

Αναφορά Ουσιαστικότητας (Materiality Report)

Περίληψη

Ο στόχος του προγράμματος Erasmus+ με τίτλο «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Ηθική στα Κέντρα Κατάρτισης προς όφελος όλων», είναι η ενσωμάτωση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) στις πρακτικές των εκπαιδευτών και στη λειτουργία των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης. Το έργο υλοποιείται από κοινοπραξία 8 ευρωπαϊκών χωρών: Γαλλία, Βουλγαρία, Ιταλία, Σουηδία, Ελλάδα, Λετονία, Ρουμανία και Πολωνία.

Σε αυτή τη μελέτη ουσιαστικότητας, 785 ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δώσει συνέντευξη για 50 ζητήματα βιωσιμότητας, προκειμένου να γίνει ο εντοπισμός και να δοθεί προτεραιότητα στα πιο σημαντικά για τα κέντρα κατάρτισης. Έχουν ταξινομηθεί σε πέντε πεδία: Εργαζόμενοι, Καταρτιζόμενοι, Κοινότητες και Συνεργασίες, Περιβάλλον, Διοίκηση και Οικονομικές Πρακτικές.

Η μελέτη ουσιαστικότητας ανέδειξε τα 26 πιο σημαντικά θέματα, στα οποία πρέπει να εστιάσουμε, σύμφωνα με την οπτική των ενδιαφερομένων μερών και των επιχειρήσεων (κέντρων κατάρτισης). Τα 26 θέματα θα παρουσιαστούν στο αποθετήριο βέλτιστων πρακτικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο και θα αποτελέσουν αντικείμενο διαδικτυακών μαθημάτων.

Πίνακας περιεχομένων

I. Πλαίσιο

.....3

II. Στόχοι

.....4

α. Προσδιορισμός των ενδιαφερόμενων μερών των κέντρων κατάρτισης

.....4

β. Προτεραιοποίηση των βιώσιμων

ζητημάτων.....4

III. Μεθοδολογία

.....5

α. Ευρωπαϊκός χάρτης ενδιαφερομένων μερών

.....5

i. Χάρτης ενδιαφερομένων μερών από τις 8 ευρωπαϊκές χώρες

..... 5

ii. Ευρωπαϊκός χάρτης ενδιαφερομένων μερών

.....5

β. Πίνακας ουσιαστικότητας

.....6

i. Επιλογή θεμάτων και δημιουργία της έρευνας

.....6

ii. Διαμοιρασμός της έρευνας

.....8

iii. Ανάλυση έρευνας

.....9

iv. Πίνακας ουσιαστικότητας ανά χώρα

.....10

v. Ευρωπαϊκός πίνακας ουσιαστικότητας

.....10

IV. Αποτελέσματα

.....11

α. Ευρωπαϊκός χάρτης ενδιαφερομένων μερών

.....11

β. Ευρωπαϊκός πίνακας ουσιαστικότητας

.....13

γ. Πίνακας ουσιαστικότητας ανά χώρα

.....20

V. Συμπέρασμα

.....21

Προσάρτημα 1: Τα 50 ζητήματα βιωσιμότητας

.....22

Προσάρτημα 2: Βουλγαρία - Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας

.....25

Προσάρτημα 3: Γαλλία - Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας

.....26

Προσάρτημα 4: Ελλάδα - Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας

.....27

Προσάρτημα 5: Ιταλία - Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας

.....28

Προσάρτημα 6: Λετονία - Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας

.....29

Προσάρτημα 7: Πολωνία - Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας

.....30

*Προσάρτημα 8: Ρουμανία - Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας**ουσιαστικότητας.....31**Προσάρτημα 9: Σουηδία - Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας*

.....32

Προσάρτημα 10: Μεθοδολογία για τους ευρωπαϊκούς χάρτες ενδιαφερομένων μερών

.....33

Προσάρτημα 11: Διαμοιρασμός των απαντήσεων της έρευνας

.....34

I. Πλαίσιο

«Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και η Ηθική στα Κέντρα Κατάρτισης προς όφελος όλων» (2019-2022) είναι ένα πρόγραμμα Erasmus+, που χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και υλοποιήθηκε από μια κοινοπραξία 10 ευρωπαϊκών μελών, που συνεργάζονται με πληθώρα άλλων εταίρων. Οκτώ χώρες εκπροσωπούνται στην κοινοπραξία: Γαλλία (FormEthic & INEOPOLE), Βουλγαρία (RIA), Ιταλία (EUPHORIA), Σουηδία (PROIFALL), Ελλάδα (ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΗ ΚΙΛΚΙΣ και ΚΕΚ ΔΙΑΣ), Λετονία (MANTEFIELS), Ρουμανία (COMPLEXUL MUZEAL NATIONAL MOLDOVA) και Πολωνία (ARENA I SWIAT).

Το έργο στοχεύει στην ενσωμάτωση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) στις πρακτικές των εκπαιδευτών και στη λειτουργία των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης. Αποσκοπούμε επίσης στην ανάπτυξη ενός εκπαιδευτικού συστήματος με μεγαλύτερη συμπερίληψη.

- Στους στόχους μας περιλαμβάνονται ακόμα:

- Η συμβολή σε βιώσιμες επενδύσεις, επιδόσεις και αποδοτικότητα, με την προώθηση της ΕΚΕ στον ευρωπαϊκό εκπαιδευτικό τομέα
- Η επέκταση και ανάπτυξη των ικανοτήτων των εκπαιδευτών σχετικά με την ΕΚΕ
- Η ευαισθητοποίηση σε θέματα κοινωνικής ένταξης: τα κέντρα κατάρτισης πρέπει να υποδέχονται, όσο το δυνατόν συχνότερα, άτομα με ειδικές ανάγκες

Το έργο ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2019 και θα ολοκληρωθεί τον Δεκέμβριο του 2021. Αυτή η αναφορά παρουσιάζει την αξιολόγηση της ουσιαστικότητας, η οποία είναι μια θεμελιώδης διαδικασία σε οποιοδήποτε πλαίσιο ΕΚΕ. Η μελέτη αυτή στοχεύει στον εντοπισμό των ενδιαφερόμενων μερών των κέντρων κατάρτισης και στη λήψη συνεντεύξεων από αυτά, σχετικά με το όραμά τους σε θέματα βιωσιμότητας. Έχουν ληφθεί συνεντεύξεις από περισσότερα από 500 ενδιαφερόμενα μέρη, σε τουλάχιστον 8 ευρωπαϊκές χώρες. Τα αποτελέσματα επιτρέπουν τη δημιουργία ενός πίνακα ουσιαστικότητας με όλα τα ζητήματα, ανάλογα με τον αντίκτυπό τους στην απόδοση του κέντρου κατάρτισης και το βαθμό ικανοποίησης των ενδιαφερομένων μερών.

Αυτή η μελέτη βοηθά στην ιεράρχηση και την επιλογή των κύριων θεμάτων, που θα αναπτυχθούν στο αποθετήριο των βέλτιστων πρακτικών και θα αποτελέσουν αντικείμενο των διαδικτυακών μαθημάτων.

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε σε 8 ευρωπαϊκές χώρες, από εταίρους που έχουν υπό την ευθύνη τους κέντρα κατάρτισης. Κάθε εκπαιδευτικός οργανισμός έχει συνεργαστεί με το δίκτυο των τοπικών συνεργατών του, για να δώσει όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικές απαντήσεις για τη χώρα του. Τα δείγματα που ελήφθησαν υπόψη, επέτρεψαν τον προσδιορισμό των τάσεων, ωστόσο δεν αποτελούν σε καμία περίπτωση ποσοτικές μελέτες.

II. Στόχοι

Ο προσδιορισμός των ενδιαφερομένων μερών και η συνεργασία με αυτά, είναι θεμελιώδεις για την κοινωνική ευθύνη. Ένας οργανισμός πρέπει να καθορίσει ποιος ενδιαφέρεται για τις αποφάσεις και τις δραστηριότητές του, ώστε να μπορεί να κατανοήσει τις επιπτώσεις του (θετικές και αρνητικές) και πώς να τις αντιμετωπίσει. Ο οργανισμός θα πρέπει να λάβει υπόψη τις προσδοκίες και τις ανάγκες των ενδιαφερομένων μερών, των οποίων τα συμφέροντα είναι πιθανό να επηρεαστούν από μια απόφαση ή δραστηριότητα. Ο οργανισμός πρέπει:

- να προσδιορίζει τα πιο σημαντικά βιώσιμα ζητήματα που έχει να αντιμετωπίσει,
- να παίρνει συνεντεύξεις από τα ενδιαφερόμενα μέρη, για να αξιολογεί τις προσδοκίες τους,
- να αξιολογεί τις επιπτώσεις (κίνδυνοι και ευκαιρίες) αυτών των ζητημάτων στην επιχείρηση,
- να προσδιορίζει τα πιο σημαντικά και συναφή ζητήματα στα οποία πρέπει να εστιάσει.

α. Προσδιορισμός των ενδιαφερομένων μερών των κέντρων κατάρτισης

Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι εκείνα τα άτομα, ομάδες ατόμων ή οργανισμών, που επηρεάζουν ή/και θα μπορούσαν να επηρεαστούν από τις δραστηριότητες, τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες ενός κέντρου κατάρτισης. Ο εντοπισμός και η ιεραρχία των ενδιαφερομένων μερών, μέσω ενός χάρτη, παρέχουν ένα καλύτερο όραμα για την κατανόηση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος των κέντρων κατάρτισης. Αυτός ο χάρτης θα επιτρέψει στα κέντρα κατάρτισης να αναπτύξουν διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη, σχετικά με τις προσδοκίες και τις ανάγκες τους.

Ο ευρωπαϊκός χάρτης των ενδιαφερομένων μερών συγκεντρώνει τους διαφορετικούς ενδιαφερόμενους φορείς από τις 8 ευρωπαϊκές χώρες και στοχεύει να αποτυπώσει τους πιο σημαντικούς, στους οποίους πρέπει να εστιάσουμε.

β. Προτεραιοποίηση των βιώσιμων ζητημάτων

Η ουσιαστικότητα καθορίζει τι μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο σε μια επιχείρηση, τις δραστηριότητές της και την ικανότητά της να δημιουργεί οικονομική και μη οικονομική αξία, για την ίδια και τα ενδιαφερόμενα μέρη της. Στο σταυροδρόμι των επιχειρήσεων και της βιώσιμης ανάπτυξης, μια ανάλυση της ουσιαστικότητας πρέπει να:

- εντοπίζει σημαντικά και σχετικά θέματα, που μπορεί να έχουν αντίκτυπο στην απόδοση της εταιρείας
- δίνει προτεραιότητα σε θέματα, ανάλογα με τον πιθανό αντίκτυπό τους στην εταιρεία και το οικοσύστημά της

Με βάση το ISO 26000, τα ζητήματα βιωσιμότητας είναι οικονομικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα. Ένα μείζον ζήτημα είναι σχετικό και σημαντικό, τόσο για έναν οργανισμό όσο και για τα ενδιαφερόμενα μέρη του. Σε έναν χάρτη ουσιαστικότητας, τα θέματα ταξινομούνται ανάλογα με τον πιθανό αντίκτυπό τους στη δραστηριότητα (από άποψη επιχειρηματικής απόδοσης) και τη σημασία τους για τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Ο ευρωπαϊκός πίνακας ουσιαστικότητας που υλοποιήθηκε σε αυτό το έργο, καθορίζει θέματα προτεραιότητας που έχουν σημαντικό αντίκτυπο στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ευρώπη.

III. Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία που ακολουθείται συμμορφώνεται με τα πρότυπα ISO 26000 και GRI4 (Global Reporting Initiative).

α. Ευρωπαϊκός χάρτης ενδιαφερομένων μερών

i. Χάρτης ενδιαφερομένων μερών από τις 8 ευρωπαϊκές χώρες

Κατά τη διάρκεια της εναρκτήριας συνάντησης στην Τουλούζη (Γαλλία), από τις 25 έως τις 27 Νοεμβρίου 2019, κάθε Ευρωπαίος εταίρος δούλεψε στον δικό του χάρτη, για να προσδιορίσει τα ενδιαφερόμενα μέρη του. Το πρώτο βήμα ήταν η απαρίθμηση όλων των ενδιαφερόμενων μερών και στη συνέχεια η ταξινόμηση τους. Η κατάταξη πραγματοποιήθηκε σε 3 κύκλους:

- Κύκλος 1: Ενδιαφερόμενα μέρη που έχουν ισχυρή επιρροή στον οργανισμό ή/και επηρεάζονται έντονα από τη δραστηριότητα του οργανισμού
- Κύκλος 2: Ενδιαφερόμενα μέρη που έχουν κάποια επιρροή στον οργανισμό ή/και επηρεάζονται μέτρια από τη δραστηριότητα του οργανισμού
- Κύκλος 3: Ενδιαφερόμενα μέρη που έχουν μικρή επιρροή στον οργανισμό ή/και τα οποία επηρεάζονται ελάχιστα από τη δραστηριότητα του οργανισμού

Τα εργαστήρια πραγματοποιήθηκαν σε μικρές ομάδες μεταξύ εταίρων, από την ίδια οργάνωση ή χώρα. Κάθε ομάδα παρουσίασε τη χαρτογράφηση της στους υπόλοιπους συμμετέχοντες, προκειμένου να τη συγκρίνει με το σχέδιο του χάρτη της άλλης.

Ένα δεύτερο βήμα πραγματοποιήθηκε όταν οι Ευρωπαίοι εταίροι επέστρεψαν στον αντίστοιχο οργανισμό και τη χώρα τους. Ο καθένας πήρε συνέντευξη από ένα δείγμα των εθνικών του εταίρων, για να προσαρμόσει και/ή να επικυρώσει τη χαρτογράφηση.

Οι 8 χάρτες με τα ενδιαφερόμενα μέρη παρουσιάζονται στο τέλος αυτής της αναφοράς.

ii. Ευρωπαϊκός χάρτης ενδιαφερομένων μερών

Μετά τη συλλογή των 8 χαρτών με τα ενδιαφερόμενα μέρη, ήταν απαραίτητο να τυποποιηθεί το λεξιλόγιο μεταξύ όλων των χωρών. Έχουν επιλεγεί οι ακόλουθοι 27 όροι, για να προσδιορίσουν την έννοια του ενδιαφερόμενου μέρους:

- Υπάλληλος οργανισμού υπεύθυνου για την εκπαίδευση
- Επενδυτής
- Εκπαιδευτής/δάσκαλος/επιμορφωτής
- Εκπαιδευτής εκπαιδευτών
- Εκπαιδευόμενος/ μαθητής
- Οργανισμός που χρηματοδοτεί την εκπαίδευση
- Οργανισμός που αγοράζει εκπαιδευτικές συνεδρίες
- Φορέας πιστοποίησης
- Ερευνητικό κέντρο / ινστιτούτο

- Μέλος της διοίκησης (υπουργείο...)
- Μέλος της τοπικής αρχής
- Μέλος θεσμού της ΕΕ
- ΜΚΟ
- Μέλος σωματείων
- Μελλοντική γενιά
- Διευθυντής οργανισμού υπεύθυνου για την εκπαίδευση
- Μέλος διοικητικού συμβουλίου οργανισμού υπεύθυνου για την εκπαίδευση
- Ανταγωνιστές
- Πανεπιστήμια
- Κάτοικοι της κοινότητας
- Υπεργολάβοι
- Προμηθευτές
- Άτομα που χαράσσουν τις κατευθυντήριες γραμμές στην εκπαίδευση
- Πελάτες
- Άτομα που επιζητούν εκπαίδευση στα πλαίσια αναζήτησης εργασίας
- Ιδιοκτήτες
- ΜΜΕ/όσοι επηρεάζουν την κοινή γνώμη/όσοι διαμορφώνουν την κοινή γνώμη

Οι 8 χάρτες των ενδιαφερομένων μερών, έχουν συνταχθεί με αυτό το λεξιλόγιο (βλέπε προσαρτήματα 2 έως 9).

