



Zielone miejsca pracy w Niemczech, Polsce, Rumunii oraz na Węgrzech – Jakie umiejętności i wiedza są wymagane i pożądane przez potencjalnych pracowników?

Badanie ankietowe w czterech krajach europejskich

Opracowane przez:

Umweltbüro für Berlin-Brandenburg e.V., Niemcy

SRH Hochschule Berlin, Niemcy

Polip Ifjúsági Eggesület, Szekszárd, Węgry

**Instytut Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią
Polskiej Akademii Nauk, Kraków, Polska**

Uniwersytet w Oradei, Rumunia

Wersja aktualna, Listopad 2018

Opracowany i finansowany w ramach programu Unii Europejskiej ERASMUS+ „Europejska koncepcja edukacyjna w zakresie ochrony środowiska oraz klimatu w celu zapewnienia zrównoważonego rozwoju transgranicznego – EUBILD UNAKLIM“



Impressum – Nota prawna

Autorzy:

Susanne Rahner ¹, Ilona Winter ¹, Ulf Angermann¹, Michael Hartmann ², Frank Wittig ², Aleksandra Kasztelewicz ³, Barbara Tomaszewska ³, Leszek Pajak ³, Marta Mraz ⁴, and Stelian Nistor ⁵

¹: ubb e.V., Ueckermünder Straße 3, 10439 Berlin, Niemcy

²: SRH Hochschule Berlin, Ernst-Reuter Platz 10, 10587 Berlin, Niemcy

³: IGSMIE PAN, ul. Jozefa Wybickiego 7A, 31-261 Kraków, Poland

⁴: Polip, Obsitos utca 1, 7100 Szekszárd, Węgry

⁵: University of Oradea, Universitatii Str. 1, 410087 Oradea, Rumunia

Data zakończenia:

Sierpień 2018



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Niniejszy dokument został przygotowany dla Komisji Europejskiej, ale odzwierciedla on jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nich informacji.

Struktura tekstu

1	Wstęp	1
2	Kwestionariusz	1
3	Kwestionariusz oceny - pracodawca	1
	3.1 Techniki oceny	2
	3.2 Wizualizacja	2
4	Wyniki:	2
	4.1 Środki statystyczne	2
	4.2 Ocena według krajów	2
	Pytanie 1: Jakiego rodzaju instytucję reprezentujecie Państwo?	2
	Pytanie 2: Liczba pracowników	3
	Pytanie 3: Obrót roczny	4
	Pytanie 4: Aktywne w następujących sektorach	4
	Pytanie 5 Jak długo na rynku	7
	Pytanie 6: Pytanie dotyczące tworzenia sieci	7
	Pytanie 7 Gdzie przedsiębiorstwa są elementem sieci	8
	Pytanie 8 Jak rekrutujesz swoich pracowników? - Pytania dotyczące strategii pozyskiwania personelu	9
	Pytanie 9: Dalsze strategie rekrutacji personelu	13
	Pytanie 10 Jakich innych strategii rekrutacji personelu używasz?	13
	Pytanie 11 Jakie kwalifikacje są ważne dla Państwa jako pracodawcy?	14
	Pytanie 12 Jak ważne są następujące świadectwa formalne?	23
	Pytanie 13 Czy akceptuje Pan/Pani szkolenie nieformalne?	28
	Pytanie 14 Jakie nieformalne szkolenie akceptuje Pan(i)?	29
	Pytanie 15: Jaką rolę odgrywa klimat środowiskowy i ochrona przyrody?	29
	Pytanie 16 Jak ważna jest wiedza interdyscyplinarna?	30
	Pytanie 17 Jakie kwestie interdyscyplinarne uważasz za ważne?	31
	Pytanie 18 Czy znasz jakieś inne interdyscyplinarne dziedziny wiedzy?	45
	Pytanie 19 Jakie inne interdyscyplinarne obszary wiedzy są dla Państwa ważne?	45
	Pytanie 20 Jakie przepisy prawa są Państwu potrzebne w pracy?	46
	Pytanie 21 Czy spodziewa się Pan/Pani wzrostu zapotrzebowania na pracowników o "zielonych" umiejętnościach?	50
	Pytanie 22 Jakie powody są ważne dla zwiększenia liczby "zielonych" miejsc pracy?	51
	Pytanie 23 Czy znasz inne uznane kursy doszkalcące oferowane przez UNAKLIM?	55
	Pytanie 24 Znane są dodatkowo następujące kursy doszkalcące	55
	Pytanie 25 Czy istnieje potrzeba dalszych kwalifikacji UNAKLIM?	57

4.3 Ocena według rodzaju organizacji.....	58
Pytanie 2: Liczba pracowników	58
Pytanie 3: Obrót roczny	59
Pytanie 4: Aktywne w następujących sektorach	60
Pytanie 5 Jak długo jesteście Państwo obecni na rynku?.....	61
Pytanie 6: Pytanie dotyczące tworzenia sieci	61
Pytanie 7 Gdzie instytucje są połączone w sieć	62
Pytanie 8 Jak rekrutujesz swoich pracowników? - Pytania dotyczące strategii pozyskiwania personelu.....	64
Pytanie 9: Dalsze strategie rekrutacji personelu.....	67
Pytanie 10 Jakich innych strategii rekrutacji personelu używasz?	67
Pytanie 11 Jakie kwalifikacje są ważne dla Państwa jako pracodawcy?	68
Pytanie 12 Jak ważne są następujące świadectwa formalne?	75
Pytanie 13 Czy akceptuje Pan/Pani szkolenia nieformalne?.....	80
Pytanie 14 Jakie nieformalne szkolenie akceptuje Pan(i)?	80
Pytanie 15: Jaką rolę odgrywa klimat środowiskowy i ochrona przyrody?	82
Pytanie 16 Jak ważna jest wiedza interdyscyplinarna?	83
Pytanie 17 Jakie kwestie interdyscyplinarne uważasz za ważne?	84
Pytanie 18 Czy inna wiedza i umiejętności interdyscyplinarne są ważne?	93
Pytanie 19 Jaka inna wiedza interdyscyplinarna jest dla Państwa ważna?	93
Pytanie 20 Czy istnieją przepisy, wytyczne, standardy, które są ważne w Państwa branży?	94
Pytanie 21 Czy spodziewa się Pan/Pani wzrostu popytu na "zielone" miejsca pracy w przyszłości?.....	97
Pytanie 22 Jakie powody są ważne dla zwiększenia liczby "zielonych" miejsc pracy?.....	99
Pytanie 23 Czy znacie Państwo uznane programy kształcenia ustawicznego w Środ-Nat-Klim?.....	102
Pytanie 24 Jakie inne oferty kształcenia ustawicznego w zakresie Środ-Nat-Klim są Państwu znane?	103
Pytanie 25 Czy uważacie Państwo, że wymagane są dodatkowe kwalifikacje w Środ-Nat-Klim?	104
6 Porównanie zrzeszeń pracodawców i instytucji doskonalenia zawodowego.....	120
7 Interpretacja i dalsze rozważania	122

1 Wstęp

W kontekście projektu ERASMUS Plus European Educational Concept in Environment, Nature and Climate Protection (EUBILD UNAKLIM 2016-1-DE02-KA204-003254), rozesłano i oceniono kwestionariusz dotyczący zielonych miejsc pracy i pożądanej wiedzy potencjalnych uczestników kursu. Wyniki badania zostaną włączone do koncepcji dalszego kształcenia dorosłych, która jest planowana w czterech krajach partnerów projektu - Niemczech, na Węgrzech, w Polsce i Rumunii. Odpowiedzi zostaną porównane z hipotezami, które zostały wcześniej postawione. Wyniki badania są różnicami w postrzeganiu i życzeniach pracodawców i instytucji edukacyjnych lub organów finansujących. Planowane szkolenia będą uwzględniać ich wyniki w programie nauczania.

2 Kwestionariusz

Kwestionariusz został zamieszczony w Internecie na okres 4 miesięcy. Został on przygotowany w 4 językach partnerskich: niemieckim, węgierskim, polskim i rumuńskim oraz w języku angielskim. Zadawano pytania dotyczące pożądanej wiedzy pracowników, zapotrzebowań na szkolenia i tematy. Ogółem opublikowano 112 pytań: 20 pytań otwartych, 23 pytania, na które można by odpowiedzieć "Tak" lub "Nie" oraz 69 pytań, które zawierały ocenę od 1= nieważne w ogóle, do 6= bardzo ważne.

Kwestionariusz ten był dostępny online przez kilka tygodni, wysłano kilka przypomnień w celu poprawy wskaźnika odpowiedzi. Został zamknięty w dniu 25.3.2017 r. Osiągnięto wskaźniki odpowiedzi od 4 do 14%.

Wysłano	Niemcy	Polska	Rumunia	Węgry	Razem
Pracodawca	470	198	140	191	999
Instytucje edukacyjne i finansujące	187	221	220	233	861
Razem	657	419	360	424	1 860

Powrót	Niemcy	Polska	Rumunia	Węgry	Razem
Pracodawca	45	9	5	25	84
	9,57%	4,54%	3,67%	13,03%	8,9%
Instytucje edukacyjne i finansujące	15	31	10	23	79
	0,02%	14,02%	4,54%	9,87%	9,17%
Razem	60	40	15	48	163
	9,13%	9,54%	4,16%	11,32%	6,73%

3 Kwestionariusz oceny - pracodawca

84 / 70 kwestionariuszy zostało wypełnionych w całości. W ramach pytań respondenci odpowiadali również z b.d.= "Brak informacji" lub zostawiali puste pola. W statystykach zawarte są jedynie **odpowiedzi na pytania, na które udzielono odpowiedzi**. W niektórych przypadkach odpowiedzi z b.d. zostały włączone do historiogramów, aby unaocznic jakość odpowiedzi.

Opracowywane są porównania liczb bezwzględnych, jak również liczb % opartych na całkowicie wypełnionych pytaniach. Ponieważ kraje o najwyższym bezwzględnym współczynniku zwrotu w niniejszej analizie mają nierówny wpływ na wynik ogólny ze względu na ich wysoką wagę, przeprowadzono również wewnętrzne porównanie krajów (tj. dla poszczególnych krajów istnieje wartość 100%). Dzięki temu, dochodzi do zrównoważenia ich różnej wagi.

Należy jednak zawsze pamiętać, że Niemcy ze względnym udziałem 54%, następnie Węgry z 30%, Polska z 10% i Rumunia z 6% nadal mają różne wagi.

3.1 Techniki oceny

Pytania zostały **podzielone na kategorie, zarówno według porównań między krajami, jak i według porównania rodzaju organizacyjnego**. Najpierw obliczono dane pomiarowe: średnia, mediana, odchylenie standardowe, przedział ufności obliczany jest na 95%, a przedział ufności + oraz przedział ufności -, jak również współczynnik skośności.

Dotyczyło to pytań, które zawierały punktową **ocenę od 1 do 6**. W ten sposób oceniono również całość odpowiedzi. Średnia wszystkich odpowiedzi i wszystkie wartości większe niż średnia są w kolorze zielonym, wszystko poniżej średniej arytmetycznej jest w kolorze czerwonym. Dzięki temu łatwo jest sprawdzić, które odpowiedzi są powyżej lub poniżej średniej. Jeśli zebrano za mało danych lub zebrano zbyt podobne dane dla operacji obliczeniowej, tak że obliczenie wielkości nie jest możliwe, to jest to oznaczone czerwonym "n.a."

Pytania tak/nie są oceniane procentowo.

Pytania otwarte pozostawiono w formie, w jakiej były w kwestionariuszu; zostaną one podzielone na kategorie według kraju i instytucji, tam gdzie to możliwe, częstotliwość odpowiedzi zostanie policzona i zostanie sporządzony ranking. Czasami możliwe są wykresy kołowe.

3.2 Wizualizacja

W porównaniu krajów i instytucji histogramy są wyświetlane w postaci liczb bezwzględnych i procentowych. Tam, gdzie to możliwe, tworzone są wykresy kołowe. Czasami - np. w przypadku pytań otwartych - możliwe są tylko tabele i ewentualnie listy rankingowe. Ekstrapolacje są dokonywane kilka razy, aby zidentyfikować możliwe trendy w ocenach.

4 Wyniki:

4.1 Środki statystyczne

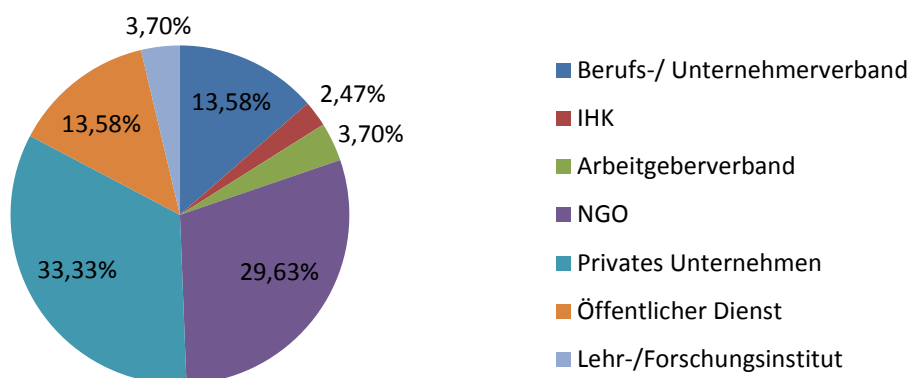
Środki statystyczne podano w załączniku 1.1-1.4.

4.2 Ocena według krajów

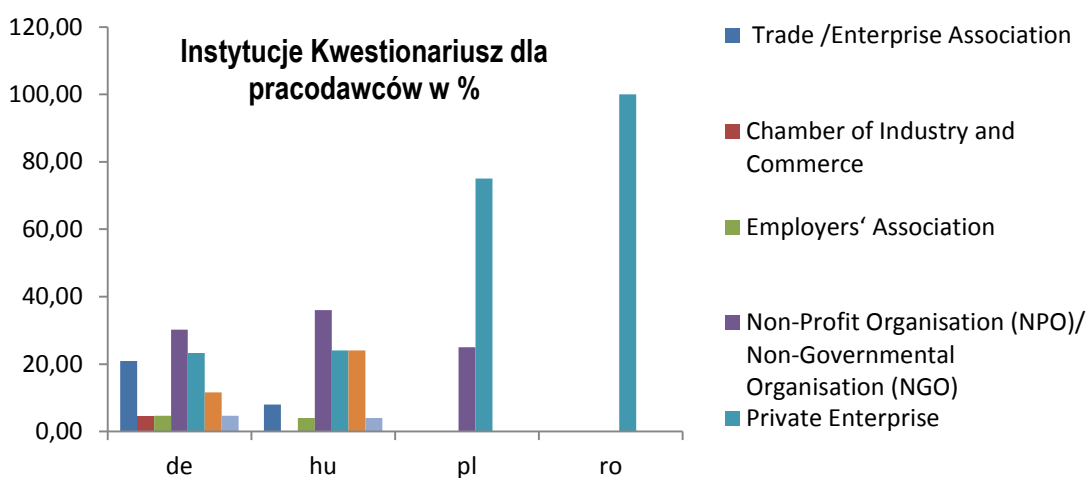
Pytanie 1: Jakiego rodzaju instytucję reprezentujecie Państwo?

W Niemczech w badaniu wzięły udział głównie stowarzyszenia, NGO i przedsiębiorstwa prywatne. Na Węgrzech było więcej organizacji pozarządowych i instytucji publicznych, w Polsce firm prywatnych i organizacji pozarządowych, w Rumunii tylko firmy prywatne.

Instytucje Kwestionariusz dla pracodawców w %



Instytucje Kwestionariusz dla pracodawców w %

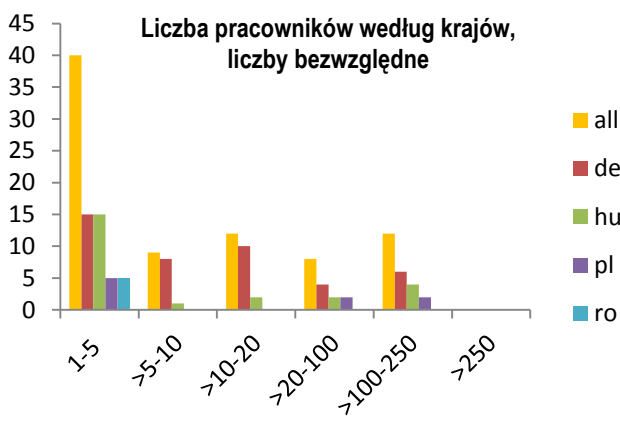


W poszczególnych krajach najwięcej organizacji non-profit miały Niemcy i Węgry, a najwięcej prywatnych firm - Polska i Rumunia.

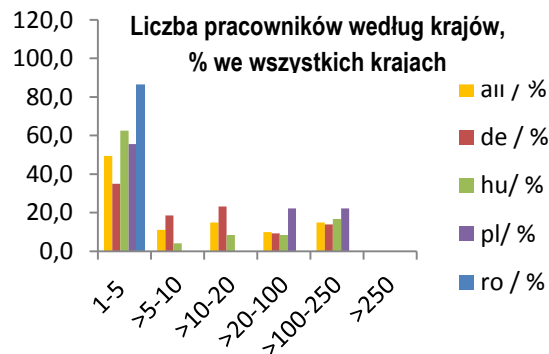
Pytanie 2: Liczba pracowników

Większość respondentów ma od 1 do 5 pracowników, więc są to mali przedsiębiorcy.

Liczba pracowników według krajów, liczby bezwzględne



Liczba pracowników według krajów, % we wszystkich krajach

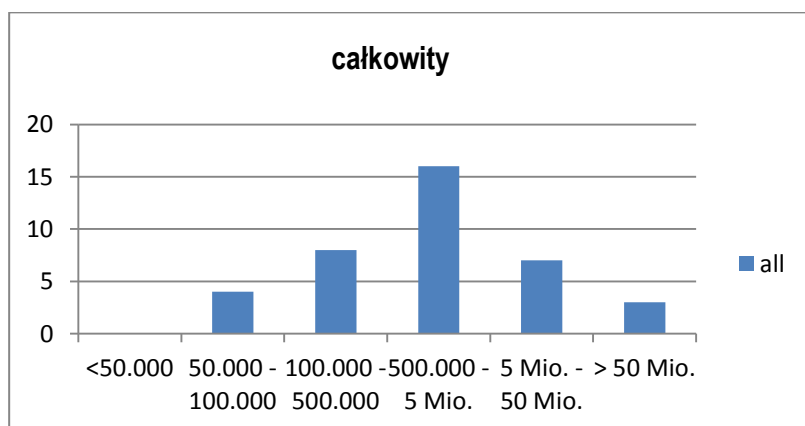
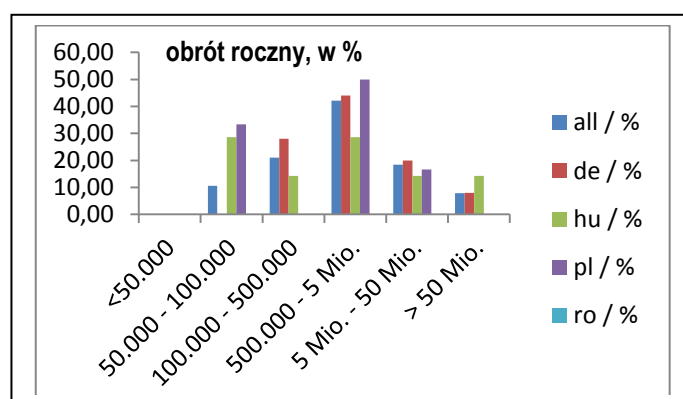
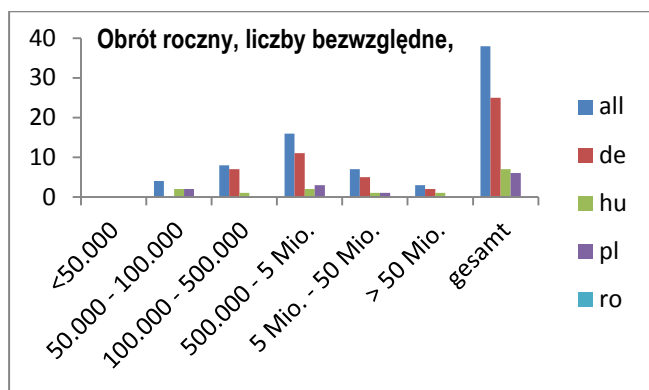


Nikt nie zatrudniał więcej niż 250 osób. Niemcy i Węgry zatrudniały mniej niż 5 pracowników, Niemcy również >5-10 i >10-20 pracowników. Polska zatrudniała tylko > niż 20 i > niż 100 pracowników. Dlatego też w Polsce w

kwestionariuszu brały udział głównie duże przedsiębiorstwa. W porównaniu krajów Rumunia jest wyjątkiem, ponieważ było tylko 5 odpowiedzi, wszystkie dla MA < 5. W Rumunii były to więc tylko małe firmy.

Pytanie 3: Obrót roczny

Tylko 47% (n=38) respondentów odpowiedziało na to pytanie. Prawie rozkład Gaussa. We wszystkich przypadkach. Z maksymalnym obrotem 500.000 - 5 mln rocznie. Również na terenie Niemiec. Niemcy zaczynają się od 3 kategorii (> 100 000 EUR rocznie). Węgry i Polska są raczej niezróżnicowane, również Rumunia.



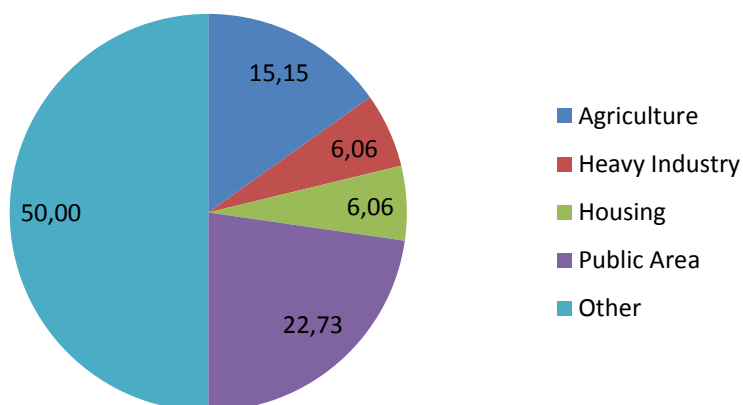
Ogólny widok ma rozkład Gaussa z maksymalną liczbą odpowiedzi w zakresie od 500.000 do 5 milionów euro obrotu rocznie.

Niemcy znajdują się w zakresie maksimum. Węgry są nieco niżej. Większość przedsiębiorstw nadal liczyłaby się jako SMŚP (z wyjątkiem kategorii > 50 mln EUR obrotu rocznie).

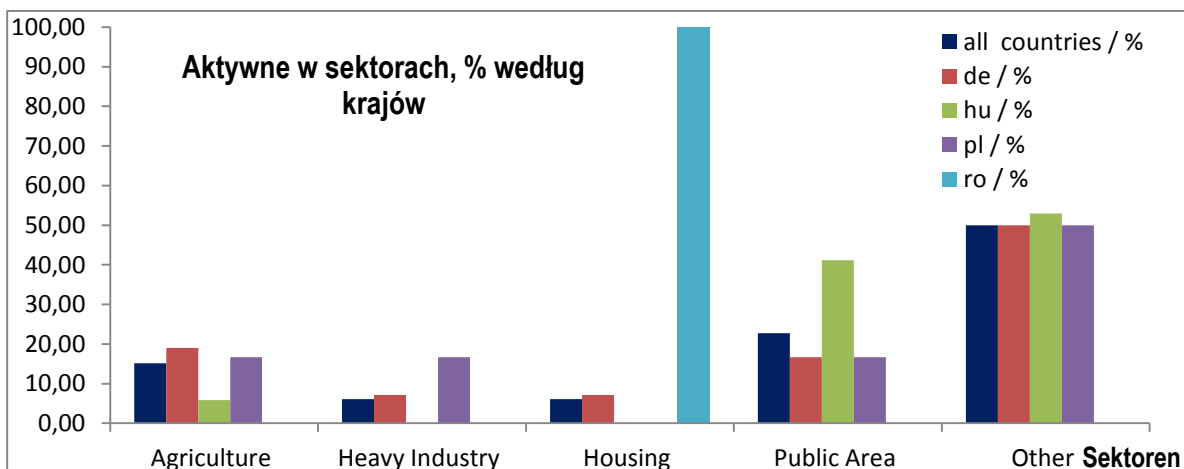
Pytanie 4: Aktywne w następujących sektorach

Reprezentowane były sektory: Rolnictwo, przemysł ciężki, budownictwo mieszkaniowe i wynajem, obszary publiczne, "inne" z dalszym wyjaśnieniem zostały oznaczone 33 razy. "Inne" bez dalszego wyjaśnienia 51 razy.

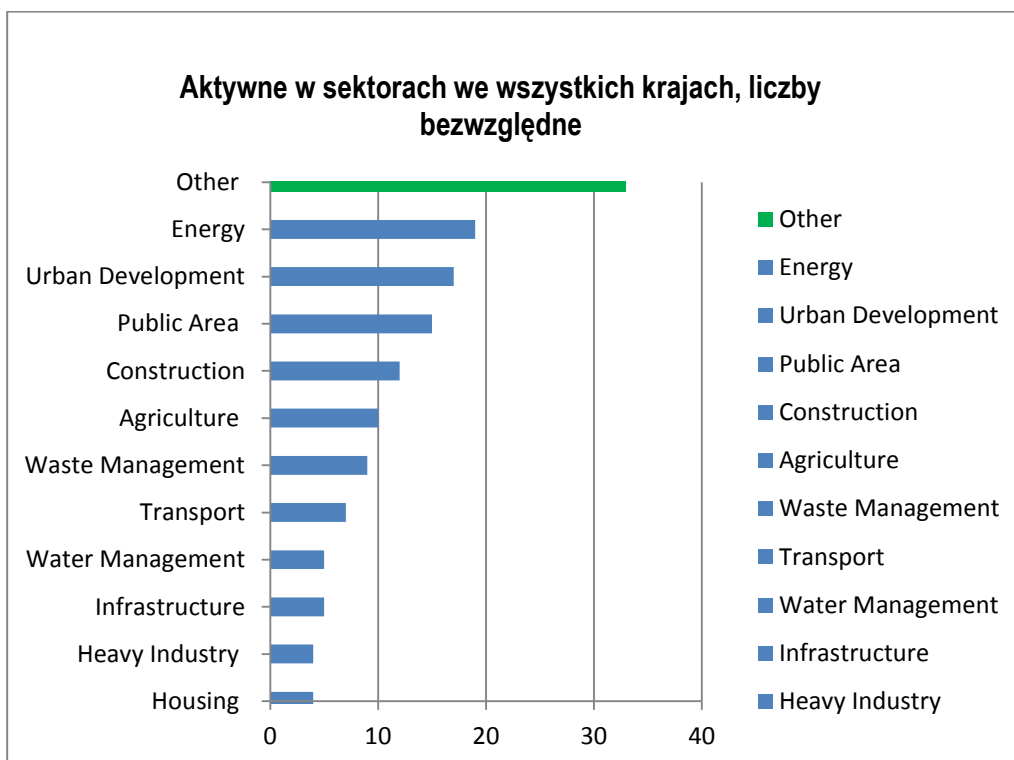
Aktywne w sektorach, wszystkie kraje / %



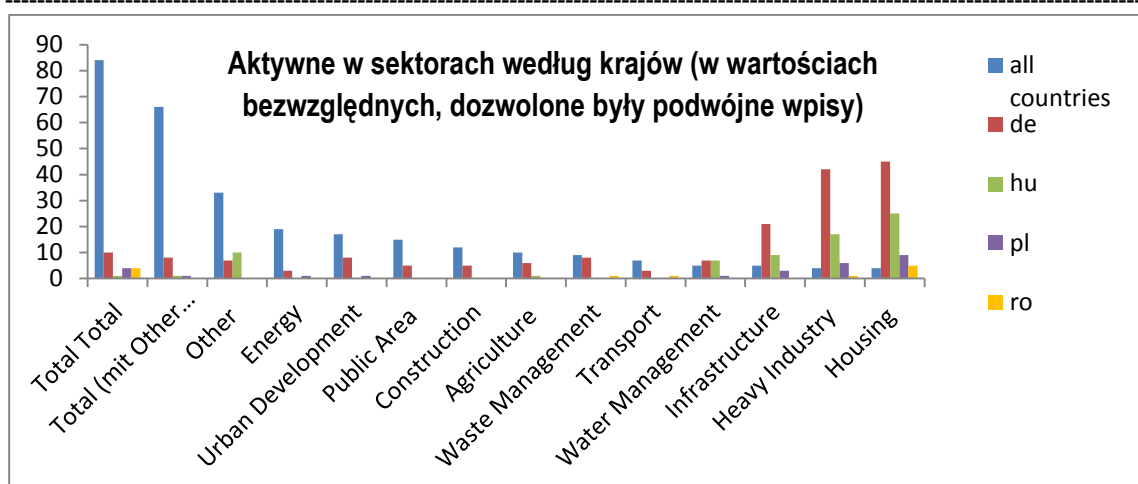
Aktywne w sektorach, % według krajów



Aktywne w sektorach we wszystkich krajach, liczby bezwzględne



Spośród 50 % "pozostałych" wymienia się następujące sektory:



