

Raport istotności

Abstrakt

Celem projektu Erasmus+ “Społeczna Odpowiedzialność Biznesu i etyka w ośrodkach szkoleniowych dla dobra wszystkich” (“CSR and Ethics in Training Centers for benefit of all”) jest włączenie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) do praktyk trenerów i funkcjonowania ośrodków szkolenia zawodowego. Projekt realizowany jest przez konsorcjum 8 krajów europejskich: Francji, Bułgarii, Włoch, Szwecji, Grecji, Łotwy, Rumunii i Polski.

W tym badaniu, przeprowadzono wywiady z 785 interesariuszami na temat 50 kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem w celu zidentyfikowania i uszeregowania najistotniejszych kwestii dla centrów szkoleniowych. Zostały one podzielone na pięć tematów: pracownicy, uczestnicy szkoleń, społeczności i partnerstwa, środowisko oraz gospodarka i zarządzanie.

Badanie istotności ujawniło 26 najistotniejszych kwestii, na których należy się skoncentrować, zgodnie z punktami widzenia interesariuszy i biznesu. 26 zagadnień zostanie zaprezentowanych w repozytorium najlepszych praktyk na poziomie europejskim i będzie przedmiotem kursów internetowych.

Spis treści

Kontekst	3
Cele	4
Identyfikacja interesariuszy centrów szkoleniowych	4
Priorytetyzacja kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem	4
Metodologia	5
Mapa europejskich interesariuszy	5
Mapa interesariuszy z 8 krajów europejskich	5
Mapa europejskich interesariuszy	5
Matryca istotności	6
Wybór zagadnień i tworzenie ankiety	6
Rozpowszechnianie ankiety	8
Analiza ankiety	8
Matryca istotności według kraju	9
Europejska macierz istotności	10
Wyniki	11
Mapa europejskich interesariuszy	11
Europejska matryca istotności	14
Matryca istotności według kraju	22
Wnioski	24
Załącznik 1: 50 zagadnień zrównoważonego rozwoju	26
Załącznik 2: Bułgaria – Mapa interesariuszy i matryca istotności	28
Załącznik 3: Francja – Mapa interesariuszy i matryca istotności	30
Załącznik 4: Grecja – Mapa interesariuszy i matryca istotności	32
Załącznik 5: Włochy – Mapa interesariuszy i matryca istotności	34
Załącznik 6: Łotwa – Mapa interesariuszy i matryca istotności	36
Załącznik 7: Polska – Mapa interesariuszy i matryca istotności	38
Załącznik 8: Rumunia – Mapa interesariuszy i matryca istotności	39
Załącznik 9: Szwecja – Mapa interesariuszy i matryca istotności	41
Załącznik 10: Metodologia map europejskich interesariuszy	43
Załącznik 11: Rozkład odpowiedzi ankietowych	44

I. Kontekst

„CSR i Etyka w Centrach Szkoleniowych dla dobra wszystkich” (2019-2022) to projekt Erasmus+, finansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej, prowadzony przez konsorcjum 10 członków UE, zrzeszonych z kilkunastoma innymi partnerami. W konsorcjum reprezentowanych jest osiem krajów: Francja (FormEthic & INEOPOLE), Bułgaria (RIA), Włochy (EUPHORIA), Szwecja (PROIFALL), Grecja (EPIMORPHOTIKIS i DIAS VET), Łotwa (MANTEFIELS), Rumunia (COMPLEXUL MUZEAL NATIONAL MOLDOVA IASI) i Polska (ARENA I SWIAT).

Projekt ma na celu zintegrowanie Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) z praktyką trenerów i funkcjonowaniem ośrodków szkolenia zawodowego. Dążymy również do rozwoju bardziej inkluzywnego systemu edukacji.

Naszymi celami są:

- przyczyniać się do zrównoważonych inwestycji, wyników i wydajności poprzez promowanie CSR w dziedzinie edukacji europejskiej,
- poszerzać i rozwijać kompetencje edukatorów w zakresie CSR,
- uwrażliwiać na integrację społeczną: centra szkoleniowe powinny jak najczęściej przyjmować osoby niepełnosprawne.

Projekt rozpoczął się we wrześniu 2019 r. i zakończy się w grudniu 2021 r. Niniejszy raport przedstawia analizę istotności, która jest podstawowym procesem w każdej strukturze CSR. Niniejsze badanie ma na celu zidentyfikowanie interesariuszy centrów szkoleniowych i przeprowadzenie z nimi wywiadu na temat ich wizji w kwestiach zrównoważonego rozwoju. Przeprowadzono wywiady z ponad 500 interesariuszami w co najmniej 8 krajach europejskich. Wyniki pozwalają na ustalenie matrycy istotności wszystkich zagadnień zgodnie z ich wpływem na wyniki centrum szkoleniowego i zadowolenie interesariuszy. Badanie to pomaga uszeregować i wybrać główne zagadnienia, które będą poruszane w repozytorium najlepszych praktyk i rozwoju kursów online.

Badanie to zostało przeprowadzone w 8 krajach europejskich pod kierunkiem partnerów odpowiedzialnych za centra szkoleniowe. Każda organizacja pracowała we współpracy ze swoją siecią partnerów lokalnych, aby zapewnić odpowiedzi, które są jak najbardziej reprezentatywne dla jej kraju. Należy pamiętać, że brane pod uwagę próby pozwalają na identyfikację trendów, ale nie są to bynajmniej badania ilościowe.

II. Cele

Identyfikacja i zaangażowanie interesariuszy ma fundamentalne znaczenie dla odpowiedzialności społecznej. Organizacja powinna określić, kto jest zainteresowany jej decyzjami i działaniami, aby mogła zrozumieć ich wpływ (pozytywy i negatywy) oraz jak sobie z nim radzić. Organizacja powinna wziąć pod uwagę oczekiwania i potrzeby swoich interesariuszy, na których interesy może mieć wpływ decyzja lub działanie. Organizacja powinna:

- zidentyfikować najważniejsze kwestie zrównoważonego rozwoju, którymi należy się zająć,
- przeprowadzić wywiad z interesariuszami, aby ocenić ich oczekiwania,
- ocenić wpływ (ryzyka i szanse) tych kwestii na biznes,
- zidentyfikować najważniejsze i istotne kwestie, na których należy się skoncentrować.

a. Identyfikacja interesariuszy centrów szkoleniowych

Interesariusze to osoby, grupy osób lub organizacje, które mają wpływ i/lub mogą być dotknięte działaniami, produktami lub usługami centrum szkoleniowego. Identyfikacja i hierarchizacja interesariuszy za pomocą mapy zapewnia lepszy wgląd w zrozumienie wewnętrznego i zewnętrznego środowiska ośrodków szkoleniowych. Mapa ta umożliwi ośrodkom szkoleniowym nawiązanie dialogu z interesariuszami na temat ich oczekiwań i potrzeb.

Mapa europejskich interesariuszy łączy różnych interesariuszy z 8 krajów europejskich i ma na celu wizualizację tych najbardziej wpływowych, na których należy się skoncentrować.

b. Priorytetyzacja kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem

Istotność określa, co może mieć znaczący wpływ na firmę, jej działalność oraz jej zdolność do tworzenia wartości finansowej i niefinansowej dla siebie i interesariuszy. Na styku biznesu i zrównoważonego rozwoju analiza istotności musi:

- identyfikować ważne i istotne kwestie, które mogą mieć wpływ na wyniki firmy,
- priorytetyzować problemy zgodnie z ich potencjalnym wpływem na firmę i jej ekosystem.

W oparciu o normę ISO 26000 kwestie zrównoważonego rozwoju to kwestie ekonomiczne, społeczne i środowiskowe. Zagadnienie priorytetowe to takie, które jest istotne i ważne zarówno dla organizacji, jak i jej interesariuszy. Na mapie istotności kwestie są uszeregowane według ich potencjalnego wpływu na działalność (punkt widzenia wyników biznesowych) oraz ich znaczenia dla interesariuszy.

Europejska matryca istotności zrealizowana w ramach tego projektu określa priorytetowe tematy, które mają znaczący wpływ na sektor edukacji dorosłych w Europie.

III. Metodologia

Zastosowana metodologia jest zgodna z normami ISO 26000 i GRI4 (Global Reporting Initiative).

a. Mapa europejskich interesariuszy

i. Mapa interesariuszy z 8 krajów europejskich

Podczas spotkania inauguracyjnego w Tuluzie (Francja), od 25 do 27 listopada 2019 r., każdy europejski partner pracował nad własną mapą, aby zidentyfikować swoich interesariuszy. Pierwszym krokiem było wymienienie wszystkich interesariuszy, a następnie ich sklasyfikowanie. Ranking został przeprowadzony w 3 kręgach:

- Krąg 1: Interesariusze, którzy mają silny wpływ na organizację i/lub są pod silnym wpływem działalności organizacji,
- Krąg 2: Interesariusze, którzy mają pewien wpływ na organizację i/lub na których działalność organizacji ma umiarkowany wpływ,
- Krąg 3: Interesariusze, którzy mają niewielki wpływ na organizację i/lub są pod słabym wpływem działalności organizacji.

Warsztaty były prowadzone w małych grupach wśród partnerów z tej samej organizacji lub kraju. Każda grupa przedstawiła swoją mapę pozostałym uczestnikom w celu porównania swoich roboczych map.

Drugi krok został przeprowadzony, gdy europejscy partnerzy wrócili do swoich organizacji i krajów. Każdy z nich przeprowadził wywiady z częścią własnych partnerów krajowych w celu dostosowania i/lub walidacji mapy.

Na zakończenie tej pracy stworzono zatem 8 map interesariuszy.

ii. Mapa europejskich interesariuszy

Po zebraniu 8 map interesariuszy, konieczne było ujednolicenie słownictwa pomiędzy wszystkimi krajami. Wybrano następujące 27 terminów określających interesariuszy:

- pracownik organizacji odpowiedzialnej za edukację,
- inwestor,
- trener / nauczyciel / instruktor / edukator,
- pedagog,
- uczestnik szkolenia / uczeń,
- organizacja finansująca szkolenia,
- organizacja kupująca sesje szkoleniowe,
- jednostka certyfikująca,
- ośrodek badawczy / instytut,
- członek rządu (ministerstwo edukacji),
- członek władz lokalnych,

- członek instytucji UE,
- organizacja pozarządowa,
- członek związków zawodowych,
- przyszłe pokolenie,
- kierownik organizacji zajmującej się edukacją,
- członek zarządu organizacji odpowiedzialnej za edukację,
- konkurenci,
- uniwersytety,
- mieszkańcy społeczności,
- podwykonawcy,
- dostawcy,
- zlecniodawcy,
- klienci
- poszukujący pracy szukający szkoleń
- właściciele
- media / influencerzy.

Korzystając z tego słownictwa, zaktualizowano 8 map interesariuszy (zob. załączniki 2 do 9).

Kartografia europejska hierarchizuje na 3 poziomach (kręgach). Aby zdecydować, w którym kręgu umieścić każdego interesariusza, zastosowaliśmy następujące zasady:

- dla kręgu 1: 50% lub więcej krajów umieściło interesariusza w kręgu 1
- dla kręgu 2: 50% lub więcej krajów umieściło interesariusza w kręgu 2
- dla kręgu 3: 50% lub więcej krajów umieściło interesariusza w kręgu 3 albo 50% lub więcej krajów wymieniło interesariusza w jednym z kręgów,
- jeżeli mniej niż 50% krajów wymieniało interesariusza, uznawano go za nieistotnego i wykluczano z mapy Europy.

Szczegółowe wyniki przedstawiono w załączniku 10.

b. Matryca istotności

i. Wybór zagadnień i tworzenie ankiety

Podczas pierwszego spotkania w Tuluzie (Francja), od 25 do 27 listopada 2019 roku, rozpoczęto pracę nad istotnością. Przed spotkaniem zespół FORMETHIC przygotował listę zagadnień zrównoważonego rozwoju w oparciu o ISO 26000, znak B-corp, znak LUCIE, cele zrównoważonego rozwoju (SDGs), znak DDRS. Co najmniej 120 zagadnień zostało wymienionych i udostępnionych wszystkim partnerom podczas spotkania. Dzięki metodom inteligencji zbiorowej, wybrano 50 najistotniejszych kwestii do przetestowania w różnych krajach i z różnymi interesariuszami. Tylko 15 lub 20 zagadnień miało zostać wybranych (w odniesieniu do przesłanego i zaakceptowanego projektu Erasmus), ale wszystkie 50 uznaliśmy za ważne.

Przy wyborze głównych zagadnień odbyła się bogata dyskusja. Podobieństwa i różnice zaczęły się pojawiać w sposobie, w jaki kraje rozwiązywały różne problemy.

Dla przykładu, równość płci nie ma takiego samego znaczenia w debacie publicznej jak w kontekście zawodowym we wszystkich krajach.

Wybrane 50 zagadnień zostało sklasyfikowanych w 5 tematach CSR:

1. Pracownicy w centrach szkoleniowych (13 zagadnień)
2. Dorośli uczestnicy szkoleń / uczniowie (13 zagadnień)
3. Społeczności i partnerstwa centrów szkoleniowych (6 zagadnień)
4. Środowisko (7 zagadnień)
5. Gospodarka i zarządzanie w centrach szkoleniowych (11 zagadnień)

50 zagadnień zrównoważonego rozwoju wymieniono w załączniku 1.

Aby zebrać opinie interesariuszy, stworzono ankietę internetową zawierającą 50 pytań (po jednym dla każdego zagadnienia). Główny zespół Produktu nr 1, złożony z partnerów z Francji, Bułgarii i Grecji, pracował nad angielską wersją ankiety. Gotowy formularz wysłany został do wszystkich partnerów projektu, w celu konsultacji i wprowadzenia poprawek przed jej rozpowszechnieniem. Po weryfikacji, każdy partner przetłumaczył ankietę na swój język i opracował formularz online na platformie Google.