Η ευρωπαϊκή χαρτογραφία ιεραρχεί τα ενδιαφερόμενα μέρη σε 3 επίπεδα (κύκλοι). Για να αποφασίσουμε σε ποιον κύκλο θα τοποθετήσουμε κάθε ενδιαφερόμενο μέρος, χρησιμοποιήσαμε τους ακόλουθους κανόνες:

- Για τον κύκλο 1: ποσοστό 50% ή περισσότερο των χωρών, τοποθέτησαν το ενδιαφερόμενο μέρος στον κύκλο 1
- Για τον κύκλο 2: ποσοστό 50% ή περισσότερο των χωρών, τοποθέτησαν το ενδιαφερόμενο μέρος στον κύκλο 2
- Για τον κύκλο 3: ποσοστό 50% ή περισσότερο των χωρών, τοποθέτησαν το ενδιαφερόμενο μέρος στον κύκλο 3 ή ποσοστό 50% ή περισσότερο των χωρών τοποθέτησαν το ενδιαφερόμενο μέρος σε έναν από τους κύκλους.
- Εάν ποσοστό λιγότερο του 50% των χωρών, τοποθέτησαν το ενδιαφερόμενο μέρος σε κάποιο κύκλο, θεωρήθηκε ως μη σημαντικό και αποκλείστηκε από τον ευρωπαϊκό χάρτη.

Τα αναλυτικά αποτελέσματα παρουσιάζονται στο προσάρτημα 10.

β. Πίνακας ουσιαστικότητας

ι. Επιλογή θεμάτων και δημιουργία της έρευνας

Κατά την πρώτη συνάντηση στην Τουλούζη (Γαλλία), από τις 25 έως τις 27 Νοεμβρίου 2019, ξεκινήσαμε να εργαζόμαστε στην ουσιαστικότητα. Πριν από τη συνάντηση, η ομάδα της FORMETHIC ετοίμασε μια λίστα βιώσιμων θεμάτων βασισμένη στα εξής: ISO 26000, B-corp label, LUCIE label, Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs), DDRS label. Τουλάχιστον, 120 θέματα είχαν καταχωρηθεί και κοινοποιηθεί σε όλους τους εταίρους κατά τη διάρκεια της συνάντησης. Με

μεθόδους συλλογικής νοημοσύνης, επιλέχθηκαν τα 50 πιο σημαντικά θέματα, για να αποτελέσουν αντικείμενο έρευνας στις διάφορες χώρες από τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη. Μόνο 15 ή 20 θέματα έπρεπε να επιλεγούν (σε συνάρτηση και με την πρόταση Erasmus που υποβλήθηκε και έγινε αποδεκτή), αλλά θεωρήσαμε και τα 50 σημαντικά.

Υπήρξε πλούσια συζήτηση για την επιλογή των σημαντικότερων θεμάτων. Ομοιότητες και διαφορές άρχισαν να εμφανίζονται στον τρόπο με τον οποίο οι χώρες αντιμετώπισαν τα διαφορετικά ζητήματα. Για παράδειγμα, η ισότητα των φύλων δεν έχει τον ίδιο βαθμό σπουδαιότητας στη δημόσια συζήτηση, σε σύγκριση με το επαγγελματικό πλαίσιο σε όλες τις χώρες.

Τα 50 θέματα που επιλέχθηκαν ταξινομήθηκαν σε 5 πεδία Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ):

1. Εργαζόμενοι σε κέντρα κατάρτισης (13 θέματα)
2. Ενήλικες εκπαιδευόμενοι/μαθητές (13 θέματα)
3. Κοινότητες και συνεργασίες κέντρων κατάρτισης (6 θέματα)
4. Περιβάλλον (7 θέματα)
5. Διοίκηση και οικονομικές πρακτικές σε κέντρα κατάρτισης (11 θέματα)

Τα 50 βιώσιμα θέματα παρατίθενται στο προσάρτημα 1.

Για να συγκεντρωθούν οι απόψεις των ενδιαφερομένων μερών, δημιουργήθηκε μια διαδικτυακή έρευνα με τις 50 ερωτήσεις (μία ανά θέμα). Η βασική ομάδα του παραδοτέου 1, αποτελούμενη από Γάλλους, Βούλγαρους και Έλληνες εταίρους, εργάστηκε στην αγγλική έκδοση της έρευνας. Η έρευνα στάλθηκε σε όλους τους εταίρους του έργου, για να λάβουν τα σχόλια και τις διορθώσεις τους, πριν διαμοιραστεί. Μετά την οριστικοποίησή της, κάθε συνεργάτης μετέφρασε την έρευνα στη γλώσσα του και ανέπτυξε μια διαδικτυακή έρευνα στο Google Form.

Δημιουργήσαμε 2 διαδικτυακές έρευνες, για να λάβουμε εύκολα απαντήσεις από τις ομάδες-στόχους:

- Ενδιαφερόμενα μέρη που προσδιορίστηκαν στο χάρτη των ενδιαφερομένων μερών, για να μάθουμε πόσο σημαντικό είναι κάθε θέμα, από τη δική τους πλευρά
- Μέλη του διοικητικού συμβουλίου και διευθυντές κέντρων κατάρτισης, προκειμένου να αξιολογήσουμε σημαντικά και στρατηγικά ζητήματα, που έχουν αντίκτυπο στην επιχειρηματική απόδοση (κίνδυνοι ή ευκαιρίες)

Έρευνα ενδιαφερομένων μερών

Το πρώτο μέρος της έρευνας περιλάμβανε τον προσδιορισμό των προφίλ των ερωτηθέντων.

Το δεύτερο μέρος αποτελούνταν από την ιεράρχηση της σπουδαιότητας κάθε θέματος, από τη δική τους οπτική γωνία, με 6 επίπεδα επιλογής:

- Πολύ σημαντικό
- Σημαντικό
- Μικρής σημασίας
- Χωρίς σημασία
- Άσχετο
- Δεν γνωρίζω.

Έρευνα μελών Διοικητικού Συμβουλίου/Διευθυντών

Το πρώτο μέρος της έρευνας περιλάμβανε τον προσδιορισμό των προφίλ των διευθυντών και των μελών του διοικητικού συμβουλίου. Στο δεύτερο μέρος, τους ζητήθηκε να αξιολογήσουν τον πιθανό θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στο κέντρο κατάρτισης, ως επιχείρηση, με 6 επίπεδα επιλογής:

- Πολύ σημαντικός οικονομικός αντίκτυπος.
- Μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ικανότητα λειτουργίας του οργανισμού και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά του.
- Σημαντικός (θετικός ή αρνητικός) οικονομικός αντίκτυπος.
- Πολύ περιορισμένος (θετικός ή αρνητικός) οικονομικός αντίκτυπος.
- Καμία (θετική ή αρνητική) οικονομική επίπτωση.
- Δεν γνωρίζω.

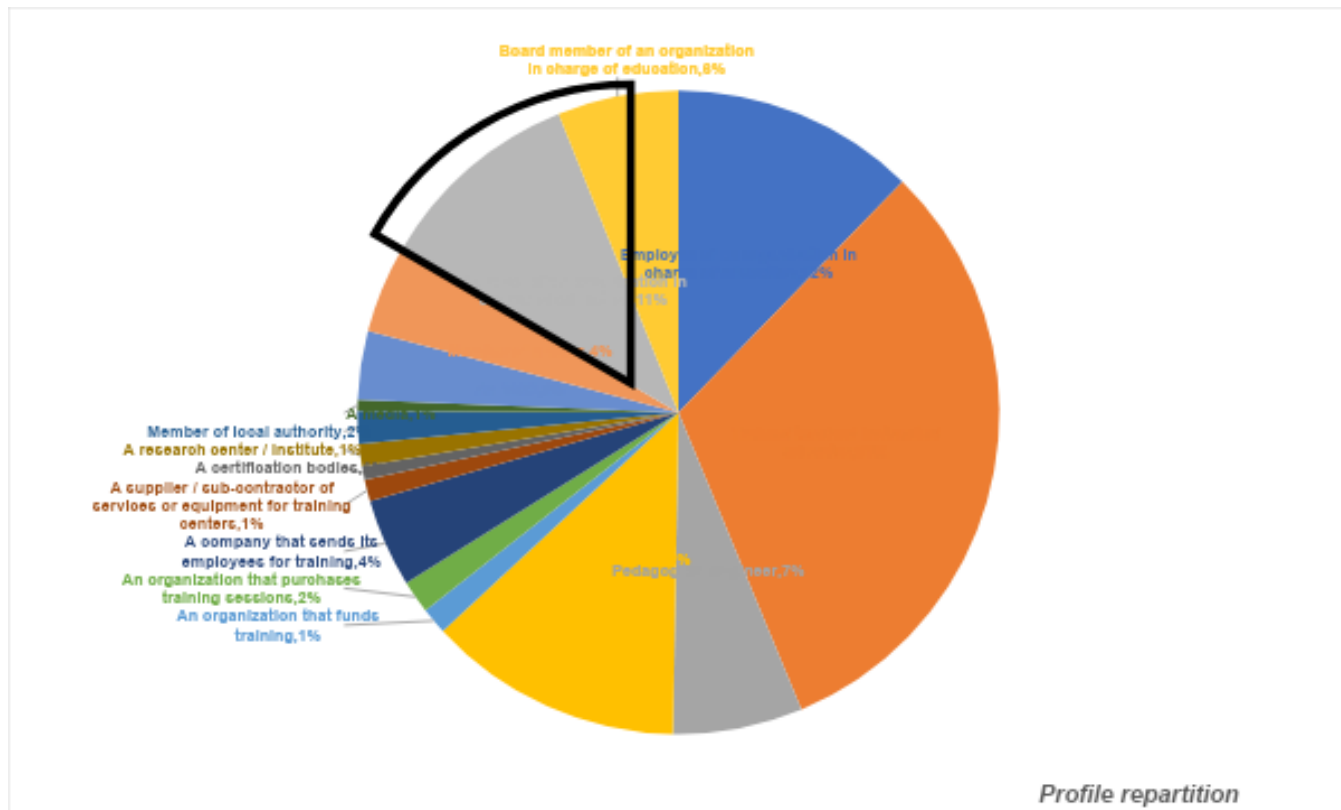
ii. Διαμοιρασμός της έρευνας

Προκειμένου να λάβουμε λεπτομερή και ευρείας κλίμακας αποτελέσματα, πραγματοποιήσαμε μια ποσοτική μελέτη (διαδικτυακή έρευνα) και μια ποιοτική μελέτη (συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο). Τα ποσοτικά δεδομένα παρέχουν τα στοιχεία που επικυρώνουν τα γενικά σημεία. Τα ποιοτικά δεδομένα παρέχουν τη λεπτομέρεια και το πλαίσιο για την κατανόηση όλων των επιπτώσεων.

Η διαδικτυακή έρευνα

Κάθε εταίρος μοίρασε την έρευνα στο δίκτυο συνεργατών του, με στόχο τη συλλογή 50 απαντήσεων ανά εταίρο, έως την 1η Απριλίου. Στείλαμε υπενθυμίσεις για να συλλέξουμε τις 50 απαιτούμενες απαντήσεις και ζητήσαμε να τις μοιραστούν με έναν συγκεκριμένο στόχο, αν χρειαστεί (σύμφωνα με τον χάρτη των ενδιαφερομένων μερών). Ορισμένα άτομα -στόχοι δεν ήταν ψηφιακά εξοπλισμένα, επομένως ορισμένες έρευνες πραγματοποιήθηκαν σε χαρτί και στη συνέχεια εισήχθησαν ψηφιακά από τους εταίρους.

Για να εγγυηθούμε ένα αποτέλεσμα όσο το δυνατό πιο αντιπροσωπευτικό, φροντίσαμε ώστε τουλάχιστον το 80% των απαντήσεων να προέρχεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη άμεσης προτεραιότητας, δηλαδή αυτά που είχαν τοποθετηθεί στους κύκλους 1 και 2 του χάρτη ενδιαφερομένων μερών. Τελικά, πήραμε το **90% των απαντήσεων από τα ενδιαφερόμενα μέρη των κύκλων 1 και 2 και το 10% από τα ενδιαφερόμενα μέρη του κύκλου 3.**



Συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο

Οι εταίροι κλήθηκαν να πραγματοποιήσουν συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο, για να εξηγήσουν την τελική κατάταξη, με στόχο τη συλλογή 10 απαντήσεων από τους εταίρους, έως τις 15 Απριλίου. Ο σκοπός ήταν να καταλάβουμε, γιατί ένα θέμα ήταν σημαντικό ή όχι. Συλλέξαμε **90 συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο** από ενδιαφερόμενα μέρη και μέλη της διοίκησης.

iii. Ανάλυση έρευνας

785 άτομα απάντησαν στην ηλεκτρονική έρευνα. Πολλοί άνθρωποι έχουν επιλέξει διαφορετικά προφίλ, έτσι συλλέξαμε συνολικά 911 απαντήσεων: 17% από μέλη διοικητικού συμβουλίου/διευθυντές και 83% από ενδιαφερόμενα μέρη.

Η κατανομή των απαντήσεων της έρευνας περιγράφεται λεπτομερώς στο προσάρτημα 11. Για να διασφαλιστεί η διαθεσιμότητα της έρευνας σε όλους και να διασφαλιστούν ποιοτικές απαντήσεις, κάθε εταίρος τη μετέφρασε στη δική του γλώσσα. Έτσι, είχαμε να δουλέψουμε με 8 διαφορετικές έρευνες σε 8 διαφορετικές γλώσσες.

Για την αξιοποίηση των πληροφοριών, η διαδικασία ήταν η ακόλουθη:

- Μετάφραση των αποτελεσμάτων των χωρών στα αγγλικά, για την τυποποίηση των δεδομένων.
- Ταξινόμηση των δεδομένων για διαγραφή των μη συνεπών απαντήσεων (Διαγράψαμε 26 απαντήσεις: για παράδειγμα, κάποιου που ξεκίνησε την έρευνα αλλά δεν την ολοκλήρωσε ή κάποιου ενδιαφερόμενου μέρους, που απάντησε στην έρευνα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου/διευθυντές).