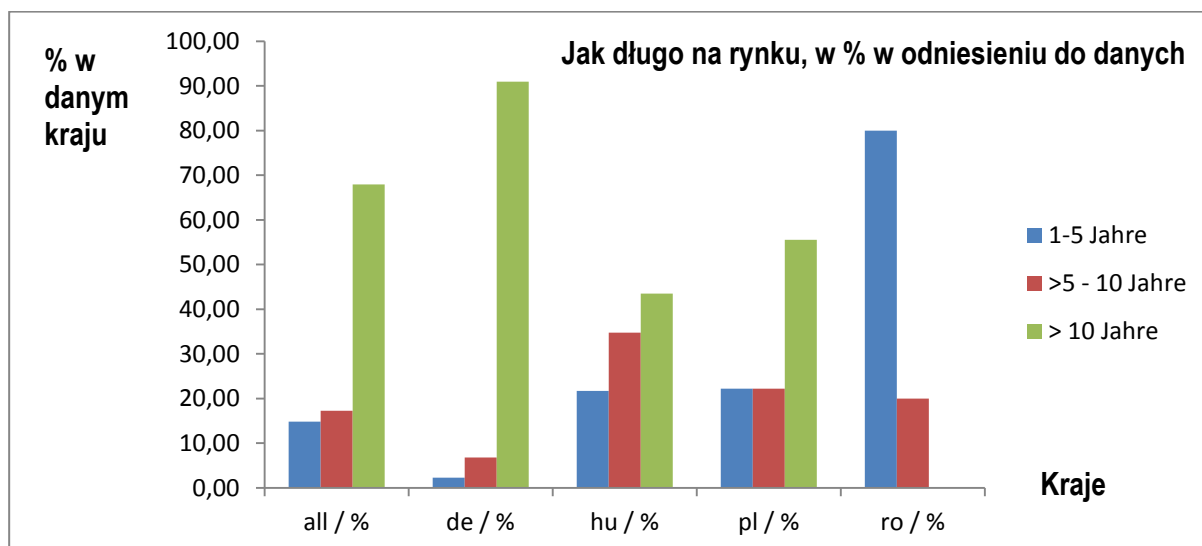
W porównaniu z innymi krajami Węgry były bardziej aktywne niż przeciętnie w infrastrukturze i gospodarce wodnej oraz w "innych", ale zaskakująco poniżej średniej w rolnictwie. W pozostałych sektorach nie były w ogóle aktywne. Niemcy były mocno aktywne w infrastrukturze, gospodarce wodnej, rolnictwie, rozwoju miast, budownictwie i energetyce. Polska czynna w zakresie infrastruktury, gospodarki wodnej, rozwoju obszarów miejskich i energii, Rumunia w transporcie i gospodarce wodnej. Otwarte "Inne" deklaracje zostały rozdzielone w następujący sposób:

Kraj	W jakim innym sektorze pracujesz?	POLSKI
de	Bergbau	Górnictwo
de	Bergbau	Górnictwo
de	Bergbau, Bodenschutz	Górnictwo, ochrona gleby
de	Bergsport und Naturschutz	Alpinizm i ochrona środowiska
de	Bildung; Naturschutz	Edukacja, ochrona środowiska
de	BNE	Zrównoważony rozwój
de	Dienstleistung	Usługi ogólne
de	Entwicklungszusammenarbeit	Współpraca na rzecz rozwoju
de	Gartenbau	Ogrodnictwo
de	Gesundheitsförderung	Zdrowie
de	Interessenvertretung BTA	Reprezentacja BTA
de	Klimaschutz	Ochrona klimatu
de	Natur- und Umweltschutz	Przyroda, ochrona środowiska
de	Natur-, Tier- u. Umweltschutz	Przyroda, ochrona środowiska i zwierząt
de	Naturschutz	Ochrona środowiska
de	Naturschutz	Ochrona środowiska
de	Pflege	zdrowie, pielęgniarstwo, opieka
de	Pharmazeutisch	farmacja
de	Umwelt, Verbraucherschutz	środowisko, użytkownicy, ochrona klienta
de	Umweltbildung	edukacja ekologiczna

de	umweltschutz	Ochrona środowiska
hu	Autoipar	Naprawa samochodów
hu	Gazdasági tanácsadás	doradztwo gospodarcze
hu	HR	HR
hu	Ifjúsági	młodzież
hu	kereskedelem	ruch drogowy
hu	oktatás és képzés	Szkolenia i edukacja
hu	Oktatás, képzés	Szkolenia i edukacja
hu	Természetvédelem	Ochrona środowiska
hu	természetvédelem	Ochrona środowiska
pl	Consulting	Konsulting
pl	Górnictwo	Górnictwo
pl	uczelnie publiczne	publiczne uniwersytety

Pytanie 5 Jak długo na rynku

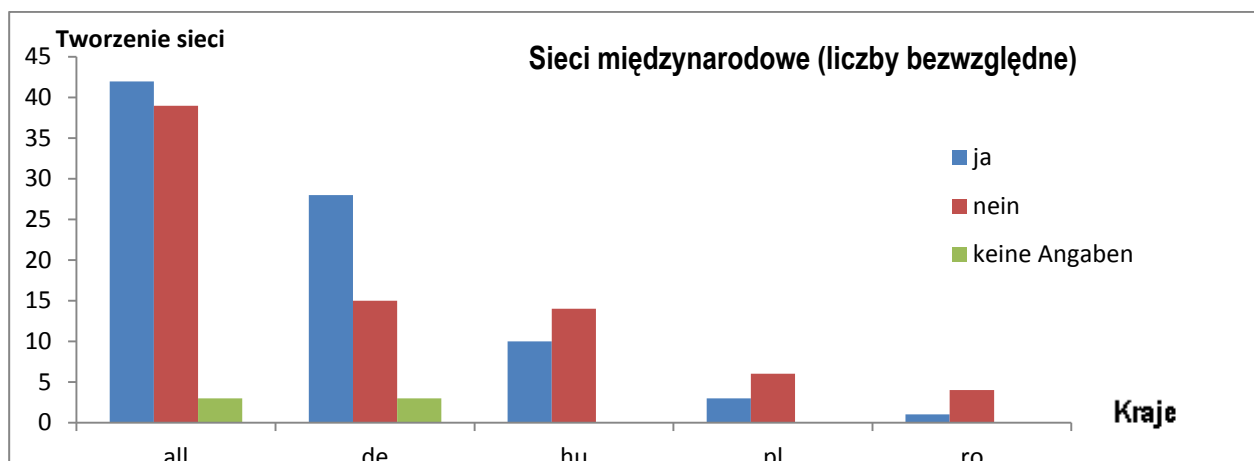
Średnio kraje te istnieją na **ryнку od ponad 10 lat**, z wyjątkiem Rumunii, gdzie mamy do czynienia z młodymi firmami.



Pytanie 6: Pytanie dotyczące tworzenia sieci

ponad połowa firm odpowiada "Tak". Niemieckie firmy są najbardziej usieciowione. Węgry Polska i Rumunia w przeważającej mierze nie są połączone w sieci. **Jest tutaj więc jeszcze trochę do nadrobienia. Dlatego takie projekty są bardzo ważne dla tych krajów.**

Pytanie 6	Czy jesteście Państwo elementem sieci międzynarodowej? 48,15% Nie 51,85% Tak				
	całkowity	DE	HU	PL	RO
Razem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nie	48,15%	34,88%	58,33%	66,67%	80,00%
Tak	51,85%	65,12%	41,67%	33,33%	20,00%



Pytanie 7 Gdzie przedsiębiorstwa są elementem sieci

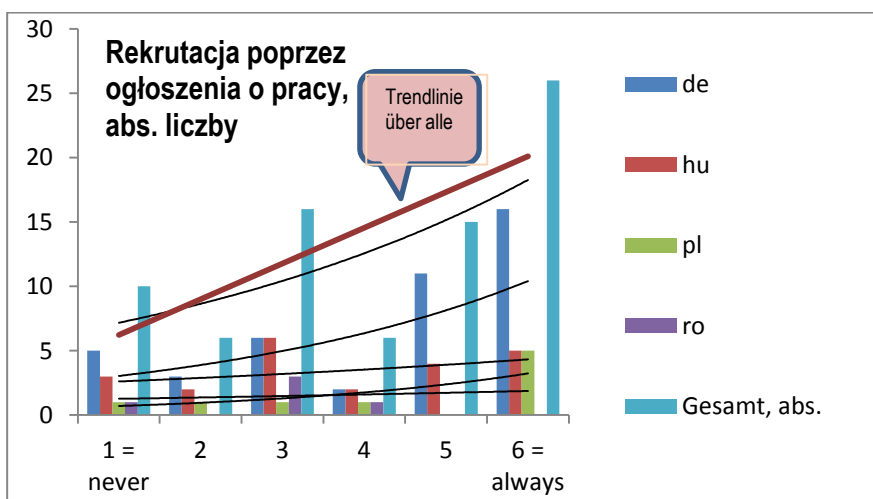
Kraj	Gdzie jest twoja sieć	POLSKI
de	Europa und Weltweit	Europa i świat
de	Europa und weltweit	Europa i świat
de	weltweit	ogólnosiwiatowa
de	Österreich Schweiz Tschechien Niederlande Belgien	Austria, Szwajcaria, Czechy, Holandia, Belgia
de	weltweit	ogólnosiwiatowa
de	Brasilien, Kuba	Brazylia, Kuba
de	Europa, Asien, Amerika	Europa, Azja, Ameryka
de	Europa	Europa
de	weltweit	ogólnosiwiatowa
de	alle Kontinente	wszystkie kontynenty
de	Taiwan Schweiz Niederlande	Tajwan, Szwajcaria, Holandia
de	EU, Russland, China und USA	UE, Rosja, Chiny, USA
de	Europa	Europa
de	weltweit	ogólnosiwiatowa
de	ganz Europa, Nord Afrika ein wenig	Cała Europa, mała Afryka Północna
de	Europa	Europa
de	Russland, Österreich, Chile, Vietnam	Rosja, Austria, Chile, Wietnam
de	weltweit	ogólnosiwiatowa
de	vornehmlich Europa	głównie Europa
de	weltweit	ogólnosiwiatowa
de	Rußland, China, Vereinigte Arabische Emirate,	Rosja, Chiny, Emiraty
de	Mitteleuropa	Europa Środkowa
de	u.a. USA, Japan, China, BENELUX, Europa	USA, Japonia, Chiny, Chiny, BENELUX, Europa
de	Alpenweit	przez Alpy
de	Europa	Europa
de	Europäische Union	Unia Europejska
de	China, Thailand, Vietnam, Philippinen	Chiny, Tajlandia, Wietnam, Filipiny
de	Rumänien	Rumunia
hu	ELARD - európai Leader Hálózat Calidad Rural program - vidék minősége védjegy hálózat, Spanyolország (itt több tartományban, közel 80 térség csatlakozott, Magyarországról 4 térség lépett be a hálózatba)	ELARD - European Leader Network Calidad Rural programme - Quality of the countryside brand network, Hiszpania (w kilku regionach, prawie 80 regionów jest połączonych, na Węgrzech dołączyły 4

		regiony)
hu	Baranya	Hrabstwo Baranya na Węgrzech
hu	EUROPARC - Európai szövetség	EUROPAR - Unia Europejska
hu	Európa	Europa
hu	Franciaország, Finnország, Németország, Olaszország, Spanyolország	Francja, Finlandia, Niemcy, Włochy, Hiszpania
hu	Németország Portugália Románia	Niemcy Portugalia Rumunia
hu	Németország Románia	Niemcy Rumunia
hu	Románia	Rumunia
pl	małopolska	Małopolska
pl	Na wszystkich kontynentach prócz Australii	Na wszystkich kontynentach z wyjątkiem Australii
pl	europejskie i światowe organizacje skupiające szkoły wyższe, stowarzyszenia branżowe	Europejskie i światowe organizacje zrzeszające uniwersytety, stowarzyszenia przemysłowe
ro	Polonia, UK, USA, Grecja.	Polska, Wielka Brytania, USA, Grecja

Pytanie 8 Jak rekrutujesz swoich pracowników? - Pytania dotyczące strategii pozyskiwania personelu

8.1 Poprzez ogłoszenia o pracę

Pytanie 8.1	Czy rekrutujesz swoich pracowników poprzez ogłoszenia o pracę? 1 = nigdy; 6 = tak zawsze				
Wartość średnia	5,33	3,80	3,96	5,30	2,60
Odch.std.	1,36	2,02	2,08	2,36	2,07
Mediana	6,00	3,63	4,86	6,00	2,00
Ufność 95%	0,30	0,60	0,89	1,46	1,82
Przedział ufności +	5,64	5,81	4,85	6,76	4,42
Przedział ufności -	5,03	1,78	03:07	3,84	0,78
Skośność	-1,72	-0,15	-0,39	0,12	1,45
n	79	43	21	10	5
	całkowity	DE	HU	PL	RO



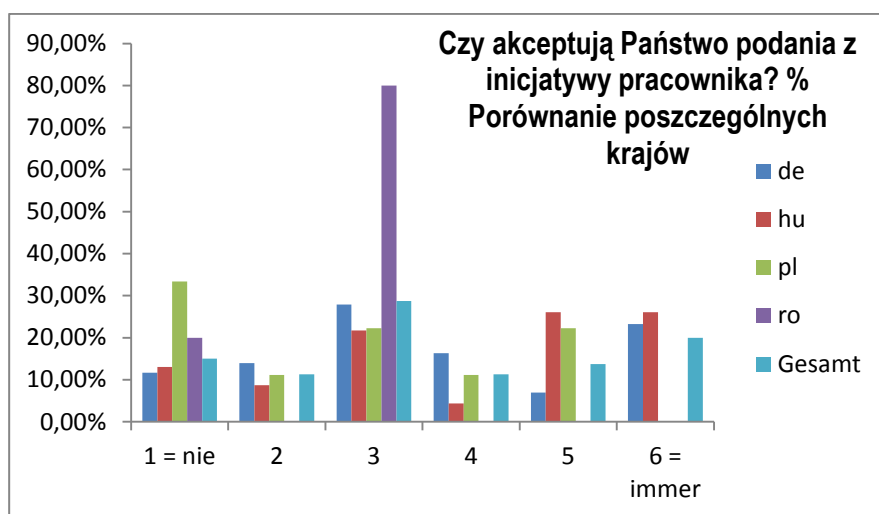
Linia trendu przez wszystkie	Trendlinie über alle
------------------------------	----------------------

Wydaje się, że jako strategia rekrutacyjna, ogłoszenia o pracę są coraz ważniejsze dla wszystkich krajów. Czerwona linia trendu dotyczy wszystkich odpowiedzi, pozostałe i histogramy mogą być odczytane.

8.2 Przez headhunterów: ta strategia nie jest stosowana.

8.3 Pytanie o podania o pracę z inicjatywy pracownika zaowocowało wynikiem niezróżnicowanym: Wszyscy oceniają ją jako "częściej" (3,58), Niemcy i Węgry używają jej częściej niż przeciętnie, Polska i Rumunia używają jej rzadziej.

Pytanie 8.3	Czy akceptują Państwo zgłoszenia z inicjatywy aplikantów? 1 = nigdy; 6= tak zawsze				
Wartość średnia	3,58	3,63	4,00	2,78	2,60
Odch.std.	1,70	1,68	1,78	1,64	0,89
Mediana	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00
Ufność 95%	0,37	0,50	0,73	1,07	0,78
Przedział ufności +	3,95	4,13	4,73	3,85	3,38
Przedział ufności -	3,20	3,13	3,27	1,71	1,82
Skośność	0,04	0,12	-0,42	0,24	-2,24
n	80	43	23	9	5
	całkowity	DE	HU	PL	RO



Ogólne porównanie krajów jest niezróżnicowane, Niemcy z naciskiem na "3" i "6", Rumunia z naciskiem na "3", Węgry niezróżnicowane z naciskiem na "3" do "6", Polska od "1" do "5".

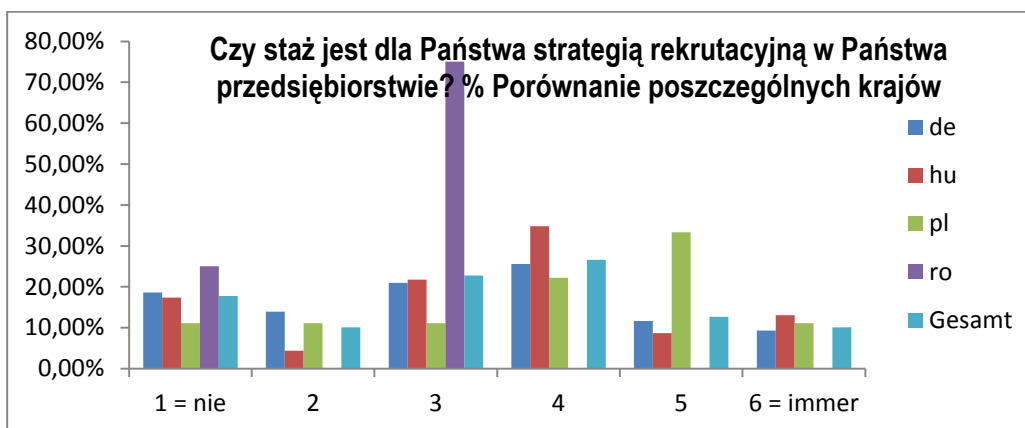
W związku z tym warto jest składać podania z własnej inicjatywy.

6 = zawsze
1 = nigdy

8.4 Strategia praktyk/staży

Pytanie 8.4	Czy rekrutujesz swoich pracowników poprzez praktyki/staże? 1 = nigdy; 6= tak zawsze				
Wartość średnia	3,37	3,26	3,52	3,89	2,50
Odch.std.	1,55	1,56	1,56	1,62	1,00
Mediana	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
Ufność 95%	0,35	0,35	0,64	1,06	0,98
Przedział ufności +	3,72	3,61	4,16	4,94	3,48
Przedział ufności -	3,02	2,90	2,88	2,83	1,62
Skośność	-0,04	0,06	-0,20	-0,69	-2,00
n	75	43	23	9	4
	całkowity	DE	HU	PL	RO

Łączna średnia wartość wynosi 3,37 ("częściej"). Ogólnie rzecz biorąc, staż nie jest bardzo ważnym kryterium strategii rekrutacji. Tendencja w Polsce i na Węgrzech była słabo rosnąca. Na wykresie słupkowym ogólny trend wynosi 3-4. Niemcy 4, ale wspomina się również o 1 i 2, 5 i 6. Węgry i Polska mają najsilniejszą tą strategię w swoim repertuarze (4/5). Rumunia jest na poziomie 3, a niektóre odpowiedzi na poziomie 1.



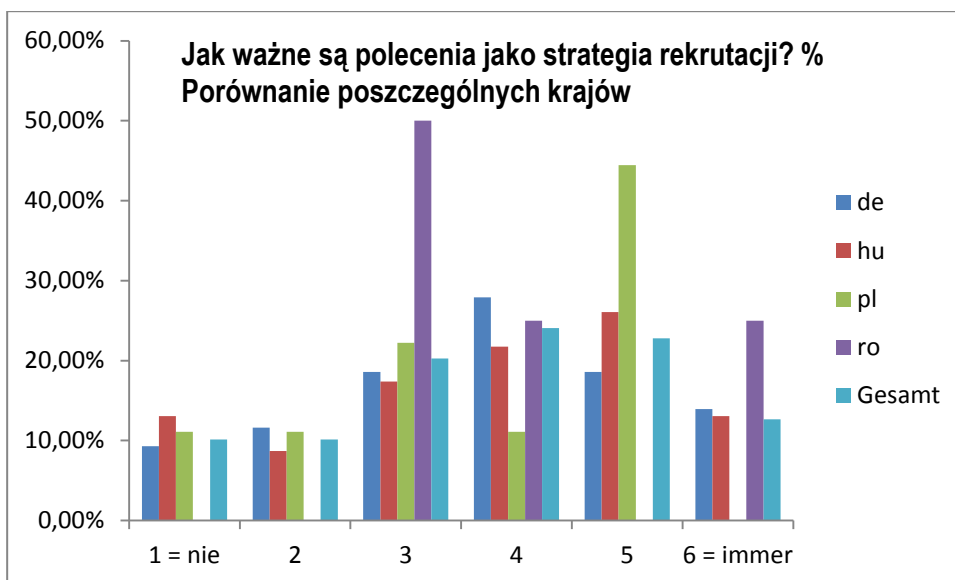
6 = zawsze

1 = nigdy

8.5 Z polecenia

Aplikacje z polecenia, tj. poczta pantoflowa, są ważne dla rekrutacji w ogóle. Ponadprzeciętnie w Niemczech, nieco mniej ważne na Węgrzech, w Polsce i Rumunii.

Pytanie 8.5	Czy rekrutujesz swoich pracowników z rekomendacji ? 1 = nigdy; 6= tak zawsze				
Wartość średnia	4,60	4,86	4,48	4,33	3,25
Odch.std.	1,27	1,07	1,31	1,41	2,06
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
Ufność 95%	0,23	0,32	0,54	0,92	2,02
Przedział ufności +	4,88	5,18	5,01	5,26	5,27
Przedział ufności -	4,32	4,54	3,94	3,41	1,23
Skośność	-0,88	-0,82	-0,48	-1,78	0,71
n	79	43	23	9	4
	całkowity	DE	HU	PL	RO

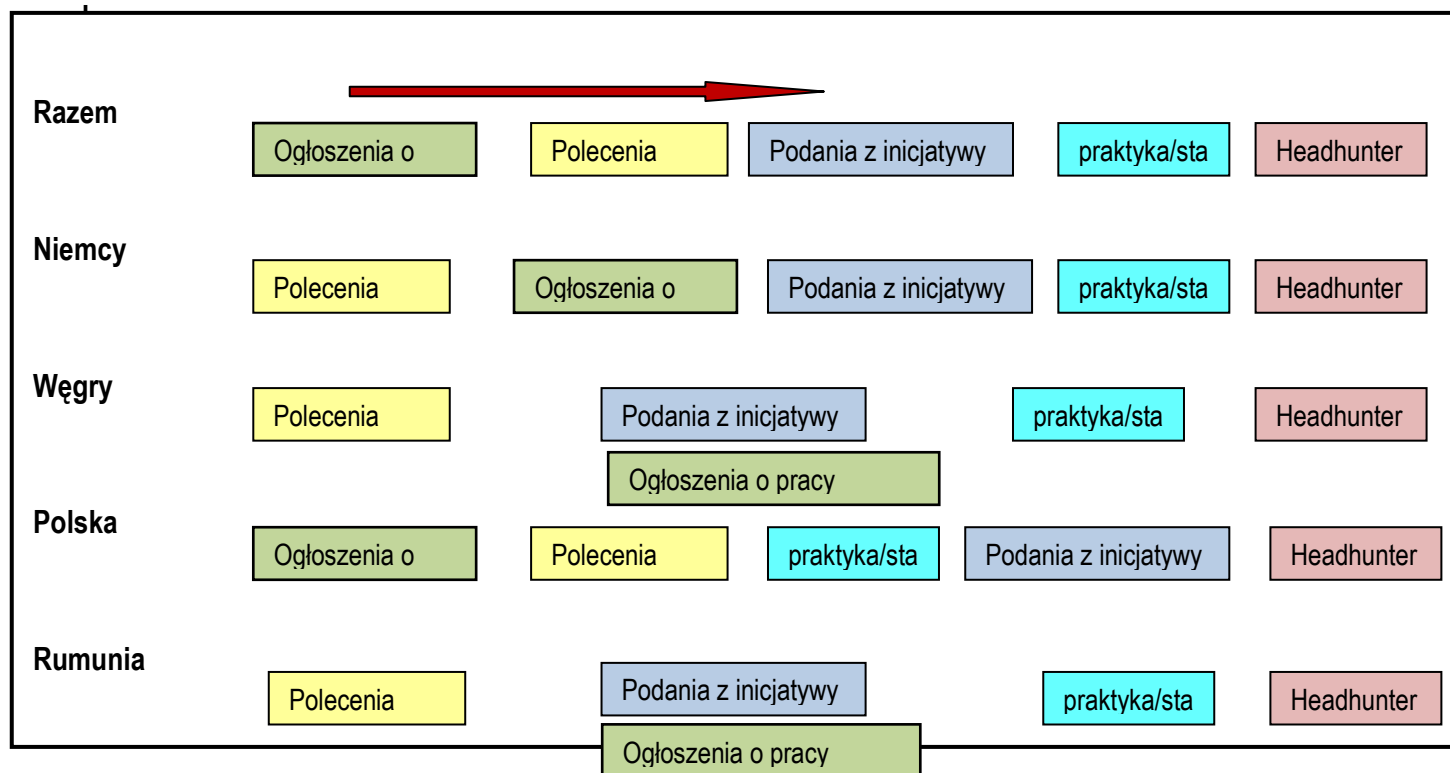


6 = zawsze
1 = nigdy

Wykresy słupkowe pokazują przybliżony rozkład gaussowski dla całej sekcji z naciskiem na "4-5", tzn. "dość ważne" do "ważne". Są też nominacje na "6=bardzo ważne" i "3=średnio ważne".

Niemcy skupiają się na 4, Węgry na 5, Polska równie wyraźnie. Rumunia ma 3, ale także 4 i 6 lat.

Jeśli porównać średnie wartości poszczególnych strategii rekrutacyjnych, pojawia się następujący



Pytanie 9: Dalsze strategie rekrutacji personelu

Ogółem 90% odpowiedzi na to pytanie jest negatywna, tylko 10% wykorzystuje inne strategie. Węgry stosują je w 8% przypadków, Niemcy w 12%, a Rumunia w 20%.

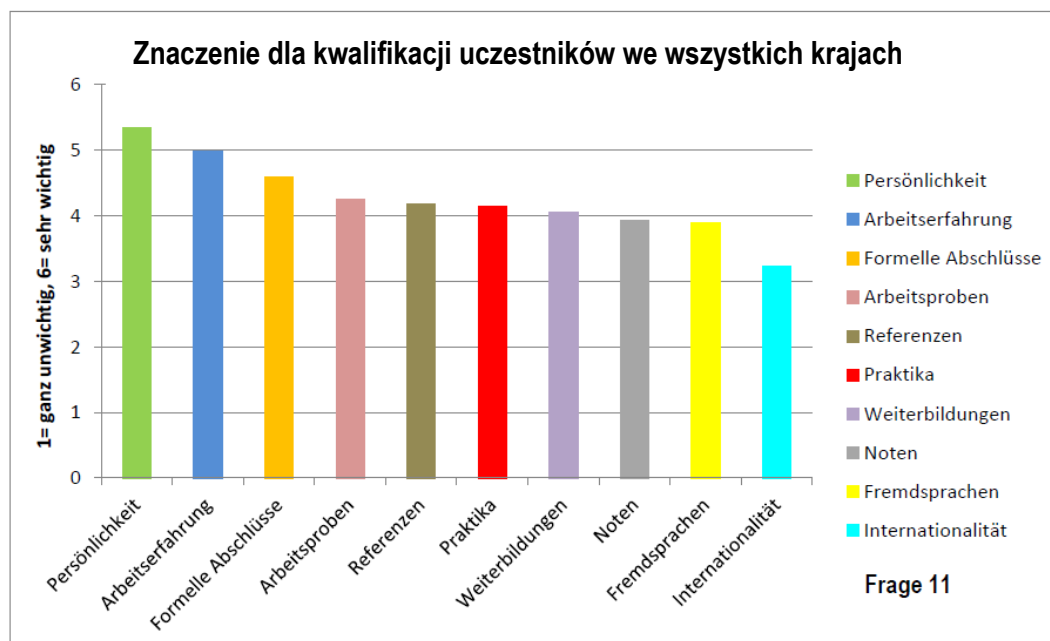
Pytanie 10 Jakich innych strategii rekrutacji personelu używasz?

Inne strategie rekrutacyjne są rzadko stosowane, poniżej wymienione są dodatkowe strategie rekrutacyjne.

Kraj	Jakie inne strategie wykorzystujesz do rekrutacji personelu?	POLSKI
de	eigene Personalentwicklung durch Qualifizierung	wewnętrzne kwalifikacje personelu
de	Hohe Arbeitgeberattraktivität	wysoka atrakcyjność pracodawcy
de	Traineeships (1 Jahr)	Staże (1 rok)
de	Über die Agentur für Arbeit	za pośrednictwem Urzędu dla Bezrobotnych
de	Zusammenarbeit mit Fachhochschulen und Universitäten	Współpraca z uniwersytetami
hu	társégi ajánlás	Zalecenie regionalne

Pytanie 11 Jakie kwalifikacje są ważne dla Państwa jako pracodawcy?

Pojawia się następujący obraz dla wszystkich danych. Poszczególne kraje są wymienione w załączniku 1.9.