Stworzone zostały 2 ankiety online, aby łatwo przeprowadzić wywiady z wybranymi grupami docelowymi:

- Interesariusze zidentyfikowani na mapie interesariuszy w celu poznania wagi każdego zagadnienia z ich punktu widzenia,
- Członkowie zarządu i menedżerowie centrów szkoleniowych w celu oceny ważnych i strategicznych kwestii, które mają wpływ na wyniki biznesowe (ryzyka lub możliwości).

Ankieta dla interesariuszy

Pierwsza część ankiety polegała na identyfikacji profili respondentów.

Druga część polegała na ustaleniu ważności każdego zagadnienia z ich perspektywy z 6 poziomami do wyboru:

- bardzo ważne,
- ważne,
- mające pewne znaczenie,
- bez znaczenia,
- nieistotne,
- nie wiem.

Ankieta dla członków zarządu/menedżerów

Pierwsza część ankiety polegała na identyfikacji profili menedżerów i członków zarządu. W drugiej części poproszono ich o ocenę potencjalnego pozytywnego lub negatywnego wpływu na działalność ich centrum szkoleniowego z 6 poziomami do wyboru:

- bardzo ważny wpływ ekonomiczny,

- może zagrozić zdolności organizacji do działania i jej długoterminowej rentowności,
- ważny (pozytywny lub negatywny) wpływ ekonomiczny,
- bardzo ograniczony (pozytywny lub negatywny) wpływ ekonomiczny,
- brak (pozytywnego lub negatywnego) wpływu ekonomicznego,
- nie wiem.

ii. Rozpowszechnianie ankiety

W celu uzyskania szczegółowych i szeroko zakrojonych wyników, przeprowadziliśmy badanie ilościowe (ankieta internetowa) oraz jakościowe (wywiady bezpośrednie). Dane ilościowe dostarczają liczb, które potwierdzają ogólne założenia. Dane jakościowe dostarczają szczegółów i kontekstu, pozwalające zrozumieć potencjalne implikacje.

Ankieta internetowa

Każdy partner udostępnił ankietę w swojej sieci partnerów, w celu zebrania 50 odpowiedzi do 1 kwietnia. Partnerom w razie potrzeby wysyłano przypomnienia, aby zapewnić zebranie 50 wymaganych odpowiedzi. Niektóre grupy docelowe nie posiadały odpowiedniego zaplecza technologicznego, więc niektóre ankiety były prowadzone na papierze, a następnie cyfryzowane przez partnerów.

Aby zagwarantować bardziej efektywną reprezentatywność, zadbano o uzyskanie 80% odpowiedzi wśród priorytetowych, zidentyfikowanych na mapie interesariuszy w kręgu 1 i 2. Ostatecznie zebrano odpowiedzi od **90% interesariuszy z kręgu 1 i 2 oraz 10% z kręgu 3.**

Wywiad bezpośredni

Partnerzy zostali poproszeni o przeprowadzenie 10 wywiadów bezpośrednich do 15 kwietnia, w celu wyjaśnienia ostatecznego rankingu. Zamiarem było zrozumienie, dlaczego dana kwestia jest lub nie jest ważna. Łącznie przeprowadzono **90 wywiadów bezpośrednich** z interesariuszami i członkami biznesu.

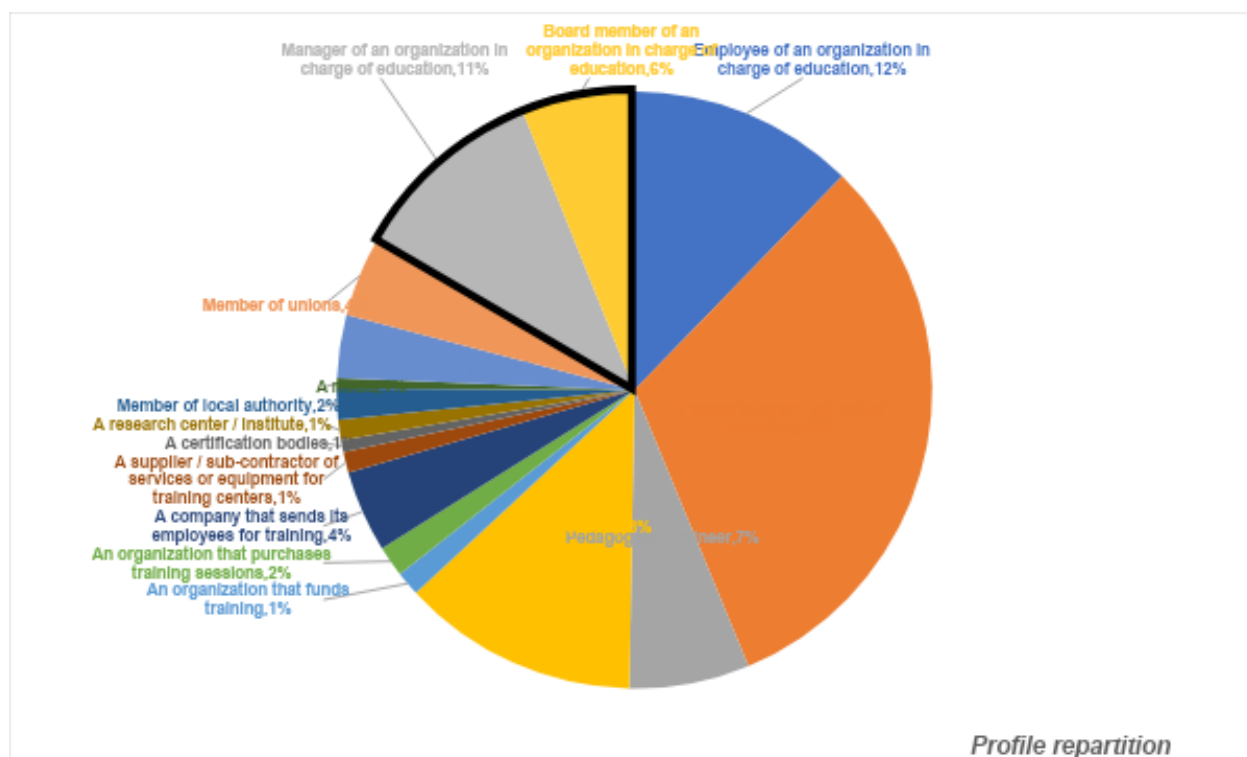
iii. Analiza ankiety

785 osób odpowiedziało na ankietę internetową. Wielu ankietowanych wybrało różne profile, więc łącznie zebrano 911 odpowiedzi: 17% od członków zarządu/menedżerów i 83% od interesariuszy.

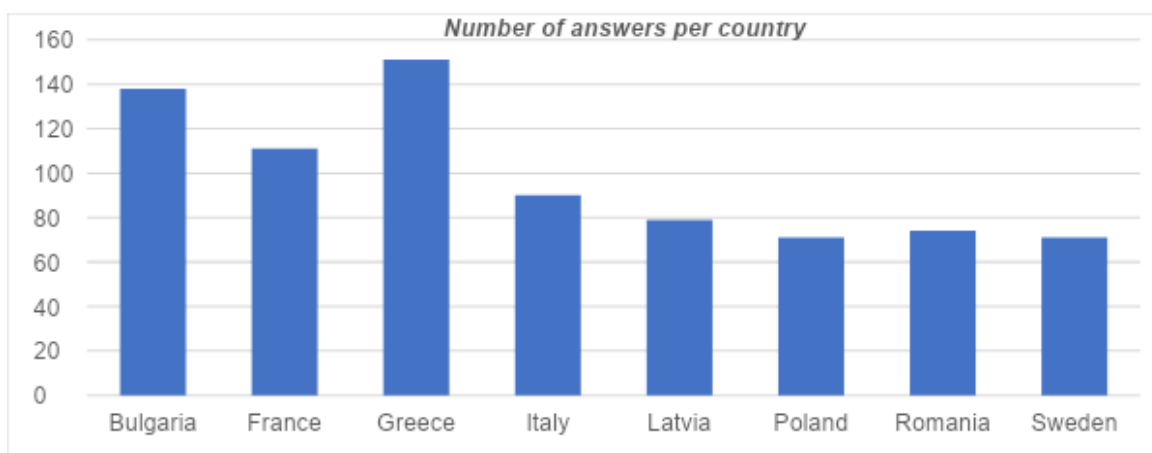
Rozkład odpowiedzi ankietowych jest szczegółowo opisany w załączniku 11. Aby zapewnić dostęp do ankiety dla wszystkich i zagwarantować jakościowe odpowiedzi, każdy partner przetłumaczył ją na swój język. Tak więc, mieliśmy do czynienia z 8 różnymi ankietami w 8 różnych językach.

Aby wykorzystać informacje, proces wyglądał następująco:

- tłumaczenie wyników krajowych na język angielski w celu ujednolicenia danych,
- sortowanie danych w celu usunięcia niespójnych odpowiedzi (usunęliśmy 26 odpowiedzi: na przykład, gdy ktoś rozpoczął ankietę, ale jej nie ukończył lub jeśli interesariusz odpowiedział na ankietę biznesową).



iv. Matryca istotności według kraju



Po posortowaniu danych rozpoczęliśmy przetwarzanie danych. Każdej odpowiedzi przypisano ustandaryzowany wynik:

- 4 za „Bardzo ważne”,
- 3 za „Ważne”,
- 2 dla „Mające pewne znaczenie”,
- 1 dla „Bez znaczenia”,
- 0 dla „Nie dotyczy”; puste dla „Nie wiem”.

Z jednej strony, obliczyliśmy średnią z odpowiedzi dla interesariuszy.

Zdefiniowaliśmy różne współczynniki ważenia:

- 3 dla interesariuszy z kręgu 1;
- 2 dla interesariuszy z kręgu 2;
- 1 dla interesariuszy z kręgu 3 (zgodnie z mapą interesariuszy europejskich).

Z drugiej strony obliczyliśmy średnią z odpowiedzi dla menedżerów/członków zarządu (ocena wpływu na biznes).

Stworzyliśmy matryce istotności. Oś X wykresu przedstawia znaczenie dla biznesu (menedżerów i członków zarządu), a oś Y przedstawia znaczenie dla interesariuszy. Matryca formuje podwójny ranking.

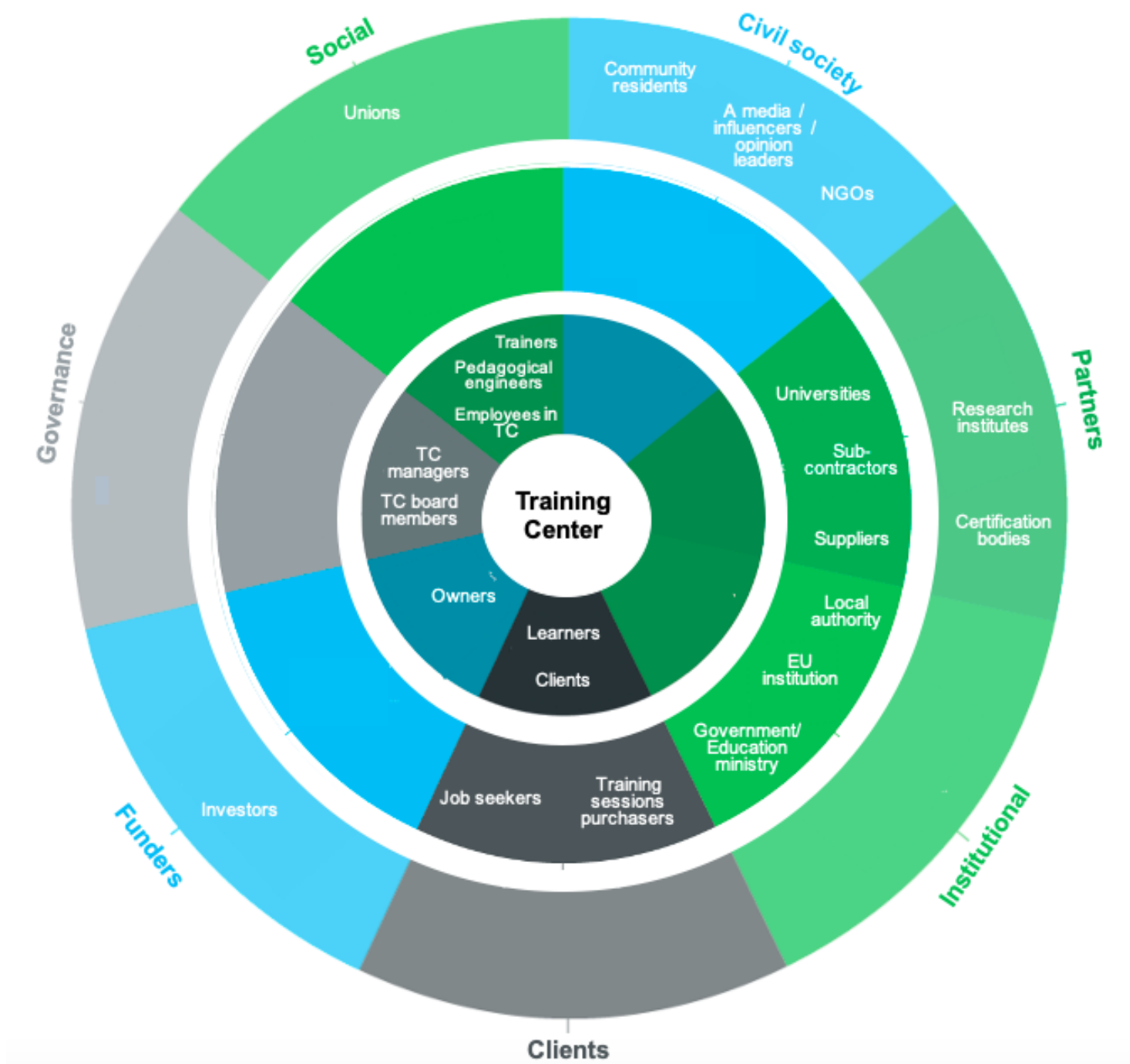
Zrealizowaliśmy 8 matryc istotności, po jednej dla każdego kraju (patrz załącznik poniżej)

v. Europejska macierz istotności

Przeanalizowaliśmy 8 matryc istotności i stworzyliśmy europejską matrycę istotności, aby odkryć podobieństwa i różnice między 8 krajami oraz między tymi krajami w porównaniu z europejską matrycą istotności.