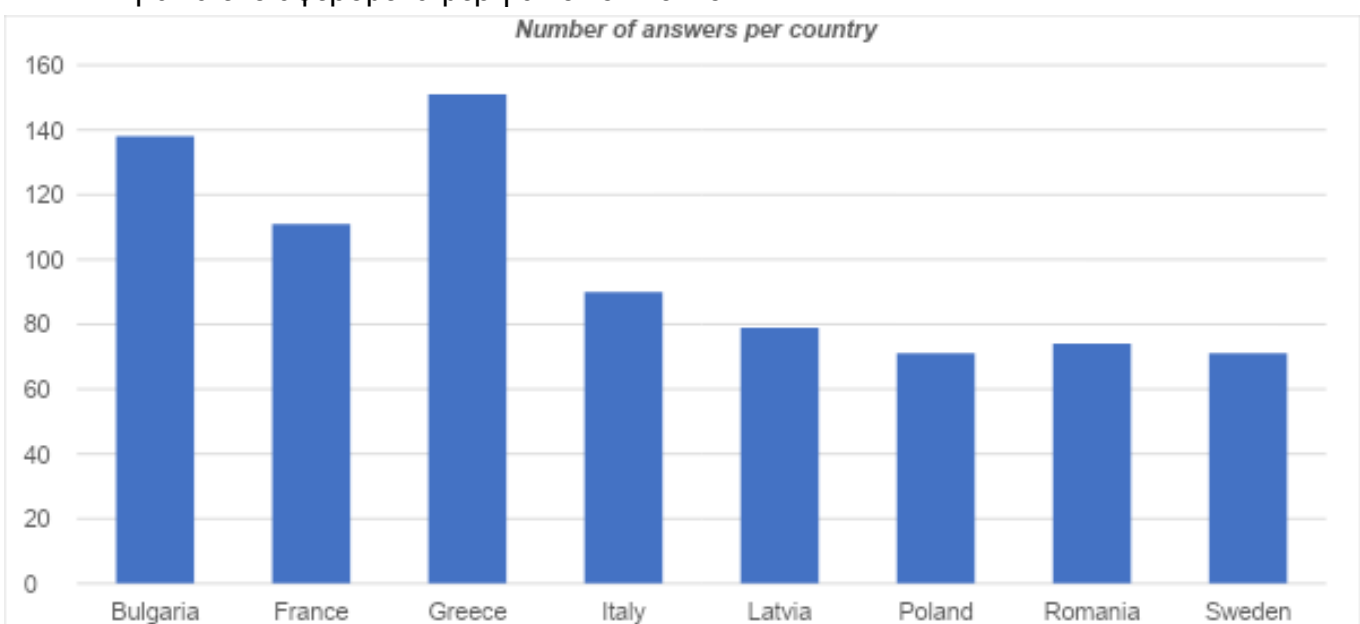
iv. Πίνακας ουσιαστικότητας ανά χώρα

Μετά την ταξινόμηση των δεδομένων, ξεκινήσαμε την επεξεργασία. Σε κάθε απάντηση ορίστηκε μια τυποποιημένη βαθμολογία:

- 4 για το "Πολύ σημαντικό"
- 3 για το "Σημαντικό"
- 2 για το "Μικρής σημασίας"
- 1 για το "Χωρίς σημασία"
- 0 για το "Άσχετο", κενό για το "Δεν γνωρίζω".

Από τη μία πλευρά, υπολογίσαμε τον μέσο όρο των μέσων απαντήσεων για τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ορίσαμε διαφορετικούς συντελεστές βαρύτητας:

- 3 για τα ενδιαφερόμενα μέρη από τον κύκλο 1 ·
- 2 για τα ενδιαφερόμενα μέρη από τον κύκλο 2 ·



- 1 για τα ενδιαφερόμενα μέρη από τον κύκλο 3 (σύμφωνα με τον χάρτη των ευρωπαϊκών ενδιαφερομένων μερών).

Από την άλλη πλευρά, υπολογίσαμε τον μέσο όρο των μέσων απαντήσεων για τα διευθυντικά στελέχη/μέλη του διοικητικού συμβουλίου (εκτίμηση επιπτώσεων στην επιχείρηση).

Δημιουργήσαμε τον πίνακα της ουσιαστικότητας. Ο άξονας x του γραφήματος αντιπροσωπεύει τη σημασία για τις επιχειρήσεις (διευθυντές και μέλη του διοικητικού συμβουλίου) και ο άξονας y αντιπροσωπεύει τη σημασία για τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ο πίνακας επισημοποιεί μια διπλή κατάταξη.

Πραγματοποιήσαμε τους 8 πίνακες ουσιαστικότητας, έναν για κάθε χώρα (δείτε το παράρτημα παρακάτω).

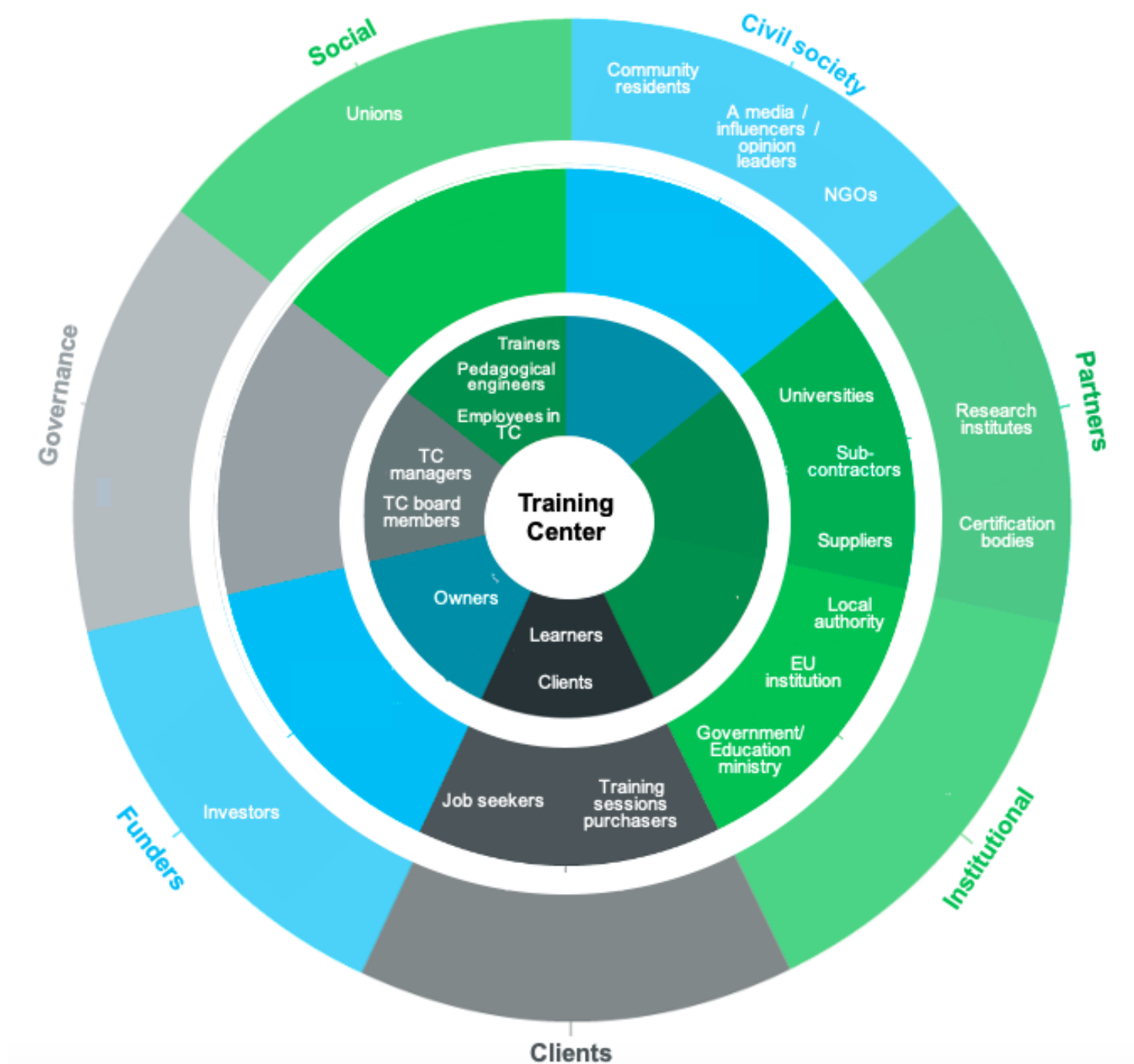
v. Ευρωπαϊκός πίνακας ουσιαστικότητας

Αναλύσαμε τους 8 πίνακες ουσιαστικότητας και δημιουργήσαμε τον ευρωπαϊκό πίνακα ουσιαστικότητας, για να ανακαλύψουμε ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των ίδιων των 8 χωρών, καθώς και μεταξύ αυτών των χωρών σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό πίνακα ουσιαστικότητας.

IV. Αποτελέσματα

α. Ευρωπαϊκός χάρτης ενδιαφερομένων μερών

Ευρωπαϊκός χάρτης ενδιαφερομένων μερών



Ομαδοποιήσαμε τα 21 ενδιαφερόμενα μέρη που προέκυψαν, σε 7 κατηγορίες:

- Διοίκηση
- Χρηματοδότες
- Πελάτες

- Θεσμικοί φορείς
- Συνεργάτες
- Κοινωνία των πολιτών
- Κοινωνικοί φορείς

Στον πρώτο κύκλο, κοντά στο κέντρο, βρίσκουμε 8 ενδιαφερόμενα μέρη, που έχουν ισχυρή επιρροή στο κέντρο κατάρτισης ή/και επηρεάζονται έντονα από τη δραστηριότητα του εκπαιδευτικού κέντρου: **εκπαιδευτές, εκπαιδευτές εκπαιδευτών, υπάλληλοι σε κέντρο κατάρτισης, διευθυντές, μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ιδιοκτήτες, μαθητές και πελάτες.**

Στον δεύτερο κύκλο, βρίσκουμε 8 ενδιαφερόμενα μέρη που έχουν κάποια επιρροή στο κέντρο κατάρτισης ή/και επηρεάζονται μέτρια από τη δραστηριότητά του: **άτομα που αναζητούν εργασία, οργανισμοί που αγοράζουν εκπαιδευτικές συνεδρίες, υπουργείο παιδείας, θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τοπικές αρχές, προμηθευτές, υπεργολάβοι και πανεπιστήμια.**

Στον τελευταίο κύκλο, βρίσκουμε 7 ενδιαφερόμενα μέρη που έχουν μικρή επιρροή στον οργανισμό ή/και επηρεάζονται ελάχιστα από τη δραστηριότητά του: **επενδυτές, φορείς πιστοποίησης, ερευνητικά ινστιτούτα, ΜΚΟ, μέσα ενημέρωσης/όσοι επηρεάζουν την κοινή γνώμη/όσοι διαμορφώνουν την κοινή γνώμη, κάτοικοι της κοινότητας και συνδικάτα.**

Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών

Για τους περισσότερους ενδιαφερόμενους, η κατάταξη ήταν παρόμοια μεταξύ των χωρών. Όλες οι χώρες ανέφεραν τα 6 ακόλουθα ενδιαφερόμενα μέρη: υπάλληλος οργανισμού υπεύθυνου για την εκπαίδευση, εκπαιδευόμενος/ μαθητής, μέλος της διοίκησης (υπουργείο...), μέλος της τοπικής αρχής, διευθυντής οργανισμού υπεύθυνου για την εκπαίδευση, πελάτες.

Για 4 ενδιαφερόμενα μέρη, τα αποτελέσματα ήταν μικτά. Μεταξύ αυτών είναι οι επενδυτές, οι φορείς πιστοποίησης, οι τοπικές αρχές και οι προμηθευτές.

- Οι επενδυτές αναφέρθηκαν στον δεύτερο κύκλο από τη Γαλλία, την Ελλάδα και τη Ρουμανία, ενώ αναφέρθηκαν στον τρίτο κύκλο από τη Βουλγαρία, την Ιταλία, την Πολωνία και τη Σουηδία. Η Λετονία δεν τους ανέφερε.
- Οι φορείς πιστοποίησης αναφέρθηκαν στον πρώτο κύκλο από τη Γαλλία και την Ιταλία, ενώ αναφέρθηκαν στον δεύτερο κύκλο από την Ελλάδα και τη Λετονία. Η Βουλγαρία, η Πολωνία, η Ρουμανία και η Σουηδία δεν τους ανέφεραν. Στη Γαλλία και την Ιταλία, τα κέντρα κατάρτισης, ιδίως εκείνα που παρέχουν πιστοποιητικά, πρέπει να είναι διαπιστευμένα από έναν οργανισμό πιστοποίησης. Ο φορέας πιστοποίησης είναι πάντα δημόσιος και ποικίλλει ανάλογα με τον τομέα. Για τις άλλες χώρες, τα προσόντα προσδιορίζονται από το Υπουργείο Παιδείας.
- Οι τοπικές αρχές αναφέρθηκαν στον πρώτο κύκλο από την Ιταλία, στον δεύτερο κύκλο από τη Βουλγαρία, την Πολωνία, τη Ρουμανία και τη Λετονία και στον τρίτο κύκλο από τη Γαλλία,

την Ελλάδα και τη Σουηδία.

Θέματα/διακυβεύματα σχετικά με τους εργαζόμενους σε κέντρα κατάρτισης
1-Δημιουργία και διαχείριση περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς
2-Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα για εποχικούς και προσωρινούς εργαζόμενους ή υπεργολάβους, όπως γίνεται με τους μόνιμους υπαλλήλους
3-Καταπολέμηση κάθε είδους διάκρισης στην εταιρεία και στη σφαίρα επιρροής της
4-Δημιουργία ευχάριστων και ελκυστικών συνθηκών εργασίας για τους υπαλλήλους
5-Ανάπτυξη κάθετων και οριζόντιων δεξιοτήτων των εργαζομένων
6-Ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους που προάγει: την καλή υγεία (σωματική και ψυχική), την ασφάλεια στην εργασία, την ευημερία και την αυτοεκπλήρωση
7-Ανάπτυξη/διατήρηση της διαφορετικότητας (κοινωνική προέλευση, καταγωγή, ηλικία, φύλο, αναπηρία...) στην εταιρεία
8-Παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους εργαζομένους για επαγγελματική εξέλιξη
9-Παροχή ανατροφοδότησης στους υπαλλήλους σχετικά με την απόδοσή τους
10-Συμμετοχή και ενδυνάμωση των εργαζομένων
11-Μαθαίνουμε να μαθαίνουμε για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη / Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τις εντάσσουμε σε μαθήματα και εκπαιδευτικές συνεδρίες
12-Πρωώθηση και υποστήριξη της ανάπτυξης βιώσιμων και υπεύθυνων δεξιοτήτων και πρακτικών για τους υπαλλήλους των κέντρων κατάρτισης
13-Ανάπτυξη δεξιοτήτων στον παιδαγωγικό σχεδιασμό και την εκπαίδευση εκπαιδευτών

Θέματα/διακυβεύματα για ενήλικες εκπαιδευόμενους/μαθητές
14-Διευκόλυνση της πρόσβασης στην εκπαίδευση σε όλους
15-Βοηθάμε τους ανθρώπους να είναι ενημερωμένοι για εκπαιδευτικές επιλογές/δυνατότητες
16-Πρωώθηση μιας πολιτικής ίσων ευκαιριών για τους μαθητές (από την εισαγωγή έως την επαγγελματική ένταξη)
17-Ενσωμάτωση των αναγκών των εκπαιδευομένων στην ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης
18-Ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρία σε κλασικές ομάδες εκπαιδευομένων
19-Διασφάλιση της σωματικής και ψυχολογικής ασφάλειας των μαθητών
20-Ανάπτυξη και προώθηση βιώσιμης παιδαγωγικής καινοτομίας
21-Ανάπτυξη προσαρμοσμένων προγραμμάτων ηλεκτρονικής μάθησης και πρόσβαση σε όλους
22-Δίκαιη και διαφανή τιμολόγηση
23-Παρακολούθηση και μέτρηση των μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων για τους μαθητές
24-Αξιολόγηση της ικανοποίησης των μαθητών
25-Αντιμετώπιση των παραπόνων