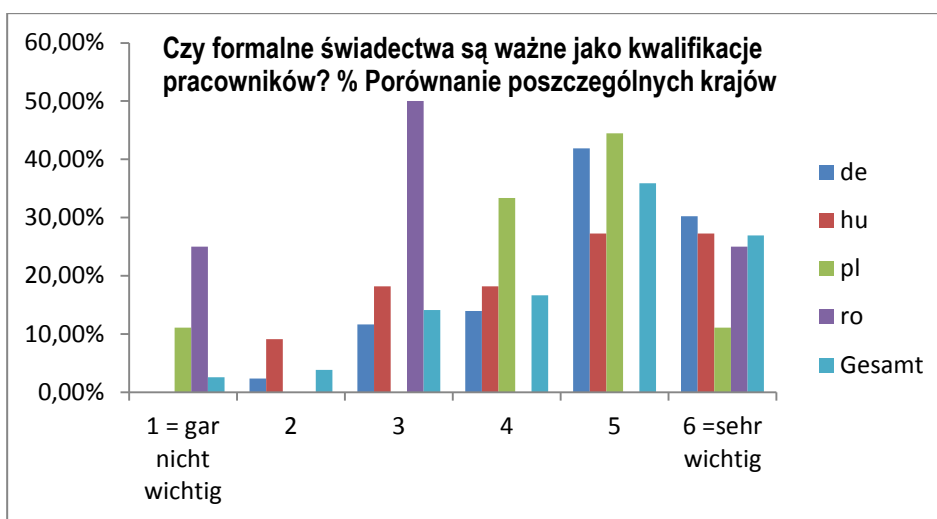


Osobowość wymieniana jest cztery razy na pierwszym miejscu, raz (Polska) na piątym miejscu. **Doświadczenie zawodowe** było na drugim miejscu 4 razy, dla Polski nawet na pierwszym miejscu. **Formalne świadectwa** zajmują 3 miejsce w klasyfikacji ogólnej i w Niemczech, w Rumunii na czwartym miejscu i Węgrzech na 5 miejscu. **Próbki własnych prac** są wymienione 2 razy (Widok ogólny i Niemcy) na 4 miejscu, poza tym na dalszej pozycji. **Referencje** są raczej nieistotne, znajdują się na dalszej pozycji. Tylko Rumunia ocenia je na trzecim miejscu. **Praktyki** znajdują się zazwyczaj na dalszej pozycji, z wyjątkiem węgierskich respondentów, gdzie zajęły 3 miejsce. **Dalsze szkolenia** również nie były istotne. Tylko Polska ocenia je na 4 miejscu. Nie są również istotne oceny, tylko Węgry oceniają je na 4 miejscu. **Języki obce** zajmowały tylko w Polsce 2 miejsce, w pozostałych krajach na miejscach końcowych. **Międzynarodowość** była dość nieistotna, osiągnęła jedynie 8 - 10 miejsce. Doświadczenie zawodowe, nie możemy zastąpić próbek własnych prac w kursie ustawicznego kształcenia. W związku z tym, staż jest wykorzystywany. Z naszego doświadczenia wynika, że staż zawsze był bardzo ważny w szkoleniach. Na pierwszy rzut oka zaskakujące są te niskie pozycje. Prawdopodobnie już wiele ocen oddano na „próbki własnych prac” i „doświadczenie zawodowe”, dlatego pozostało tylko tylne miejsce dla „praktyk”. Wszystkie te 3 obserwacje osiągają pozycję prowadzącą. Dlatego też staż, który dołączony do naszego kursu jest bardzo ważny, nawet jeśli na pierwszy rzut oka może wydawać się mniej ważny. .

11.1 Formalne świadectwa

Pytanie 11.1	Czy formalne świadectwa są ważne przy kwalifikacji pracowników? 1= nieważne: 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	4,60	4,86	4,45	4,33	3,25
Odch.std.	1,27	1,06	1,34	1,41	2,06
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
Ufność 95%	0,28	0,32	0,56	0,92	2,02
Przedział ufności +	4,88	5,18	5,01	5,26	5,27
Przedział ufności -	4,32	4,54	3,90	3,41	1,23
Skośność	-0,88	-0,84	-0,42	0,71	0,71
n	78	43	22	9	4
	całkowity	DE	HU	PL	RO

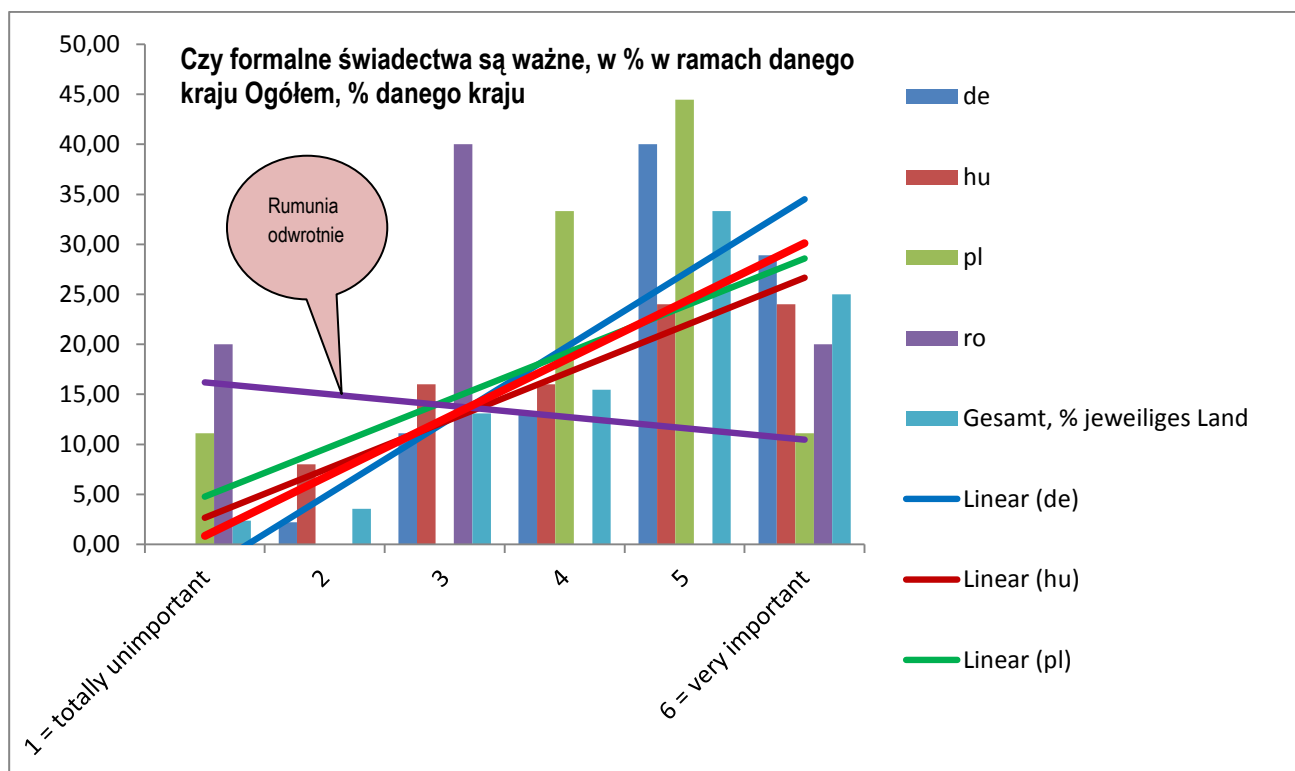
Świadectwa formalne są dość ważne (średnia 4,60 ze wszystkich krajów), nieco mniej ważne dla Rumunii (3,25).



1 = w ogóle nieistotne

6 = bardzo ważne

Jednak porównanie sposobu, w jaki głosy zostały oddane w poszczególnych krajach pokazuje, że Rumunia jest wyjątkiem. Tutaj formalne świadectwa są raczej nieistotne. W innych krajach są one nadal coraz ważniejszy, przy czym Niemcy znajdują się na pozycji **powyżej** średniej.



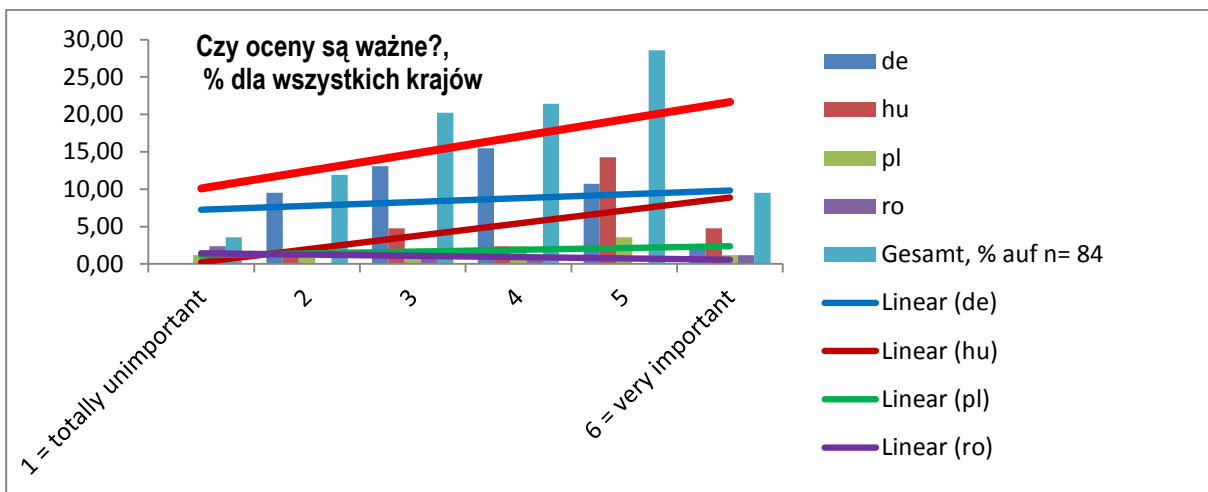
Czy formalne świadectwa są ważne, w % w ramach danego kraju
Ogółem, % danego kraju

6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

11.2 Czy oceny są ważne?

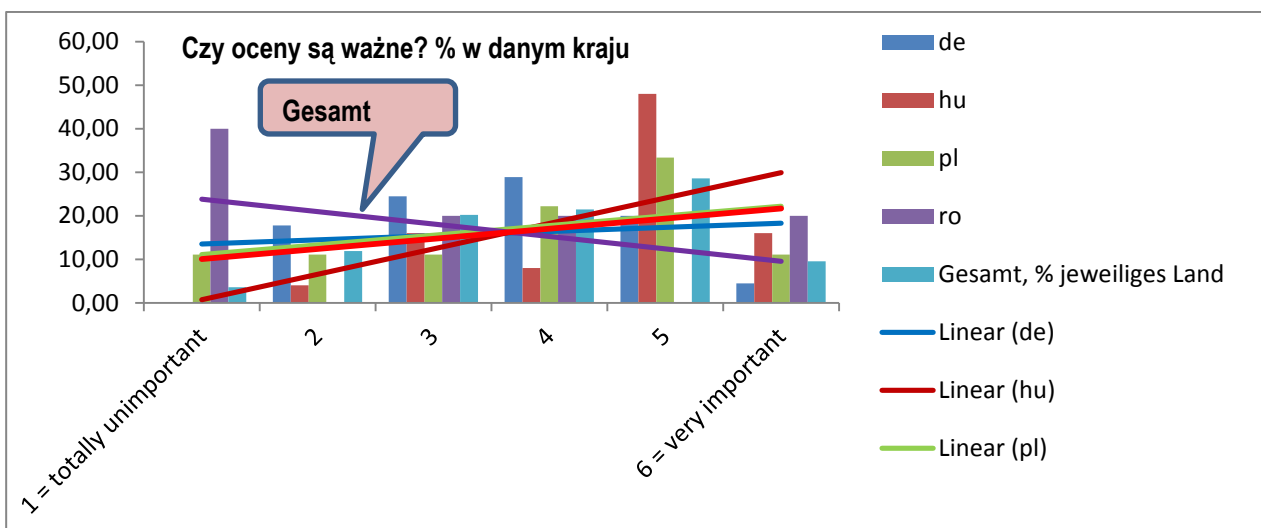
W zestawieniu ogólnym są one bardzo ważne, również na Węgrzech. Również w Niemczech, ale nie tak mocno jak na Węgrzech. Niezróżnicowane w Polsce i Rumunii.

Pytanie 11.2	Czy oceny są ważne przy kwalifikacji pracowników? zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	3,93	3,67	4,61	3,89	3,00
Odch.std.	1,33	1,15	1,12	1,62	2,12
Mediana	4,00	4,00	2,86	4,00	3,00
Ufność 95%	0,29	0,34	0,46	1,06	1,86
Przedział ufności +	4,22	4,02	5,07	4,94	4,86
Przedział ufności -	3,63	3,33	4,15	2,83	1,14
Skośność	-0,32	0,09	-0,83	-0,69	0,52
n	80	43	23	9	5
	całkowity	DE	HU	PL	RO



1=całkowicie nieistotne
6=bardzo ważne

W **porównaniu poszczególnych krajów**, oceny w Rumunii - jako wartości odstające wśród 4 krajów - są raczej mniej ważne.

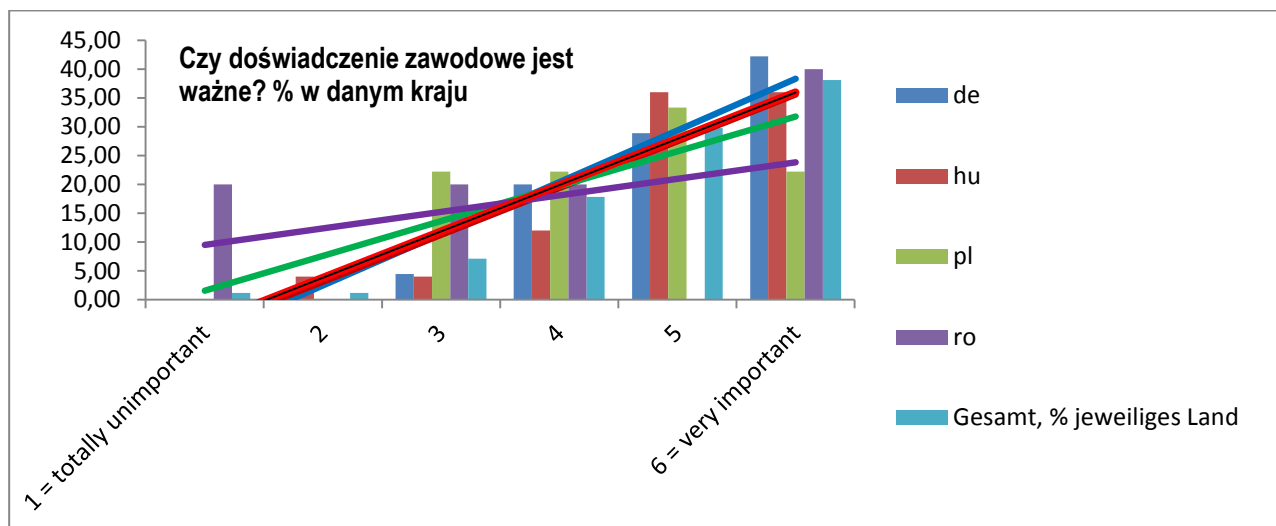


1=całkowicie nieistotne
6=bardzo ważne

11.3 Czy doświadczenie zawodowe jest ważne?

Pytanie 11.3	Czy doświadczenie zawodowe jest dla Państwa ważne przy kwalifikacji pracowników*? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	4,98	5,14	5,14	4,56	4,00
Odch.std.	1,10	0,91	0,91	1,13	2,12
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
Ufność 95%	0,24	0,27	0,37	0,74	1,86
Przedział ufności +	5,22	5,41	5,51	5,29	5,86
Przedział ufności -	4,73	4,87	4,77	3,82	2,14
Skośność	-1,11	-0,68	-0,68	-0,18	-0,52
n	80	43	23	9	5
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Bardzo ważne w średniej krajowej (4,98) Niemcy i Węgry powyżej średniej, Polska i Rumunia nieco poniżej. Z punktu widzenia danego kraju, staje się ono coraz ważniejsze rosnąc stromo dla wszystkich krajów. Rumunia pokazuje najbardziej płaską krzywą.



1=całkowicie nieistotne

6=bardzo ważne

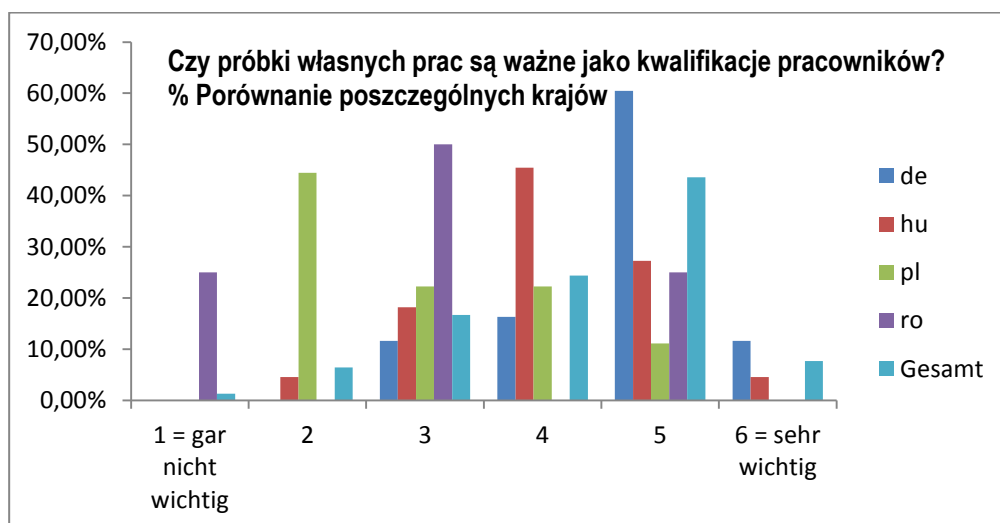
11.4 listy rekomendacyjne: (bez zdjęcia)

Są one bardzo ważne w ogólnym porównaniu, podobnie jak w Niemczech. Rumunia, Polska i Węgry są tu nieodróżniane. Ten sam rozkład można zaobserwować w wewnętrznym porównaniu krajów: W Niemczech, po których następują Węgry, najważniejsze są w porównaniu listy referencyjne. Dla Polski i Rumunii wyłania się obraz nieodróżniany.

11.5 Czy próbki własnych prac są ważne?

Pytanie 11.5	Czy próbki własnych prac są dla Państwa ważne przy kwalifikacji pracowników? 1= całość nieistotne 6= niezmiernie ważny				
Wartość średnia	4,26	4,72	4,09	3,00	3,00
Odch.std.	1,11	0,83	0,92	1,12	1,63
Mediana	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00
Ufność 95%	0,25	0,25	0,38	0,73	1,60
Przedział ufności +	4,50	4,97	4,48	3,73	4,60
Przedział ufności -	4,01	4,47	3,71	2,27	1,40
Skośność	-0,70	-0,76	-0,19	0,69	0,00
n	73	43	22	9	4
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

W ogólnym porównaniu, podobnie jak w Niemczech i na Węgrzech, są one bardzo ważne. Polska i Rumunia nie wykazują zainteresowania ani w ogólnym porównaniu, ani - w większym stopniu - w czysto wewnętrznym porównaniu krajów.



1 = w ogóle nieistotne

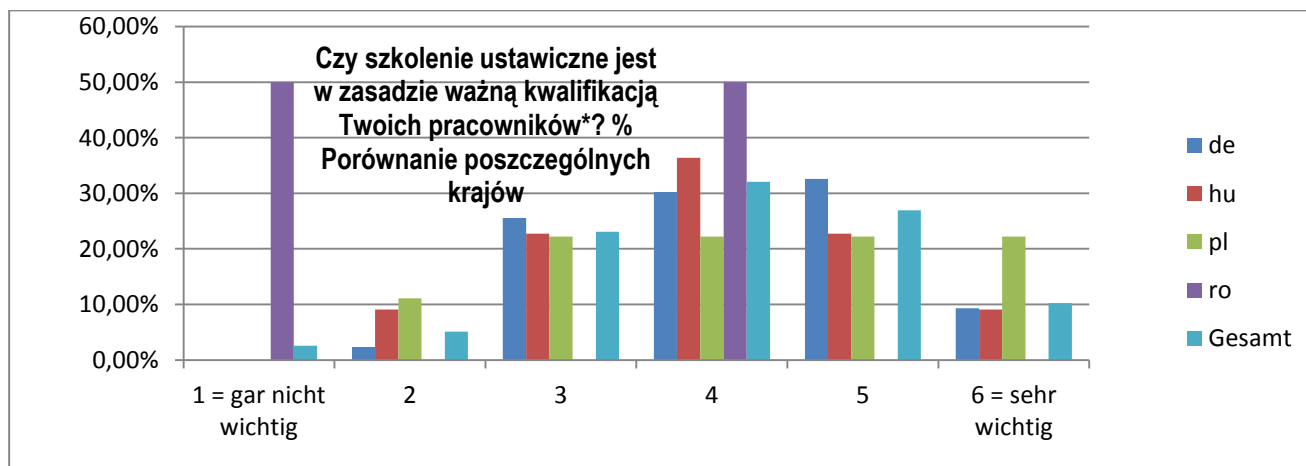
6 = bardzo ważne

11.6. Czy szkolenie ustawiczne jest ważne?

Ogólnie rzecz biorąc, szkolenie ustawiczne jest bardzo ważne (4.06), Niemcy i Polska oceniają szkolenie ustawiczne na nieznacznie powyżej średniej, Rumunia mniej niż średnio ważne.

Pytanie 11.6	Czy szkolenie ustawiczne jest dla Państwa ważne przy kwalifikacji pracowników*? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	4,06	4,21	4,00	4,22	2,50
Odch.std.	1,17	1,01	1,11	1,39	1,73
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	2,50
Ufność 95%	0,26	0,30	0,46	0,91	1,70
Przedział ufności +	4,32	4,51	4,46	5,13	4,20
Przedział ufności -	3,81	3,91	3,54	3,31	0,80
Skośność	-0,33	-0,01	4,00	4,00	2,50
n	78	43	22	9	4
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Tendencja jest wyraźna w kierunku 4-5, tj. ważna, wyraźna dla Niemiec i Węgier oraz nieodróżniana dla Polski i Rumunii. W prezentacji dla poszczególnych krajów tendencja jest bardzo wyraźna dla Niemiec, niezmiennie z rozkładem gaussowskim na Węgrzech, całkowicie nieodróżniana dla Polski i całkowicie nieodróżniana dla Rumunii.



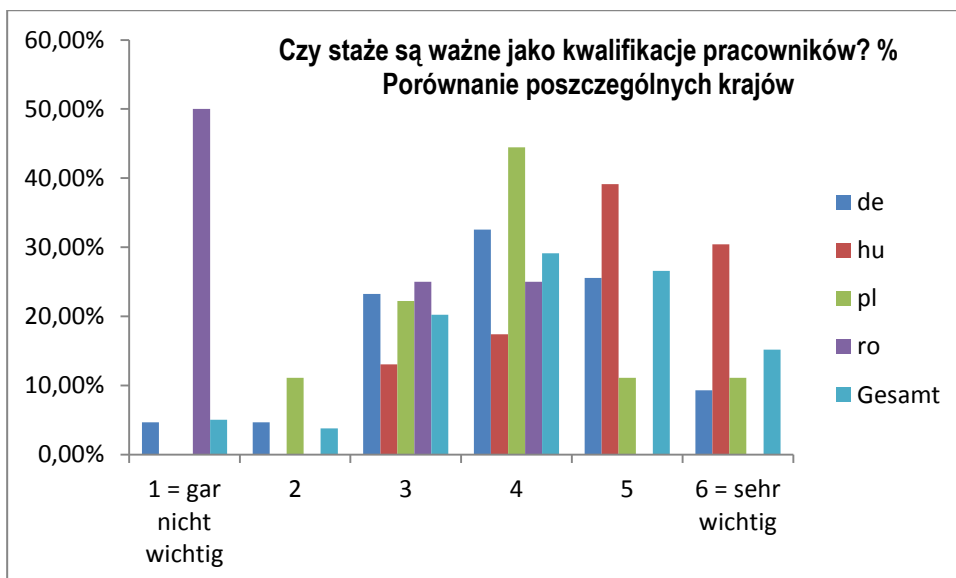
1 = w ogóle nieistotne

6 = bardzo ważne

11.7 Czy staże są ważne?

Pytanie 11.7	Czy staże są ważne przy kwalifikacji pracowników*? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	4,14	3,98	4,87	3,89	2,25
Odch.std.	1,30	1,22	1,01	1,17	1,50
Mediana	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00
Ufność 95%	0,29	0,37	0,42	0,76	1,47
Przedział ufności +	4,43	4,34	5,29	4,65	3,72
Przedział ufności -	3,85	3,61	4,45	3,13	0,78
Skośność	-0,52	-0,44	-0,58	0,27	0,37
n	78	43	22	9	4
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

W każdym kraju są to dystrybucje: De=4-6, Węgry 5-6, Polska 4 Rumunia nieźróźnicowana, z tendencją do "1= całkowicie nieistotne". Porównanie środków statystycznych dla poszczególnych krajów pokazuje ten sam obraz: Średnia wynosi 4,14, minimalna dla Rumunii - 2,25. Jednakże w przypadku Rumunii na to pytanie udzielono tylko 4 odpowiedzi. Węgry maksymalnie - 4,87. Niemcy są poniżej średniej z 3,98, w Polsce jest podobnie. Węgry przywiązują ponadprzeciętną wagę do staży, Rumunia wyraźnie poniżej średniej krajowej (0,78-3,72), średnio 2,25, ale duża dyspersja odpowiedzi.



1 = w ogóle nieistotne

6 = bardzo ważne

11.8 Języki obce (bez zdjęcia)

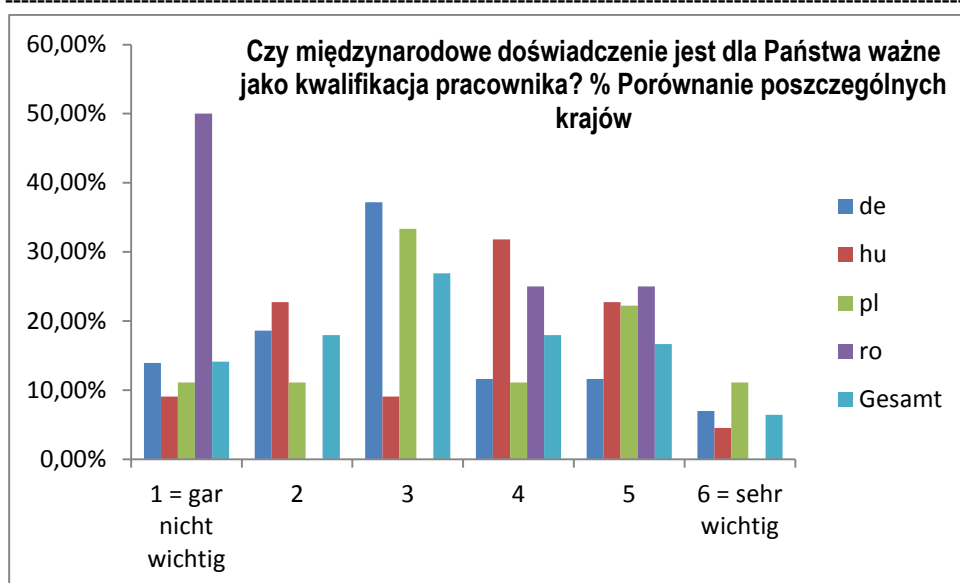
Bardzo ważne w porównaniu z innymi krajami, ważne w Polsce i na Węgrzech, raczej nieistotne w Rumunii i Niemczech. W poszczególnych krajach są one bardzo ważne dla Polski, Niemcy i Węgry poniżej średniej nieznaczowane, w Rumunii raczej nieistotne.

Pytanie 11.8	Czy znajomość języków obcych jest ważna dla kwalifikacji pracowników*? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	3,89	3,47	3,47	4,52	3,25
Odch.std.	1,51	1,65	0,99	1,13	1,71
Mediana	4,00	3,00	5,00	5,00	3,50
Ufność 95%	0,33	0,49	0,41	0,74	1,67
Przedział ufności +	4,22	3,96	3,87	5,26	4,92
Przedział ufności -	3,55	2,97	3,06	3,78	1,58
Skośność	-0,19	0,30	-0,07	-0,18	-0,75
n	79	43	23	9	4
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Hipoteza: Polska i Węgry mają już pewną liczbę powiązań zagranicznych, więc języki obce są ważne. Z drugiej strony Rumunia jeszcze nie, więc języki obce nie są jeszcze tak ważne. Niemcy: dlaczego wynik jest nieznaczowany? Prawdopodobnie różne grupowanie pytań.