IV. Wyniki

a. Mapa europejskich interesariuszy



European stakeholders map

Pogrupowaliśmy 21 interesariuszy zidentyfikowanych w 7 kategoriach:

- zarządzanie,
- fundatorzy,
- klienci,
- instytucje,
- partnerzy,
- społeczeństwo obywatelskie,
- społeczność.

W pierwszym kręgu, blisko centrum, znajdujemy 8 interesariuszy, którzy mają silny wpływ na centrum szkoleniowe i/lub na których działalność ośrodka ma duży wpływ: trenerzy, pedagodzy, pracownicy centrum szkoleniowego, menedżerowie, członkowie zarządu, właściciele, uczniowie i klienci.

W drugim kręgu znajdujemy 8 interesariuszy, którzy mają pewien wpływ na ośrodek szkoleniowy i/lub na których działalność ma umiarkowany wpływ: osoby poszukujące pracy, nabywcy szkoleń, ministerstwo edukacji, instytucje Unii Europejskiej, władze lokalne, dostawcy, podwykonawcy i uniwersytety.

Na ostatnim kręgu znajdujemy 7 interesariuszy, którzy mają niewielki wpływ na organizację i/lub na których działalność ma niewielki wpływ: inwestorzy, jednostki certyfikujące, instytuty badawcze, organizacje pozarządowe, media/influencerzy/liderzy opinii, mieszkańcy społeczności i związki.

Podobieństwa i różnice między poszczególnymi krajami

W przypadku większości zainteresowanych stron ranking był podobny w poszczególnych krajach. Wszystkie kraje wymieniły 6 następujących interesariuszy: pracownik organizacji odpowiedzialnej za edukację, uczestnik szkolenia/uczący się, członek rządu (ministerstwo edukacji), członek władz lokalnych, kierownik organizacji zajmującej się edukacją, klienci.

W przypadku 4 interesariuszy wyniki były mieszane. Wśród nich są inwestor, jednostki certyfikujące, władze lokalne i dostawcy.

- Inwestorów w drugim kręgu wymieniły Francja, Grecja i Rumunia, a w trzecim - Bułgaria, Włochy, Polska i Szwecja. Łotwa nie wspomniała ich.
- Jednostki certyfikujące zostały wymienione w pierwszym kręgu przez Francję i Włochy, a w drugim - przez Grecję i Łotwę. Bułgaria, Polska, Rumunia i Szwecja nie wspomniały ich. We Francji i we Włoszech ośrodki szkoleniowe, zwłaszcza te wydające certyfikaty, muszą być akredytowane przez jednostkę certyfikującą. Jednostka certyfikująca jest zawsze publiczna i różni się w zależności od dziedziny. W pozostałych krajach kwalifikacje pochodzą z Ministerstwa Edukacji.
- W pierwszym kręgu władze lokalne wymieniły Włochy, w drugim Bułgaria, Polska, Rumunia i Łotwa, a w trzecim Francja, Grecja i Szwecja.

- Dostawców w drugim kręgu wymienili Francja, Grecja, Włochy i Łotwa, a w trzecim – Bułgaria, Rumunia i Polska. Szwecja nie wspomniała ich.

Niektórzy interesariusze zostali wykluczeni z mapy europejskiej, ponieważ wybrało ich niewiele krajów. Wśród nich są:

- organizacja finansująca szkolenia,
- przyszłe pokolenie,
- zleceniodawca.

b. Europejska matryca istotności



IMPORTANCE FOR STAKEHOLDERS



WORKERS

GOVERNANCE
AND
ECONOMY

TRAINEES



PARTNERS

ENVIRONMEN
T

IMPORTANCE FOR BUSINESS €

<i>Problemy / zagadnienia dotyczące pracowników w centrach szkoleniowych</i>
1-Tworzenie i zarządzanie inkluzywnym środowiskiem pracy
2-Poszanowanie praw pracowników sezonowych i tymczasowych lub podwykonawców, na równi z pracownikami stałymi
3-Zwalczanie wszelkiego rodzaju dyskryminacji w firmie i w jej strefie wpływów
4-Tworzenie przyjaznych i atrakcyjnych warunków pracy dla swoich pracowników
5-Rozwijanie twardych i miękkich umiejętności pracowników
6-Tworzenie środowiska dla pracowników: zdrowego (fizycznie i psychicznie), bezpiecznego, umożliwiającego dobre samopoczucie i samorealizację
7 Rozwijanie / utrzymanie różnorodności (społecznej, pochodzenia, wieku, płci, stopnia niepełnosprawności...) w firmie
8-Zapewnienie możliwości szkolenia pracowników w celu rozwoju zawodowego
9-Dostarczanie informacji zwrotnej pracownikom o ich pracy
10-Angażowanie i wspieranie pracowników
11-Uczenie się o Zrównoważonym Rozwoju / Społecznej Odpowiedzialności Biznesu oraz angażowanie się w kursy i szkolenia
12-Promocja i wspieranie rozwoju zrównoważonych i odpowiedzialnych

umiejętności i praktyk dla pracowników centrów szkoleniowych
13-Rozwijanie umiejętności pedagogicznych i metodologicznych

<i>Problemy / zagadnienia dotyczące dorosłych stażystów / uczestników szkoleń / uczniów</i>
14-Ułatwianie dostępu do edukacji
15-Pomoc w informowaniu o możliwościach edukacyjnych
16-Promowanie polityki równych szans dla uczących się (od przyjęcia do integracji zawodowej)
17-Włączanie potrzeb stażystów do rozwoju programów kształcenia
18-Włączanie osób niepełnosprawnych do klasycznych grup stażystów
19-Zapewnienie bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego uczniów
20-Opracowanie i promowanie zrównoważonych innowacji pedagogicznych
21-Opracowywanie dostosowanych programów e-learningowych z dostępem dla wszystkich
22-Sprawiedliwe i przejrzyste cenniki
23-Śledzenie i mierzenie długoterminowych wyników uczniów
24-Ocenianie zadowolenia uczniów
25 - Rozpatrywanie skarg
26 - Edukacja w zakresie zrównoważonej konsumpcji / zachowań / praktyk zawodowych
<i>Problemy / zagadnienia dotyczące społeczności i partnerstw centrów szkoleniowych</i>
27 - Bycie częścią zrównoważonej produkcji i konsumpcji oraz przyczynianie się do podnoszenia świadomości wśród stażystów, trenerów itp.
28 - Wspieranie lokalnej gospodarki i lokalnych dostawców
29 - Tworzenie pozytywnego wpływu na społeczeństwo i / lub środowisko
30 - Rozwijanie i wspieranie pedagogicznego podejścia, metod i materiałów promujących rozpowszechnianie i dostępność wiedzy

31 - Uczestniczenie i promowanie interdyscyplinarnych badań w zakresie zrównoważonego rozwoju / społecznej odpowiedzialności biznesu na poziomie terytorialnym, krajowym i międzynarodowym
32 - Rozwijanie partnerstwa z organizacjami pozarządowymi, stowarzyszeniami lokalnymi, krajami rozwijającymi się itp.
<i>Problemy / zagadnienia centrów szkoleniowych na temat środowiska</i>
33 - Promowanie najlepszych praktyk środowiskowych w sektorze szkoleniowym
34 - Posiadanie systemu zarządzania środowiskowego (EMS)
35 - Redukcja i optymalizacja zużycia energii
36 - Redukcja ilości produkowanych odpadów i recykling
37 - Redukcja negatywnego wpływu na środowisko powodowanego przez szkolenia
38 - Implementacja przyjaznego dla środowiska zarządzania podróżami i polityki motywacyjnej dla pracowników i uczniów
39 - Wdrożenie zarządzania energią centrów szkoleniowych i działań mających na celu poprawę zachowania personelu i uczniów
<i>Problemy / zagadnienia dotyczące zarządzania i ekonomii w ośrodkach szkoleniowych</i>
40 - Przestrzeganie praworządności
41 - Przestrzeganie etyki biznesowej
42 - Promowanie etycznego podejmowania decyzji i zapobieganie korupcji
43 - Ochrona danych osobowych (osób uczących się, pracowników)
44 - Poszanowanie własności intelektualnej

45 - Zapewnianie poszanowania praw człowieka wśród dostawców
46 - Ocena znaczących dostawców pod kątem wpływu na społeczeństwo i środowisko
47 - Integrowanie zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu / Zrównoważonego Rozwoju we wszystkich działaniach instytucji (zakupy, pedagogika, zasoby ludzkie, działania publiczne, etc.)
48 - Rozwijanie innowacji społecznych
49 - Ocenianie jakości i skuteczności sesji szkoleniowych
50 - Udoskonalanie programów szkoleniowych

Matryca istotności pokazuje 50 priorytetowych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem.

Przede wszystkim zauważamy, że kwestie pracownicze oraz kwestie związane z zarządzaniem/gospodarką są klasyfikowane jako bardzo ważne zarówno z punktu widzenia interesariuszy, jak i biznesowego punktu widzenia.

Priorytetowe kwestie pracowników są następujące:

- zwalczanie dyskryminacji,
- stworzenie przyjaznych i atrakcyjnych warunków pracy,
- rozwijanie umiejętności miękkich i twardych,
- poprawa jakości życia zawodowego (QWL)
- możliwości szkolenia w celu rozwoju zawodowego.

Kwestie pracownicze są na pierwszym miejscu, ponieważ pracownicy przyczyniają się do sukcesu centrum szkoleniowego. Ich celem jest zwiększenie zaangażowania nauczycieli i prowadzenie udanego procesu uczenia się.

Priorytetowe kwestie związane z zarządzaniem i gospodarką to:

- przestrzeganie prawa,
- praktyki etyki biznesu,
- promowanie etycznego podejmowania decyzji,
- zapobieganie korupcji,
- poszanowanie własności intelektualnej.

Kwestie gospodarki i zarządzania zwiększają zaufanie do organizacji i przynoszą więcej klientów. Również zadowolenie klientów to najważniejszy powód, dla którego centra szkoleniowe zajmują się edukacją.

Następnie napotykamy kwestie związane z uczestnikami szkoleń. Jest to uwzględnienie potrzeb osób szkolonych w opracowywaniu programów szkoleniowych, uwzględnienie fizycznego i psychicznego bezpieczeństwa osób uczących się oraz dostępu do edukacji dla wszystkich. Zgodnie z punktem widzenia ankietowanych interesariuszy, dostosowanie edukacji do potrzeb uczniów ma na celu osiągnięcie większego sukcesu ośrodka szkoleniowego. Ponadto edukacja musi być otwarta dla wszystkich, jest to wskaźnik rozwoju kraju i większej świadomości wyborów w życiu społecznym. Wreszcie, satysfakcja uczniów jest niezbędną zarówno dla centrum szkoleniowego, jak i trenerów.

Partnerstwa i kwestie środowiskowe są ostatnie. Najważniejsze kwestie dotyczą:

- wspierania lokalnej gospodarki i lokalnej podaży,
- tworzenia pozytywnego wpływu społecznego i/lub środowiskowego,
- promocji najlepszych praktyk środowiskowych w sektorze szkoleniowym,
- zmniejszenia ilości odpadów,
- recyklingu.

Według ankietowanych interesariuszy, partnerstwa i kwestie środowiskowe są ostatnie, ponieważ nie wpływają na szkolenia, a działania szkoleniowe mają ograniczony wpływ na środowisko.

Najwyżej w rankingu: Wyjaśnienie (synteza wywiadów)

42: Promowanie etycznego podejmowania decyzji i zapobieganie korupcji

Zapobieganie korupcji i podejmowanie etycznych decyzji to ważne filary działalności centrum szkoleniowego.

40: Przestrzeganie praworządności

Postępowanie inaczej jest zbyt ryzykowne. Poszanowanie prawa to podstawa prawidłowego i sprawiedliwego funkcjonowania społeczeństwa. Najgorszą kwestią w każdym biznesie jest korupcja, dlatego prawo jest najważniejsze.

3: Zwalczanie wszelkiego rodzaju dyskryminacji w firmie i w jej strefie wpływów

Równe traktowanie buduje zaufanie. Pracownicy czują się bardziej komfortowo i lepiej pracują. Edukacja to sektor, w którym dyskryminacja w ogóle nie powinna mieć miejsca.

4: Tworzenie przyjaznych i atrakcyjnych warunków pracy dla swoich pracowników

Przyjemna i atrakcyjna praca przyciąga lepszych pracowników, więc jest to lepsze dla rekrutacji. Jest to również dobre dla kreatywności, pracowitości i motywacji.

6: Tworzenie środowiska dla pracowników: zdrowego (fizycznie i psychicznie), bezpiecznego, umożliwiającego dobre samopoczucie i samorealizację

Samorealizacja w zakresie wellbeingu (dobrostanu) jest częścią polityki firmy dotyczącej rozwoju zasobów ludzkich. Gwarantuje lepszą wydajność w pracy. Ludzie spędzają większość swojego życia w pracy. Muszą więc czuć się tam dobrze i mieć możliwość rozwoju.