6-Εκπαίδευση σε μια βιώσιμη κατανάλωση / συμπεριφορά / επαγγελματικές πρακτικές
Θέματα/διακυβεύματα σχετικά με τις κοινότητες και τις συνεργασίες των κέντρων κατάρτισης
27-Να είστε παράγοντας βιώσιμης παραγωγής και κατανάλωσης και να συμβάλλετε στην ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών κ.λπ.
28-Υποστήριξη της τοπικής οικονομίας και της τοπικής προσφοράς
29-Δημιουργία θετικού κοινωνικού ή/και περιβαλλοντικού αντίκτυπου
30-Ανάπτυξη και υποστήριξη παιδαγωγικών προσεγγίσεων, μεθόδων και υλικών, που προωθούν τη διάδοση και την πρόσβαση στη γνώση
31-Συμμετοχή και προώθηση διεπιστημονικής έρευνας Βιώσιμης Ανάπτυξης /Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε τοπικό, εθνικό, διεθνές επίπεδο
32-Ανάπτυξη συνεργασιών με ΜΚΟ, τοπικές ενώσεις, αναπτυσσόμενες χώρες κ.λπ.
Θέματα/διακυβεύματα εκπαιδευτικών κέντρων σχετικά με το περιβάλλον
33-Προώθηση βέλτιστων περιβαλλοντικών πρακτικών στον τομέα της κατάρτισης
34-Διάθεση συστήματος περιβαλλοντικής διαχείρισης (EMS)
35-Μείωση και βελτιστοποίηση της κατανάλωσης ενέργειας
36-Μείωση της ποσότητας των απορριμμάτων και ανακύκλωση
37-Μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος των εκπαιδευτικών συνεδριών και δραστηριοτήτων
38-Εφαρμογή πολιτικής διαχείρισης ταξιδιών φιλικής προς το περιβάλλον και πολιτικής προσφοράς ταξιδιών, ως κίνητρο, σε εργαζόμενους και μαθητές
39-Εφαρμογή ενεργειακής διαχείρισης κέντρων κατάρτισης και δράσεων, για τη βελτίωση της συμπεριφοράς του προσωπικού και των μαθητών
Θέματα/διακυβεύματα σχετικά με τη διοίκηση και τις οικονομικές πρακτικές στο κέντρο κατάρτισης
40-Σεβασμός στο κράτος δικαίου
41-Πρακτικές επιχειρηματικής ηθικής
42-Προώθηση της λήψης ηθικών αποφάσεων και πρόληψη της διαφθοράς
43-Προστασία προσωπικών πληροφοριών (μαθητές, εργαζόμενοι και προσωπικό)
44-Σεβασμός στην πνευματική ιδιοκτησία
45-Διασφάλιση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων εντός της αλυσίδας εφοδιασμού
46-Αξιολόγηση σημαντικών προμηθευτών για κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις
47-Ενσωμάτωση της προσέγγισης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης /Βιώσιμης Ανάπτυξης σε όλες τις δραστηριότητες του ιδρύματος (αγορές, παιδαγωγική, ανθρώπινο δυναμικό, δημόσια δράση κ.λπ.)

48-Ανάπτυξη της κοινωνικής καινοτομίας
49-Αξιολόγηση της ποιότητας, της αποτελεσματικότητας και/ή του αντίκτυπου των εκπαιδευτικών συνεδριών
50-Διαδικασία βελτίωσης των προγραμμάτων κατάρτισης

Ο πίνακας ουσιαστικότητας δείχνει τα 50 θέματα βιωσιμότητας που έχουν προτεραιότητα.

Πρώτα απ'όλα, παρατηρούμε, ότι τα ζητήματα των εργαζομένων και τα θέματα διοίκησης/οικονομίας ταξινομούνται στα πολύ σημαντικά, τόσο από τα ενδιαφερόμενα μέρη, όσο και από τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου/διευθυντές.

Τα θέματα προτεραιότητας των εργαζομένων είναι τα ακόλουθα:

- καταπολέμηση των διακρίσεων,
- δημιουργία ευχάριστων και ελκυστικών συνθηκών εργασίας,
- ανάπτυξη κάθετων και οριζόντιων δεξιοτήτων,
- βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής (QWL)
- ευκαιρίες κατάρτισης για επαγγελματική εξέλιξη.

Τα θέματα των εργαζομένων έρχονται πρώτα, επειδή οι εργαζόμενοι συμβάλλουν στην επιτυχία του κέντρου κατάρτισης. Στόχος τους είναι να αυξήσουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών και να δημιουργήσουν μια επιτυχημένη διαδικασία κατάρτισης.

Τα θέματα που τέθηκαν σε προτεραιότητα σε σχέση με τη διοίκηση και την οικονομία είναι:

- σεβασμός στους νόμους,
- πρακτικές επιχειρηματικής ηθικής,
- προώθηση της λήψης ηθικών αποφάσεων
- πρόληψη της διαφθοράς
- σεβασμός στην πνευματική ιδιοκτησία.

Τα θέματα διοίκησης και οικονομίας βελτιώνουν την εμπιστοσύνη στον οργανισμό και φέρνουν περισσότερους πελάτες. Επίσης, η ικανοποίηση των πελατών είναι ο σημαντικότερος λόγος για τον οποίο τα κέντρα κατάρτισης ασχολούνται με την εκπαίδευση.

Στη συνέχεια, ακολουθούν τα ζητήματα που σχετίζονται με τους εκπαιδευόμενους. Αυτά είναι, η ενσωμάτωση των αναγκών των εκπαιδευομένων στην ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης, η λήψη μέτρων για τη σωματική και ψυχολογική ασφάλεια των μαθητών και η πρόσβαση όλων στην εκπαίδευση. Σύμφωνα με την άποψη των ενδιαφερομένων μερών που ρωτήθηκαν, η προσαρμογή της εκπαίδευσης στις ανάγκες των μαθητών, στοχεύει στη μεγαλύτερη επιτυχία του κέντρου κατάρτισης. Επίσης, η εκπαίδευση πρέπει να είναι ανοιχτή σε όλους. Αυτό αποτελεί ένα δείκτη για την ανάπτυξη της χώρας και ευαισθητοποιεί περισσότερο για τις επιλογές που πρέπει να γίνουν στην κοινωνική ζωή. Τέλος, η ικανοποίηση των μαθητών είναι απαραίτητη, τόσο για το κέντρο κατάρτισης, όσο και για τους εκπαιδευτές.

Οι συνεργασίες και τα περιβαλλοντικά ζητήματα έρχονται τελευταία. Τα σημαντικότερα θέματα αφορούν:

- στην υποστήριξη της τοπικής οικονομίας και των τοπικών προμηθευτών

- στη δημιουργία θετικού κοινωνικού και/ή περιβαλλοντικού αντίκτυπου
- στην προώθηση των βέλτιστων περιβαλλοντικών πρακτικών στον τομέα της κατάρτισης
- στη μείωση της ποσότητας των απορριμμάτων
- στην ανακύκλωση

Σύμφωνα με τα ενδιαφερόμενα μέρη που έδωσαν συνέντευξη, οι συνεργασίες και τα περιβαλλοντικά ζητήματα έρχονται τελευταία, επειδή δεν επηρεάζουν την κατάρτιση και οι δραστηριότητες κατάρτισης έχουν περιορισμένο αντίκτυπο στο περιβάλλον.

Κορυφή της κατάταξης: Επεξήγηση (σύνθεση συνεντεύξεων)

42: Προώθηση της λήψης ηθικών αποφάσεων και πρόληψη της διαφθοράς

Η πρόληψη της διαφθοράς και η λήψη ηθικών αποφάσεων είναι σημαντικοί πυλώνες στη δραστηριότητα ενός κέντρου κατάρτισης.

40: Σεβασμός στο κράτος δικαίου

Είναι πολύ παρακινδυνευμένο να γίνει διαφορετικά. Ο σεβασμός του νόμου είναι το θεμέλιο μιας κοινωνίας που λειτουργεί σωστά και δίκαια. Το χειρότερο πρόβλημα για κάθε επιχείρηση είναι η διαφθορά, οπότε η τήρηση του νόμου είναι το πιο σημαντικό πράγμα.

3: Καταπολέμηση κάθε είδους διάκρισης στην εταιρεία και στη σφαίρα επιρροής της

Η ίση μεταχείριση δημιουργεί εμπιστοσύνη. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο άνετα και δουλεύουν καλύτερα. Η εκπαίδευση είναι ένας τομέας στον οποίο οι διακρίσεις δεν πρέπει να έχουν καθόλου θέση.

4: Δημιουργία ευχάριστων και ελκυστικών συνθηκών εργασίας για τους υπαλλήλους

Ένας ευχάριστος και ελκυστικός χώρος εργασίας προσελκύει προσωπικό με περισσότερα προσόντα, επομένως αυτό είναι καλύτερο για τις προσλήψεις. Επίσης, προάγει τη δημιουργικότητα και την πρόοδο και αποτελεί ένα κίνητρο για τους υπάλληλους.

6: Ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους που προάγει: την καλή υγεία (σωματική και ψυχική), την ασφάλεια στην εργασία, την ευημερία και την αυτοεκπλήρωση

Η αυτοεκπλήρωση της ευημερίας αποτελεί μέρος της πολιτικής της εταιρείας για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της. Εγγυάται καλύτερη απόδοση στην εργασία. Οι άνθρωποι περνούν το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους στη δουλειά. Πρέπει λοιπόν να αισθάνονται καλά εκεί και να έχουν την ευκαιρία να εξελιχθούν.

Βάση της κατάταξης: Επεξήγηση (σύνθεση συνεντεύξεων)

34: Διάθεση συστήματος περιβαλλοντικής διαχείρισης (EMS)

Δεν πρόκειται για συγκεκριμένη ανάγκη. Το EMS θα μπορούσε να είναι ένα επόμενο βήμα για εφαρμογή και όχι προτεραιότητα.

7: Ανάπτυξη/διατήρηση της διαφορετικότητας (κοινωνική προέλευση, καταγωγή, ηλικία, φύλο, αναπηρία...) στην εταιρεία

Δεν υπάρχει πολιτική διαφοροποίησης σε πολλά κέντρα κατάρτισης. Δεν υπάρχει διαχωρισμός κατά φύλο ή κοινωνική προέλευση. Αυτό το ζήτημα δεν επηρεάζει πραγματικά τα κέντρα κατάρτισης.

39: Εφαρμογή ενεργειακής διαχείρισης κέντρων κατάρτισης και δράσεων για τη βελτίωση της συμπεριφοράς του προσωπικού και των μαθητών

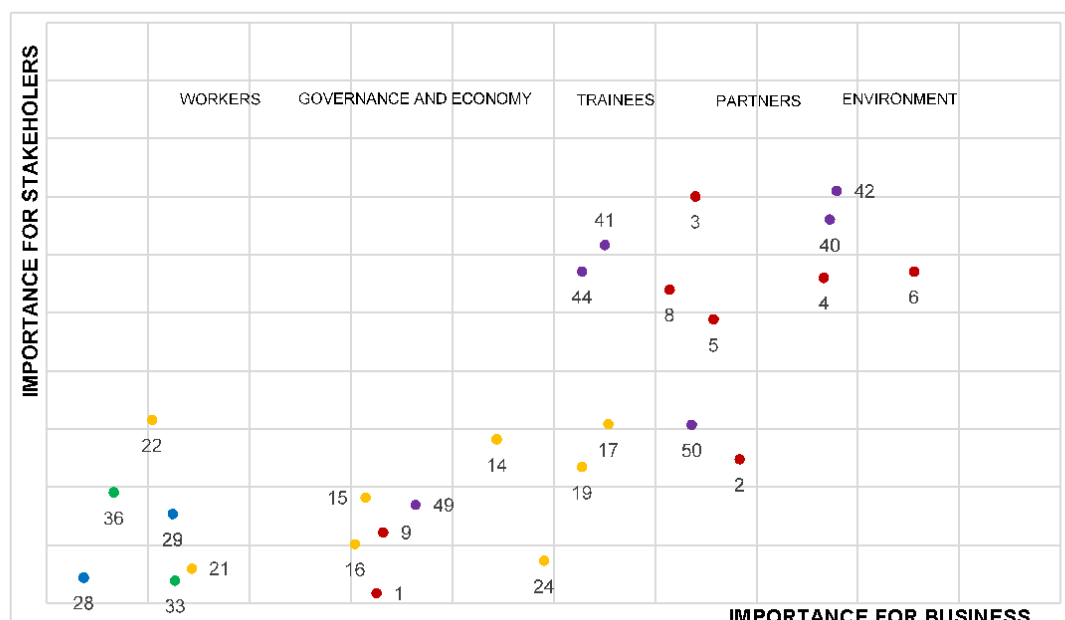
Το προσωπικό και οι μαθητές πρέπει πρώτα να είναι καλά ενημερωμένοι, για να μπορούν να εφαρμόσουν ένα σύστημα ενεργειακής διαχείρισης. Χρειάζονται σύγχρονες υποδομές.

46: Αξιολόγηση σημαντικών προμηθευτών για κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις

Αυτό είναι λίγο ουτοπικό, γιατί είναι δύσκολο να ελεγχθεί. Δεν επηρεάζει την εκπαίδευση. Στην πραγματικότητα, τα κέντρα κατάρτισης επικεντρώνονται περισσότερο στην τιμή και λιγότερο στο κοινωνικό και περιβαλλοντικό κόστος.

38: Εφαρμογή πολιτικής διαχείρισης ταξιδιών φιλικής προς το περιβάλλον και πολιτικής προσφοράς ταξιδιών, ως κίνητρο, σε εργαζόμενους και μαθητές

Αυτό δεν αποτελεί προτεραιότητα για τα κέντρα κατάρτισης. Συνολικά, τα περιβαλλοντικά ζητήματα δεν αποτελούν προτεραιότητα για τα κέντρα κατάρτισης.