11.9 Międzynarodowość

Frage11.9	Czy międzynarodowość jest dla Państwa ważna, jeśli chodzi o kwalifikacje pracowników? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	3,24	3,09	3,50	3,56	2,75
Odch.std.	1,46	1,41	1,44	1,59	2,06
Mediana	3,00	3,00	4,00	3,00	2,50
Ufność 95%	0,32	0,42	0,60	1,04	2,02
Przedział ufności +	3,57	3,51	4,10	4,59	4,77
Przedział ufności -	2,92	2,67	2,90	2,52	0,73
Skośność	0,13	0,41	-0,26	-0,01	0,20
n	78	43	22	9	4
	wszystkie	DE	HU	PL	RO



1 = w ogóle nieistotne

6 = bardzo ważne

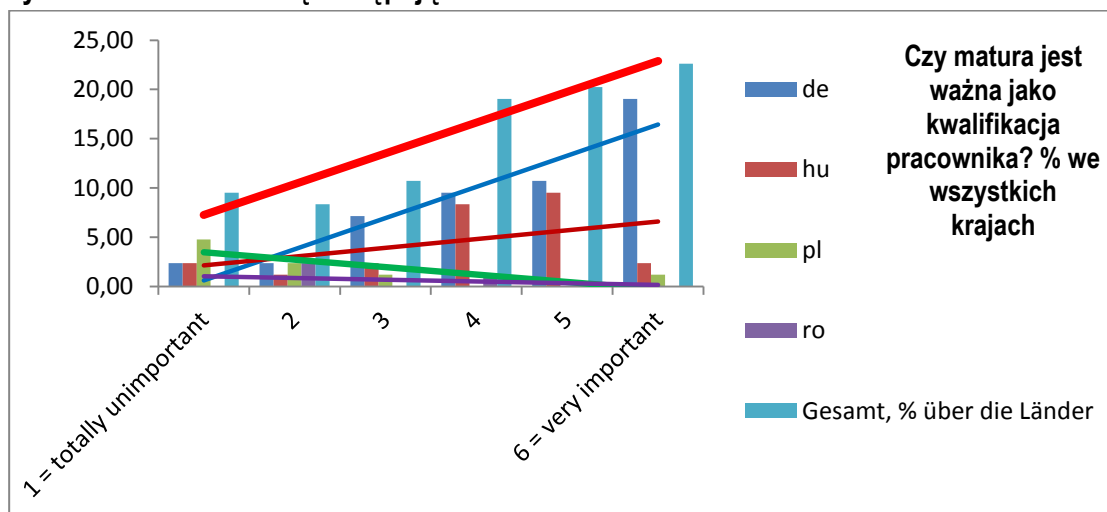
W ogólnym zestawieniu wyraźne maksimum przy 3, a równomierny spadek na brzegach. Niemcy mieszczą się dokładnie w ogólnym profilu krajów, dla Węgrov ważniejsza jest międzynarodowość ("4"), Polska i Rumunia są nieodróżniane. Ten sam rozkład można zaobserwować w porównaniu poszczególnych krajów.

11.10 Osobowość

Dla Niemców i Węgrów jest wyraźnie bardzo ważna - po 6=, Polska i Rumunia - horyzontalnie nieodróżniane.

W porównaniu poszczególnych krajów obraz zasadniczo pozostaje taki sam, tylko Polska wykazuje silną tendencję w kierunku 6= bardzo ważne. Rumunia jest nadal nieodróżniana bez preferencji.

Pytanie 12 Jak ważne są następujące świadectwa formalne?

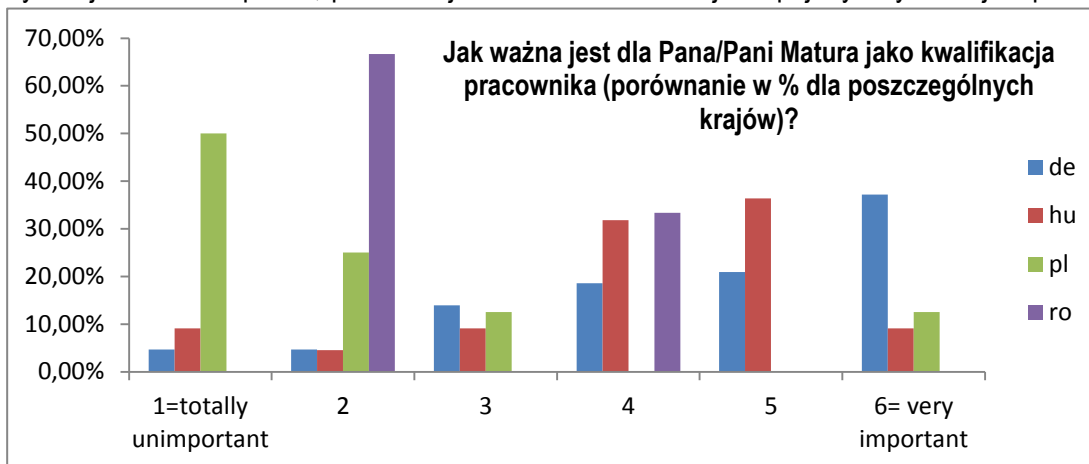


6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

12.1 Matura

W ogólnym odniesieniu Matura jest bardzo ważna, w Niemczech również na Węgrzech słabiej, ale wykazuje tę samą tendencję. Polska jako wyjątek ma tendencję spadkową, tam Matura często nie jest ważna. Rumunia wykazuje niewielki spadek, podobnie jak Polska. Wizualizacja % pojedynczych krajów pokazuje ten sam obraz



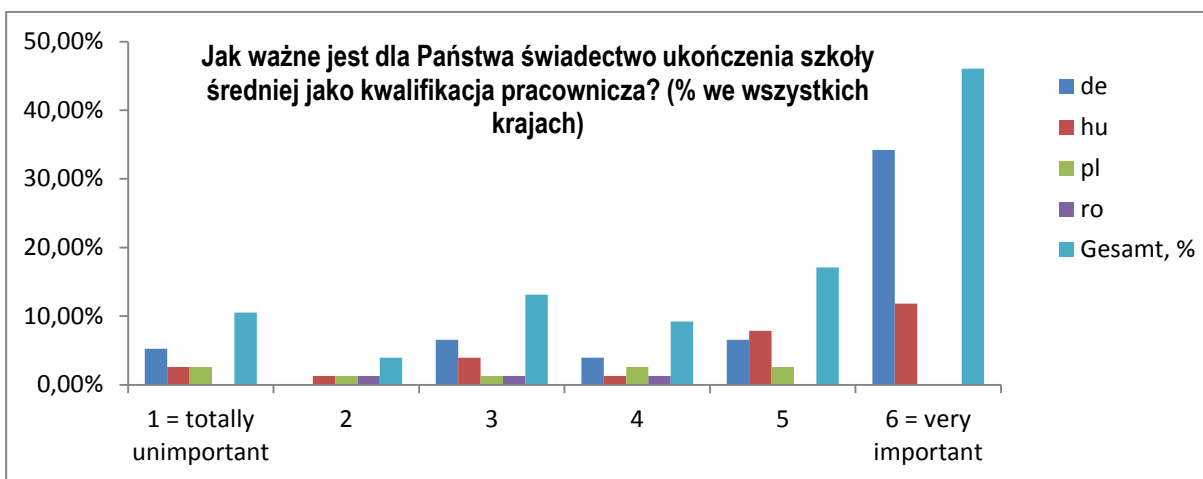
6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

12.2 Szkoła średnia

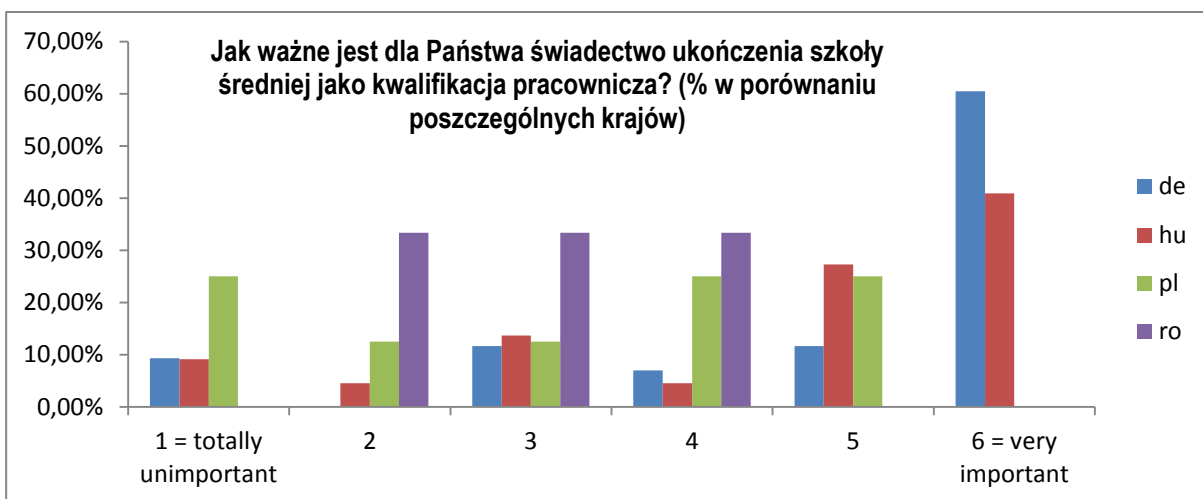
Pytanie 12.2	Jak ważny jest dyplom ukończenia szkoły średniej jako kwalifikacja pracownika? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	4,57	4,93	4,59	3,13	3,00
Odch.std.	1,72	1,64	1,68	1,64	1,00
Mediana	5,00	6,00	5,00	3,50	3,00
Ufność 95%	0,39	0,49	0,70	1,14	1,13
Przedział ufności +	4,95	5,42	5,29	4,26	4,13
Przedział ufności -	4,18	4,44	3,89	1,99	1,87
Skośność	-0,93	-1	-1	-0,26	0,00
n	76	43	22	8	3
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Ogólnie rzecz biorąc, ukończona szkoła średnia ma ponadprzeciętne znaczenie dla Niemiec i Węgier; dane dla Polski i Rumunii są nieodróżniane i znacznie niższe.



6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne



1 = całkowicie nieistotne

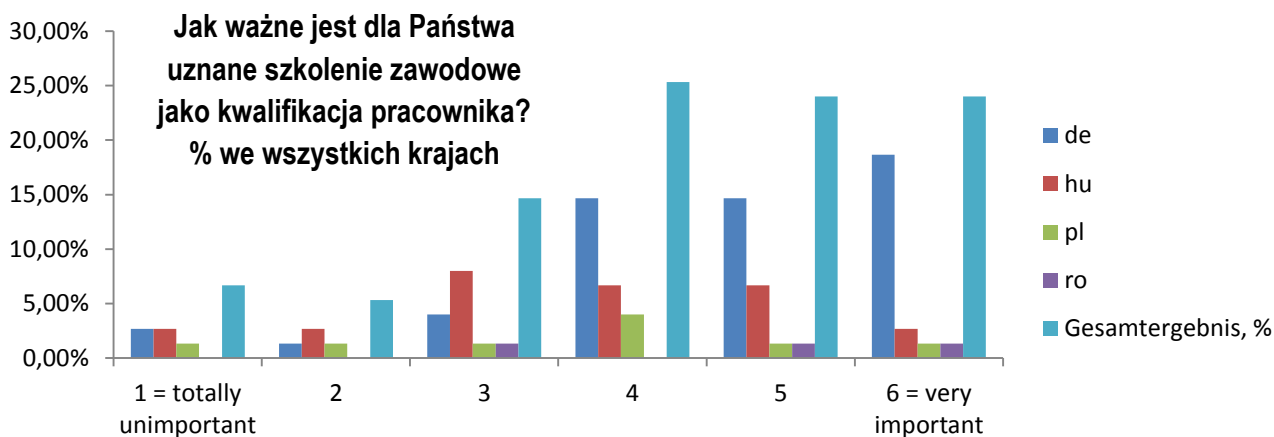
6 = bardzo ważne

W porównaniu poszczególnych krajów jest to bardzo ważne dla Węgier i Niemiec, Rumunia jest niezróżnicowana w środku pola, Polska wykazuje opinie od "zupełnie nieistotne", (25% w polskich odpowiedziach), ale także po 25% dla "ważnych" do "całkiem ważnych"

12.3 Uznane szkolenie zawodowe

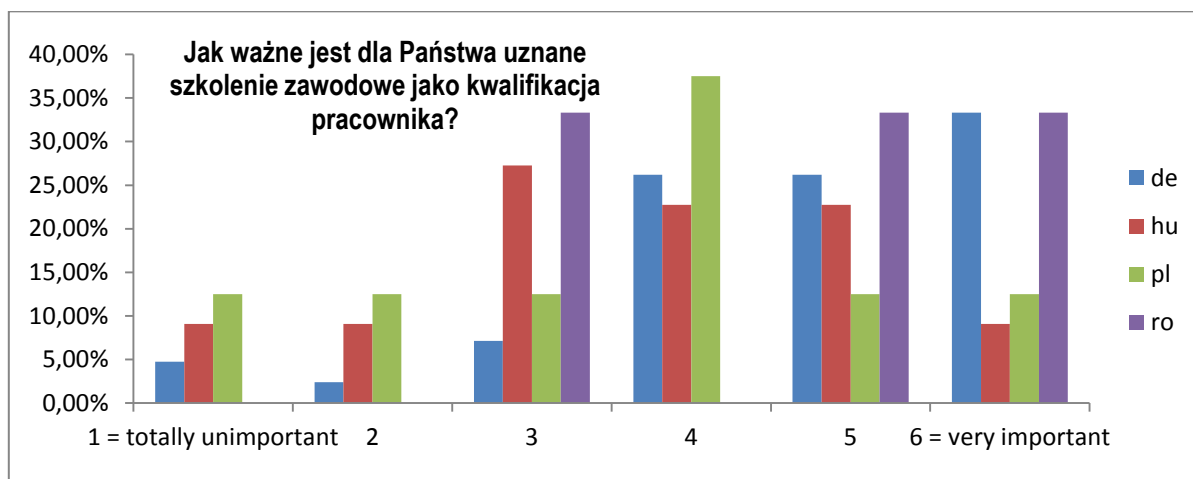
Pytanie 12.3	Uznane szkolenie zawodowe jako kwalifikacja pracownika 1= nieistotne; 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	4,27	4,67	3,68	3,63	4,67
Odch.std.	1,46	1,34	1,43	1,60	1,53
Mediana	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
Ufność 95%	0,33	0,40	0,60	1,11	1,73
Przedział ufności +	4,60	5,07	4,28	4,73	6,40
Przedział ufności -	3,94	4,26	3,09	2,52	2,94
Skośność	-0,64	-1,08	-0,24	-0,30	-0,94
n	75	42	22	8	3
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Ogólnie rzecz biorąc, ma ono ponadprzeciętne znaczenie dla Niemiec i Rumunii, a znaczenie poniżej średniej dla Węgry i Polski.



6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

W porównaniu poszczególnych krajów: Niemcy z silną tendencją do "bardzo ważne", Węgry i Polska z podobnymi rozkładami i maksimum odpowiednio "3" lub "4". W tym przypadku Rumunia ma tendencję znacznie rosnącą z deklaracją "5" i "6".



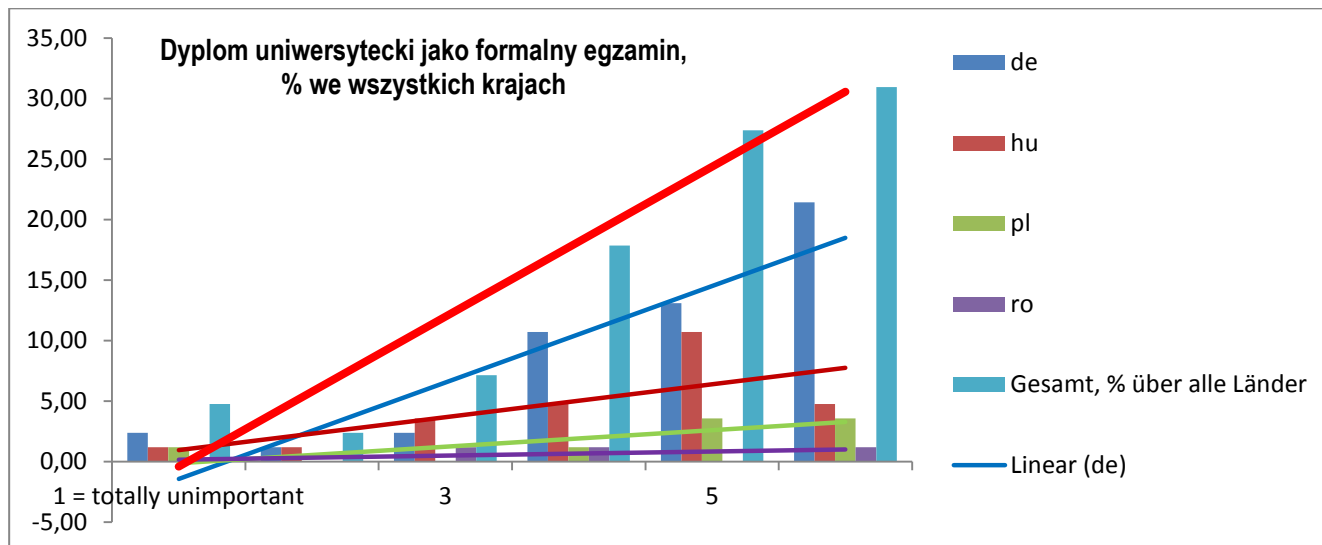
1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

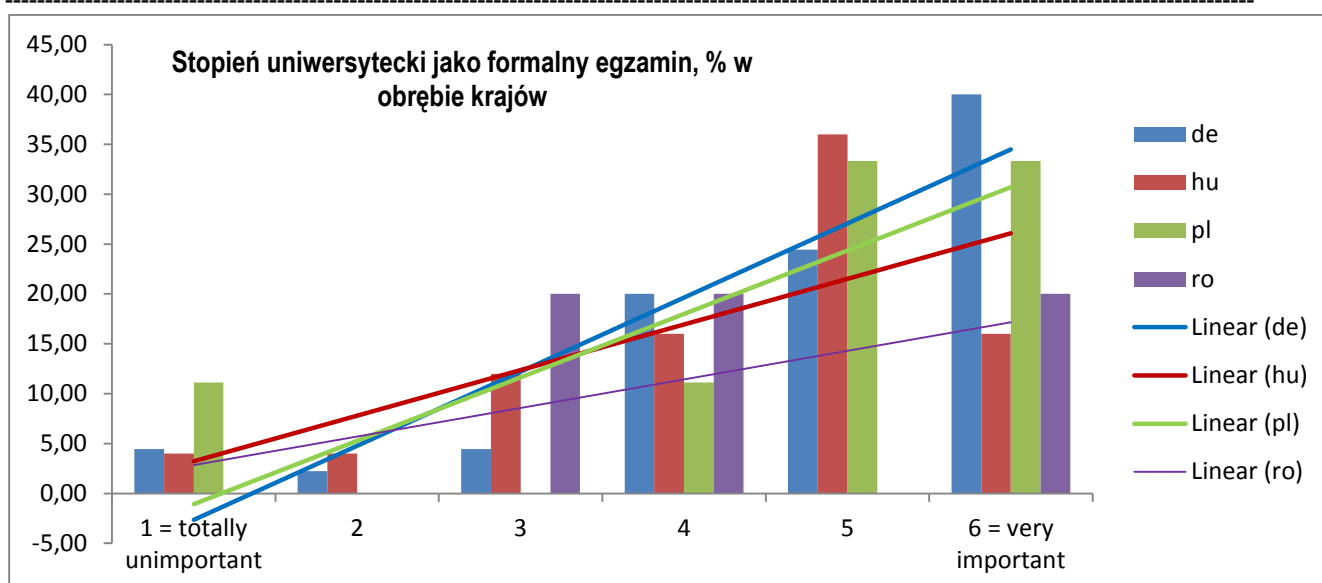
12.4 Stopień uniwersytecki

Pytanie 12.4	Jak ważny jest stopień uniwersytecki jako kwalifikacja pracownika? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	4,70	4,86	4,41	4,75	4,33
Odch.std.	1,37	1,34	1,33	1,67	1,53
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
Ufność 95%	0,31	0,40	0,56	1,16	1,73
Przedział ufności +	5,00	5,26	4,97	5,91	6,06
Przedział ufności -	4,39	4,46	3,85	3,59	2,60
Skośność	-1,17	-1,36	-0,98	-1,94	0,94
n	76	43	22	8	3
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Stopień uniwersytecki jest ważny we wszystkich krajach (>4). Widać to wyraźnie na przykładzie parametrów i linii trendu w porównaniu ogólnym i między poszczególnymi krajami.



1 = całkowicie nieistotne



1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

W zestawieniu ogólnym z tendencją w kierunku "Bardzo ważne"

Jak ważny jest stopień uniwersytecki jako kwalifikacja dla Twoich pracowników?	DE	HU	PL	RO	Ogółem, % we wszystkich krajach
Ogółem, % we wszystkich krajach	53,57	29,76	10,71	5,95	100,00
1 = całkowicie nieistotne	2,38	1,19	1,19	0,00	4,76
2	1,19	1,19	0,00	0,00	2,38
3	2,38	3,57	0,00	1,19	7,14
4	10,71	4,76	1,19	1,19	17,86
5	13,10	10,71	3,57	0,00	27,38
6 = bardzo ważne	21,43	4,76	3,57	1,19	30,95
b.d.	2,38	3,57	1,19	2,38	9,52

W porównaniu poszczególnych krajów: Niemcy i Węgry mają najsilniejszą tendencję w kierunku "Bardzo ważne". Polska również, ale także 11% odpowiedzi "nie istotne". Rumunia podobnie jak Polska.

12.5 Praca doktorska (bez obrazu)

Widok ogólny i porównanie poszczególnych krajów wykazuje podobne rozkłady: Raczej nieistotne, Niemcy wykazują maksimum w "2" i "3". Węgry nawet w "1= całkowicie nieistotne". Dla polskich instytucji rozprawa doktorska miała tendencją rosnącą (coraz ważniejsza). Ale są też odpowiedzi w środku pola. Można było tu również przeprowadzić wywiady z różnymi subpopulacjami. Rumunia jest niezróżnicowana nawet 2,3,6 w środku pola, ale ma tylko 3 odpowiedzi. .

Pytanie 13 Czy akceptuje Pan/Pani szkolenie nieformalne?

41% zaakceptowało szkolenie nieformalne, 59% odrzuciło. W poszczególnych krajach Węgry ponadprzeciętnie zaakceptowały nieformalne szkolenia.

Pytanie 13	Czy akceptuje Pan/Pani również nieformalne dyplomy i kształcenie ustawiczne? 59,26% Nie 40,74% Tak				
	wszystkie	DE	HU	PL	RO
Razem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nie	59,26%	67,44%	33,33%	77,78%	80,00%
Tak	40,74%	32,56%	66,67%	22,22%	20,00%

Pytanie 14 Jakie nieformalne szkolenie akceptuje Pan(i)?

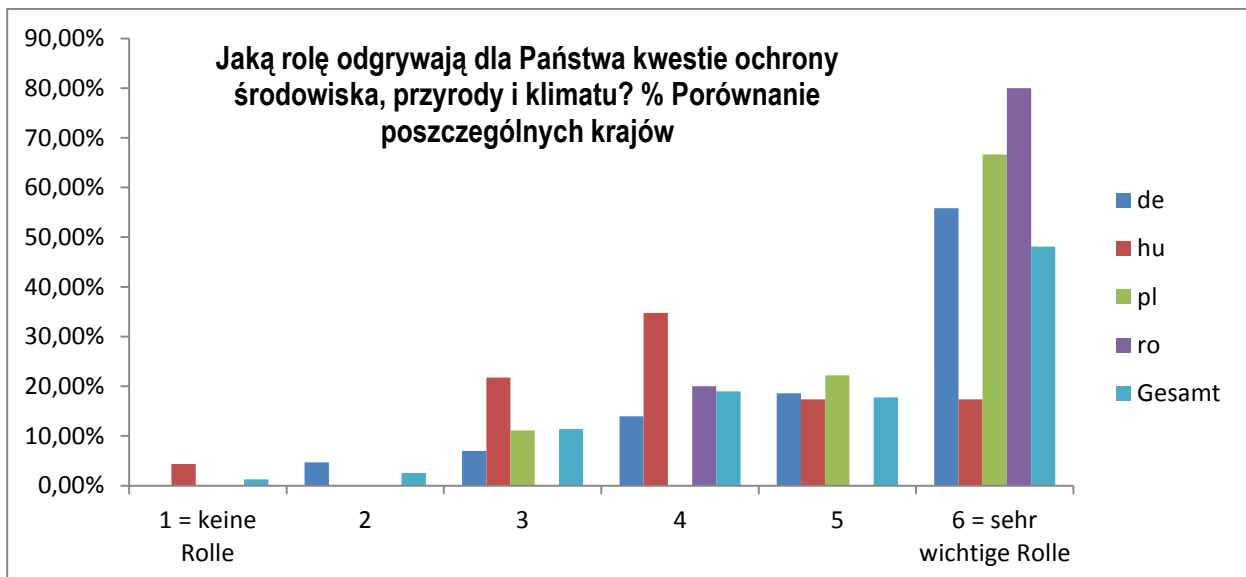
Kraj	Jakie stopnie i jakie tematy preferujesz? Jaką wiedzę i umiejętności powinny obejmować? Proszę wymienić słowa kluczowe, które są ważne dla Państwa.	POLSKI
de	berufliche Themen ergänzend erweiternd zum Thema Nachhaltige Entwicklung. Transformationprozesse Methodenkenntnisse	konkretne tematy i tematy dotyczące zrównoważonego rozwoju, procesów transformacji, znajomości metod
de	ergänzende passgenaue Weiterbildung zum Arbeitsgebiet	aktualizacja do dziedziny zawodowej dostosowana do indywidualnych potrzeb
de	freie Ausbildungen, anthrop. Hintergrund, Verbindung praktischer und theoretischer Fähigkeiten	bezpłatna edukacja, zaplecze antropologiczne, łączące umiejętności praktyczne i teoretyczne
de	Inter nationale Erfahrungen Engagement Soziale Kompetenz Verantwortungsbewusstsein	doświadczenia międzynarodowe, zaangażowanie, kompetencje społeczne, poczucie odpowiedzialności
de	Natur- und Erlebnispädagogik, Klimawandel, Nachhaltigkeit	pedagogika przyrody i imprez przygodowych, zmiany klimatu, zrównoważony rozwój
de	PC-Kenntnisse Solar PC Programme Auto- Führerschein	Umiejętności obsługi komputera. Wiedza o oprogramowaniu, prawo jazdy
de	Softwareschulungen, Schulungen im Mietrecht etc.	Umiejętności w zakresie oprogramowania. prawo najmu i inne
de	soziale und emotionale Kompetenzen fachliche Spezialkenntnisse	kompetencje społeczne i emocjonalne. Wiedza specyficzna
de	Verwaltungs-, soziale und Methodenkompetenz	wiedza administracyjna, społeczna i metodologiczna
de	Zertifikate in den Arbeitsbereichen. z.B. BNE, Wildnispädagogik, Wald pedagogik. Ausbilderscheine usw.	certyfikaty, tj. w zakresie zrównoważonego rozwoju, przetrwania i pedagogicznej wiedzy leśnej, certyfikaty instruktorskie
hu	A szervezeti feladatkörének fontos vonatkozásai a környezeti fenntarthatóság.	Ważnym aspektem organizacji jest zrównoważony rozwój środowiska naturalnego.
hu	Az önkormányzatok által ellátandó feladatok közé tartoznak. E mellett a hétköznapi élet elengedhetetlen szükségessége.	Należą one do kompetencji samorządów. Poza tym jest to niezbędne w życiu codziennym
hu	energiatakarékosság megújuló energiák használat	efektywność energetyczna, wykorzystanie energii odnawialnej
hu	energiatakarékosság pl. égők újrahaznosított anyagok pl. papír	efektywność energetyczna, np. żarówki. materiały z recyklingu, np. papier
hu	helyi fenntarthatósági programok, energiatakarékos lakhatás	lokalne programy zrównoważonego rozwoju, energooszczędne budownictwo mieszkaniowe
hu	Minden általunk kezelt program horizontális fenntarthatósági szempontja. A saját programjaink esetében is igyekszünk ilyen szempontokat figyelembe venni (akár tevékenységi, akár anyaghasználati szinten).	jest to horyzontalny aspekt zrównoważonego rozwoju każdego programu, którym się zajmujemy. Staramy się uwzględnić podobne aspekty również w naszych własnych programach (zarówno na poziomie działań, jak i wykorzystania materiałów).
hu	Szemléltetés	gospodarka odpadami - działanie bez wytwarzania odpadów
hu	szemléletes gondolkodás	postawy i myślenie
hu	takarékosság anyaggal, eszközzel, munkaerővel hatékonyság újrahaznosított papír energiatakarékos égők, fűtési rendszer	Ekonomia w użytkowaniu materiałów, narzędzi, w pracy, wydajność, papier z recyklingu, energooszczędne żarówki, systemy grzewcze
hu	újrahaznosítás energiatákarékosság	Załącznik 1.3
hu	vidékfejlesztés, területfejlesztés, terület rendezés, település fejlesztés, térségmarketing	rozwój obszarów wiejskich, rozwój regionalny, planowanie krajobrazu, rozwój osadnictwa, marketing regionalny
hu	Vidékfejlesztésként foglalkoznunk kellene vele, de nem tesszük igazából.	jako deweloperzy obszarów wiejskich powinniśmy się tym zająć, ale naprawdę nie robimy tego.
pl	Wykształcenie wyższe	szkolnictwo wyższe
ro	Inginerie aplicată. Inginerizate.	Inżynieria stosowana. Pomysłowość

Pytanie 15: Jaką rolę odgrywa klimat środowiskowy i ochrona przyrody?