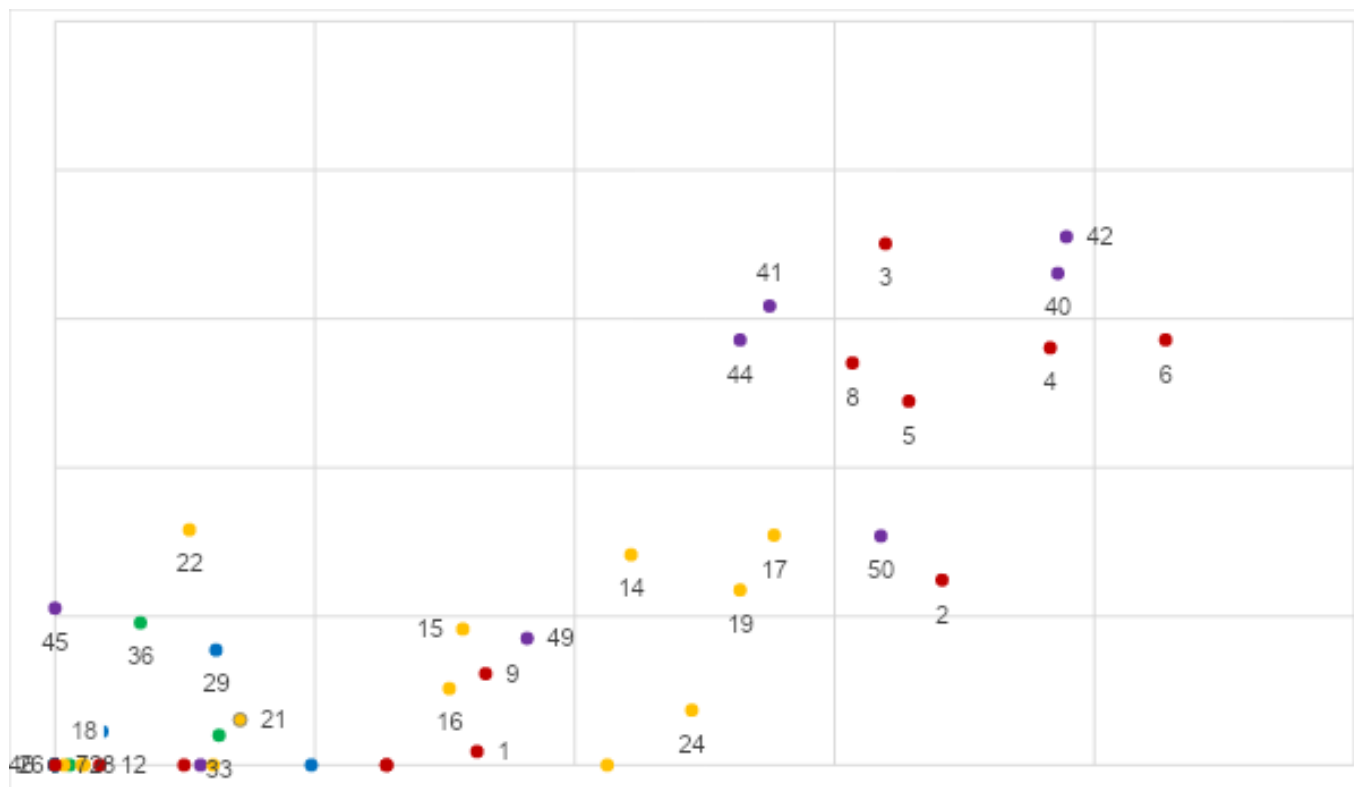
Dół rankingu: Wyjaśnienie (synteza wywiadów)

34: Posiadanie systemu zarządzania środowiskowego (EMS)

To nie jest konkretna potrzeba. EMS może być kolejnym krokiem do wdrożenia, a nie priorytetem.

7: Rozwijanie / utrzymanie różnorodności (społecznej, pochodzenia, wieku, płci, stopnia niepełnosprawności...) w firmie

W wielu centrach szkoleniowych nie ma polityki różnorodności. Nie ma separacji ze względu na płeć lub pochodzenie społeczne. Ten problem tak naprawdę nie dotyczy ośrodków szkoleniowych.



39: Wdrożenie zarządzania energią centrów szkoleniowych i działań mających na celu poprawę zachowania personelu i uczniów

Kadra i uczniowie muszą być najpierw dobrze poinformowani, aby móc to zrobić. Potrzebna jest nowoczesna infrastruktura.

46: Ocena znaczących dostawców pod kątem wpływu na społeczeństwo i środowisko

To trochę utopijne, bo trudne do kontrolowania. Nie wpływa to na trening. W rzeczywistości ośrodki szkoleniowe skupiają się na cenie, a nie na kosztach społecznych i środowiskowych.

38: Implementacja przyjaznego dla środowiska zarządzania podróżami i polityki motywacyjnej dla pracowników i uczniów

Nie jest to priorytetem dla ośrodków szkoleniowych.

Ogólnie rzecz biorąc, kwestie środowiskowe nie są priorytetem dla centrów szkoleniowych.



WORKERS



GOVERNANCE AND ECONOMY



TRAINEES



PARTNERS



ENVIRONMENT

IMPORTANCE FOR STAKEHOLDERS

1 : Tworzenie i zarządzanie inkluzywnym środowiskiem pracy

2 : Poszanowanie praw pracowników sezonowych i tymczasowych lub podwykonawców, na równi z pracownikami stałymi

3 : Zwalczanie wszelkiego rodzaju dyskryminacji w firmie i w jej strefie wpływów

4 : Tworzenie przyjaznych i atrakcyjnych warunków pracy dla swoich pracowników

5 : Rozwijane twardych i miękkich umiejętności pracowników

6 : Tworzenie środowiska dla pracowników: zdrowego (fizycznie i psychicznie), bezpiecznego, umożliwiającego dobre samopoczucie i samorealizację

8 : Zapewnienie możliwości szkolenia pracowników w celu rozwoju zawodowego

9 : Dostarczanie informacji zwrotnej pracownikom o ich pracy

14 : Ułatwianie dostępu do edukacji

15 : Pomoc w informowaniu o możliwościach edukacyjnych

16 : Promowanie polityki równych szans dla uczących się (od przyjęcia do integracji zawodowej)

17 : Włączanie potrzeb stażystów do rozwoju programów kształcenia

19 : Zapewnienie bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego uczniów

21 : Opracowywanie dostosowanych programów e-learningowych z dostępem dla wszystkich

22 : Sprawiedliwe i przejrzyste cenniki

24 : Ocenianie zadowolenia uczniów

28 : Wspieranie lokalnej gospodarki i lokalnych dostawców

29 : Tworzenie pozytywnego wpływu na społeczeństwo i / lub środowisko

33 : Promowanie najlepszych praktyk środowiskowych w sektorze szkoleniowym

36 : Redukcja ilości produkowanych odpadów i recykling

40 : Przestrzeganie praworządności

41 : Przestrzeganie etyki biznesowej

42 : Promowanie etycznego podejmowania decyzji i zapobieganie korupcji

44 : Poszanowanie własności intelektualnej

49 : Ocenianie jakości i skuteczności sesji szkoleniowych

Oto 26 zidentyfikowanych priorytetowych zagadnień, na których należy się skoncentrować, by być odpowiedzialnymi centrami szkoleniowymi i rozwijać odpowiedzialne praktyki.

Drugie spotkanie pierwotnie zaplanowano w Grecji pod koniec kwietnia 2020 r. Odwołaliśmy je z powodu kryzysu Covid-19. Aby zastąpić to spotkanie, zorganizowaliśmy zdalne sesje w dniach 12 i 13 maja ze wszystkimi partnerami. Udostępniliśmy mapę europejskich interesariuszy i wyniki analizy istotności oraz przedstawiliśmy 26 priorytetowych zagadnień do przekształcenia w kursy online (Produkt nr 2) i opracowania repozytorium (Produkt nr 3).

Europejscy partnerzy byli bardzo rozczarowani, widząc kwestie środowiskowe na dole rankingu. Mimo to, podzielali chęć pracy nad nimi w związku z kryzysem ekologicznym i Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (UN-SDGs). Centra szkoleniowe mają niewielki wpływ na środowisko, ale odgrywają coraz większą rolę w świadomości społecznej i edukacji.

c. Matryca istotności według kraju

Przed drugim spotkaniem wysłaliśmy do wszystkich partnerów ich własny raport istotności. Raport konsoliduje mapę interesariuszy oraz analizę ankiet z matrycą istotności. Podczas spotkania mogliśmy porównać podobieństwa i różnice między 8 krajami oraz między tymi krajami a europejską matrycą istotności

Podobieństwa

We wszystkich krajach, kwestie dotyczące pracowników są najważniejsze zarówno dla interesariuszy, jak i dla biznesu. Dla wszystkich krajów, z wyjątkiem Rumunii, kwestie zarządzania i gospodarki są również bardzo ważne: poszanowanie praworządności, promowanie etycznego podejmowania decyzji i zapobieganie korupcji są na pierwszym miejscu we wszystkich krajach. W przypadku Rumunii najpierw znajdujemy problemy dotyczące uczestników szkoleń związane z dostępem do edukacji dla wszystkich oraz pomocą w informowaniu o możliwościach edukacyjnych.

We wszystkich krajach kwestie środowiskowe są ostatnie, z wyjątkiem Polski. Kwestia systemu zarządzania środowiskowego (EMS) jest ostatnia dla każdego kraju.

Rankingi Łotwy i Rumunii są podobne. W obu przypadkach najpierw znajdujemy kwestie dotyczące uczestników szkoleń i pracowników. Sprawy związane z zarządzaniem, gospodarką i środowiskiem są na ostatnim miejscu.

Różnice

W Polsce na czele rankingu znajdują się wszystkie kwestie gospodarcze. Na górze dominują również kwestie partnerstwa. Można to wytłumaczyć faktem, że nasi polscy partnerzy pracują głównie w sieci własnych partnerstw, więc wyniki mogą być zniekształcone przez grupy docelowe, które odpowiedziały na polskie badanie.

W Grecji obserwujemy, że kwestie są oceniane gorzej dla interesariuszy niż dla biznesu.

Na Łotwie kwestie priorytetowe dotyczą uczestników szkoleń, pracowników i zarządzania. Kwestie środowiskowe i partnerstwa są daleko za nimi i wcale nie są priorytetowe.

V. Wnioski

Analiza istotności umożliwiła ustalenie priorytetowych kwestii CSR w porozumieniu ze zidentyfikowanymi interesariuszami z centrów szkolenia zawodowego na poziomie europejskim.

Badanie przeprowadzone we współpracy z 10 organizacjami partnerskimi było znaczące, ponieważ 785 interesariuszy zostało zapytanych o ich wizję 50 kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Europejska matryca istotności zidentyfikowała 26 najważniejszych i istotnych kwestii, zarówno dla interesariuszy, jak i dla biznesu.

Badanie pokazuje, że kwestie dotyczące pracowników i zarządzania są priorytetem w organizacjach szkoleniowych. Wyróżniamy następujące zagadnienia: poszanowanie praworządności, przeciwdziałanie korupcji, promowanie etycznego podejmowania decyzji, walka z wszelkimi formami dyskryminacji w firmie i w jej strefie wpływów, rozwój środowiska dla pracowników zapewniającego zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie.

Badanie pokazuje, że kwestie środowiskowe są uważane za mniej priorytetowe. Centra szkoleniowe mają niewielki wpływ na środowisko, ale odgrywają coraz większą rolę w świadomości społecznej i edukacji.

Writing : VALENTIN Caroline – France - 2020

Załącznik 1: 50 zagadnień zrównoważonego rozwoju*Problemy / zagadnienia dotyczące pracowników w centrach szkoleniowych*

- 1 - Tworzenie i zarządzanie inkluzywnym środowiskiem pracy
- 2 - Poszanowanie praw pracowników sezonowych i tymczasowych lub podwykonawców, na równi z pracownikami stałymi
- 3 - Zwalczanie wszelkiego rodzaju dyskryminacji w firmie i w jej strefie wpływów
- 4 - Tworzenie przyjaznych i atrakcyjnych warunków pracy dla swoich pracowników
- 5 - Rozwijane twardych i miękkich umiejętności pracowników
- 6 - Tworzenie środowiska dla pracowników: zdrowego (fizycznie i psychicznie), bezpiecznego, umożliwiającego dobre samopoczucie i samorealizację
- 7 - Rozwijanie / utrzymanie różnorodności (społecznej, pochodzenia, wieku, płci, stopnia niepełnosprawności...) w firmie
- 8 - Zapewnienie możliwości szkolenia pracowników w celu rozwoju zawodowego
- 9 - Dostarczanie informacji zwrotnej pracownikom o ich pracy
- 10 - Angażowanie i wspieranie pracowników
- 11 - Uczenie się o Zrównoważonym Rozwoju / Społecznej Odpowiedzialności Biznesu oraz angażowanie się w kursy i szkolenia
- 12 - Promocja i wspieranie rozwoju zrównoważonych i odpowiedzialnych umiejętności i praktyk dla pracowników centrów szkoleniowych
- 13 - Rozwijanie umiejętności pedagogicznych i metodologicznych

Problemy / zagadnienia dotyczące dorosłych stażystów / uczniów

- 14 - Ułatwianie dostępu do edukacji
- 15 - Pomoc w informowaniu o możliwościach edukacyjnych
- 16 - Promowanie polityki równych szans dla uczących się (od przyjęcia do integracji zawodowej)
- 17 - Włączanie potrzeb stażystów do rozwoju programów kształcenia
- 18 - Włączanie osób niepełnosprawnych do klasycznych grup stażystów
- 19 - Zapewnienie bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego uczniów
- 20 - Opracowanie i promowanie zrównoważonych innowacji pedagogicznych
- 21 - Opracowywanie dostosowanych programów e-learningowych z dostępem dla wszystkich
- 22 - Sprawiedliwe i przejrzyste cenniki
- 23 - Śledzenie i mierzenie długoterminowych wyników uczniów
- 24 - Ocenianie zadowolenia uczniów
- 25 - Rozpatrywanie skarg
- 26 - Edukacja w zakresie zrównoważonej konsumpcji / zachowań / praktyk zawodowych

Problemy / zagadnienia dotyczące społeczności i partnerstw centrów szkoleniowych
27 - Bycie częścią zrównoważonej produkcji i konsumpcji oraz przyczynianie się do podnoszenia świadomości wśród stażystów, trenerów itp.