- 1: Δημιουργία και διαχείριση περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς
- 2: Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα για τους εποχικούς και προσωρινούς εργαζόμενους ή υπεργολάβους, όπως γίνεται με τους μόνιμους υπαλλήλους
- 3: Καταπολέμηση κάθε είδους διάκρισης στην εταιρεία και στη σφαίρα επιρροής της
- 4: Δημιουργία ευχάριστων και ελκυστικών συνθηκών εργασίας για τους υπαλλήλους
- 5: Ανάπτυξη κάθετων και οριζόντιων δεξιοτήτων των εργαζομένων
- 6: Ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους που προάγει: την καλή υγεία (σωματική και ψυχική), την ασφάλεια στην εργασία, την ευημερία και την αυτοεκπλήρωση
- 8: Παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους εργαζόμενους για επαγγελματική εξέλιξη
- 9: Παροχή ανατροφοδότησης στους υπαλλήλους σχετικά με την απόδοσή τους
- 14: Διευκόλυνση της πρόσβασης στην εκπαίδευση σε όλους
- 15: Βοηθάμε τους ανθρώπους να είναι ενημερωμένοι για εκπαιδευτικές επιλογές/δυνατότητες
- 16: Προώθηση μιας πολιτικής ίσων ευκαιριών για τους μαθητές (από την εισαγωγή έως την επαγγελματική ένταξη)
- 17: Ενσωμάτωση των αναγκών των εκπαιδευομένων στην ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης
- 19: Διασφάλιση της σωματικής και ψυχολογικής ασφάλειας των μαθητών
- 21: Ανάπτυξη προσαρμοσμένων προγραμμάτων ηλεκτρονικής μάθησης και πρόσβαση σε όλους
- 22: Δίκαιη και διαφανή τιμολόγηση
- 24: Αξιολόγηση της ικανοποίησης των μαθητών
- 28: Υποστήριξη της τοπικής οικονομίας και των τοπικών προμηθευτών
- 29: Δημιουργία θετικού κοινωνικού και/ή περιβαλλοντικού αντίκτυπου
- 33: Προώθηση βέλτιστων περιβαλλοντικών πρακτικών στον τομέα της κατάρτισης
- 36: Μείωση της ποσότητας των απορριμμάτων και ανακύκλωση
- 40: Σεβασμός στο κράτος δικαίου
- 41: Πρακτικές επιχειρηματικής ηθικής
- 42: Προώθηση της λήψης ηθικών αποφάσεων και πρόληψη της διαφθοράς
- 44: Σεβασμός στην πνευματική ιδιοκτησία
- 49: Αξιολόγηση της ποιότητας, της αποτελεσματικότητας και/ή του αντίκτυπου των εκπαιδευτικών συνεδριών

Αυτά είναι τα 26 θέματα προτεραιότητας που προσδιορίστηκαν ως άξια προσοχής, ώστε ένα κέντρο κατάρτισης να είναι υπεύθυνο και να αναπτύσσει υπεύθυνες πρακτικές.

Η δεύτερη συνάντηση προγραμματίστηκε αρχικά στην Ελλάδα στα τέλη Απριλίου 2020. Ακυρώθηκε λόγω της υγειονομικής κρίσης του Covid-19. Προς αντικατάσταση αυτής της συνάντησης οργανώθηκαν συνεδρίες συνεργασίας εξ αποστάσεως, στις 12 και 13 Μαΐου, με όλους τους εταίρους. Μοιραστήκαμε τον χάρτη των ευρωπαϊκών ενδιαφερομένων μερών και τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της ουσιαστικότητας και παρουσιάσαμε τα 26 θέματα προτεραιότητας, που θα έπρεπε να αποτελέσουν αντικείμενο των διαδικτυακών μαθημάτων (Παραδοτέο 2) και να αναπτυχθούν στο αποθετήριο (Παραδοτέο 3).

Οι Ευρωπαίοι εταίροι απογοητεύτηκαν πολύ, όταν είδαν τα περιβαλλοντικά ζητήματα στο κάτω μέρος της κατάταξης. Εξέφρασαν την επιθυμία τους να εργαστούν ούτως ή άλλως πάνω σε αυτά, λαμβάνοντας υπόψη την οικολογική κατάσταση έκτακτης ανάγκης και τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ-ΣΒΑ). Τα κέντρα κατάρτισης έχουν χαμηλό περιβαλλοντικό αντίκτυπο, αλλά έχουν συνεχή ρόλο στην ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση του κοινού.

γ. Πίνακας ουσιαστικότητας ανά χώρα

Πριν από τη δεύτερη συνάντηση, στείλαμε σε όλους τους εταίρους τη δική τους έκθεση ουσιαστικότητας. Η έκθεση ενοποιεί τον χάρτη των ενδιαφερομένων μερών και την ανάλυση της έρευνας με τον πίνακα ουσιαστικότητας, έτσι ώστε κατά τη διάρκεια της συνάντησης, να έχουμε τη δυνατότητα να συγκρίνουμε ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των ίδιων των 8 χωρών και μεταξύ αυτών των χωρών και του ευρωπαϊκού πίνακα ουσιαστικότητας

Ομοιότητες

Για όλες τις χώρες, τα ζητήματα σχετικά με τους εργαζόμενους είναι τα πιο σημαντικά, τόσο για τα ενδιαφερόμενα μέρη, όσο και για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου/διευθυντές. Για όλες τις χώρες, εκτός από τη Ρουμανία, τα θέματα διοίκησης και οικονομίας είναι επίσης πολύ σημαντικά: ο σεβασμός στο κράτος δικαίου, η προώθηση της λήψης ηθικών αποφάσεων και η πρόληψη της διαφθοράς έρχονται πρώτα σε όλες τις χώρες. Για τη Ρουμανία, προτεραιότητα έχουν τα ζητήματα σχετικά με τους εκπαιδευόμενους, όπως η πρόσβαση στην εκπαίδευση σε όλους ή η παροχή βοήθειας στους ανθρώπους, ώστε να είναι ενημερωμένοι για εκπαιδευτικές επιλογές ή δυνατότητες.

Για όλες τις χώρες, τα περιβαλλοντικά ζητήματα είναι τελευταία, εκτός από την Πολωνία. Τα ζητήματα σχετικά με ένα σύστημα περιβαλλοντικής διαχείρισης (EMS) έρχονται τελευταία σε κάθε χώρα.

Η Λετονία και η Ρουμανία βρίσκονται σε παρόμοιες θέσεις στην κατάταξη. Και για τις δύο, προτεραιότητα έχουν τα ζητήματα σχετικά με τους εκπαιδευόμενους και τους εργαζόμενους. Τα θέματα διοίκησης, οικονομίας και περιβάλλοντος έρχονται τελευταία.

Διαφορές

Στην Πολωνία, τα οικονομικά ζητήματα βρίσκονται στην κορυφή της κατάταξης. Τα θέματα των συνεργασιών έχουν επίσης κυρίαρχη θέση στην κορυφή. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός, ότι οι πολωνοί εταίροι μας εργάζονται πολύ σε δίκτυα, οπότε αυτό μπορεί να επηρέασε τα αποτελέσματα της ομάδας-στόχου, που απάντησε στην πολωνική έρευνα.

Στην Ελλάδα, παρατηρούμε, ότι τα ζητήματα έχουν βαθμολογηθεί χαμηλότερα από τα ενδιαφερόμενα μέρη, από ότι από τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου/διευθυντές.

Στη Λετονία, τα ζητήματα προτεραιότητας αφορούν τους εκπαιδευόμενους, τους εργαζόμενους και τη διοίκηση. Τα περιβαλλοντικά θέματα και τα θέματα συνεργασίας είναι πολύ πίσω και δεν αποτελούν καθόλου προτεραιότητα.

V. Συμπέρασμα

Η ανάλυση της ουσιαστικότητας κατέστησε δυνατή την ιεράρχηση των κύριων θεμάτων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ), μετά από διαβούλευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως αυτά προσδιορίστηκαν, από κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η μελέτη που διεξήχθη σε συνεργασία με τους 10 οργανισμούς-εταίρους ήταν πλούσια, καθώς 785 ενδιαφερόμενοι ερωτήθηκαν για το όραμά τους σχετικά με 50 ζητήματα βιώσιμης ανάπτυξης. Ο ευρωπαϊκός πίνακας ουσιαστικότητας εντόπισε τα 26 πιο σημαντικά και συναφή θέματα, τόσο για τους ενδιαφερόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις.

Η μελέτη αποκαλύπτει, ότι ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους και τη διοίκηση αποτελούν προτεραιότητα στους οργανισμούς κατάρτισης. Διαπιστώνουμε τα ακόλουθα ζητήματα: ο σεβασμός στο κράτος δικαίου, η πρόληψη της διαφθοράς, η προώθηση της λήψης ηθικών αποφάσεων, η καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων στην εταιρεία και στη σφαίρα επιρροής της, η ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους που προάγει την καλή υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία.

Η μελέτη αποκαλύπτει, ότι τα περιβαλλοντικά ζητήματα θεωρούνται μικρότερης προτεραιότητας. Τα κέντρα κατάρτισης έχουν χαμηλό περιβαλλοντικό αντίκτυπο, αλλά έχουν συνεχή ρόλο στην ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση του κοινού.

Προσάρτημα 1: Τα 50 ζητήματα βιωσιμότητας

Θέματα/διακυβεύματα σχετικά με τους εργαζόμενους σε κέντρα κατάρτισης

- 1: Δημιουργία και διαχείριση περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς
- 2: Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα για τους εποχικούς και προσωρινούς εργαζόμενους ή υπεργολάβους, όπως γίνεται με τους μόνιμους υπαλλήλους
- 3: Καταπολέμηση κάθε είδους διάκρισης στην εταιρεία και στη σφαίρα επιρροής της
- 4: Δημιουργία ευχάριστων και ελκυστικών συνθηκών εργασίας για τους υπαλλήλους
- 5: Ανάπτυξη κάθετων και οριζόντιων δεξιοτήτων των εργαζομένων
- 6: Ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους που προάγει: την καλή υγεία (σωματική και ψυχική), την ασφάλεια στην εργασία, την ευημερία και την αυτοεκπλήρωση
- 7: Ανάπτυξη/διατήρηση της διαφορετικότητας (κοινωνική προέλευση, καταγωγή, ηλικία, φύλο, αναπηρία...) στην εταιρεία
- 8: Παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους εργαζομένους για επαγγελματική εξέλιξη
- 9: Παροχή ανατροφοδότησης στους υπαλλήλους σχετικά με την απόδοσή τους
- 10: Συμμετοχή και ενδυνάμωση των εργαζομένων
- 11: Μαθαίνουμε να μαθαίνουμε για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τις εντάσσουμε σε μαθήματα και εκπαιδευτικές συνεδρίες
- 12: Προώθηση και υποστήριξη της ανάπτυξης βιώσιμων και υπεύθυνων δεξιοτήτων και πρακτικών για τους υπαλλήλους των κέντρων κατάρτισης
- 13: Ανάπτυξη δεξιοτήτων στον παιδαγωγικό σχεδιασμό και την εκπαίδευση εκπαιδευτών

Θέματα/διακυβεύματα για ενήλικες εκπαιδευόμενους/μαθητές

- 14: Διευκόλυνση της πρόσβασης στην εκπαίδευση σε όλους
- 15: Βοηθάμε τους ανθρώπους, να είναι ενημερωμένοι για εκπαιδευτικές επιλογές/ δυνατότητες
- 16: Προώθηση μιας πολιτικής ίσων ευκαιριών για τους μαθητές (από την εισαγωγή έως την επαγγελματική ένταξη)
- 17: Ενσωμάτωση των αναγκών των εκπαιδευομένων στην ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης
- 18: Ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρία σε κλασικές ομάδες εκπαιδευομένων
- 19: Διασφάλιση της σωματικής και ψυχολογικής ασφάλειας των μαθητών
- 20: Ανάπτυξη και προώθηση βιώσιμης παιδαγωγικής καινοτομίας
- 21: Ανάπτυξη προσαρμοσμένων προγραμμάτων ηλεκτρονικής μάθησης και πρόσβαση σε όλους
- 22: Δίκαιη και διαφανή τιμολόγηση
- 23: Παρακολούθηση και μέτρηση των μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων για τους μαθητές
- 24: Αξιολόγηση της ικανοποίησης των μαθητών
- 25: Αντιμετώπιση των παραπτόνων
- 26: Εκπαίδευση σε μια βιώσιμη κατανάλωση / συμπεριφορά / επαγγελματικές πρακτικές

Θέματα/διακυβεύματα σχετικά με τις κοινότητες και τις συνεργασίες των κέντρων κατάρτισης

- 27: Να είστε παράγοντας βιώσιμης παραγωγής και κατανάλωσης και να συμβάλλετε στην ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών κ.λπ.
- 28: Υποστήριξη της τοπικής οικονομίας και των τοπικών προμηθευτών
- 29: Δημιουργία θετικού κοινωνικού και/ή περιβαλλοντικού αντίκτυπου
- 30: Ανάπτυξη και υποστήριξη παιδαγωγικών προσεγγίσεων, μεθόδων και υλικών που προωθούν τη διάδοση και την πρόσβαση στη γνώση
- 31: Συμμετοχή και προώθηση διεπιστημονικής έρευνας Βιώσιμης Ανάπτυξης /Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε τοπικό, εθνικό, διεθνές επίπεδο
- 32: Ανάπτυξη συνεργασιών με ΜΚΟ, τοπικές ενώσεις, αναπτυσσόμενες χώρες κ.λπ

Θέματα/διακυβεύματα εκπαιδευτικών κέντρων για το περιβάλλον

- 33: Προώθηση βέλτιστων περιβαλλοντικών πρακτικών στον τομέα της κατάρτισης
- 34: Διάθεση συστήματος περιβαλλοντικής διαχείρισης (EMS)
- 35: Μείωση και βελτιστοποίηση της κατανάλωσης ενέργειας
- 36: Μείωση της ποσότητας των απορριμμάτων και ανακύκλωση
- 37: Μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος των εκπαιδευτικών συνεδριών και δραστηριοτήτων

38: Εφαρμογή πολιτικής διαχείρισης ταξιδιών φιλικής προς το περιβάλλον και πολιτικής προσφοράς ταξιδιών, ως κίνητρο, σε εργαζόμενους και μαθητές

39: Εφαρμογή ενεργειακής διαχείρισης κέντρων κατάρτισης και δράσεων για τη βελτίωση της συμπεριφοράς του προσωπικού και των μαθητών

Θέματα/διακυβεύματα σχετικά με τη διακυβέρνηση και τις οικονομικές πρακτικές στο κέντρο κατάρτισης

40: Σεβασμός στο κράτος δικαίου

41: Πρακτικές επιχειρηματικής ηθικής

42: Προώθηση της λήψης ηθικών αποφάσεων και πρόληψη της διαφθοράς

43: Προστασία προσωπικών πληροφοριών (μαθητές, εργαζόμενοι και προσωπικό)

44: Σεβασμός στην πνευματική ιδιοκτησία

45: Διασφάλιση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων εντός της αλυσίδας εφοδιασμού

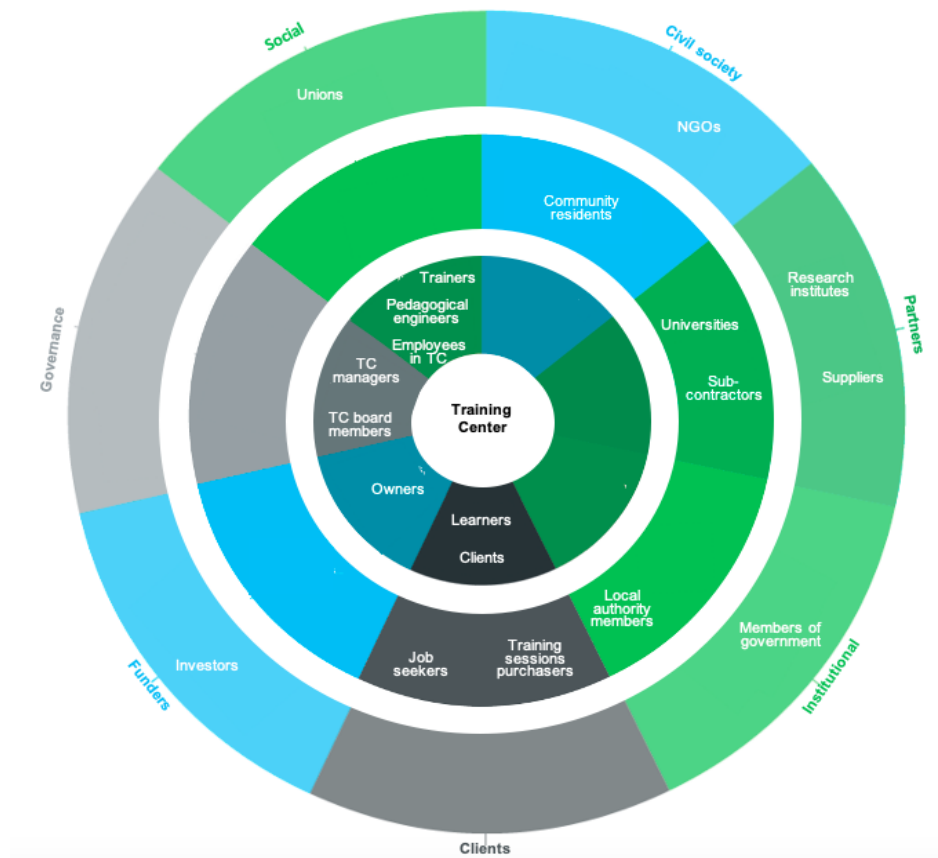
46: Αξιολόγηση σημαντικών προμηθευτών για κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις

47: Ενσωμάτωση της προσέγγισης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης /Βιώσιμης Ανάπτυξης σε όλες τις δραστηριότητες του ιδρύματος (αγορές, παιδαγωγική, ανθρώπινο δυναμικό, δημόσια δράση κ.λπ.)