Według parametrów temat jest ważny wszędzie, Węgry oceniły go nieco poniżej średniej.

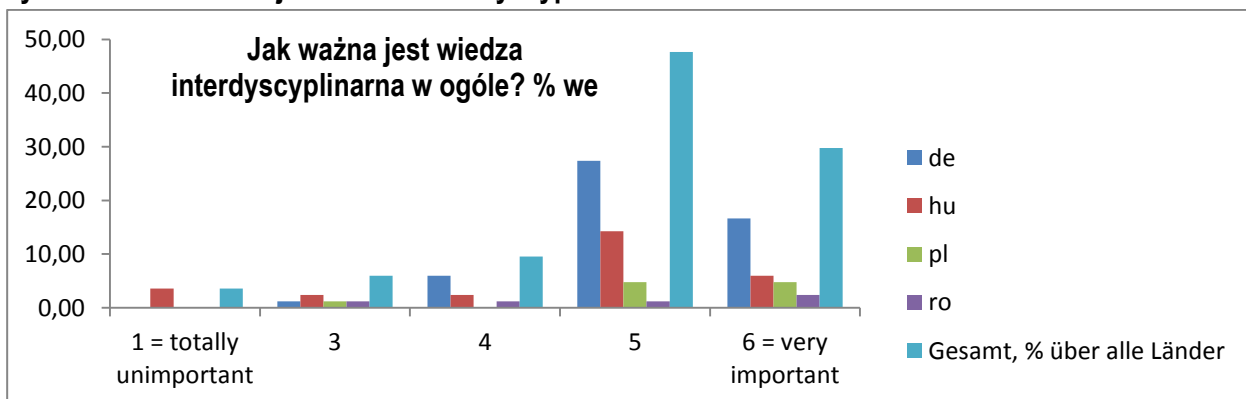
Pytanie 15	Jaką rolę w Państwa instytucji odgrywają aspekty ochrony środowiska, przyrody i klimatu oraz zrównoważonego rozwoju? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne				
Wartość średnia	4,94	5,14	4,18	5,44	5,60
Odch.std.	1,25	1,19	1,26	1,01	0,89
Mediana	5,00	6,00	4,00	6,00	6,00
Ufność 95%	0,28	0,35	0,53	0,66	0,78
Przedział ufności +	5,21	5,49	4,71	6,11	6,38
Przedział ufności -	4,66	4,78	3,66	4,78	4,82
Skośność	-0,96	-1,27	-0,38	-2,12	-2,24
n	79	43,00	22,00	9	5
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Również histogramy pokazują znaczenie. Z wyjątkiem Węgier, gdzie maksimum wynosi 4.



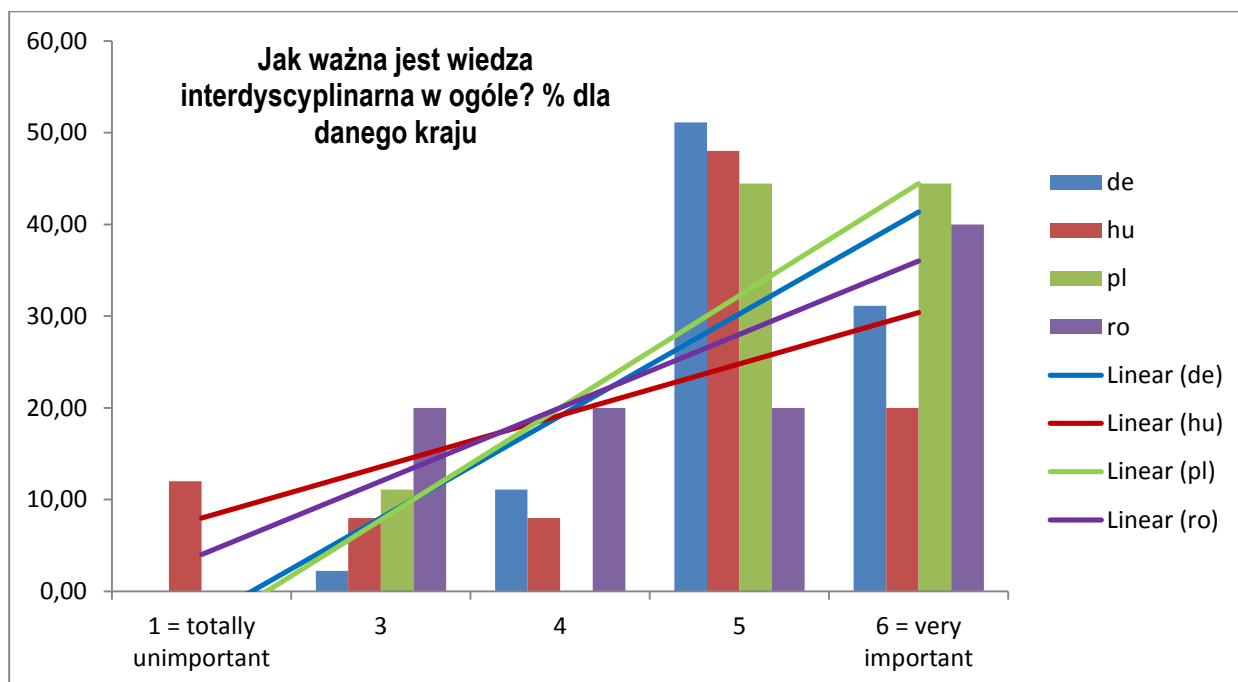
1 = żadnej roli
6 = bardzo ważną rolę

Pytanie 16 Jak ważna jest wiedza interdyscyplinarna?



6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

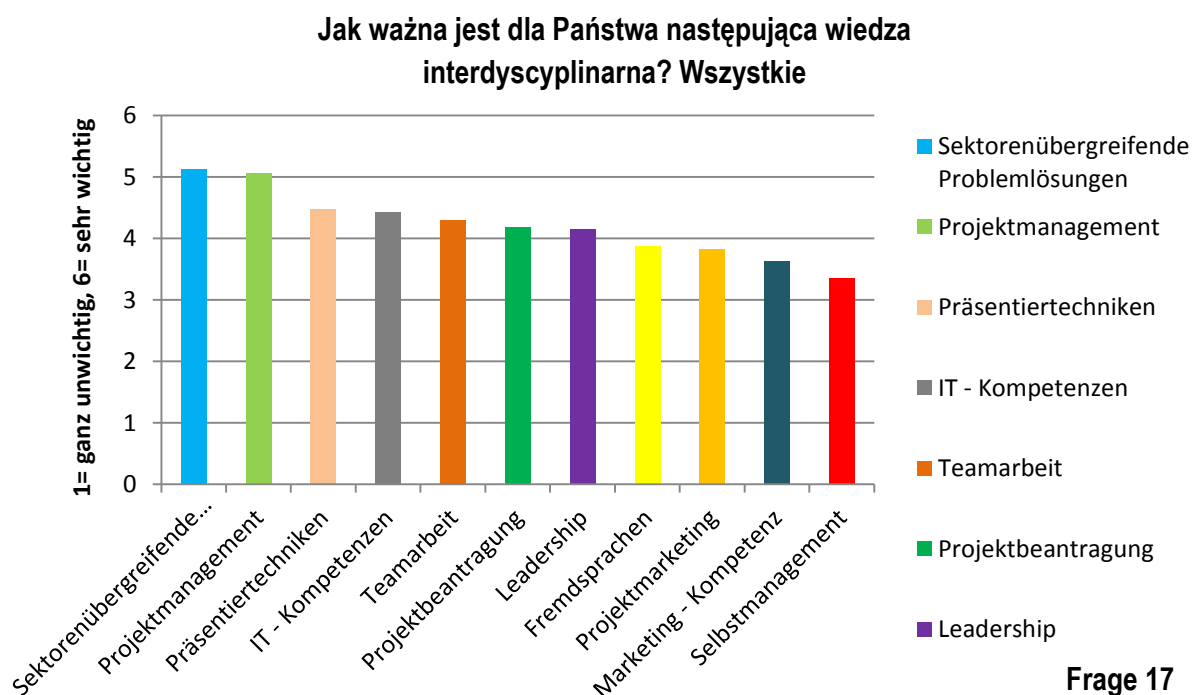
Wszystkie kraje wskazują wiedzę interdyscyplinarną jako ważną do bardzo ważnej ("5 i 6"). W poszczególnych krajach Polska wykazuje najsilniejszą tendencję do poważnego traktowania tej wiedzy (strome linie kompensacji), po niej następują Niemcy, Rumunia i Węgry.



Pytanie 17 Jakie kwestie interdyscyplinarne uważasz za ważne?

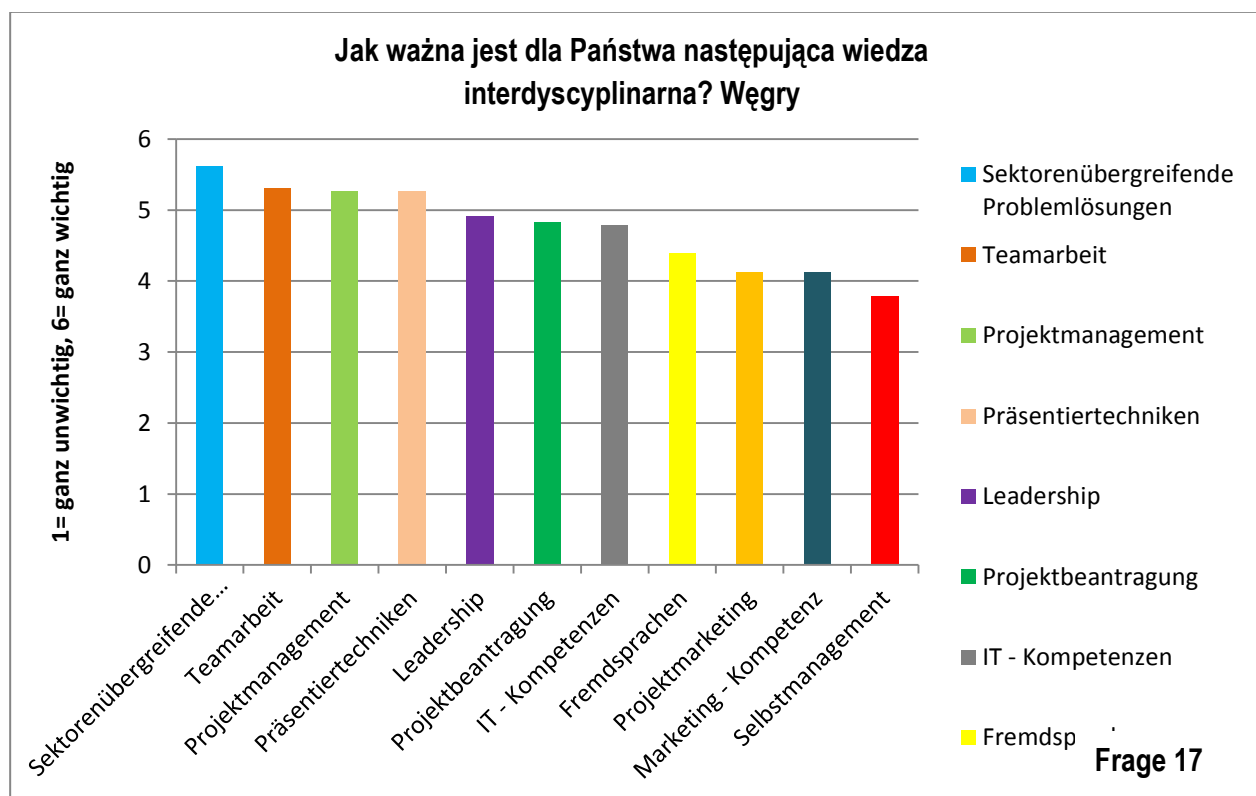
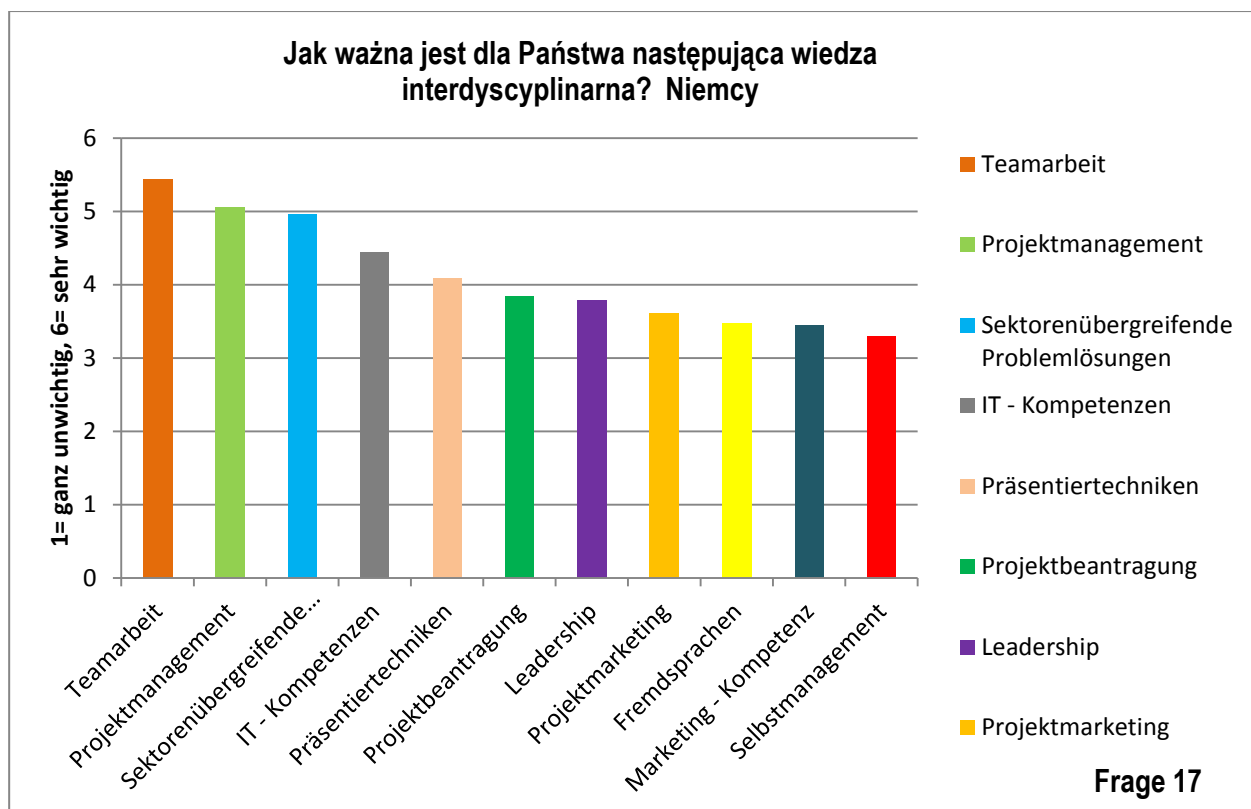
6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

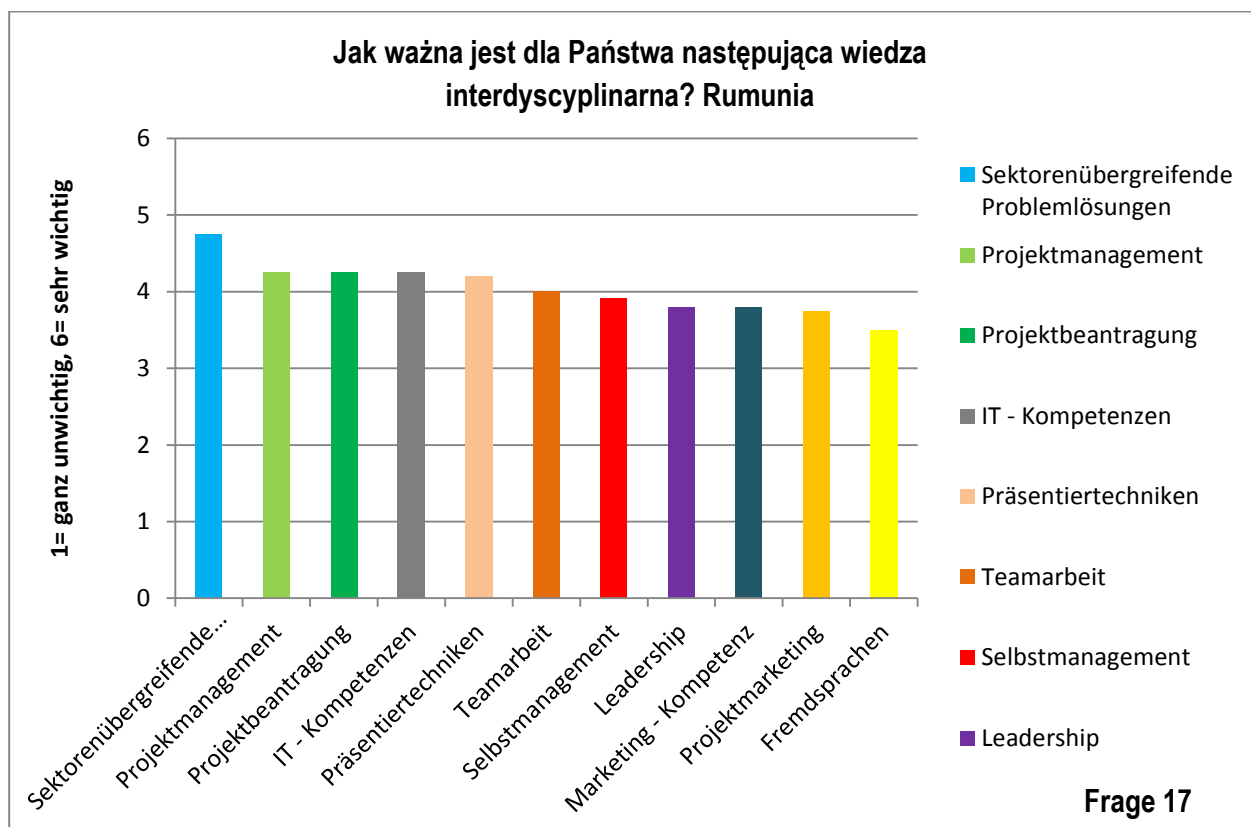
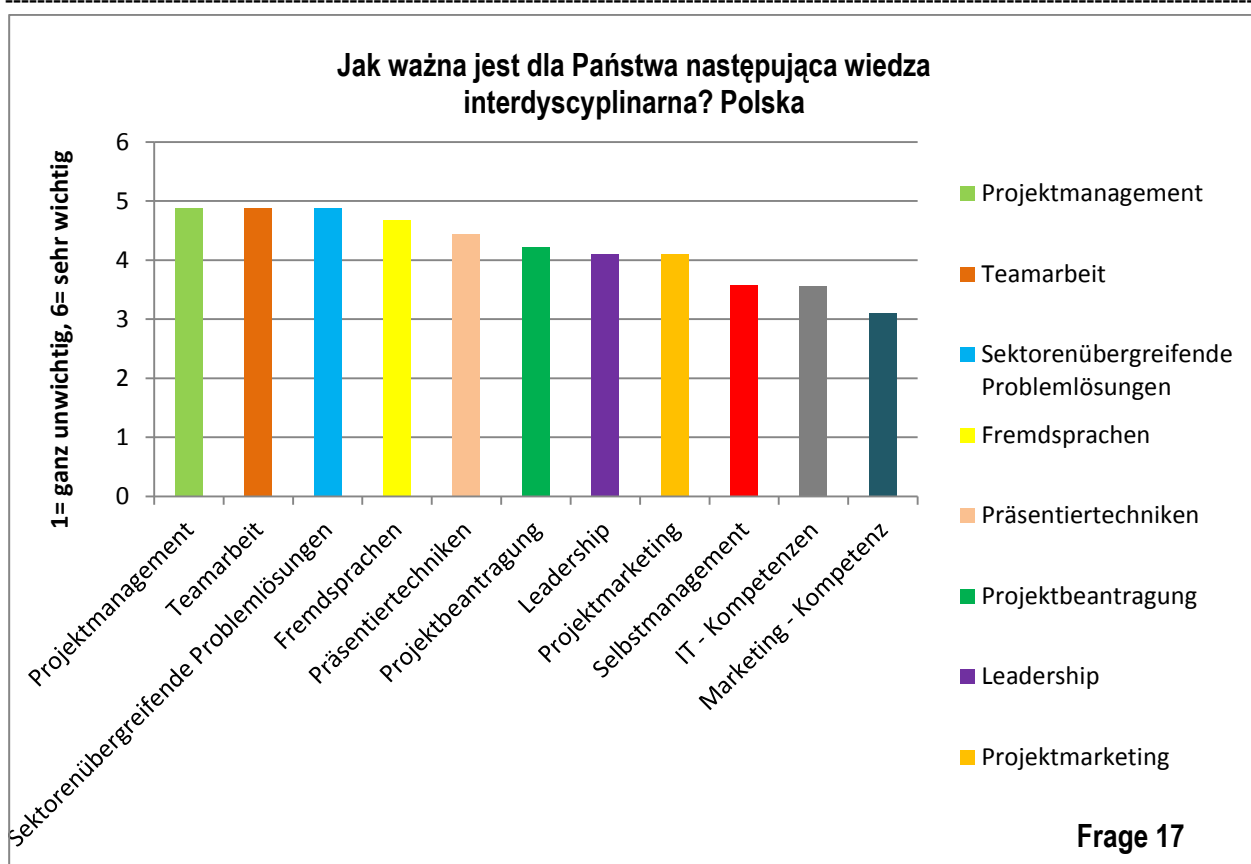
17.1 Zarządzanie projektem jako wiedza interdyscyplinarna



Frage 17

Przykładowo przedstawiono ranking dla wszystkich danych. Istnieją jednak różnice specyficzne dla poszczególnych krajów. Są one również wymienione w załączniku 1.10.

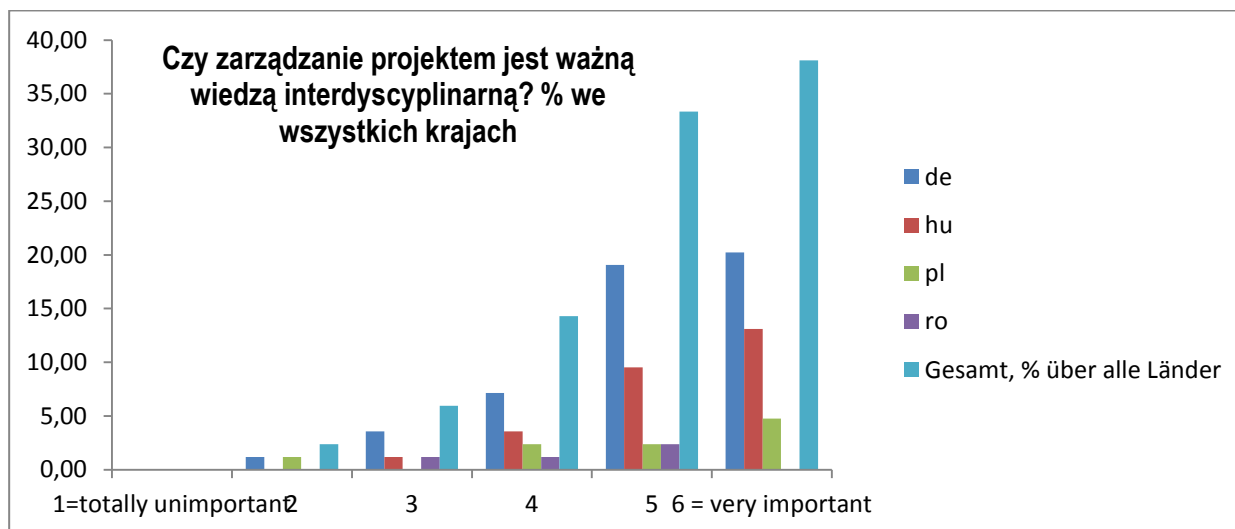




Najważniejszym aspektem wydaje się być **"interdyscyplinarne rozwiązywanie problemów"**. Wspomina się o nim 3 razy na pierwszym miejscu, u wszystkich, Węgier i Rumunii. Dwa razy na trzecim miejscu jest wymieniany przez Polskę i Niemcy. **Zarządzanie projektem** występuje 3 razy na drugim miejscu, w pozycji "Wszystkie", Niemcy i Rumunia. Na pierwszym miejscu dla Polski i trzecim dla Węgier. **Techniki prezentacji** znajdują się w

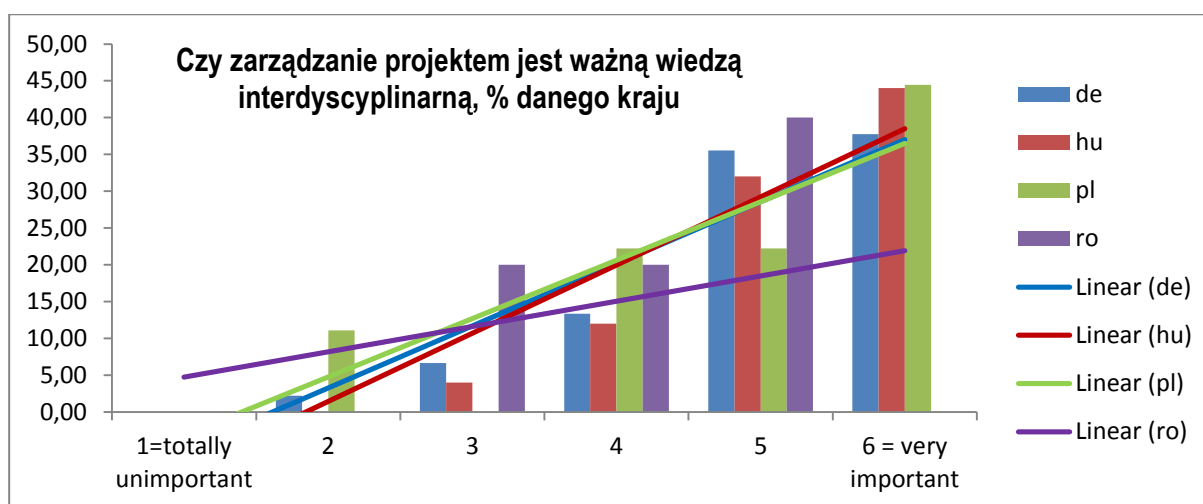
środku pola, na trzecim miejscu we wszystkich krajach, na piątym miejscu dla Niemiec, Polski i Rumunii oraz na czwartym miejscu dla Węgier. **Wiedza z zakresu IT** znajdowała się również w polu środkowym, a nawet na dalszych pozycjach, podobnie jak **marketing projektów**.

Jednak **praca zespołowa** nadal pozostaje na pierwszym miejscu dla Niemiec, a następnie na drugim (Węgry, Polska) dla "Wszystkie" i Rumunii w na dalszych pozycjach. **Składanie wniosków projektowych** znajdowało się na szóstym miejscu, dla Rumunii jako jedynego kraju było na trzecim i tym samym wymienione jako ważne. **Przywództwo** oceniano również w obszarze od pozycji środkowych do ostatnich. Języki obce były dla Polski na czwartym miejscu, jako całkiem ważne, dla wszystkich innych na końcowych miejscach. **Samoorganizacja** zajmuje również pozycje na dalszych miejscach od 7 do 11.



6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne



1 = całkowicie nieistotne

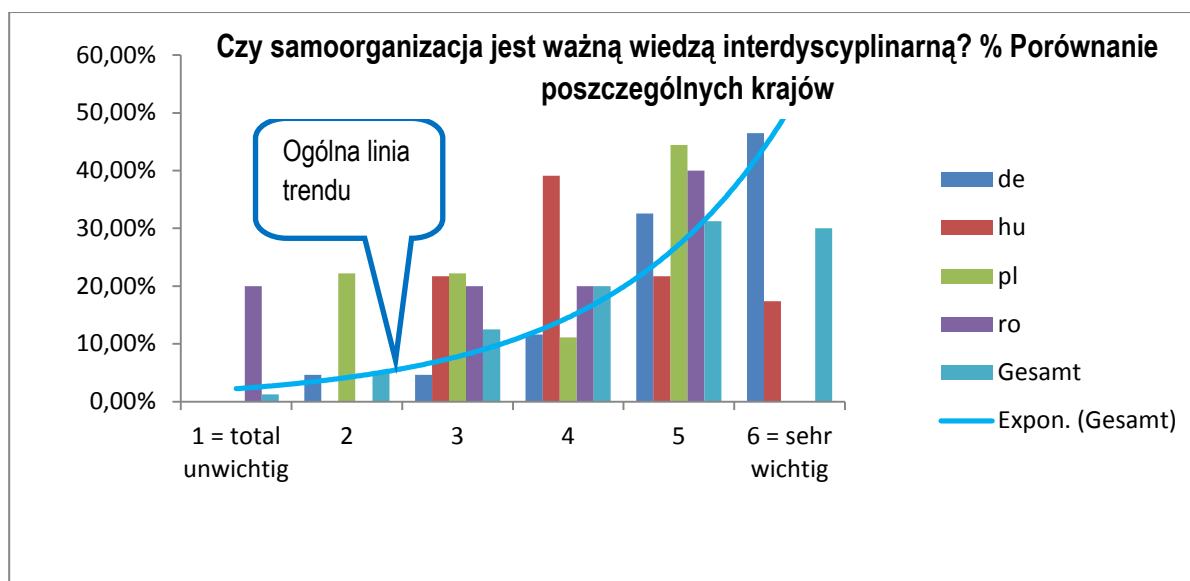
6 = bardzo ważne

W obu prezentacjach zarządzanie projektem jest bardzo wysoko oceniane, wszystkie krzywe kompensacji rosną do "6", "1=całkowicie nieistotne" nigdy nie jest wymieniane. W porównaniu poszczególnych krajów gradienty są prawie identyczne.