- 28 - Wspieranie lokalnej gospodarki i lokalnych dostawców
- 29 - Tworzenie pozytywnego wpływu na społeczeństwo i / lub środowisko
- 30 - Rozwijanie i wspieranie pedagogicznego podejścia, metod i materiałów promujących rozpowszechnianie i dostępność wiedzy
- 31 - Uczestniczenie i promowanie interdyscyplinarnych badań w zakresie zrównoważonego rozwoju / społecznej odpowiedzialności biznesu na poziomie terytorialnym, krajowym i międzynarodowym
- 32 - Rozwijanie partnerstwa z organizacjami pozarządowymi, stowarzyszeniami lokalnymi, krajami rozwijającymi się itp.

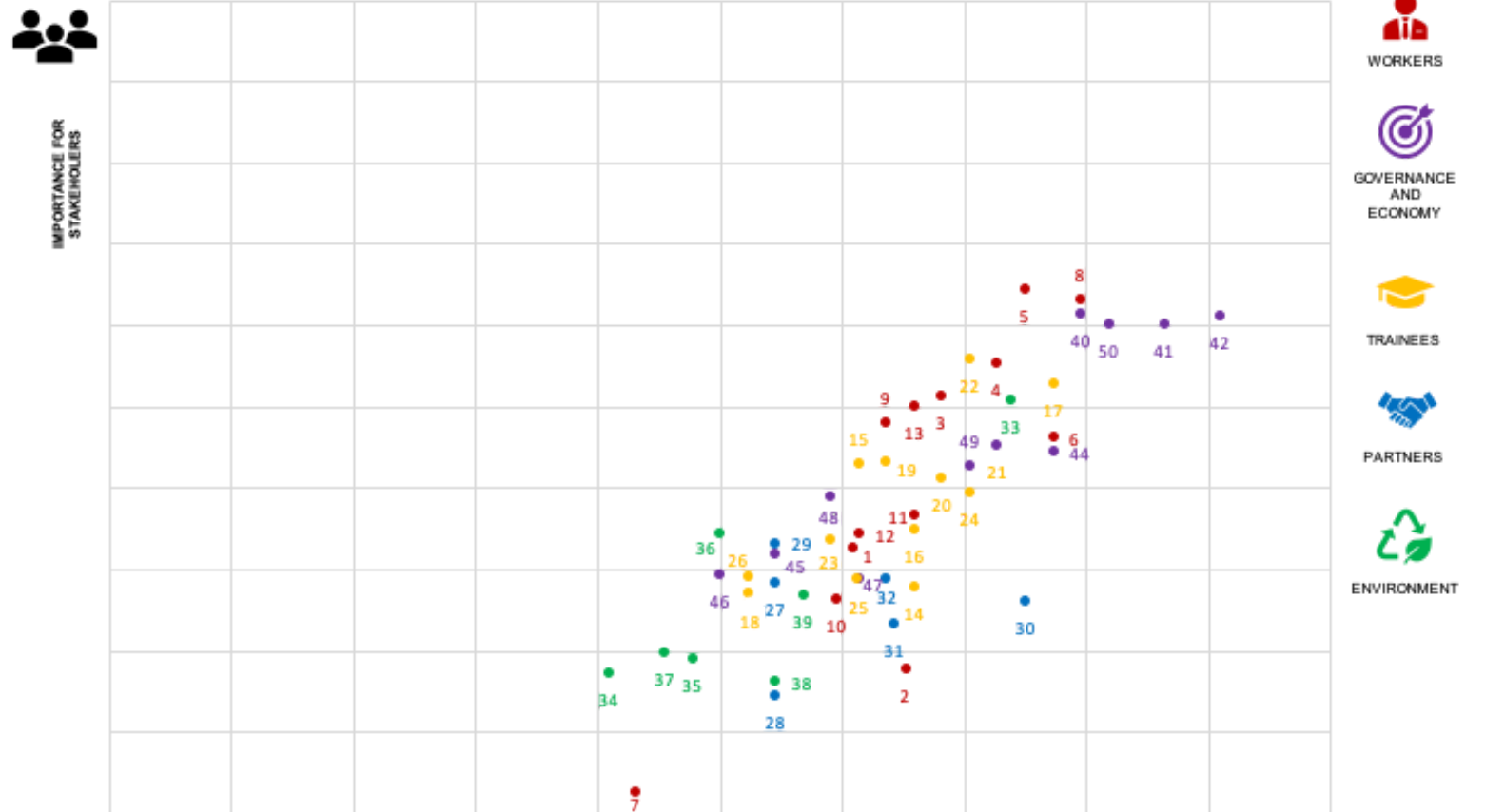
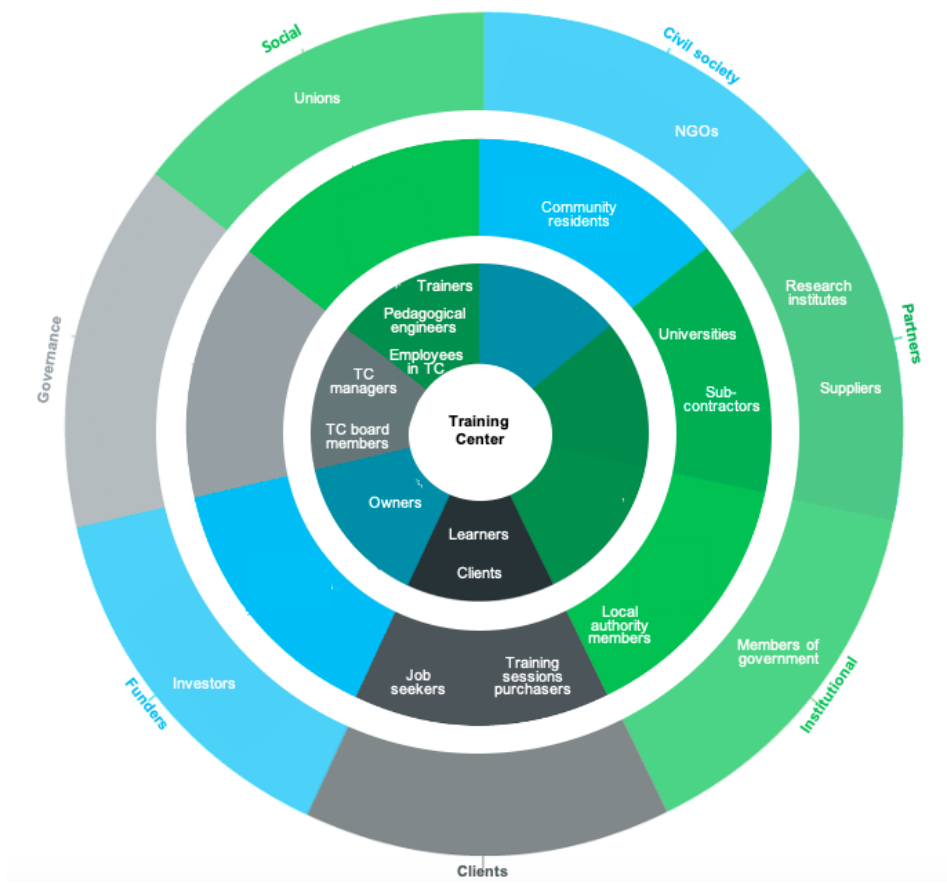
Problemy / zagadnienia centrów szkoleniowych na temat środowiska

- 33 - Promowanie najlepszych praktyk środowiskowych w sektorze szkoleniowym
- 34 - Posiadanie systemu zarządzania środowiskowego (EMS)
- 35 - Redukcja i optymalizacja zużycia energii
- 36 - Redukcja ilości produkowanych odpadów i recykling
- 37 - Redukcja negatywnego wpływu na środowisko powodowanego przez szkolenia
- 38 - Implementacja przyjaznego dla środowiska zarządzania podróżami i polityki motywacyjnej dla pracowników i uczniów
- 39 - Wdrożenie zarządzania energią centrów szkoleniowych i działań mających na celu poprawę zachowania personelu i uczniów

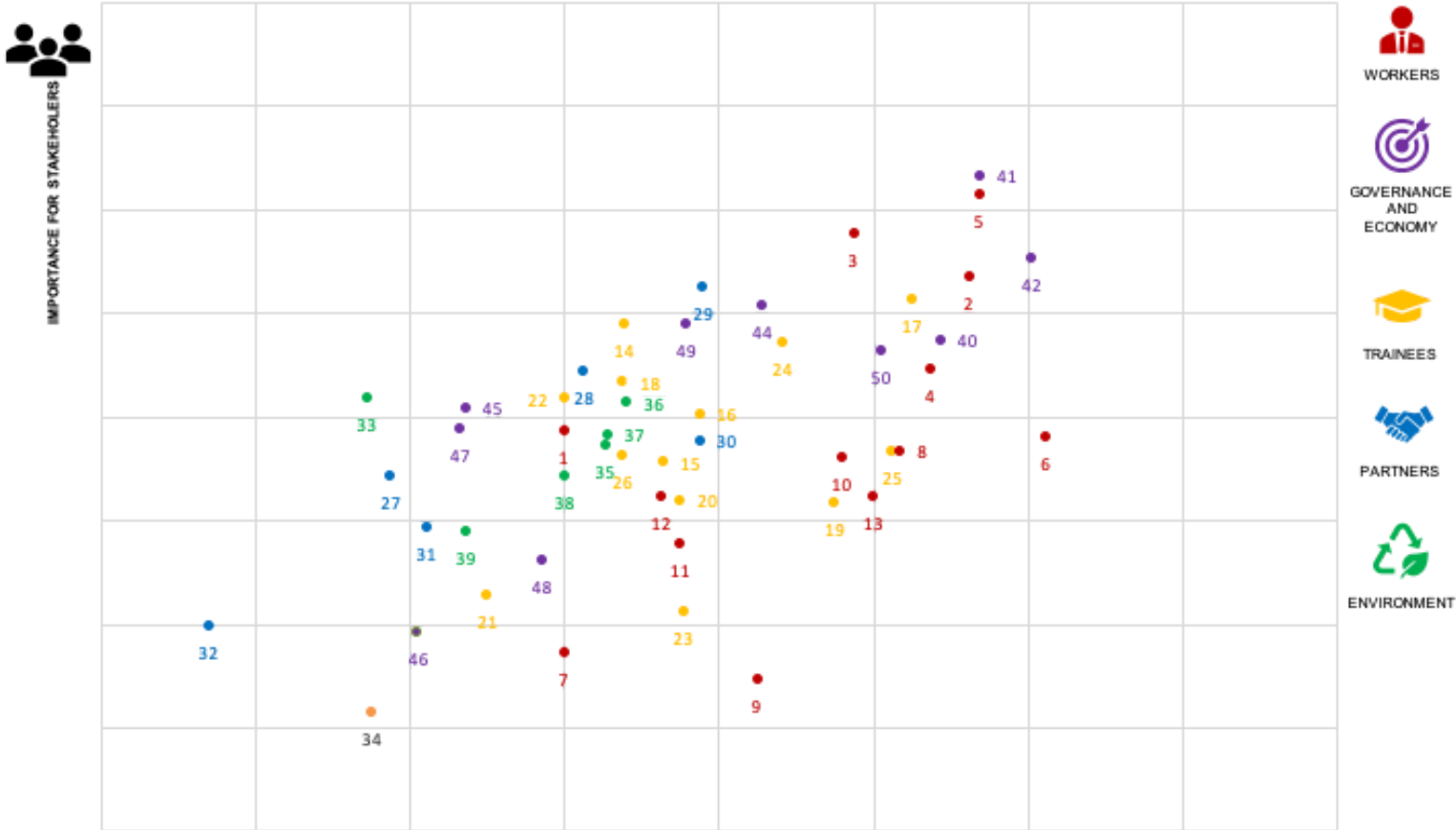
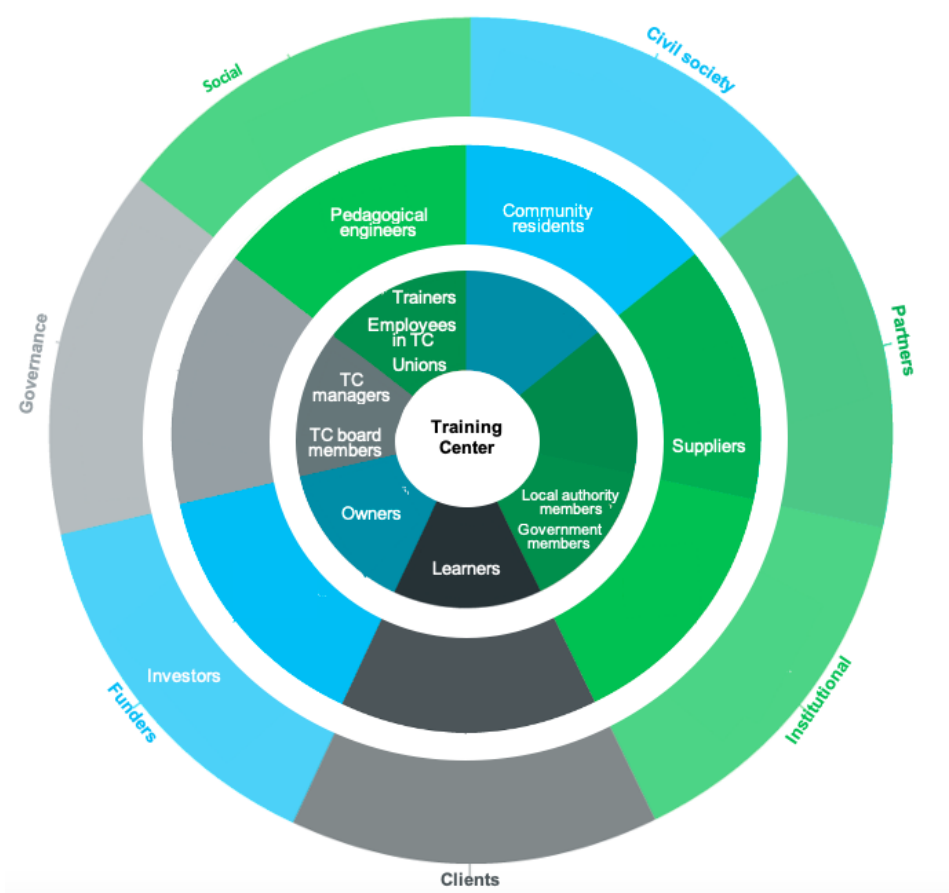
Problemy / zagadnienia dotyczące zarządzania i ekonomii w ośrodkach szkoleniowych