48: Ανάπτυξη της κοινωνικής καινοτομίας

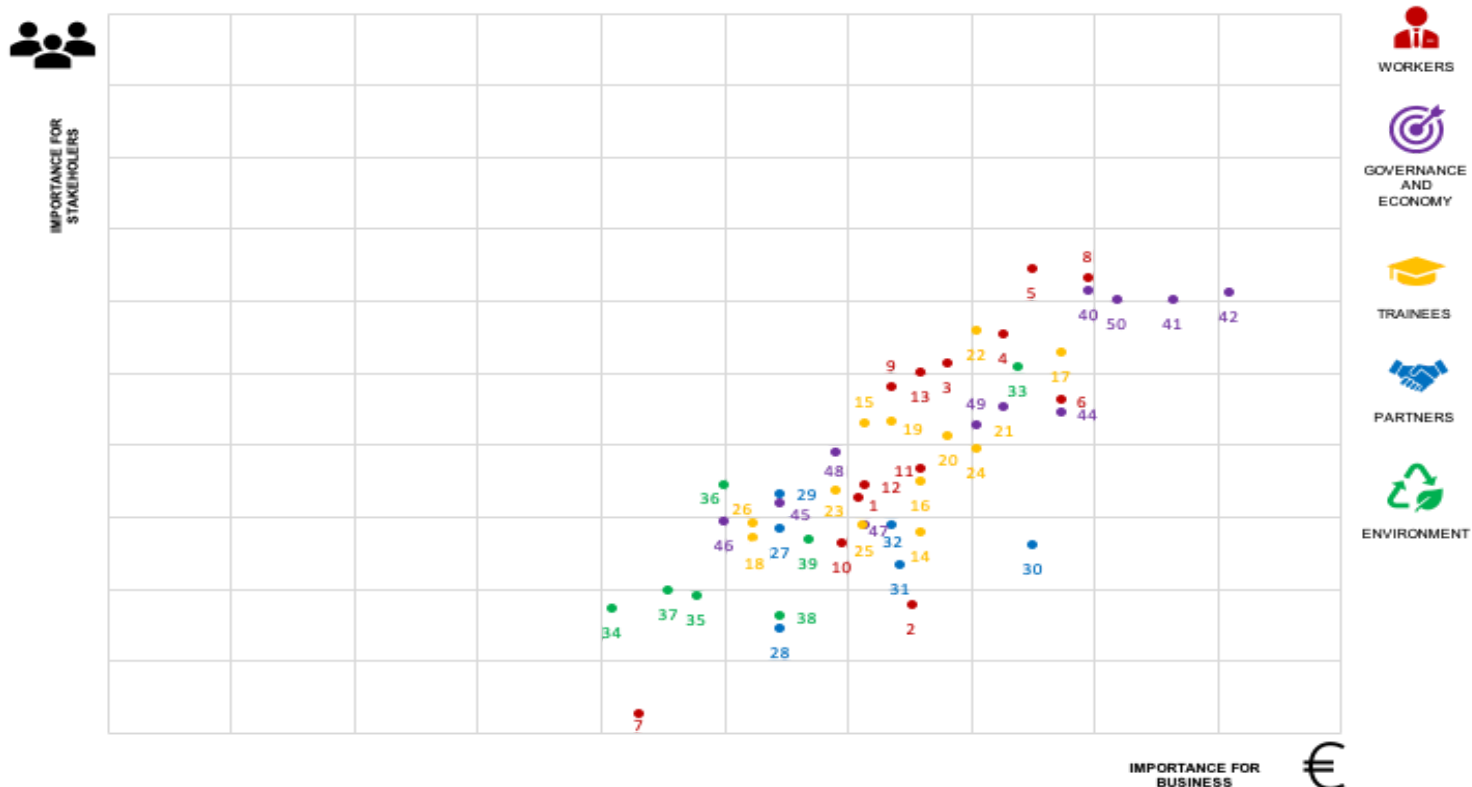
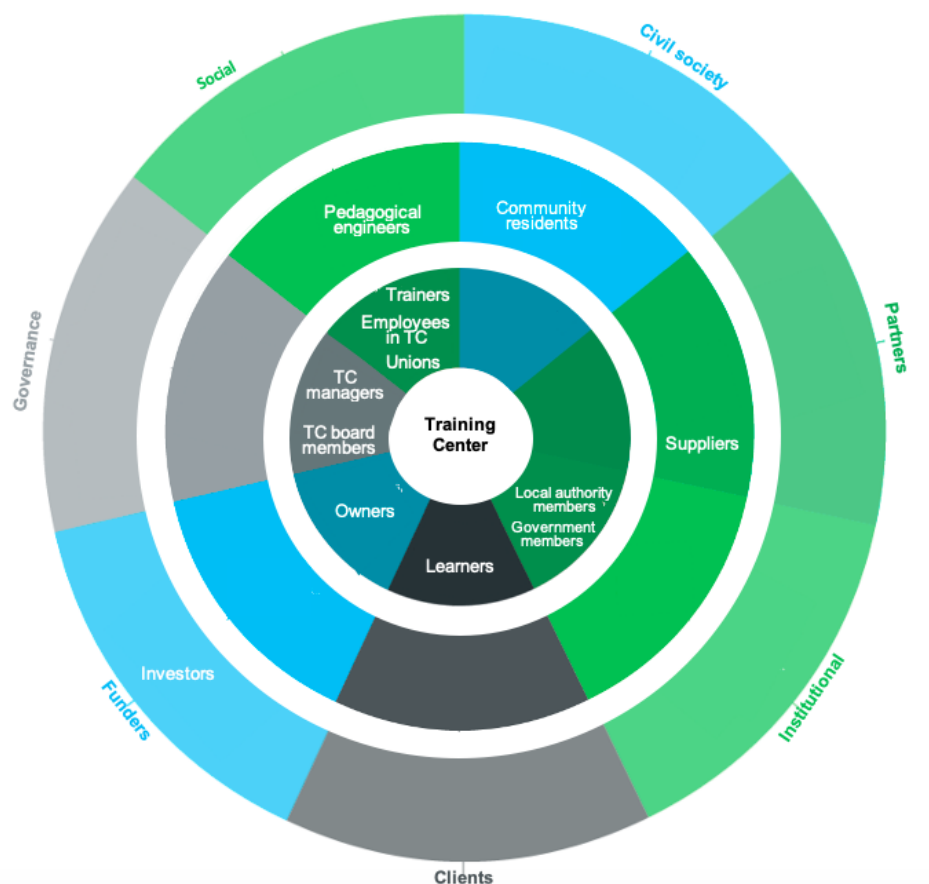
49: Αξιολόγηση της ποιότητας, της αποτελεσματικότητας και/ή του αντίκτυπου των εκπαιδευτικών συνεδριών

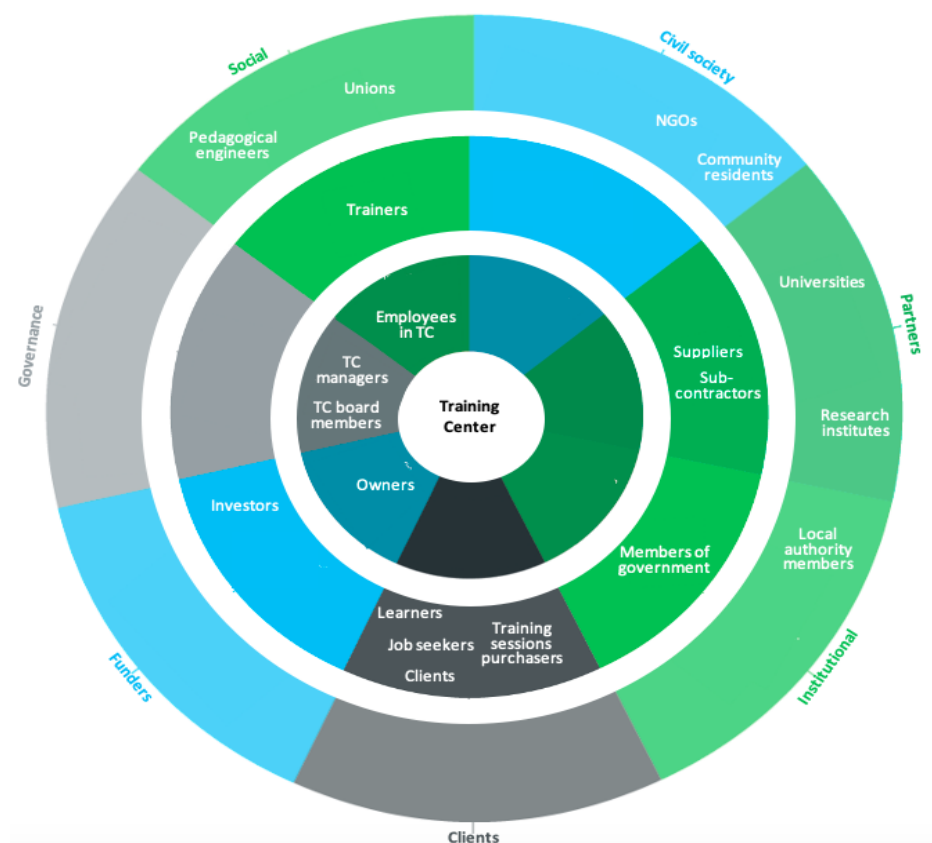
50: Διαδικασία βελτίωσης των προγραμμάτων κατάρτισης



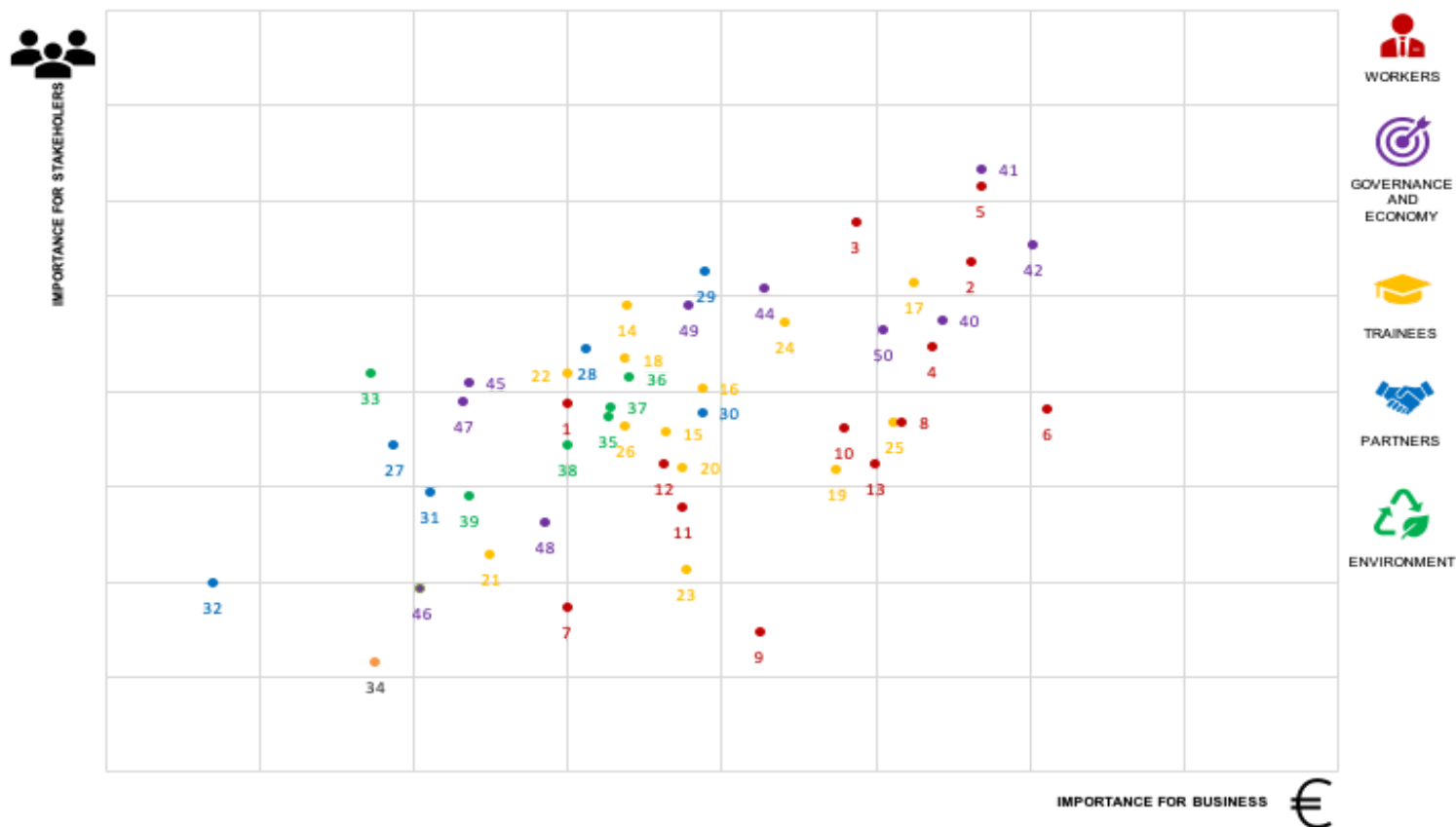
Προσάρτημα 2: Βουλγαρία – Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας

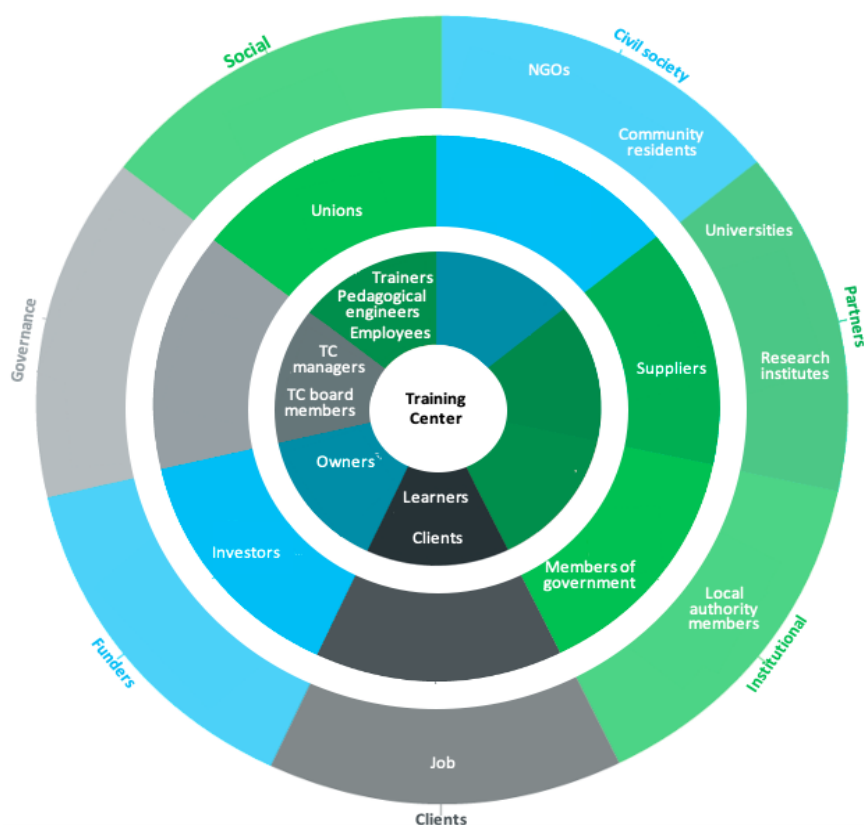
Προσάρτημα 3: Γαλλία – Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας



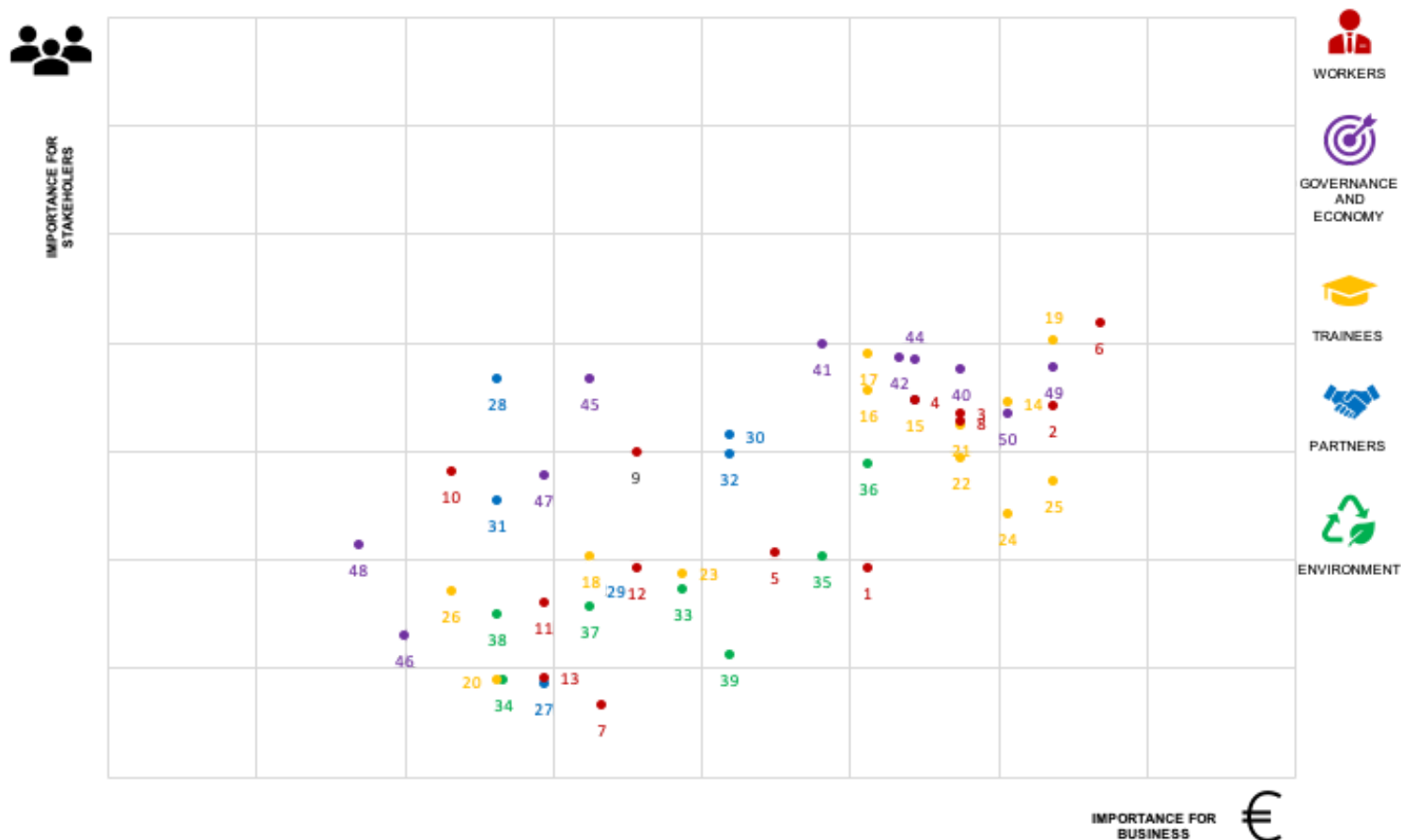


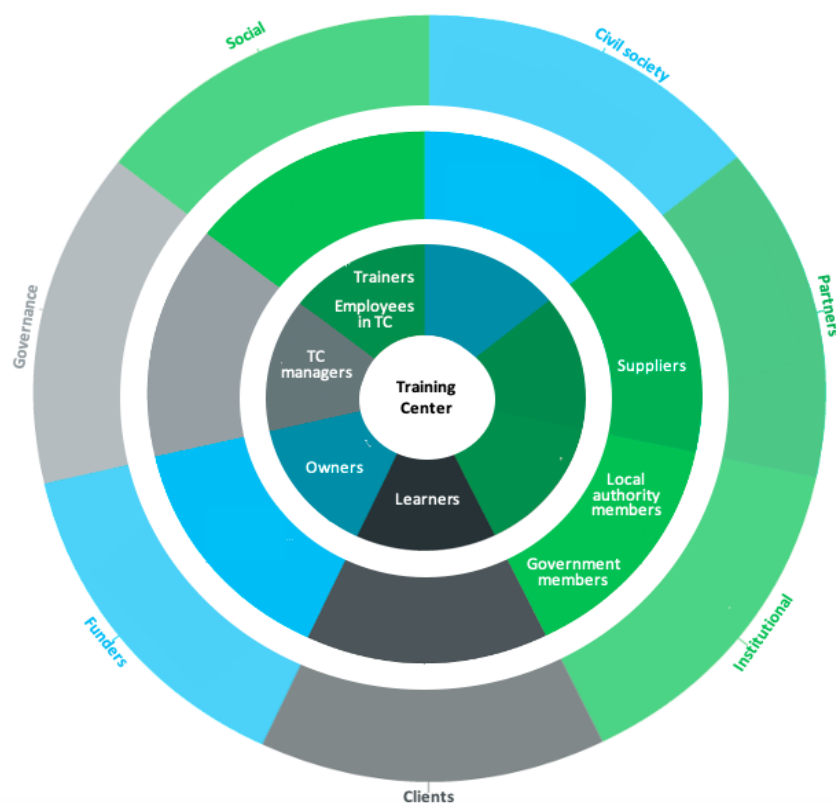
Προσάρτημα 4: Ελλάδα – Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας



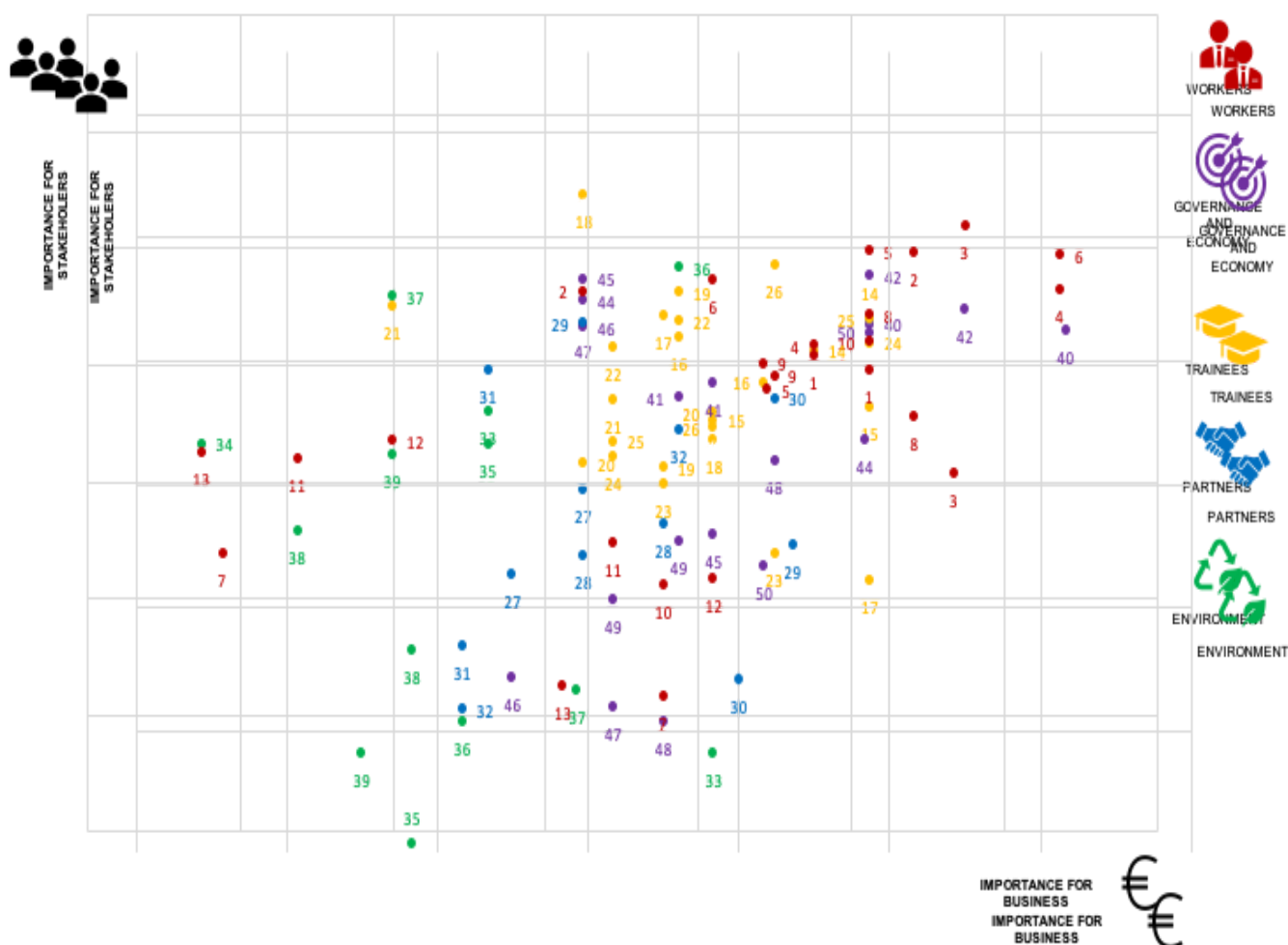


Προσάρτημα 5: Ιταλία – Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας

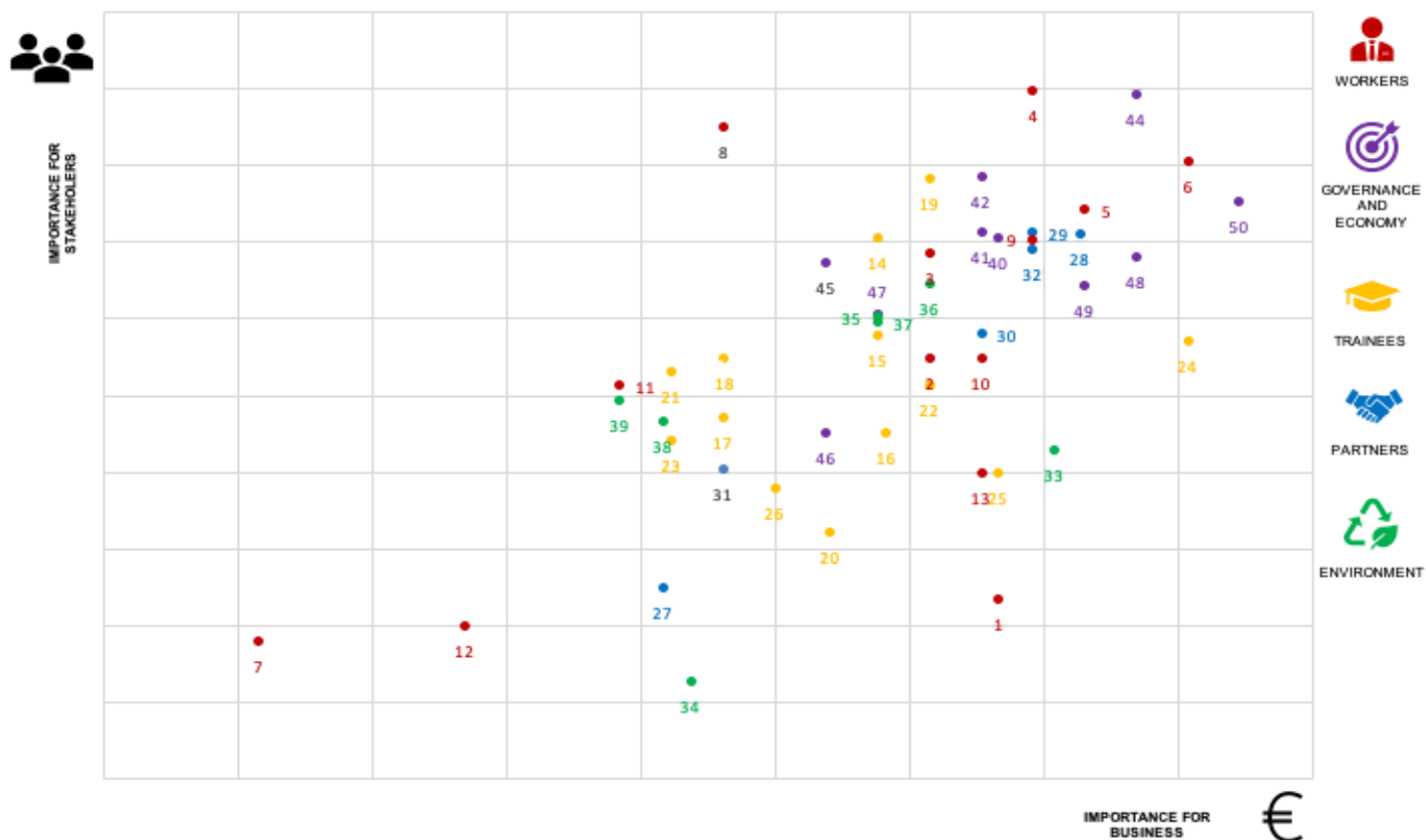
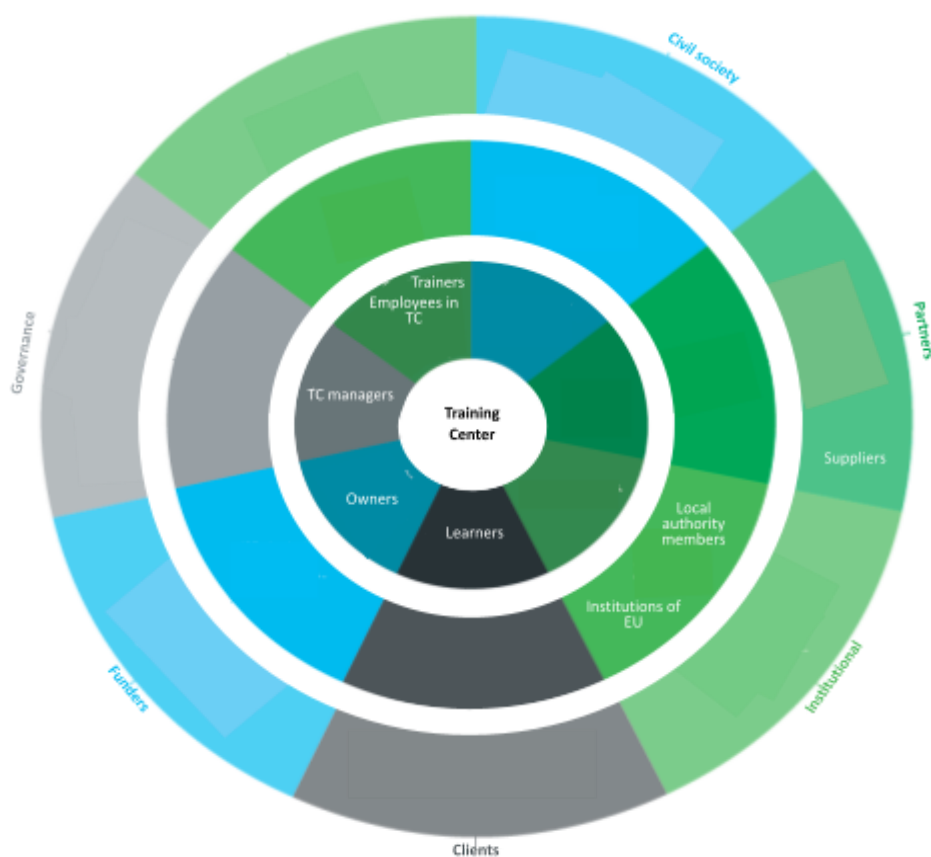




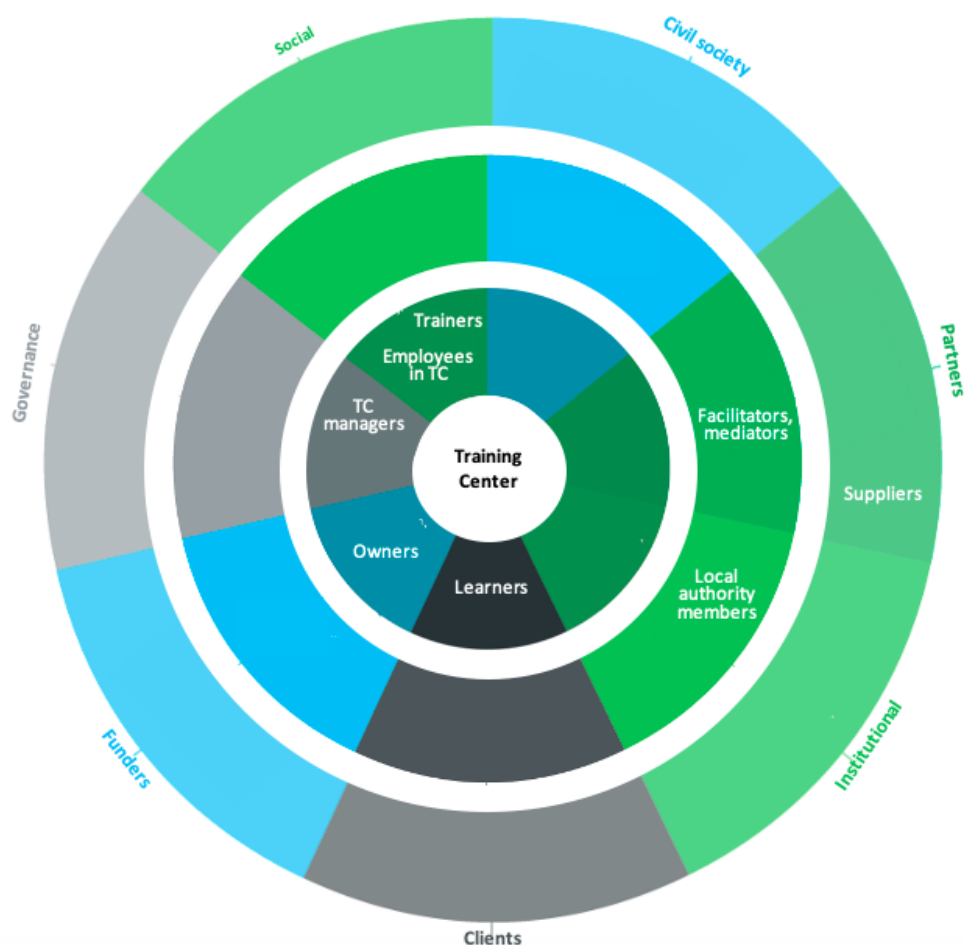
Προσάρτημα 6: Λετονία – Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας



Προσάρτημα 7: Πολωνία – Χάρτης ενδιαφερομένων μερών και πίνακας ουσιαστικότητας



Προσάρτημα 8: Ρουμανία
– Χάρτης ενδιαφερομένων
μερών και πίνακας
ουσιαστικότητας

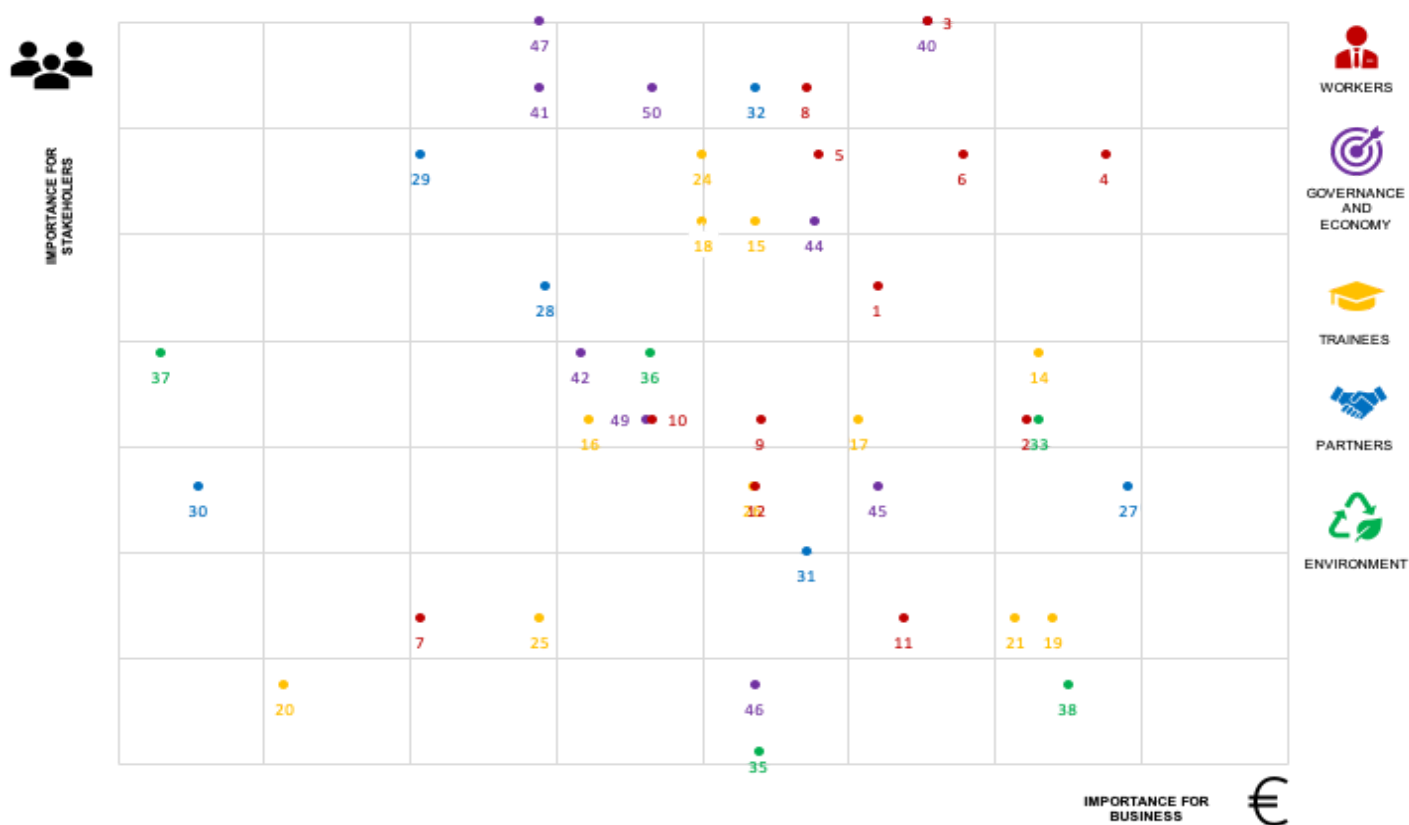


The diagram illustrates the stakeholders of a Training Center, organized into three concentric rings around a central core.

- Central Core:** Training Center
- First Ring (Internal Stakeholders):**
 - Trainers
 - Employees in TC
 - TC managers
 - Owners
 - Learners
- Second Ring (External Stakeholders):**
 - Civil society
 - Partners
 - Suppliers
 - Institution s of EU
 - Clients
- Third Ring (Broader Context):**
 - Social
 - Governance
 - Funders
 - Partners
 - Institutional



Προσάρτημα 10: Μεθοδολογία για τον Ευρωπαϊκό Χάρτη ενδιαφερομένων μερών



TRAITEMENT METHOD							
STAKEHOLDERS	Circle 1	Circle 2	Circle 3	Circle 1	Circle 2	Circle 3	SUM
Employee of an organization in charge of education	8	0	0	100%			100%
Investor	0	3	4		38%	50%	88%
Trainer/ teacher/ instructor/ educator	6	1	0	75%	13%		88%
Pedagogical engineer	4	1	1	50%	13%	13%	75%
Trainee/ learner	6	2	0	75%	25%		100%
An organization that funds training	1	2	0	13%	25%		38%
An organization that purchases training sessions	0	5	0		63%		63%
A company that sends its employees for training	0	0	0				0%
A supplier / sub-contractor of services or equipment for training centers	0	0	0				0%
A certification bodies	2	2	0	25%	25%		50%
A research center / institute	0	1	5		13%	63%	75%
Member of government (ministry...)	1	5	2	13%	63%	25%	100%
Member of local authority	1	4	3	13%	50%	38%	100%
Member of an institution of EU	0	5	0		63%		63%
A media	0	0	0				0%
An NGO	0	1	6		13%	75%	88%
Member of unions	1	1	5	13%	13%	63%	88%
Future generation	0	0	1			13%	13%
Manager of an organization in charge of education	8	0	0	100%			100%
Board member of an organization in charge of education	6	0	0	75%			75%
Competitors	1	2	1	13%	25%	13%	50%
Universities	0	4	2		50%	25%	75%
Community residents	0	3	1		38%	13%	50%
Sub contractors	1	6	0	13%	75%		88%
Suppliers	0	4	3		50%	38%	88%
Prescribers	2	1	0	25%	13%		38%
Clients	5	3	0	63%	38%		100%
Job seeker looking for training	0	5	1		63%	13%	75%
Owners	6	0	0	75%			75%
A media / influencers / opinion leaders	0	1	5		13%	63%	75%

Προσάρτημα 11: Κατανομή απαντήσεων έρευνας

Προφίλ	Βουλγαρία	Γαλλία	Ελλάδα	Ιταλία	Λετονία	Πολωνία	Ρουμανία	Σουηδία	ΣΥΝΟΛΟ
Υπάλληλος οργανισμού υπεύθυνου για την εκπαίδευση	15	24	27	5	4	13	21	1	110
Επενδυτής	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Εκπαιδευτής/ δάσκαλος/επι-μορφωτής	87	32	34	33	29	29	39	1	284
Εκπαιδευτής εκπαιδευτών	43	9	1	1	1	0	3	0	58
Εκπαιδευόμε-ν ος/μαθητής	0	9	46	29	10	11	10	0	115
Οργανισμός που χρηματοδοτεί την εκπαίδευση	1	4	2	0	0	2	2	1	12
Οργανισμός που αγοράζει εκπαιδευτικές συνεδρίες	3	3	0	1	3	3	1	0	14
Εταιρεία που στέλνει τους υπαλλήλους της για εκπαίδευση	10	3	3	8	6	4	3	2	39
Προμηθευτής / υπερβολάβος υπηρεσιών ή εξοπλισμού για κέντρα κατάρτισης	3	1	3	1	0	0	1	0	9
Φορείς πιστοποίησης	1	2	1	1	0	0	0	0	5
Ερευνητικό κέντρο / ινστιτούτο	0	0	2	0	3	2	0	2	9
Μέλος της διοίκησης (υπουργείο...)	1	0	2	0	0	0	0	0	3
Μέλος της τοπικής αρχής	0	2	5	1	1	0	4	1	14
Μέλος θεσμού της ΕΕ	0	2	0	0	0	0	0	0	2
MME	0	0	1	0	1	2	0	0	4
MKO	1	1	3	2	7	10	4	2	30
Μέλος σωματείων	17	1	6	0	2	1	11	0	38
Μελλοντική γενιά	0	3	6	0	1	0	0	0	10
Διευθυντής οργανισμού υπεύθυνου για την εκπαίδευση	14	27	9	8	9	9	3	19	98
Μέλος διοικητικού συμβουλίου οργάνωσης που είναι υπεύθυνη για	8	15	7	2	6	4	3	10	55

την εκπαίδευση									
ΣΥΝΟΛΟ Ενδιαφερομέ-ν ων μερών	182	96	142	82	68	77	101	10	758
ΣΥΝΟΛΟ Μέλη διοικητικού συμβουλίου / διευθυντές	22	42	16	10	15	13	6	29	153
ΣΥΝΟΛΟ	204	138	158	92	83	90	107	39	911