17.2. Samoorganizacja

W poglądzie ogólnym "Ogółem" i Niemcy wyraźnie wzrastają do 6, przy czym oba te pola nie są wymienione na 1 miejscu, Węgry są raczej nieźróźnicowane - maksymalnie 4, Polska nieźróźnicowana, maksymalnie 5, a Rumunia zupełnie nieźróźnicowana.

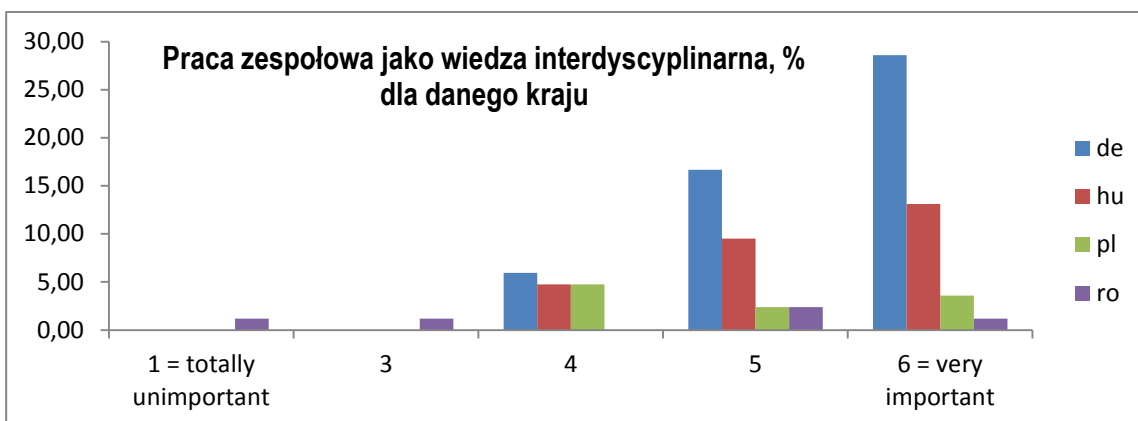
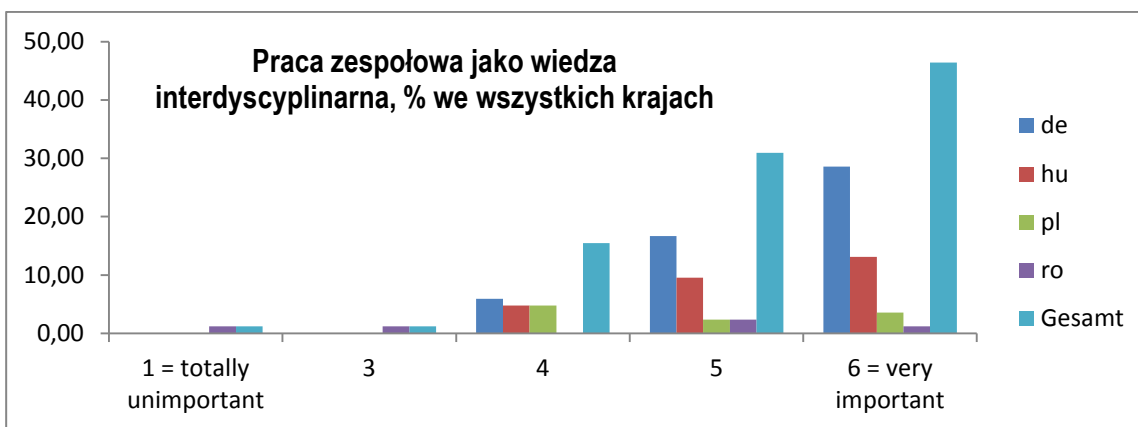
W poglądzie poszczególnych krajów rozkłady te są zintensyfikowane: Niemcy uważają to za "bardzo ważne", Węgry wykazują rozkład raczej gaussowski z maksimum 4, Polska z maksimum 5, a Rumunia nieźróźnicowana, ale są też 2 wpisy o wartości "5"



1 = całkowicie nieistotne
6 = bardzo ważne

Pytanie 17.2	Czy samoorganizacja jest ważną wiedzą interdyscyplinarną? 1 = zupełnie nieistotne, 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	03:36	3,30	3,79	3,58	3,91
Odch.std.	2,92	2,65	2,92	2,28	5,13
Mediana	3,63	3,55	4,89	3,63	4,00
Ufność 95%	0,64	0,79	1,19	1,49	4,50
Przedział ufności +	4,00	4,10	4,98	5,07	8,41
Przedział ufności -	2,72	2,51	2,59	2,10	-0,59
Skośność	0,14	0,14	-0,27	0,24	4,00
n	80	43	23	9	5
	wszystkie	DE	HU	PI	RO

17.3 Praca zespołowa



1 = całkowicie nieistotne
6 = bardzo ważne

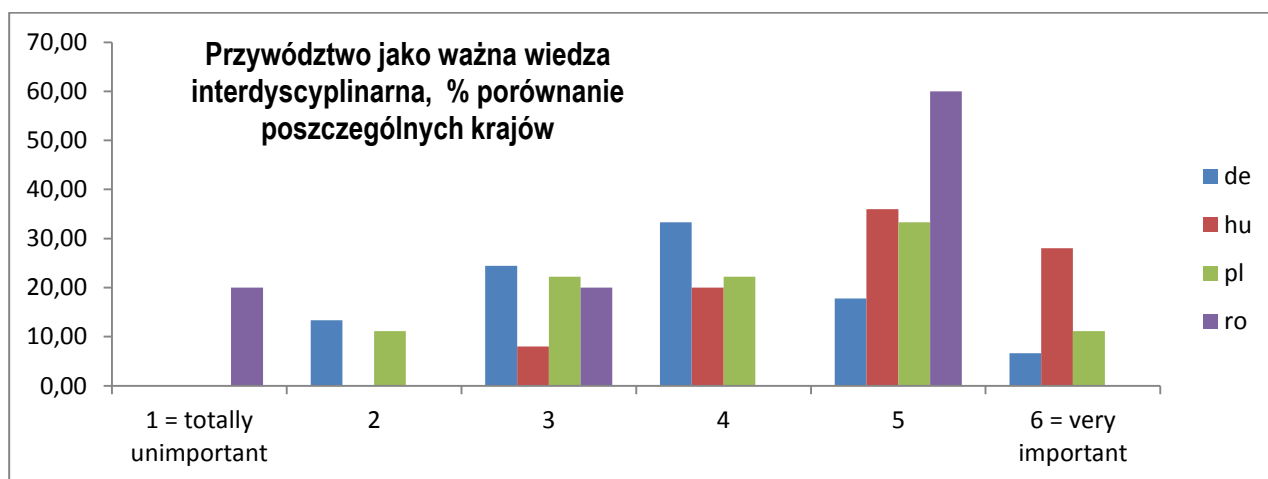
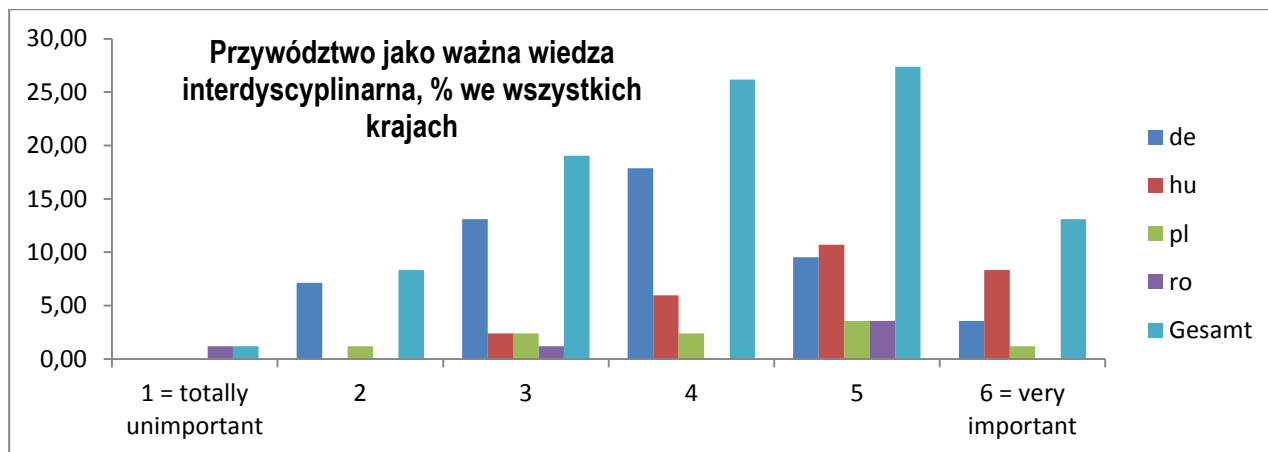
Wyraźna tendencja do "bardzo ważnego" w zestawieniu ogólnym, w Niemczech i na Węgrzech. Polska i Rumunia są porównywalne i niezróżnicowane.

17.4 Przywództwo

Pytanie 17.4	Czy przywództwo jest ważnym sektorem wiedzy interdyscyplinarnej? 1 = zupełnie nieistotne, 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	4,15	3,79	4,91	4,11	3,80
Odch.std.	1,22	1,12	0,95	1,27	1,79
Mediana	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
Ufność 95%	0,27	0,34	0,39	0,83	1,57
Przedział ufności +	4,42	4,13	5,30	4,94	5,37
Przedział ufności -	3,88	3,45	4,53	3,28	2,23
Skośność	-0,29	0,12	-0,51	-0,20	-1,20
n	80	43	23	9	5
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Średnio parametry wykazują przywództwo za ważne (4,15) Węgry są powyżej średniej, pozostałe poniżej. W zestawieniu wszystkich krajów, Niemiec i Węgrów histogramy pokazują krzywą dzwonową z maksymalną

wartością 5 i 4, nie wyrażne dla Polski i Rumunii, maksymalnie po 5. W porównaniu poszczególnych krajów Niemcy pokazują się jako krzywa dzwonowa z maksimum przy 4, Węgry i Polska raczej lognormal z maksimum przy 5, Rumunia niezróżnicowana, ale z wyraźnym maksimum przy 5



1 = całkowicie nieistotne

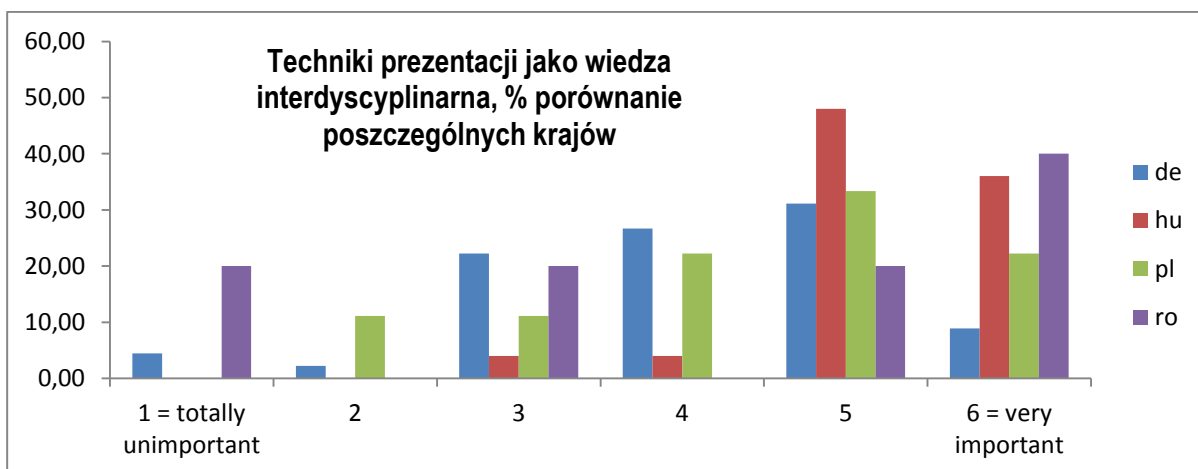
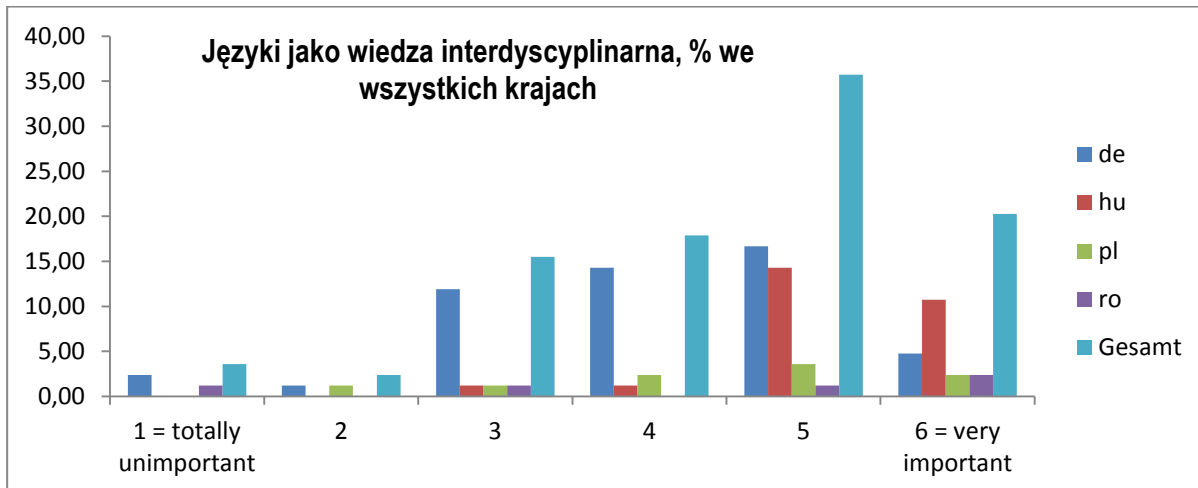
6 = bardzo ważne

17.5 Techniki prezentacji

Pytanie 17.5	Czy techniki prezentacji są ważnym sektorem wiedzy interdyscyplinarnej? 1 = całkowicie nieistotne; 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	4,45	4,09	5,25	4,44	4,20
Odch.std.	1,27	1,21	0,75	1,33	2,17
Mediana	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Ufność 95%	0,28	0,38	0,31	0,87	1,90
Przedział ufności +	4,75	4,40	5,57	5,32	6,10
Przedział ufności -	4,20	3,73	4,95	3,57	2,30
Skośność	-0,85	-0,85	-1,19	-0,66	-0,91
n	80	43	23	9	5

	wszystkie	DE	HU	PL	RO
--	-----------	----	----	----	----

Wszystkie parametry pokazują duże znaczenie, Węgry mają wynik 5,26. Histogramy wykazują w ogólnym porównaniu silną tendencję do „ważne” (5, 6), Niemcy - maksymalnie 5, Węgry - 5, ale również wysoko przy 6. Polska 4,5,6, maksimum przy 5, Rumunia zrównoważona, z maksimum przy 6.

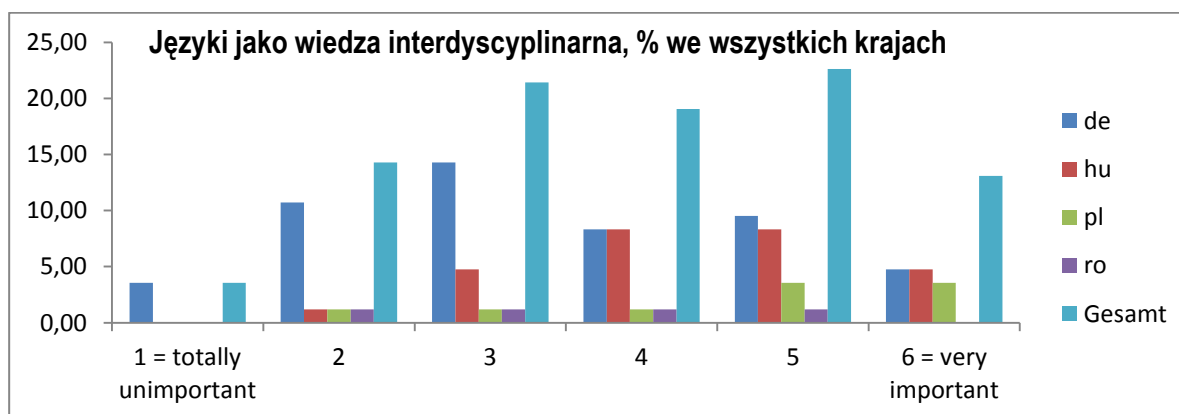


1 = całkowicie nieistotne

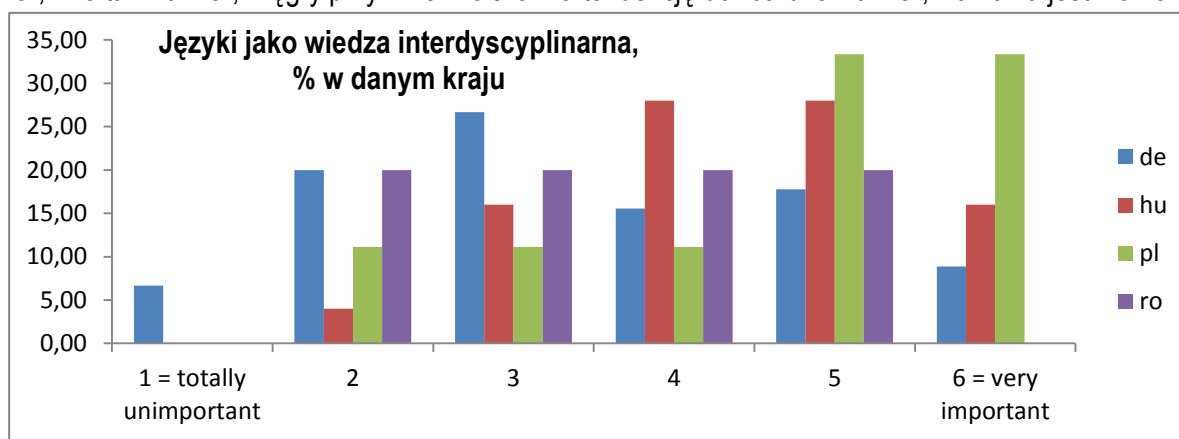
6 = bardzo ważne

17.6 Języki

Pytanie 17.6	Czy języki obce są ważnymi sektorami wiedzy interdyscyplinarnej? 1 = zupełnie nieistotne, 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	3,87	3,47	4,39	4,67	3,50
Odch.std.	1,41	1,44	1,12	1,41	1,29
Mediana	4,00	3,00	4,00	5,00	3,50
Ufność 95%	0,31	0,43	0,46	0,92	01:27
Przedział ufności +	4,18	3,89	4,85	5,59	4,77
Przedział ufności -	3,56	3,04	3,93	3,74	2,23
Skośność	-0,14	-0,14	-0,24	-0,95	0,00
n	79	43	23	9	4
	wszystkie	DE	HU	PI	RO



Ogólna krzywa jest zbliżona do rozkładu gaussowskiego, maksimum przy 3 i 5. Niemcy mają maksimum przy "3", "nie tak ważne", Węgry przy 4+ 5. Polska ma tendencję do "bardzo ważne", Rumunia jest nieodróżnicowana



6 = bardzo ważne

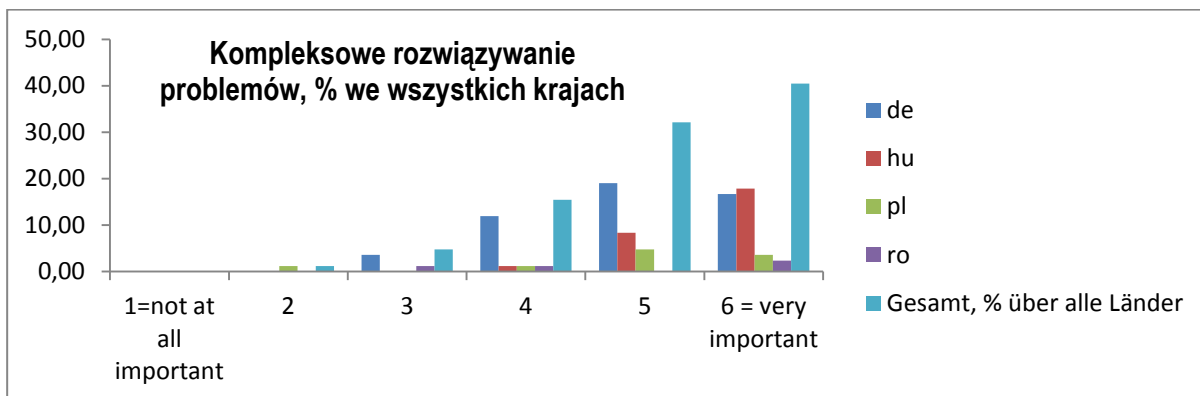
1 = całkowicie nieistotne

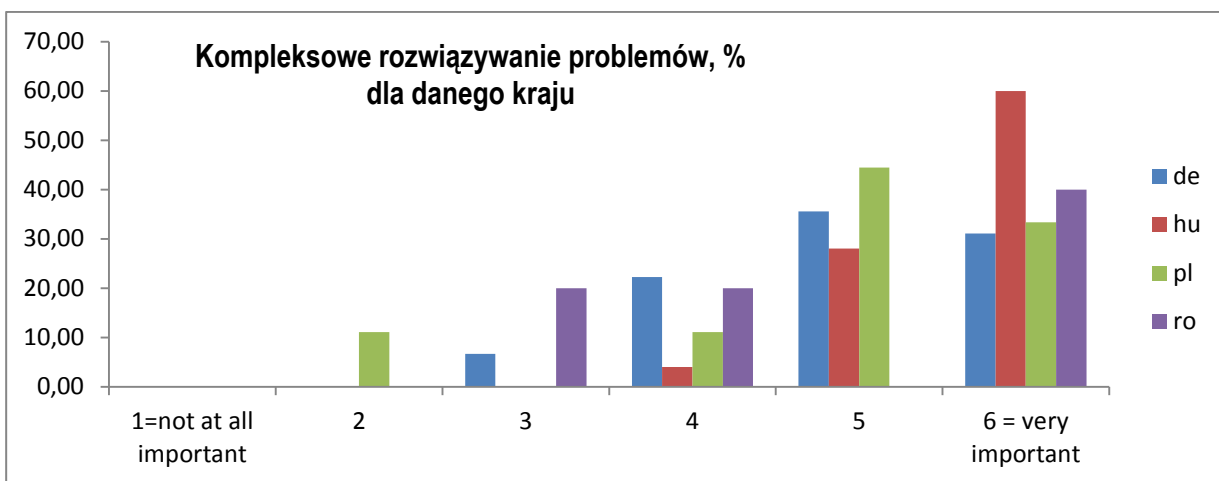
W porównaniu poszczególnych krajów Niemcy dość wyrównane z maksimum przy 3, Węgry - 4+5, Polska - 5+6. Rumunia niezróżnicowana.

17.7 Międzydiscyplinarne rozwiązanie problemów

Pytanie 17.7	Czy międzydiscyplinarne rozwiązanie problemów jest ważną wiedzą interdyscyplinarna? 1 = zupełnie nieistotne, 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	5,13	4,95	5,61	4,89	4,75
Odch.std.	0,95	0,92	0,58	01:27	1,50
Mediana	5,00	5,00	6,00	5,00	5,00
Ufność 95%	0,21	0,28	0,24	0,83	1,47
Przedział ufności +	5,34	5,23	5,85	0,72	6,22
Przedział ufności -	4,92	4,68	5,37	4,06	3,28
Skośność	-0,99	-0,47	-1,22	-1,63	-0,37
n	79	43	23	9	4
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Parametry pokazują, że średnia ogólna wynosi 5,13, przy czym Węgry nawet ją przekraczają - 5,61. Pozostałe kraje uzyskały wynik nieco poniżej 5 punktów. Histogramy zestawienia ogólnego pokazują ten sam rozkład. Niemcy pokazują krzywą Gaussa z maksymalną wartością 5, Węgry wyraźnie zmiękają w kierunku 5, Polska słabo wyróżnione wartości 5 i 6. "1" i "2" prawie nigdy nie są wymieniane.



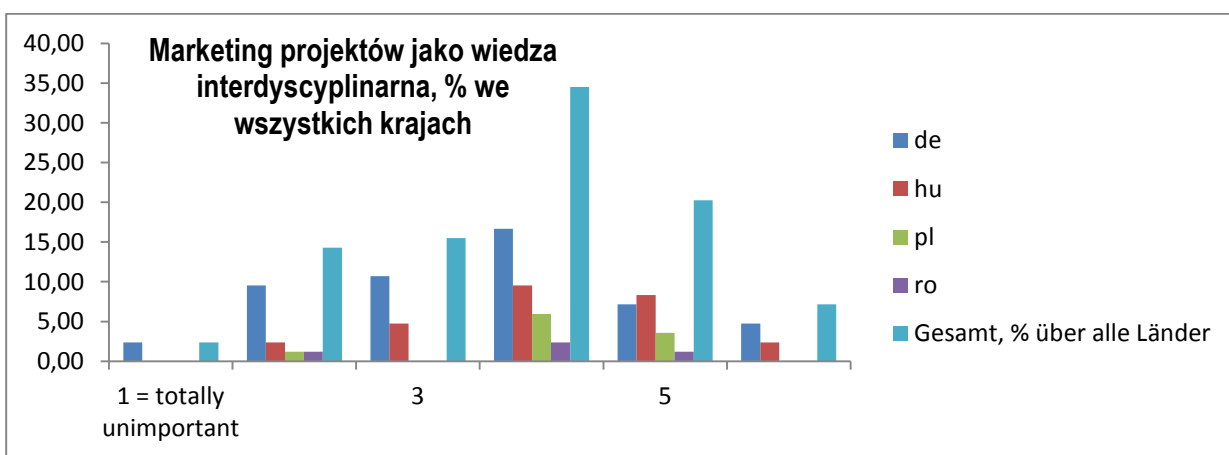


6 = bardzo ważne

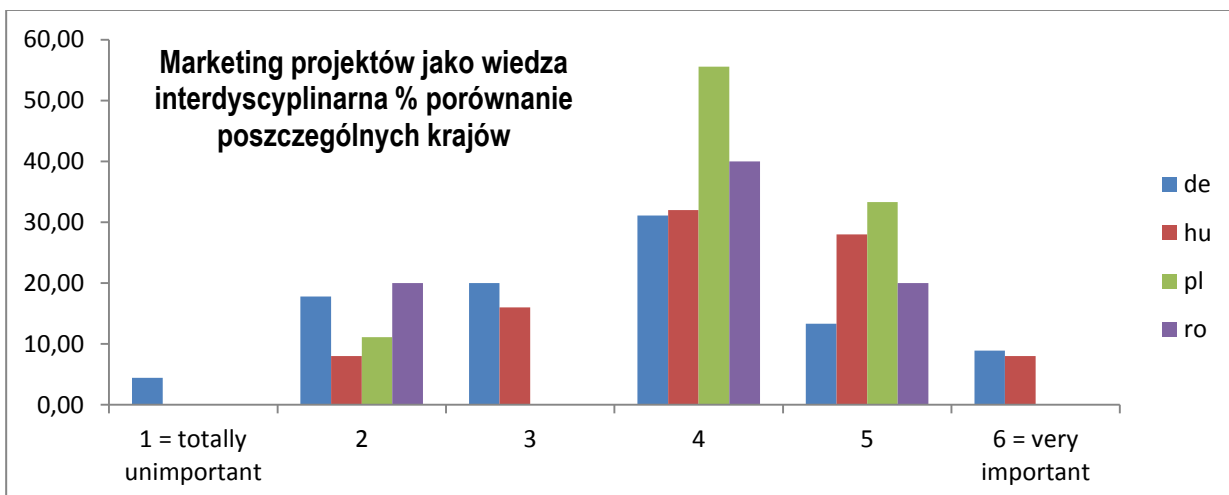
1 = całkiem nieistotne

Porównanie poszczególnych krajów wskazuje na silną koncentrację przy 5 i 6 we wszystkich krajach. Brak oceny w punkcie "1=zupełnie nieistotne".

17.8 Marketing projektów



Widok ogólny ma rozkład gaussowski z maksimum przy 4 dla wszystkich krajów z wyjątkiem Rumunii.