- 40 - Przestrzeganie praworządności
- 41 - Przestrzeganie etyki biznesowej
- 42 - Promowanie etycznego podejmowania decyzji i zapobieganie korupcji
- 43 - Ochrona danych osobowych (osób uczących się, pracowników)
- 44 - Poszanowanie własności intelektualnej
- 45 - Zapewnianie poszanowania praw człowieka wśród dostawców
- 46 - Ocena znaczących dostawców pod kątem wpływu na społeczeństwo i środowisko
- 47 - Integrowanie zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu / Zrównoważonego Rozwoju we wszystkich działaniach instytucji (zakupy, pedagogika, zasoby ludzkie, działania publiczne, etc.)
- 48 - Rozwijanie innowacji społecznych
- 49 - Ocenianie jakości i skuteczności sesji szkoleniowych
- 50 - Udoskonalanie programów szkoleniowych

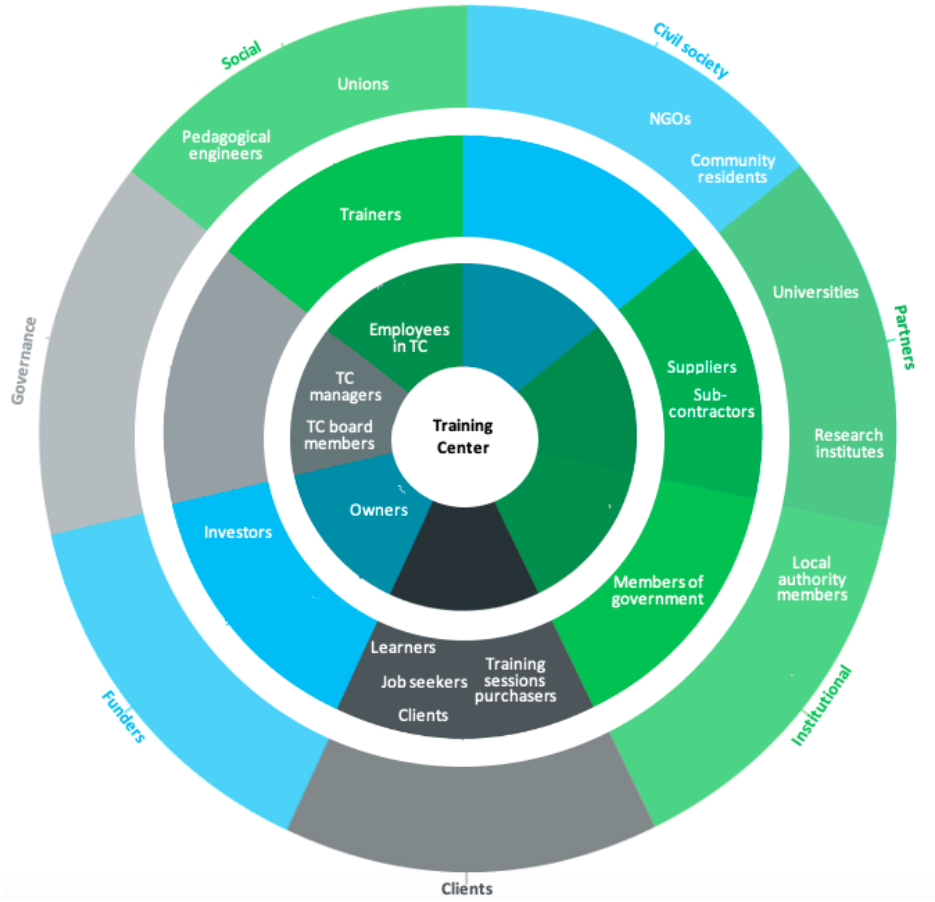
Załącznik 2: Bulgaria – Mapa interesariuszy i matryca istotności



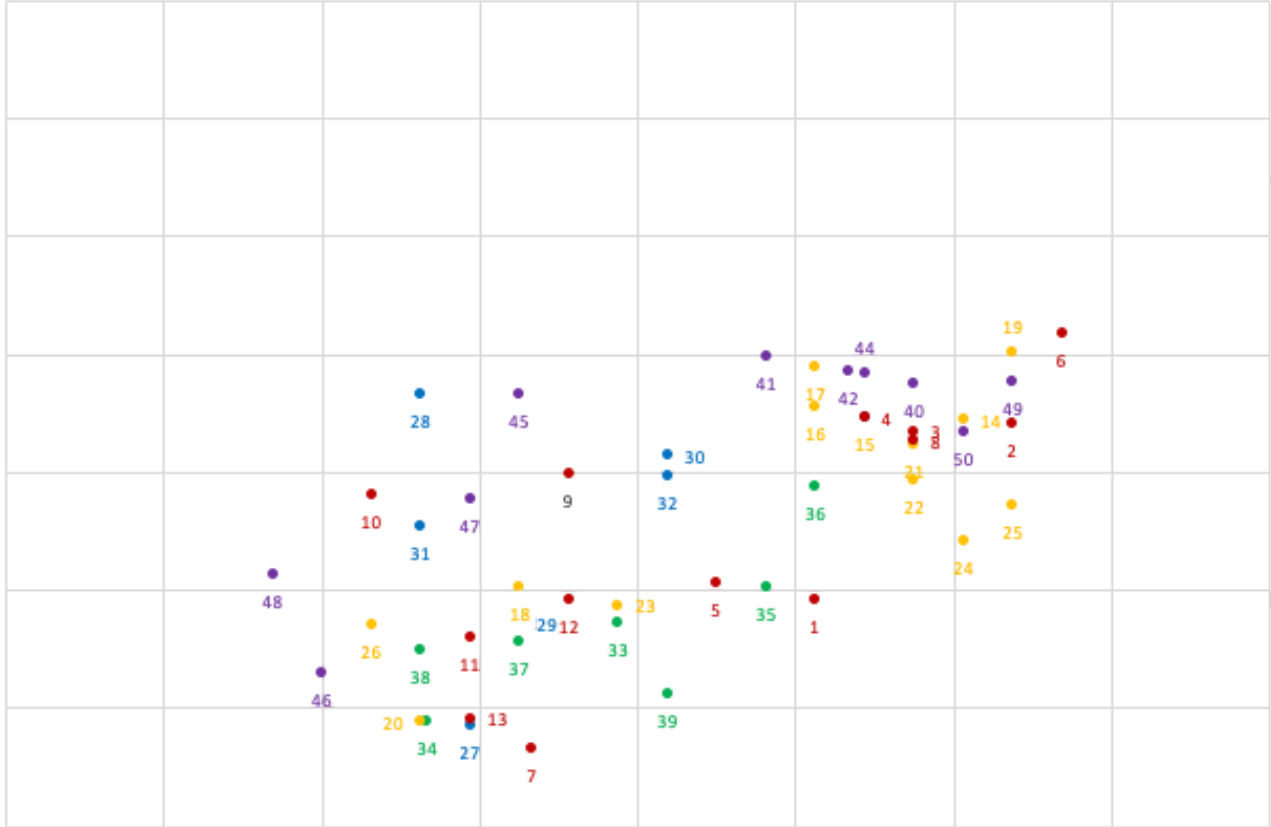
Załącznik 3: Francja – Mapa interesariuszy i matryca istotności



Załącznik 4: Grecja – Mapa interesariuszy i matryca istotności



IMPORTANCE FOR
STAKEHOLDERS



WORKERS



GOVERNANCE
AND
ECONOMY



TRAINEES



PARTNERS



ENVIRONMENT

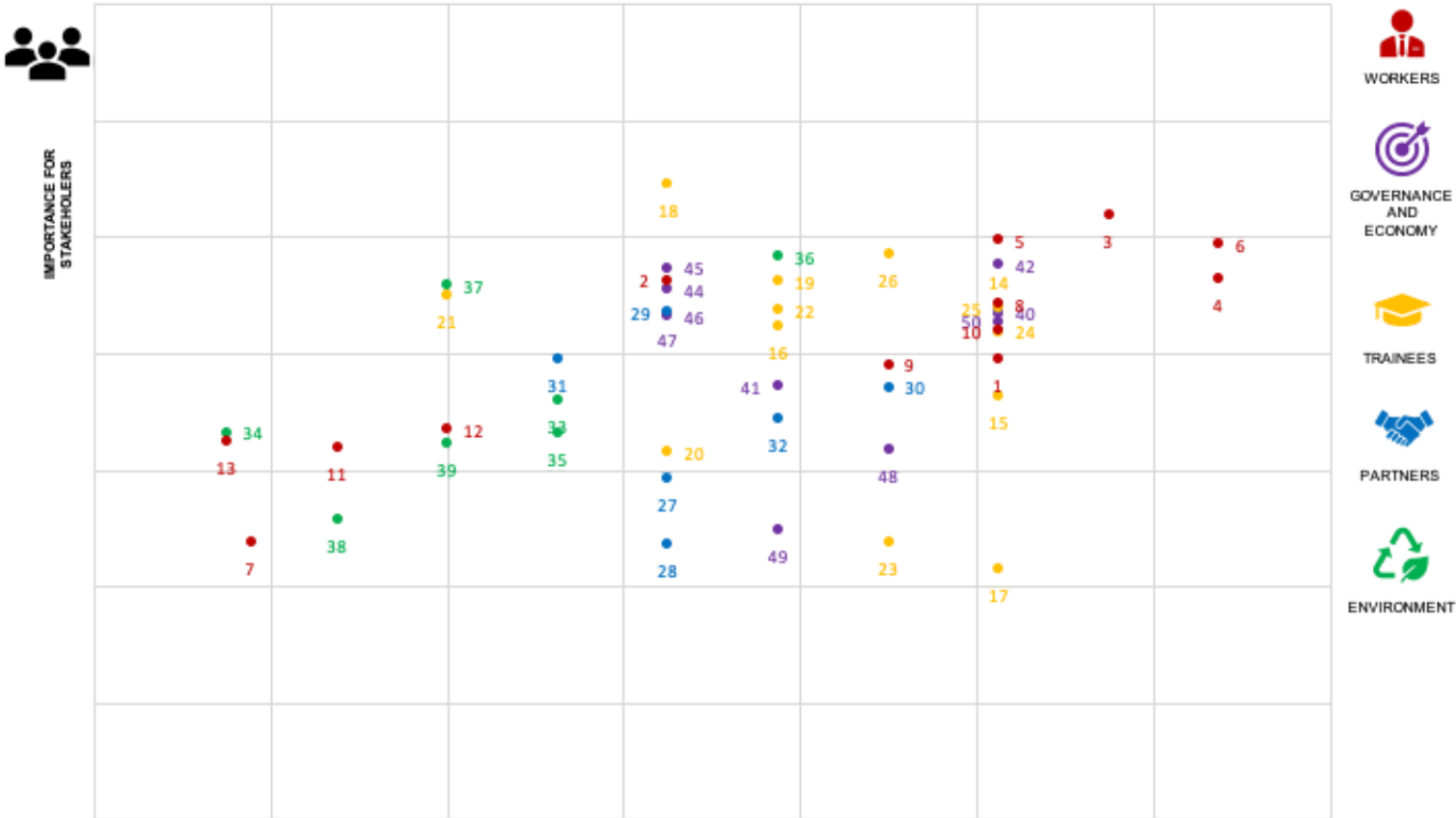
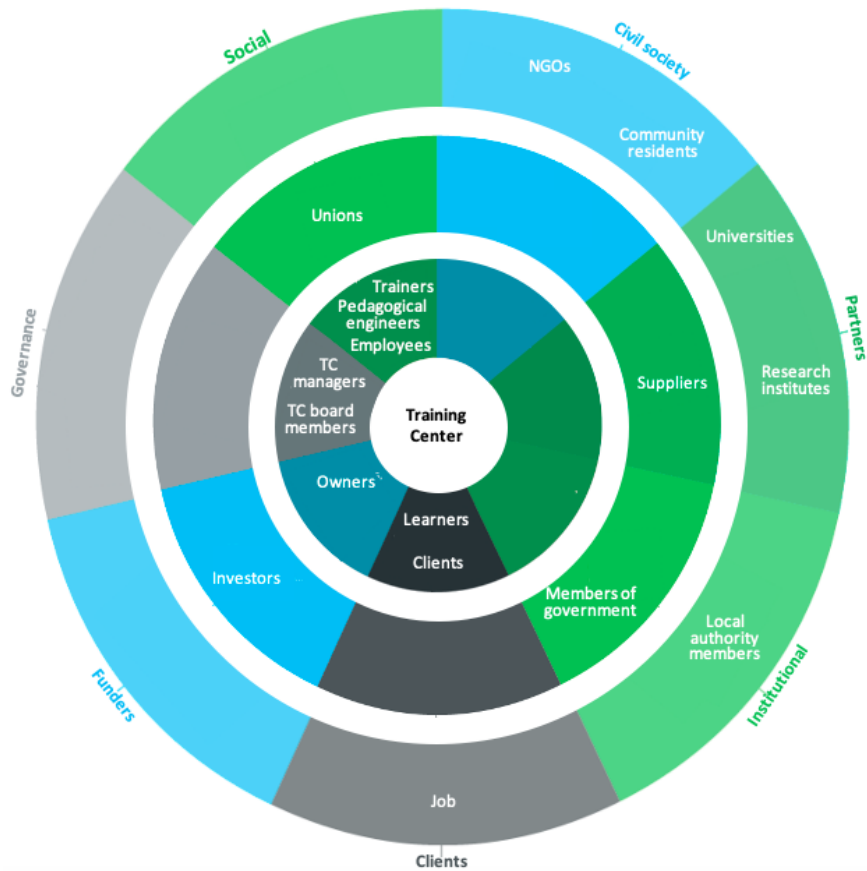


