzina walidacja). 8 godzin teoretycznych, 7 godzin praktycznych.

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.

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: 11

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Moduł 1. Zrównoważony rozwój jako fundament nowoczesnej polityki personalnej	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	14-09-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 11 -	Przerwa	-	14-09-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 11 Moduł 2. Rynek pracy i trendy jako kontekst strategii HR	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	14-09-2026	10:15	12:00	01:45
4 z 11 -	Przerwa	-	14-09-2026	12:00	12:15	00:15
5 z 11 Moduł 3. Diagnoza potrzeb interesariuszy i partycypacyjne projektowanie HR	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	14-09-2026	12:15	14:00	01:45
6 z 11 -	Przerwa	-	14-09-2026	14:00	14:30	00:30
7 z 11 Moduł 4. Satysfakcja pracowników i projektowanie rozwiązań HR	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	14-09-2026	14:30	16:00	01:30
8 z 11 Moduł 5. Strategia HR ukierunkowana na zrównoważony rozwój	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	18-09-2026	08:00	11:00	03:00
9 z 11 -	Przerwa	-	18-09-2026	11:00	12:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 11 Moduł 6. Komunikacja, etyka i relacje partnerskie w HR	Zajęcia	Andrzej Niemczyk	18-09-2026	12:00	15:00	03:00
11 z 11 -	Walidacja	-	18-09-2026	15:00	16:00	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:00
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

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	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 357,72 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

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, Hochtief, Raiffeisen 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 Przygotowania organizacji do wyzwań 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 skrypt 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

siedziba przedsiębiorstwa

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.

UWAGA! W dniu 17.06.2026 zmiana lokalizacji: ul. Szkolna 31, 64-426 Łowyc

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Klaudia Dębowska

E-mail biuro@kuzniaekspertow.pl

Telefon (+48) 575 001 499