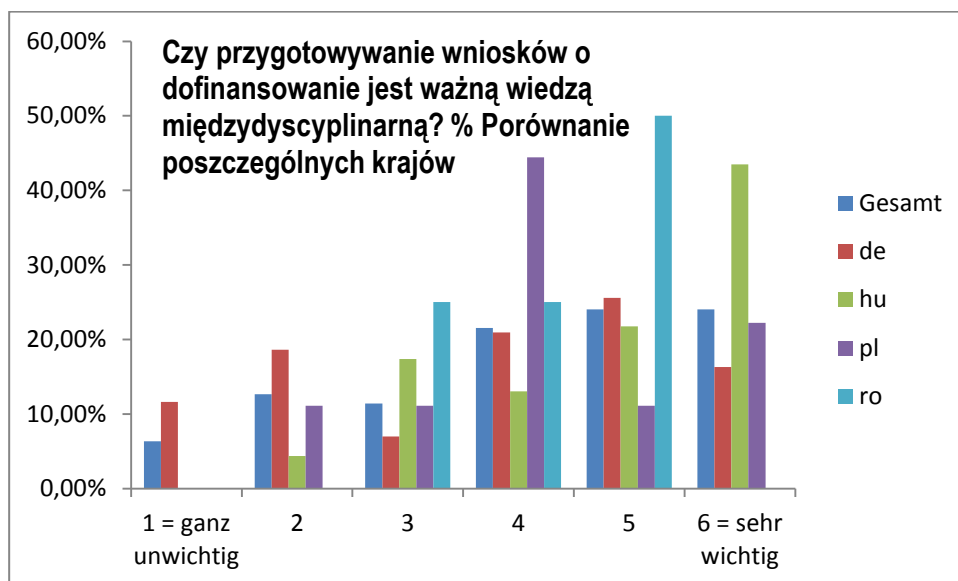


Ten sam obraz widać w porównaniu poszczególnych krajów. "Całkowicie nieważne" wymienione było tylko przez Niemcy.

17.9: Składanie pisemnych wniosków o dotacje

Parametry pokazują średnią 4,19, ale wszystkie kraje z wyjątkiem Niemiec dają ocenę jeszcze wyższą. Niemcy pozostają w środku pola z 3,84.

Pytanie 17.9	Czy składanie wniosków projektowych jest ważną wiedzą międzydyscyplinarną? 1 = całkowicie nieważne: 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	4,19	3,84	4,83	4,22	4,25
Odch.std.	1,56	1,70	1,56	1,56	0,96
Mediana	4,00	4,00	5,00	4,00	4,50
Ufność 95%	0,34	0,51	0,64	1,02	0,94
Przedział ufności +	4,53	4,35	5,46	5,24	5,19
Przedział ufności -	3,85	3,33	4,19	3,20	3,31
Skośność	-0,53	-0,34	-0,73	-0,08	-0,85
n	79	43	23	9	4
	wszystkie	DE	HU	PL	RO



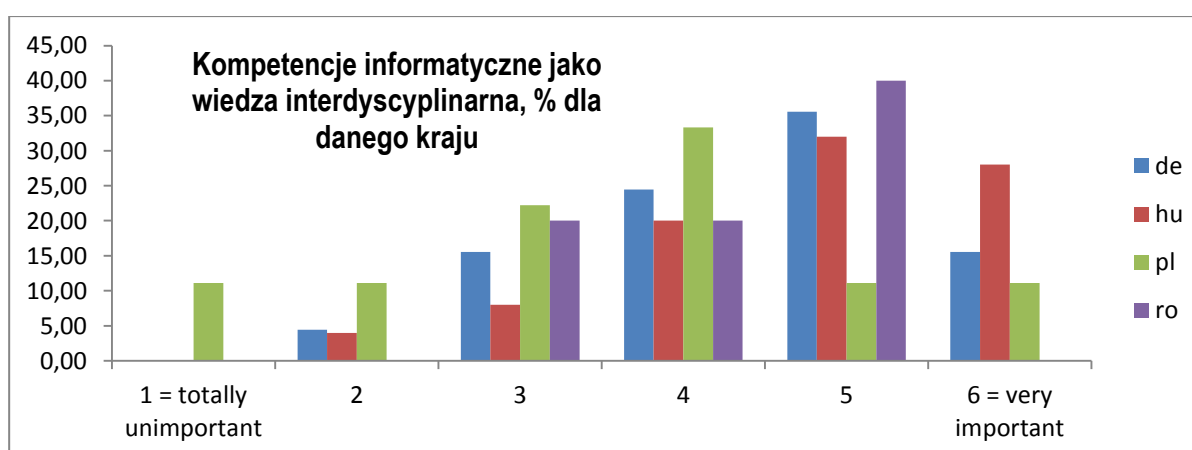
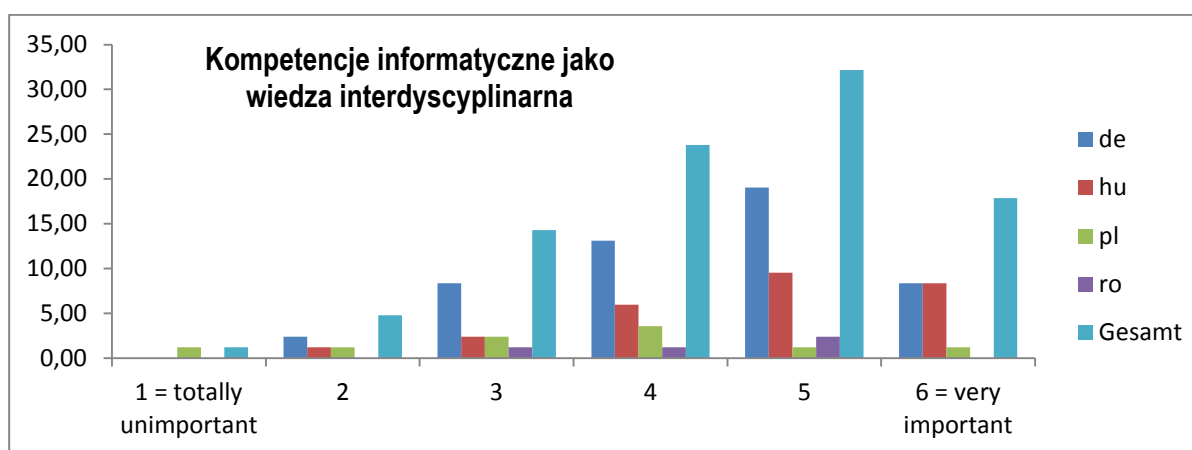
1 = całkowicie nieistotne
6 = bardzo ważne

Histogramy porównań poszczególnych krajów pokazują, że Węgry przywiązują największą wagę do wniosków o dofinansowanie, a następnie Niemcy, Polska i Rumunia.

17.10 Kompetencje informatyczne

Pytanie 17.10	Czy kompetencje informatyczne są ważnymi sektorami wiedzy interdyscyplinarnej? 1 = całkowicie nieważne; 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	4,43	4,44	4,78	3,56	4,25
Odch.std.	1,18	1,10	1,13	1,51	0,96
Mediana	5,00	5,00	5,00	4,00	4,50
Ufność95%	0,26	0,33	0,46	0,99	0,94
Przedział ufności +	4,69	4,77	5,24	4,54	5,19
Przedział ufności -	4,17	4,11	4,32	2,57	3,31
Skośność	-0,57	-0,41	-0,79	-0,14	-0,85
n	79	43	23	9	4
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Parametry te pokazują silny nacisk na kompetencje informatyczne. Polska i Rumunia oceniają ją poniżej średniej. Histogramy we wszystkich krajach pokazują koncentrację na „ważne” (=5), Polska ocenia je nieco słabiej "4", Rumunia jest niezróżnicowana.



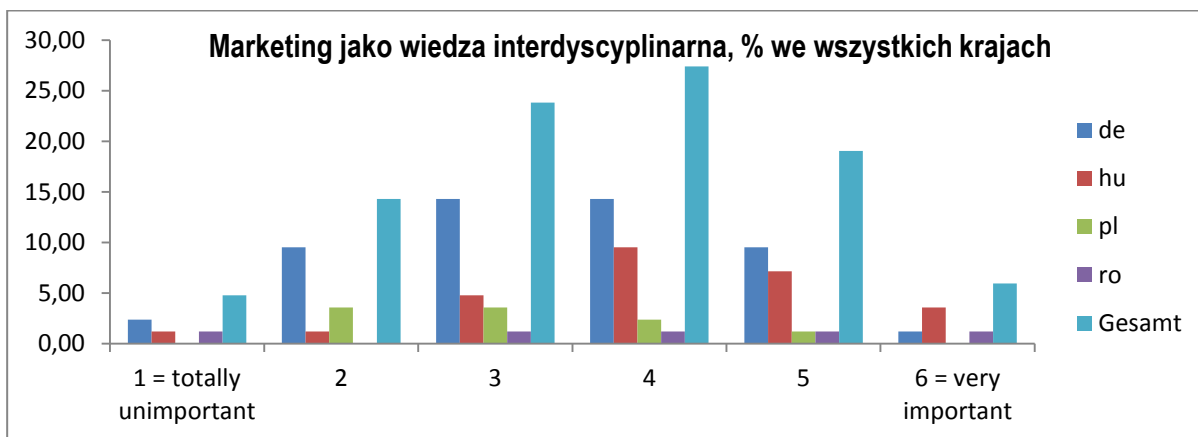
6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

Rozkład ten jest również jasny w tym przypadku, Rumunia wystawia znaczącą ocenę ("5"), a kompetencje informatyczne są dla niej ważne (5).

17.11 Marketing

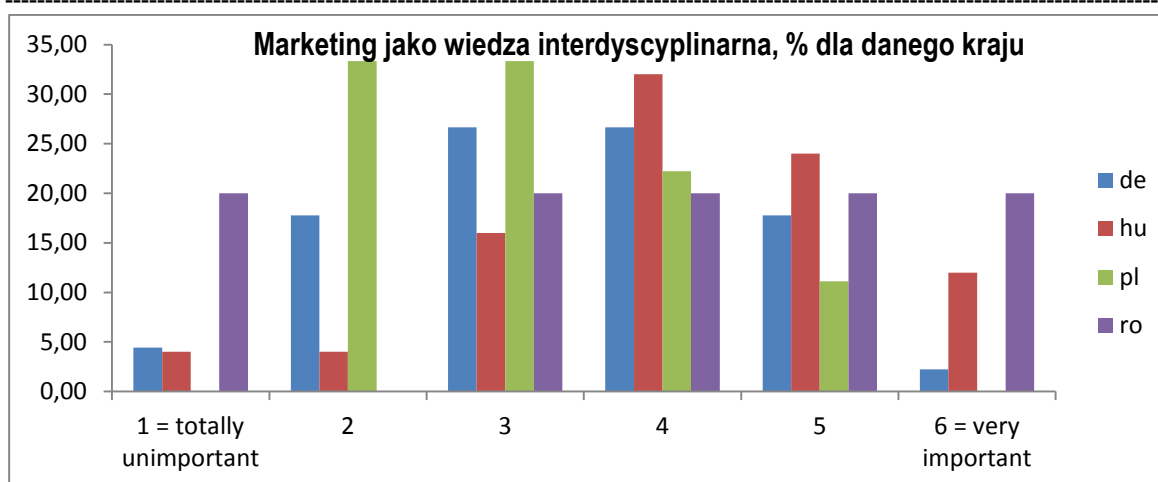
Pytanie 17.11	Czy kompetencje marketingowe są ważnymi sektorami wiedzy interdyscyplinarnej? 1 = zupełnie nieistotne, 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	3,63	3,44	4,13	3,11	3,80
Odch.std.	1,28	1,20	1,25	1,05	1,92
Mediana	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
Ufność 95%	0,28	0,36	0,51	0,69	1,69
Przedział ufności +	3,90	3,80	4,64	3,80	5,49
Przedział ufności -	3,35	3,80	3,62	2,42	2,11
Skośność	-0,12	-0,07	-0,57	0,55	-0,59
n	80	43	23	9	5
	wszystkie	DE	HU	PL	RO



6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

Widok ogólny to rozkład gaussowski z maksimum przy 4= dość ważne. Maksimum Niemiec wynosi 4, Węgier - 4, Polska ocenia marketing nisko (2), a Rumunia jest niezróżnicowanie z równomiernym rozkładem. Porównanie poszczególnych krajów pokazuje ten sam obraz.



6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

Pytanie 18 Czy znasz jakieś inne interdyscyplinarne dziedziny wiedzy?

Inne tematy interdyscyplinarne są w przeważającej mierze nieznane (około 90% odpowiedzi negatywnych).

Pytanie 19 Jakie inne interdyscyplinarne obszary wiedzy są dla Państwa ważne?

Wspomniano również o następujących słowach kluczowych

Kraj	Jakie inne rodzaje interdyscyplinarnej wiedzy i umiejętności są dla Państwa ważne?	POLSKI
de	Fähigkeit, sich in neue Themen einzuarbeiten	umiejętność zapoznania się z nowymi tematami
de	Interdisziplinarität	interdyscyplinarność
de	Kommunikation, Rhetorik Konfliktmanagement Stressbewältigung Networking	Komunikacja, retoryka, zarządzanie konfliktami, radzenie sobie ze stresem, tworzenie sieci
de	NGO Erfahrung Politikerfahrung Organisations- und Institutionserfahrung	Doświadczenie w organizacjach pozarządowych, doświadczenie w polityce, in. organizacjach i instytucjach
de	Projektreporting und Projektdokumentation, Kommunikation, Öffenlichkeitsarbeit, Veranstaltungskoordination, Finanzcontrolling	raportowanie i dokumentacja projektu, komunikacja, public relations, koordynacja wydarzeń, kontrola finansowa
hu	timemenedzsment	zarządzanie czasem
pl	doświadczenie w zarządzaniu	doświadczenie w zarządzaniu

Pytanie 20 Jakie przepisy prawa są Państwu potrzebne w pracy?

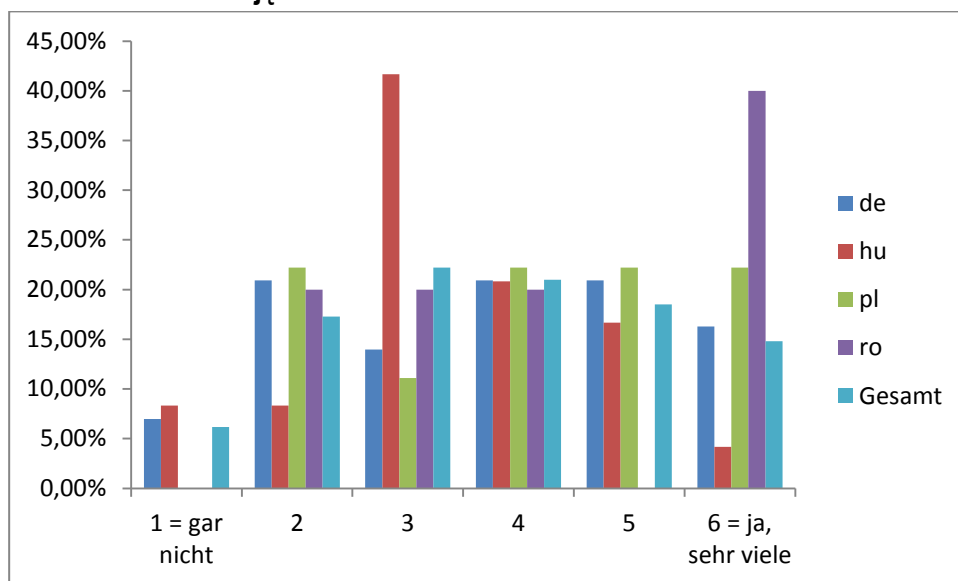
Kraj	Jakie prawa, dyrektywy i normy są ważne w Państwa dziedzinie, które powinni znać Państwa pracownicy? Proszę wymienić te ważne dla Państwa.	POLSKI
de	Umweltrecht	prawo o ochronie środowiska
de	Naturschutzgesetz und -richtlinien sofern sich der Arbeitsplatz in der entsprechenden Abteilung befindet.	prawo i dyrektywy dotyczące ochrony środowiska
de	Baugesetze, VSV, TVöD	Prawo budowlane, VSV, TVöD
de	DIN aus dem NAL Landwirtschaftliche Verordnungen zum Thema Düngemittel, Düngung, Futtermittel, etc.	DIN, dyrektywy rolnicze dot. nawozów, nawożenia, paszy dla zwierząt
de	Alle, die mit Entsorgung bzw. Umweltschutz zu tun haben.	gospodarka odpadami i ochrona środowiska
de	Umweltrichtlinien; Förderrichtlinien Ministerien, Stiftungen	prawo o ochronie środowiska, finansowanie, ministerstwa, fundacje
de	EE-Gesetz BAFA-Förderungen PV+Solarthermie-Simulationsprogramme	EE-Law, BAFA-Funding, PV i ogrzewanie solarne
de	Normen und Verordnungen des Bauplanung EnEV, TA-Lärm, BImSchG HOAI	prawo budowlane i dyrektywy budowlane, EnEV, dyrektywy techniczne dotyczące hałasu, BImSchG, HOAI
de	SGB XI SGB V SGB XII Tarifregelungen Arbeitsrecht	SGB XI SGB V SGB XII standardowe dyrektywy płacowe, prawo pracy
de	Abfallgesetz	Prawo gospodarki odpadami
de	Universitätsgesetz	Prawo uniwersyteckie
de	Code of Conduct	Kodeks Postępowania
de	Bergbauspezifische	Zagadnienia górnicze
de	Bundesnaturschutzgesetz, Landesnaturschutzgesetze, Schutzgebietsverordnungen, Qualitätsstandards für Schutzgebiete	Federalna ustawa o ochronie przyrody, ustawa krajów związkowych o ochronie przyrody, dyrektywy w sprawie obszarów chronionych, normy jakości dla obszarów chronionych
de	Natura 2000; FFH-RL; Vogelschutz RL, WRRL, HWRM-RL; nationale Gesetze zu den vorgenannten Themen. Bodenschutzgesetz, Abfall-Kreislaufwirtschaftsgesetz, Altlasten	Natura 2000, DSDFF, dyrektywa o ochronie ptaków, RDW, dyrektywa o zarządzaniu kryzysowym w czasie powodzi, krajowe przepisy o ochronie gleby, ustawa o gospodarce odpadami i gospodarce obiegu zamkniętego, obszary zanieczyszczone
de	Umweltrecht, Baurecht	Prawo ochrony środowiska, prawo budowlane
de	Umweltgesetze	Prawo ochrony środowiska
de	Energieeinsparverordnung, EU-Richtlinie zur Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden, EEWärmeG, WEEE, EDL, TA-Luft, BImSchV, etc.	Dyrektywa o oszczędzaniu energii, dyrektywa UE w sprawie całkowitej efektywności energetycznej budynków, ustawa o energii odnawialnej, ustawa o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, EDL, instrukcje techniczne odnośnie jakości powietrza, federalna ustawa o

		kontroli emisji i inne
de	Natur-Tier- und Umweltschutzgesetze politische (Regierungs-)Strukturen	Przepisy dotyczące ochrony przyrody, zwierząt i środowiska
de	Naturschutzgesetz Natura-2000-Richtlinien Wassergesetz Immissionsschutzgesetz	Prawo ochrony przyrody, dyrektywy Natura-2000, federalne prawo wodne
de	GüKG AbfAEV BGB StGB TVG KrWG BImSchG StVO GBV	GüKG AbfAEV BGB StGB TVG KrWG BImSchG StVO GBV
de	Umweltgesetzgebung auf Landes, Bundes und EU Ebene, aktuelle Entwürfe von Gesetzen	Ustawy krajów związkowych o ochronie środowiska, na poziomie federalnym i unijnym, projekty ustaw
de	Arzneimittelgesetzgebung. Chemikaliengesetz. Tierschutzgesetz.	Przepisy porządkowe, przepisy dotyczące chemikaliów, przepisy dotyczące ochrony zwierząt
de	Mietrecht,	Prawo najmu
de	Mietrecht	Prawo najmu
de	Fachbezogene Richtlinien u d DIN-Normen	szczegółowe normy i dyrektywy
de	zu vielfältig hängt vom Aufgabenfeld im Referat ab	w zależności od tematów podziału
de	ANBest-P, Einschlägige Gesetze je nach Projektinhalt	AN - Najlepsze rozwiązania, przepisy szczegółowe w zależności od tematu projektu
de	Bergrecht, Umweltgesetzgebung (Boden, Wasser, Luft betreffend), Arbeitssicherheit	Prawo wodne, Prawo ochrony gleby, Prawo ochrony środowiska, Prawo górnicze, Ustawa o BHP
de	Wasserrecht, Bodenschutzrecht, Umweltrecht	Prawo wodne, prawo ochrony gleby, prawo ochrony środowiska
de	DIN, ISO, Naturschutzgesetze (EU, FFH, WRRL, etc.)	DIN, ISO, prawa ochrony przyrody (UE, DSDFF, RDW itp.)
de	Agenda 21	Agenda 21
de	Brandenburgisches Naturschutzgesetz Grundsätze des Verwaltungshandelns	Brandenburskie prawo ochrony przyrody, dyrektywy administracji
de	Qualitätsmanagement, Wissensmanagement, Umweltmanagement, Berichtspflicht, CSR, Nachhaltigkeitscodex	Jakość, wiedza, zarządzanie środowiskowe. Kodeks zrównoważonego rozwoju
de	eu ökoverordnung, Verbandsrichtlinien	Dyrektywa ekologiczna UE, dyrektywy stowarzyszeniowe
de	QM DQR EQR	QM DQR EQR
hu	közösségi szolgáktatások, önkormányzati feladatellátás CSR	usługi społeczne, odpowiedzialność samorządów CSR
hu	integritás, etikai kódex	integralność, kodeks etyczny
hu	2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	Ustawa I /2012 węgierskiego kodeksu pracy
hu	Agenda 2020 (ezen belül - CLIMAdapt)	Agenda 2020 (w ramach CLIMAdapt)

hu	KTTV: Környezetjogi alaptörvények - 1995. évi LIII. tv. („a környezet jog alkotmánya”) (Kvt.) Célok, alapelvek, szabályozási keretek meghatározása Alapintézmények Jogalkotási felhatalmazások 1996. évi LIII. tv. (környezetvédelem ¹ természetvédelem) A természet védelmének sajátosságai	Ustawa podstawowa związana z Ustawą o prawodawstwie środowiskowym LIII. /1995. ("konstytucja prawa ochrony środowiska") (Kvt.) określająca cele, wytyczne, ramy regulacyjne, podstawowe instytucje, uprawnienia do stanowienia prawa
hu	Mötv: 2011. évi CLXXXIX. törvény Magyarország helyi önkormányzatairól KET, Kttv. Áhtv: Államháztartási törvény 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatóságai eljárás és szolgáltatás általános szabályairól ¹	MÖTV procedury organu administracyjnego i usług Ustawa CLXXXIX/2011 o samorządach na Węgrzech/ KET Ustawa o finansach publicznych Ustawa CXL/2004. w sprawie ogólnych przepisów /ustawa LIII. /1996. (ochrona środowiska i przyrody) charakterystyczne cechy ochrony przyrody
hu	Az egyesület tevékenységét érintő EU-s és hazai jogszabályok, irányelvek.	
hu	felnőttképzési tv.	podstawowe instytucje
hu	Vonatkozó jogszabályi környezet ismerete.	upoważnienia do stanowienia prawa
hu	őszinteség, hálózatokban való gondolkodási képesség közösségi tervezési módszertan alkalmazása nemzetköziség-jó gyakorlatokra való nyitottság önállóság, proaktivitás	uczciwość, umiejętność myślenia w sieciach, stosowanie metodologii planowania społeczności lokalnych, internacjonalizm - otwartość na dobre praktyki, niezależność, proaktywność
hu	TvT, KvT,	Ustawa podstawowa związana z Ustawą o prawodawstwie środowiskowym LIII. /1995. ("konstytucja prawa ochrony środowiska") (Kvt.) określająca cele, wytyczne, ramy regulacyjne, podstawowe instytucje, uprawnienia do stanowienia prawa
hu	ifjúsági stratégia kulturális tv. önkormányzati tv.	strategia na rzecz młodzieży, przepisy prawa kulturowego dotyczące samorządów
hu	jövedéki tv. adózási kötelezettségek VÁM bejelentési dokumentumok	przepisy dotyczące podatku akcyzowego, obowiązków podatkowych, cel i dokumentów rejestracyjnych
hu	biztonságos működés felnőttképzési tv. energia takarékoság	bezpieczna eksploatacja, ustawodawstwo dot. kształcenia dorosłych, efektywność energetyczna
hu	államigazgatás, önkormányzati szabályozás, szakágazati szabályozások	administracja publiczna, ustawodawstwo dotyczące samorządów, ustawodawstwo różnych dziedzin
hu	a stabil és nyugodt vállalkozási környezetet biztosító	współpraca w celu zapewnienia bezpiecznego i relaksującego środowiska dla przedsiębiorczości
hu	együttműködés	współdziałanie

pl	prawo energetyczne (Energetic Law), prawo budowlane (Building Law), prawo wodne (Water Law)	Prawo energetyczne, prawo budowlane, prawo wodne
pl	Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady: 2010/31/UE, 2012/27/UE, 2009/28/WE, 2008/50/WE; Ustawa Prawo Energetyczne, Ustawa o Odnawialnych Źródłach Energii, Ustawa o efektywności energetycznej, Ustawa Prawo Ochrony Środowiska	Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady: 2010/31/UE, 2012/27/UE, 2009/28/WE, 2008/50/WE; Prawo energetyczne, ustawa o odnawialnych źródłach energii, ustawa o efektywności energetycznej, prawo ochrony środowiska
pl	ustawa o odnawialnych źródłach energii, Europejskie i krajowe normy w zakresie instalacji OZE, dyrektywa EPC	Ustawa o odnawialnych źródłach energii, europejskie i krajowe normy dla instalacji energii odnawialnej, dyrektywa EPC
pl	ustawa o oze normy pomiarów elektrycznych	Ustawa o odnawialnych źródłach energii, normy pomiarów elektrycznych
pl	PROW 2014-2020, ustawy o samorządzie lokalnym, prawo o stowarzyszeniach, prawo zamówień publicznych	Program Rozwoju Obszarów Wiejskich 2014-2020, ustawa o samorządzie terytorialnym, prawo stowarzyszeniowe, prawo zamówień publicznych
pl	Prawo Geologiczne i Górnicze	Prawo geologiczne i górnicze
pl	Jest to zależne od realizowanego projektu. Pracownicy mogą się zapoznać z aktami normatywnymi w miarę potrzeb.	Zależy to od realizowanego projektu. Pracownicy mogą czytać akty normatywne w razie potrzeby.
pl	Jest ich bardzo dużo	Jest ich wiele
ro	legea apelor (107/1996) cu modificarile la zi OM 662/2006+OM 799/2015-pentru intocmirea si eliberarea avizelor/autorizatiilor de gospodarire a apelor, HG 930/2005+OM 1278/2011-pentru delimitarea zonelor de protectie sanitara a captarilor de apa	Ustawa wodna (107/1996) z uaktualnioną wersją O.M. (zarządzenie ministerstwa) 662/2006 i O.M. 799/2015 r. na przygotowanie i wydanie pozwoleń/upoważnień dla gospodarki wodnej G.D. (decyzja rządu) 930/2005+OM. 1278/2011 w sprawie wytyczenia granic ochrony sanitarnej zlewni wód
ro	Gestionarea Deseurilor, Directive UE	Gospodarka odpadami. E.U. Rozporządzenia
ro	Legea 220/2008 Normativul C107/2005	Ustawa 220/2008 Normatywna C107/2005
ro	Legea bunului simț. Restul se învață pe parcurs.	Legea bunului simț. Restul se învață pe parcurs. Prawo zdrowego rozsądku. Reszta uczy się w trakcie
ro	ITI-PM -2001	ITI-PM -2001

Pytanie 21 Czy spodziewa się Pan/Pani wzrostu zapotrzebowania na pracowników o "zielonych" umiejętnościach?



Czy spodziewa się Pan/Pani wzrostu liczby wolnych miejsc pracy wymagających wiedzy "zielonej", o "zrównoważonym rozwoju czy wiedzy interdyscyplinarnej"? %
Porównanie poszczególnych krajów

1 = w ogóle nie
6 = tak, bardzo

W histogramach opinie nie są jasne, oczekiwania są raczej niższe (maksymalnie na "3"). Widok ogólny jest symetrycznie zbliżony do rozkładu gaussowskiego z maksymalną wartością 3, Niemcy są nieodróżniane o jednakowym rozkładzie we wszystkich kategoriach. Węgry mają rozkład gaussowski z tendencją do 3, Polska i Rumunia mają rozkład nieodróżniony.

W porównaniu z poszczególnymi krajami obraz Niemiec, Polski i Rumunii jest rozłożony równomiernie w sposób nieodróżniony. Jednak Rumunia wykazuje również nominacje z oznaczeniem 6= bardzo ważne. Ale są tylko 2 głosy, ponieważ Rumunia ma bardzo małą liczbę odpowiedzi. Węgry mają rozkład gaussowski z silnym naciskiem na 3.