IMPORTANCE FOR
BUSINESS

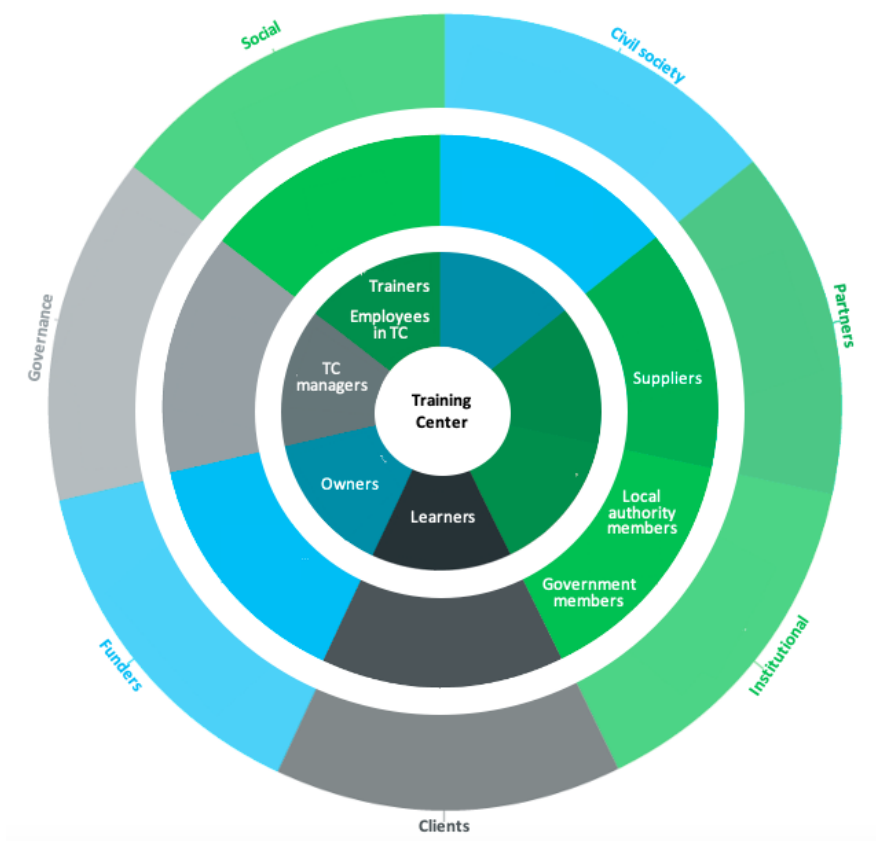


Erasmus+

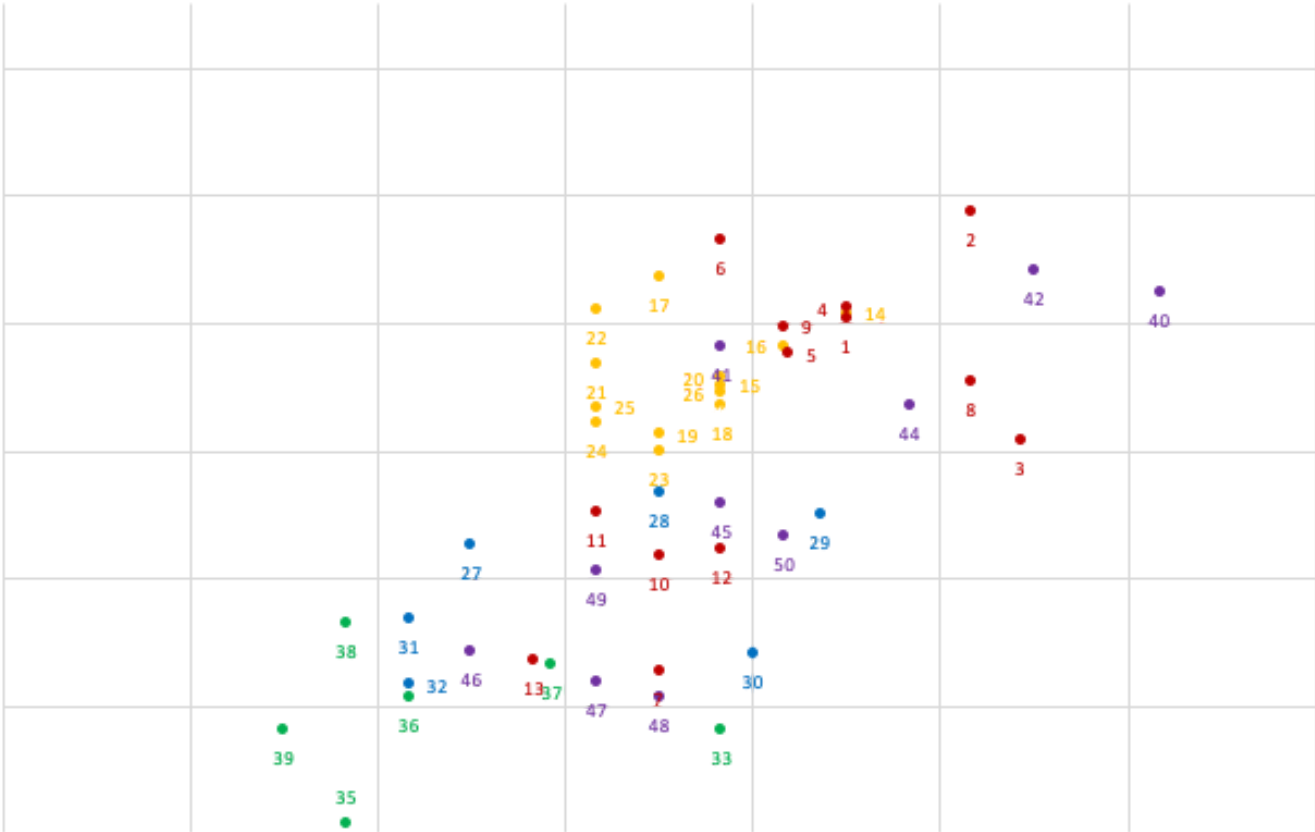
Załącznik 5: Włochy – Mapa interesariuszy i matryca istotności



Załącznik 6: Łotwa – Mapa interesariuszy i matryca istotności



IMPORTANCE FOR
STAKEHOLDERS



WORKERS



GOVERNANCE
AND
ECONOMY



TRAINEES



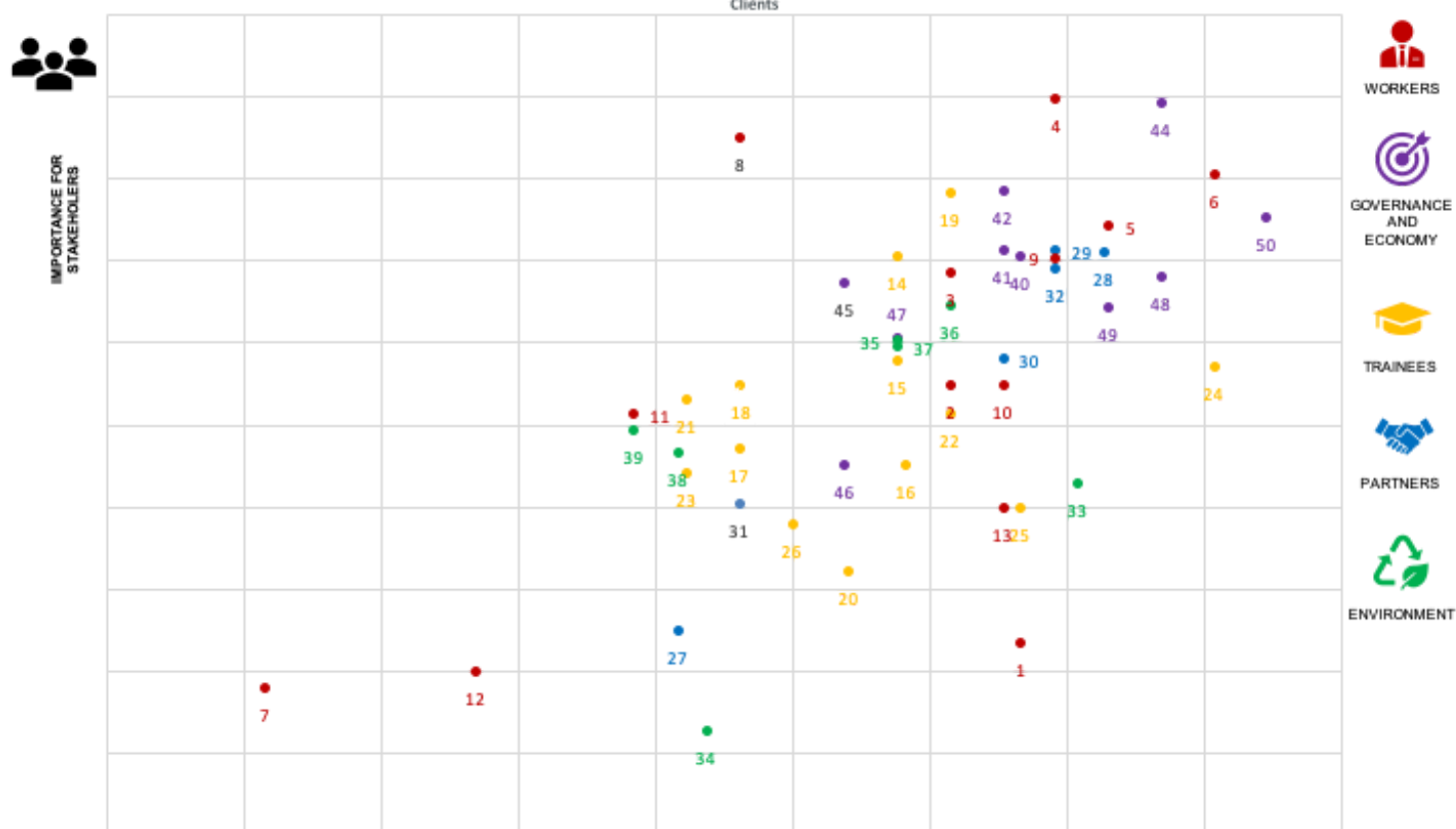
PARTNERS



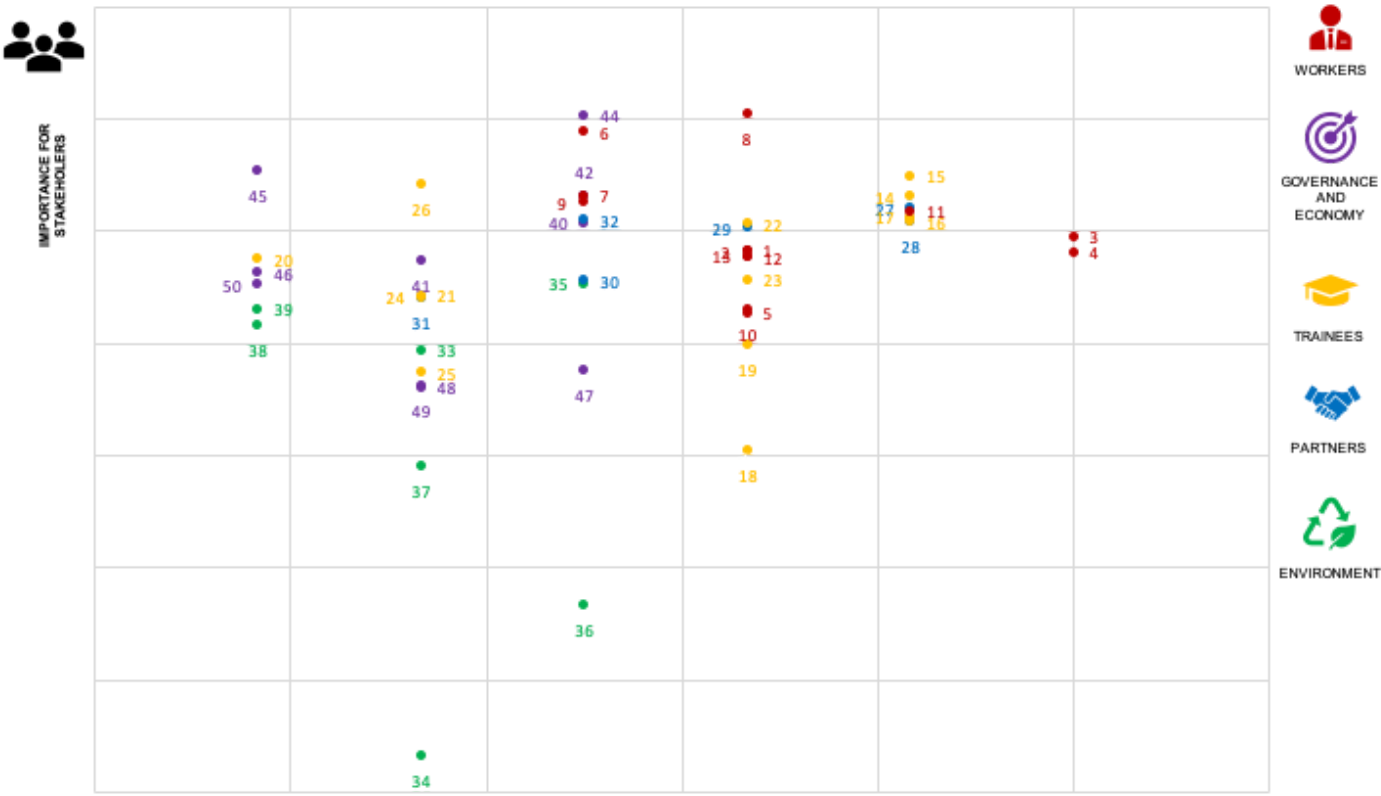
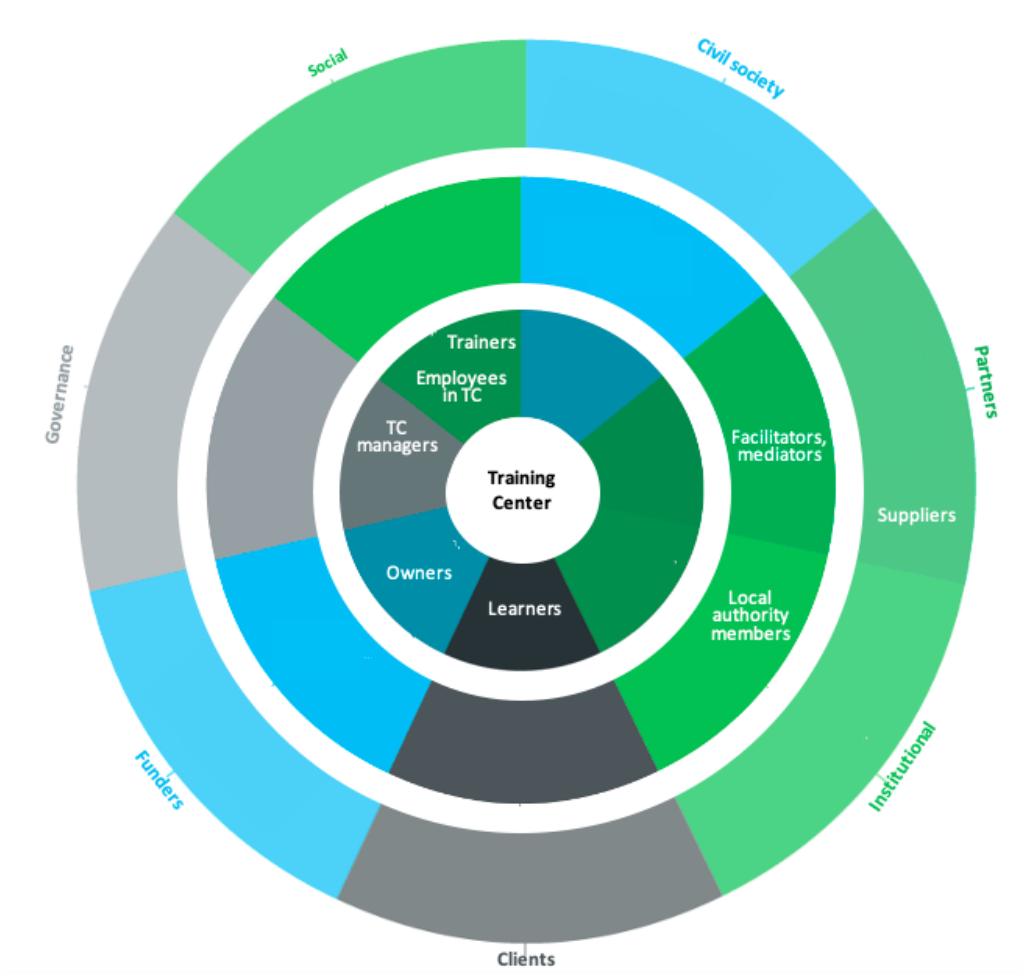
ENVIRONMENT



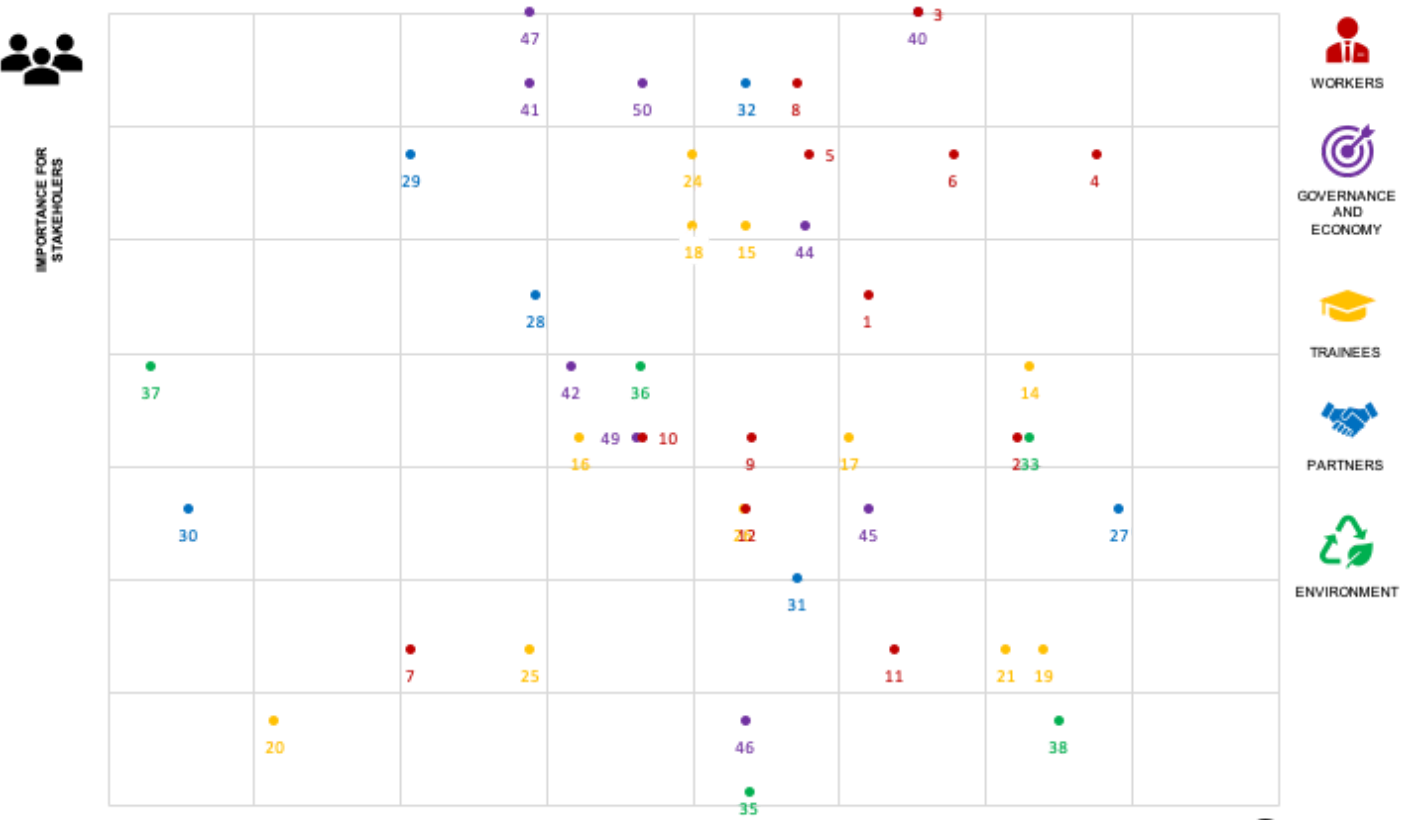
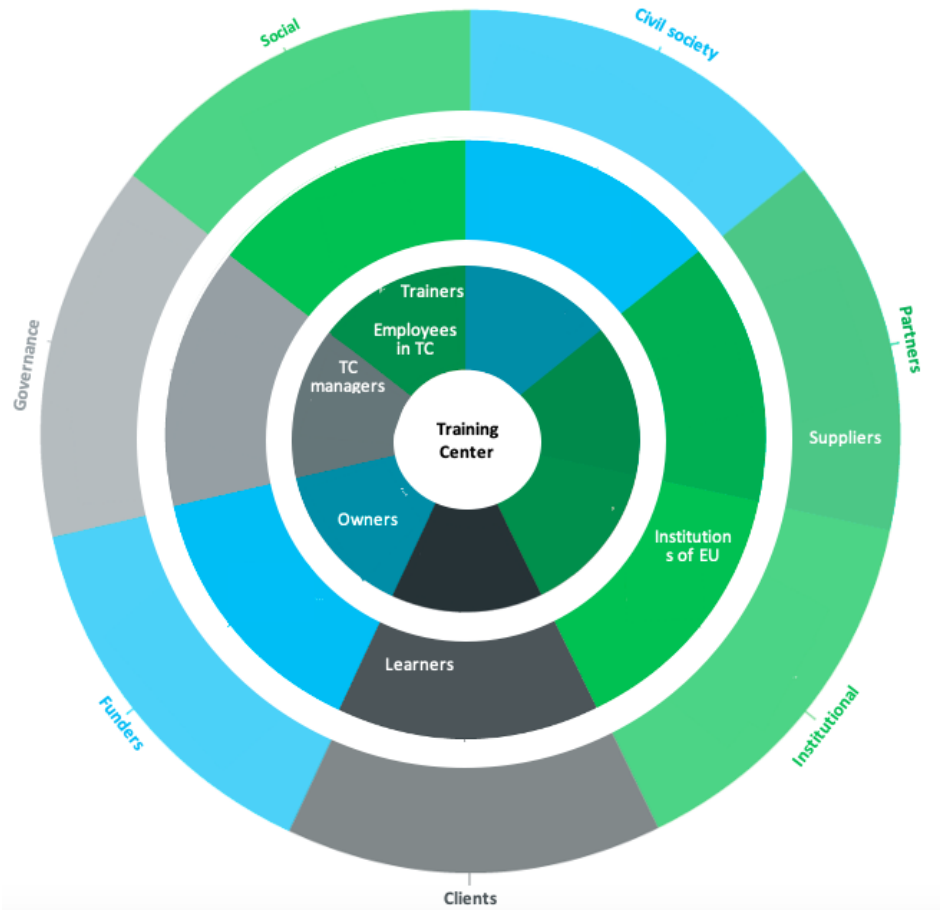
Załącznik 7: Polska – Mapa interesariuszy i matryca istotności



Załącznik 8: Rumunia – Mapa interesariuszy i matryca istotności



Załącznik 9: Szwecja – Mapa interesariuszy i matryca istotności



Załącznik 10: Metodologia map europejskich interesariuszy

STAKEHOLDER	TREATMENT METHOD				TREATMENT METHOD		
	Circle 1	Circle 2	Circle 3	SUM	Circle 1	Circle 2	Circle 3
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%

Załącznik 11: Rozkład odpowiedzi ankietowych

<i>Profile</i>	Bulgaria	France	Greece	Italy	Latvia	Poland	Romania	Sweden	T
Employee of an organization in charge of education	15	24	27	5	4	13	21	1	
Investor	0	0	0	0	0	0	2	0	
Trainer/ teacher/ instructor/ educator	87	32	34	33	29	29	39	1	
Pedagogical engineer	43	9	1	1	1	0	3	0	
Trainee/ learner	0	9	46	29	10	11	10	0	
Organization that funds training	1	4	2	0	0	2	2	1	
Organization that purchases training sessions	3	3	0	1	3	3	1	0	
Company that sends its employees for training	10	3	3	8	6	4	3	2	
Supplier / sub-contractor of services or equipment for training centres	3	1	3	1	0	0	1	0	
Certification bodies	1	2	1	1	0	0	0	0	
Research centre / institute	0	0	2	0	3	2	0	2	
Member of government (ministry...)	1	0	2	0	0	0	0	0	
Member of local authority	0	2	5	1	1	0	4	1	
Member of an institution of EU	0	2	0	0	0	0	0	0	
Media	0	0	1	0	1	2	0	0	
NGO	1	1	3	2	7	10	4	2	
Member of unions	17	1	6	0	2	1	11	0	
Future generation	0	3	6	0	1	0	0	0	
Manager of an organization in charge of education	14	27	9	8	9	9	3	19	
Board member of an organization in charge of education	8	15	7	2	6	4	3	10	
TOTAL Stakeholders	182	96	142	82	68	77	101	10	
TOTAL Board members / managers	22	42	16	10	15	13	6	29	
TOTAL	204	138	158	92	83	90	107	39	