Średnia dla wszystkich krajów wynosi 3,71 dla "średnio". Środki statystyczne dla Polski i Rumunii pokazują ponadprzeciętne oczekiwania dotyczące wzrostu ekologicznych miejsc pracy.

Pytanie 21	Czy spodziewają się Państwo wzrostu zatrudnienia w sektorze ekologicznym i z wymaganiami interdyscyplinarnymi? 1= w ogóle nie; 6= tak, bardzo				
Wartość średnia	3,71	3,77	3,35	4,11	4,20
Odch.std.	1,49	1,57	1,23	1,54	1,79
Mediana	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Ufność 95%	0,33	0,47	0,50	1,00	1,57
Przedział ufności +	4,04	4,24	3,85	5,11	5,77
Przedział ufności -	3,39	3,30	2,85	3,11	2,63
Skośność	-0,01	-0,14	0,06	-0,24	-0,05
n	80	43	23	9	5
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

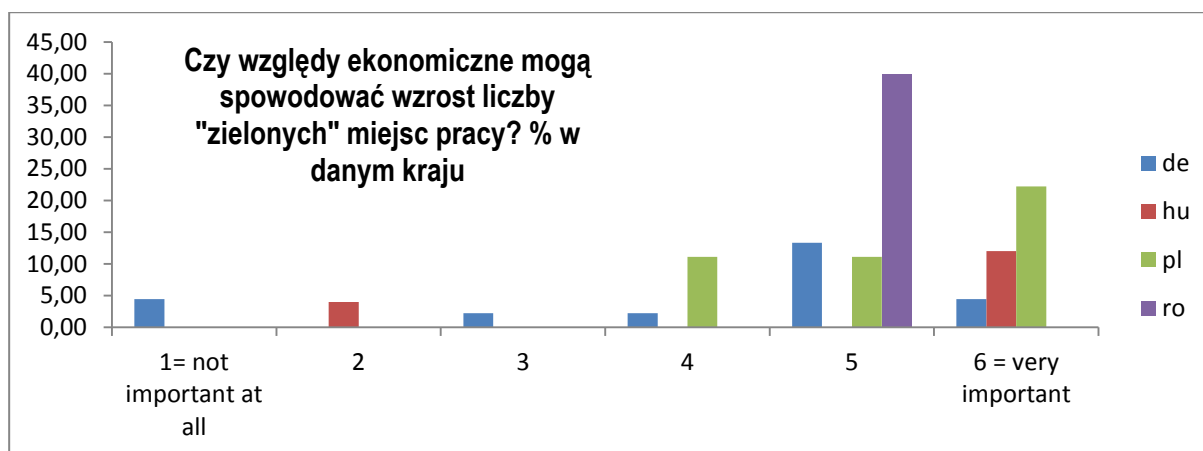
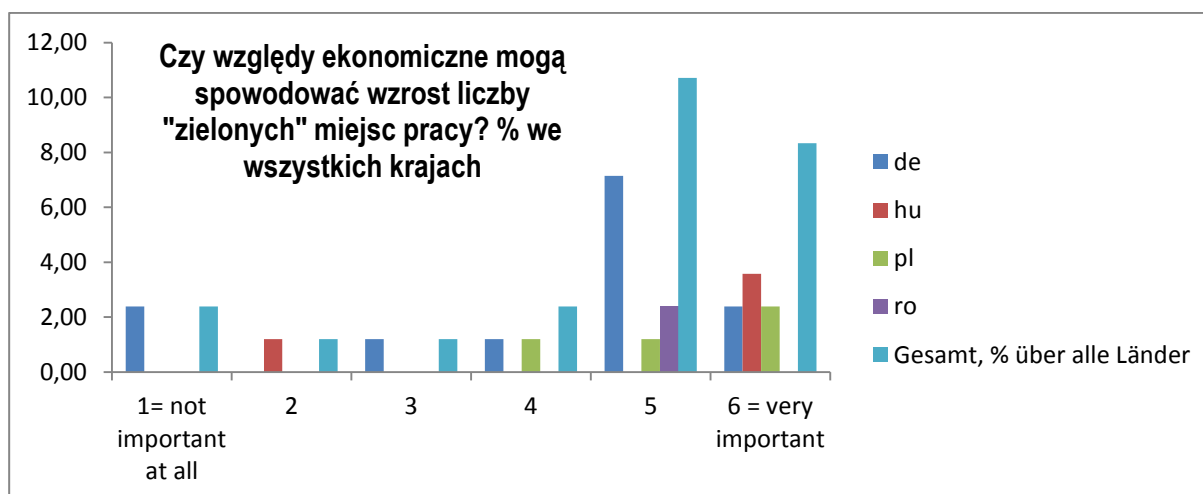
Pytanie 22 Jakie powody są ważne dla zwiększenia liczby "zielonych" miejsc pracy?

22.1 Czy względy ekonomiczne mogą spowodować wzrost liczby "zielonych" miejsc pracy?

Odpowiedzi na to pytanie są bardzo niepewne: Między 74% (ogółem) a 84% (Węgry) nie odpowiadały na to pytanie. Odpowiednio należy postrzegać pozostałe oceny.

Czy względy ekonomiczne mogą być ważne dla wzrostu zapotrzebowania na "zielone" miejsca pracy?	DE	HU	PL	RO	Razem
Ogółem, % danego kraju	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1= całkowicie nieistotne	4,44	0,00	0,00	0,00	2,38
2	0,00	4,00	0,00	0,00	1,19
3	2,22	0,00	0,00	0,00	1,19
4	2,22	0,00	11,11	0,00	2,38
5	13,33	0,00	11,11	40,00	10,71
6 = bardzo ważne	4,44	12,00	22,22	0,00	8,33
b.d.	73,33	84,00	55,56	60,00	73,81

W ogólnym ujęciu i w Niemczech, przyczyny ekonomiczne są oceniane jako "5= całkiem ważne" i "6= bardzo ważne". Węgry i Polska również oceniają je w dużej mierze jako "bardzo ważne".



6 = bardzo ważne

1 = w ogóle nieistotne

Porównanie poszczególnych krajów jest bardzo niekompletne, można stwierdzić tendencję w kierunku "ważne".

22.2 Czy istnieją polityczne powody wzrostu liczby "zielonych" miejsc pracy?

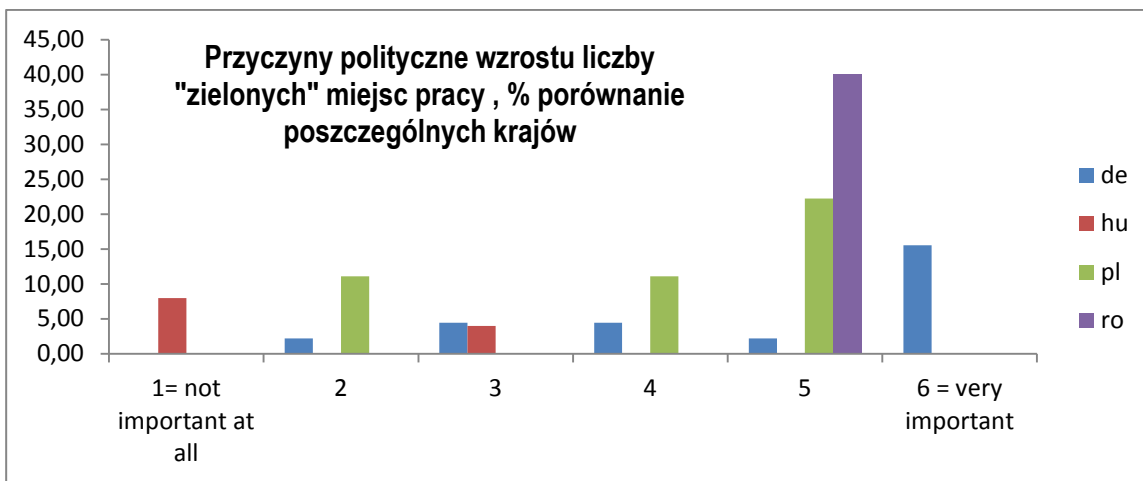
Czy powody polityczne mogą być ważne dla wzrostu zapotrzebowania na "zielone" miejsca pracy?	DE	HU	PL	RO	Razem
Ogółem, % danego kraju	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1= całkowicie nieistotne	0,00	8,00	0,00	0,00	2,38
2	2,22	0,00	11,11	0,00	2,38
3	4,44	4,00	0,00	0,00	3,57
4	4,44	0,00	11,11	0,00	3,57
5	2,22	0,00	22,22	40,00	5,95
6 = bardzo ważne	15,56	0,00	0,00	0,00	8,33
b.d.	71,11	88,00	55,56	60,00	73,81

Również w tym przypadku niepewność jest oczywista, przy czym "brak danych" oznacza między 60 % a 88 % odpowiedzi. Niemcy, Polska i Rumunia postrzegają powody polityczne jako ważne czynniki napędzające, Węgry w ogóle nie.

Ogólny pogląd wskazuje na silną tendencję do oceniania powodów politycznych jako "bardzo ważne". Z drugiej strony Węgry oceniają je jako "zupełnie nieistotne", a raz jako 3. Polska jest niezróżnicowana, z lekkim naciskiem na "ważne".

Hipoteza: W tym miejscu polityka Orbána, polegająca na niedocenianiu idei ochrony środowiska, mogłaby zostać pauzować.





1 = w ogóle nieistotne

6 = bardzo ważne

Porównanie poszczególnych krajów zawiera luki, potwierdza jednak rozkłady porównania ogólnego. Widoczna jest tu również odległa pozycja Węgier.

22.3 Czy istnieją powody marketingowe dla zwiększenia liczby "zielonych" miejsc pracy?

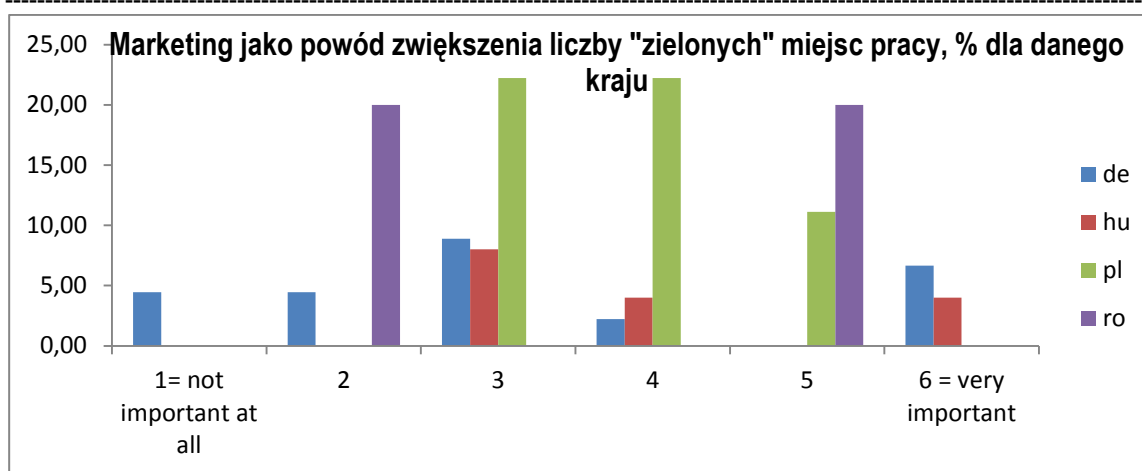
Na to pytanie udzielono odpowiedzi z takim samym współczynnikiem niepewności (44 % do 84 % b.d.).

Odpowiedzi na to pytanie udzielono w dużej mierze w sposób nieodróżnicowany. Ogólnie rzecz biorąc punkt ciężkości leży na 3 w środku pola



1 = w ogóle nieistotne

6 = bardzo ważne



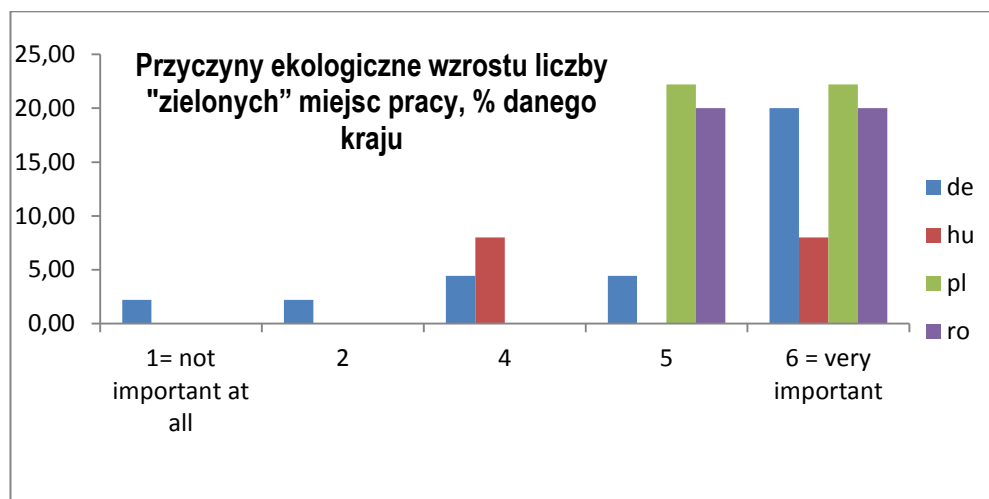
6 = bardzo ważne

1 = w ogóle nieistotne

Porównanie poszczególnych krajów jest niekompletne, Niemcy są niezróżnicowane w prawie wszystkich liczbach, Węgry bardzo zróżnicowane, podobnie jak Polska i Rumunia. Tak więc nie ma wyraźnego stwierdzenia.

22.4 Czy istnieją ekologiczne powody wzrostu liczby "zielonych" miejsc pracy?

Ogólny pogląd i Niemcy wyraźnie pokazują tendencję do "bardzo ważne", Polska, Rumunia i Węgry są niejednoznaczne. Porównanie poszczególnych krajów bardzo wzmacnia ten rozkład. Tylko Węgry są niejednoznaczne. Pozostałe kraje są bliskie "5" lub "6"



1 = w ogóle nieistotne

6 = bardzo ważne

Ranking przyczyn

Razem	Ekologiczne	Ekonomiczne	Polityczne	Marketingow
Niemcy	Ekologiczne	Polityczne	Ekonomiczn	Marketingow
Węgry	Ekonomiczne /Ekologiczne	Marketingow	Polityczne	
Polska	Polityczne	Ekonomiczn	Marketingow	Ekologiczne
Rumunia	Ekologiczne	Ekonomiczne/ Polityczne	Marketingow	

Pytanie 23 Czy znasz inne uznane kursy doksztalające oferowane przez UNAKLIM?

W większości przypadków nie były znane żadne dalsze szkolenia.

Pytanie 23	Czy znasz uznane programy kształcenia ustawicznego, które obejmują obszary ochrony środowiska, przyrody i klimatu odpowiadające Państwa potrzebom? 67,90% nie 32,10% Tak				
	wszystkie	DE	HU	PL	RO
Razem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nie	67,90%	53,49%	79,17%	88,89%	100,00%
Tak	32,10%	46,51%	20,83%	11,11%	0,00%

Okolo 70 % respondentów nie zna żadnych dalszych szkoleń w UNAKLIM. Nawet w poszczególnych krajach takie kursy doksztalające są w dużej mierze nieznane. **To dobrze dla nas!!**

Pytanie 24 Znale są dodatkowo następujące kursy doksztalające

Kraj	Proszę wymienić znane Państwu dalsze szkolenia z zakresu ochrony środowiska, przyrody i klimatu	POLSKI
de	Leuphana Lüneburg	Leuphana Lüneburg
de	Klimaschutzmanager Umweltmanagementsysteme Nachhaltigkeitsmanagement	kierownik ds. ochrony klimatu, Systemy zarządzania środowiskowego
de	durch die Zusammenarbeit in der ANU (Arbeitsgemeinschaft für Natur- und Umweltbildung) arbeiten wir mit diversen Akteuren zusammen, über die wir die Möglichkeit erhalten an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen	Grupa robocza ds. edukacji ekologicznej i przyrodniczej

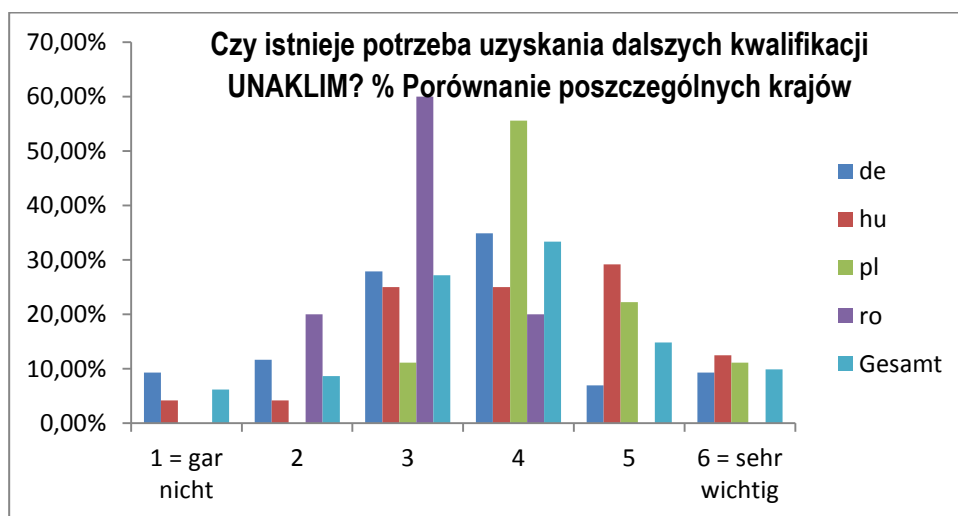
de	Studiengängen im Bereich Bauphysik, Energietechnik, Bauen im Bestand Energieberater-Lehrgänge der Handwerkskammer und Ingenieurekammer Tagungen der Fachverbände Zertifizierung Passivhausplaner Ausbildung DGNB	Tematyka studiów w fizyce budowlanej, kursy doradców energetycznych w izbach rzemieślniczych, izbach inżynierów, konferencje eksperckie, certyfikaty projektów domów pasywnych, edukacja DGNB
de	Angebote der Landes-Naturschutzakademien,	Akademie ochrony przyrody krajów związkowych
de	DWA; LfULG-Sachsen einschließlich staatl. Fortbildungsstätte, LANU-Sachsen	DWA, LfULS Saksonia, państwowe instytucje edukacyjne, LANU Saksonia
de	Architektenkammern der Länder, Natur- und Umweltakademien der Länder, Berufsverbände für Natur- und Umweltschutz, Universitäten	izba architektów krajów związkowych, akademie ochrony środowiska krajów związkowych, stowarzyszenia zawodowe na rzecz ochrony przyrody i środowiska, uniwersytety
de	Umweltreferendar, Umweltinspektor, Strahlenschutzbeauftragter, Abfallbeauftragter, Energieberater	praktykant - nauczyciel tematów środowiskowych, inspektor ds. ochrony środowiska, inspektor ds. bezpieczeństwa radiologicznego, ekspert ds. gospodarki odpadami, konsultant ds. oszczędzania energii
de	Akademien Weiterbildungsmodul der eigenen Organisation Internat. Angebote Internat. Organisatoionen und Institutionen in versch. europäischen Ländern Erasmus	akademie, tematyka wewnętrznego kształcenia ustawicznego, organizacje międzynarodowe, w krajach europejskich
de	Umweltakademie BW	Akademia zagadnień środowiskowych, BW
de	Landeseigene Weiterbildungsangebote u.a. des Umweltministeriums, der Fortbildungsakademie Herne, des Bildungszentrum für Ver- und Entsorgungswirtschaft, der Natur- und Umweltschutzakademie, des Landesbetriebs Wald und Holz	Inżynier ds. ochrony środowiska
de	IQ Bremen, energiekonsens Bremen, UNI Bremen, IHK Weiterbildungen	IQ Bremen, konsensus energetyczny Brema, UNI Brema, Kursy Izby Rzemieślniczej
de	Sächsische Landesstiftung Natur- und Umwelt, Nordum Akademie, IWU Magdeburg, DGFZ Dresden	Fundacja krajów związkowych Saksonia Ochrona przyrody i środowiska, IWU Magdeburg, DGFZ Drezno
de	Naturschutzakademien der Länder, BfN, UBA, UBB,	Akademie ochrony środowiska krajów związkowych, BfN, UBA, UBB
de	einschlägige Hochschulangebote	kursy uniwersyteckie
de	LAKÖV u.v.a.	LAKÖV
de	Demeter, Binako, wissenstransfer Ökolandbau	Demeter, Binako, rolnictwo ekologiczne
de	Weiterbildungsangebote der Fachverbände, - Gesellschaften, Universitäten	stowarzyszenia zawodowe, uniwersytety
hu	társégi humán szakértő	regionalny ekspert ds. ludzkich
hu	Tájkondnok képzés- Pl: Szent István Egyetem	Szkolenie Landscape Guardian - np: Uniwersytet Szent István
hu	Zöld-Híd Alapítvány	Green-Bridge Foundation (Fundacja Zielony Most)
hu	tv-i mérnök, körny. mérnök,	Inżynier środowiska naturalnego

pl	audytorzy (auditors), specjalista ds. ochrony środowiska (environmental protection specialist), specjalista ds. OZE (RES specialist)	audytorzy, specjalista ds. ochrony środowiska, specjalista RES
----	--	--

Pytanie 25 Czy istnieje potrzeba dalszych kwalifikacji UNAKLIM?

W zasadzie widziana jest konieczność, ale nie w najwyższym znaczeniu (3,72). Niemcy i Rumunia są poniżej średniej, Węgry i Polska postrzegają to jako powyżej średniej ważne (4,09 / 4,33).

Pytanie 25	Czy uważają Państwo, że potrzebne są dodatkowe kwalifikacje w zakresie ochrony środowiska, przyrody i klimatu? 1= w ogóle nie; 6= w każdym razie				
Wartość średnia	3,72	3,47	4,08	4,33	3,00
Odch.std.	1,29	1,33	1,28	0,87	0,71
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
Ufność 95%	0,28	0,40	0,51	0,57	0,62
Przedział ufności +	4,00	3,86	4,60	4,90	3,62
Przedział ufności -	3,44	3,07	3,57	3,77	2,38
Skośność	-0,13	0,02	-0,44	0,66	0,00
n	81	43	24	9	5
	wszystkie	DE	HU	PL	RO



6 = bardzo ważne
1 = w ogóle nie

W zestawieniu ogólnym z rozkładem Gaussa maksimum osiąga "4", Niemcy również, Węgry są nieodróżniane od "3" do "6", Polska ma maksimum przy "4", Rumunia jest nieodróżniana.

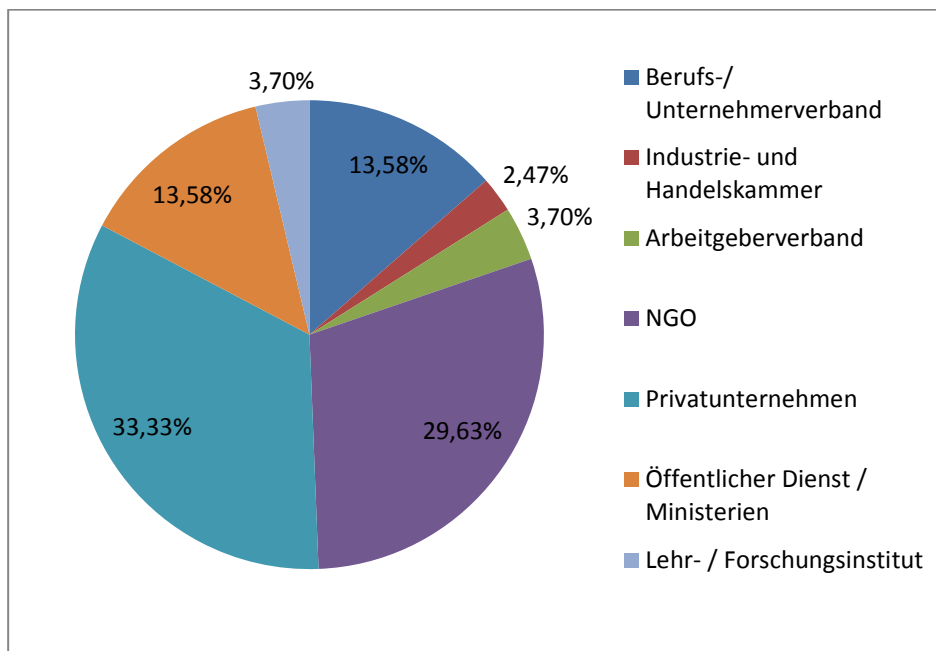
W porównaniu poszczególnych krajów Niemcy pokazują rozkład gaussowski z maksimum przy 4, Węgry również, ale jeszcze bardziej akcentują ważność, Polska wykazuje "3-6" z maksimum przy "4", widoczny jest bardzo wyraźny rozkład w przypadku Rumunii z maksimum przy 3.

Istnieje wyraźne potwierdzenie potrzeby poruszonych kwestii. Ale tylko jako średniej ważności (3-4).

4.3 Ocena według rodzaju organizacji

Wymieniono stowarzyszenia zawodowe, izby handlowe i przemysłowe, stowarzyszenia pracodawców, stowarzyszenia non-profit (NGO), przedsiębiorstwa prywatne, służby publiczne oraz instytucje edukacyjne i badawcze. Około jednej trzeciej stanowią przedsiębiorstwa i stowarzyszenia prywatne, po 13,5% sektor publiczny i stowarzyszenia gospodarcze, 2,5% IHK (Izba Przemysłowo-Handlowa), a prawie po 4% stowarzyszenie pracodawców oraz instytuty naukowe i badawcze. .

Pracodawcy - rodzaje instytutów % we wszystkich krajach



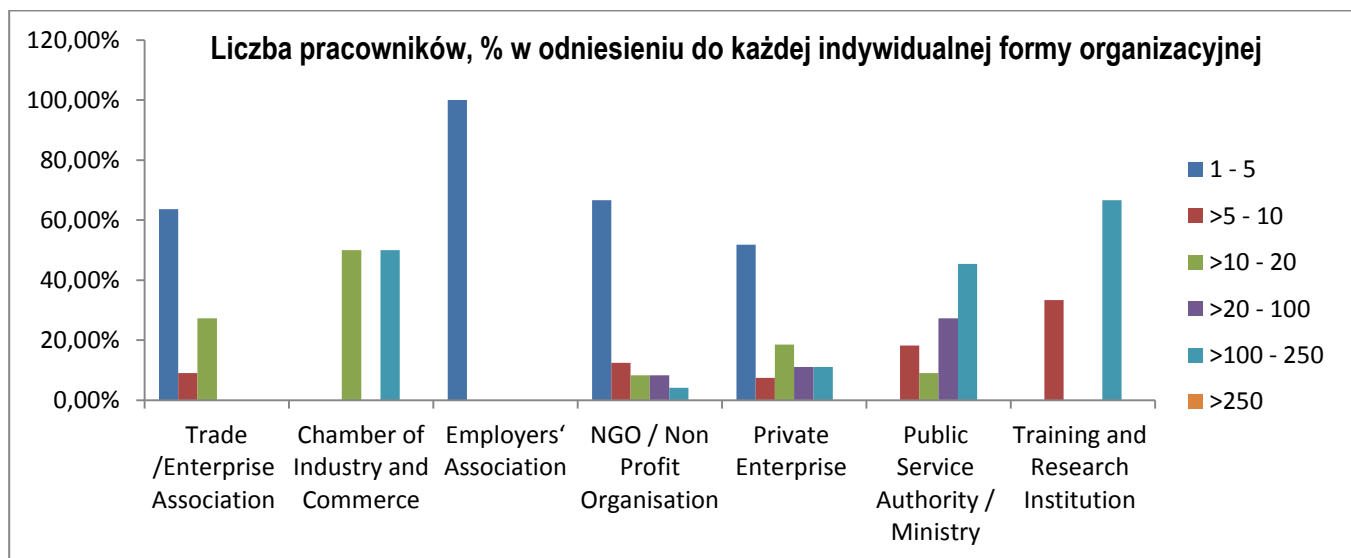
Pytanie 2: Liczba pracowników

Pytanie 2	Ilu pracowników zatrudniacie Państwo? (1 = 1-5, 2 = > 5-10, 3 = > 10-20, 4 = > 20-100, 5 = > 100-250, 6 = > 250)
-----------	--

EUBILD UNAKLIM - Badanie dotyczące kształcenia ustawicznego - Pracodawcy

Wartość średnia	2,30	1,64	4,00	1,00	1,71	2,22	4,00	4,00
Odch.std.	1,52	0,92	1,41	0,00	1,20	1,48	1,18	1,73
Mediana	2,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	5,00
Ufność 95%	0,33	0,55	1,96	n.a.	0,48	0,56	0,70	1,96
Przedział ufności +	2,63	2,18	5,96	n.a.	2,19	2,78	4,70	5,96
Przedział ufności -	1,97	1,09	2,04	n.a.	1,23	1,67	3,30	2,04
Skośność	0,71	0,91	n.a.	n.a.	1,62	0,75	-0,89	-1,73
n	81	11	2	3	24	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZE MYŚL OWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenia Pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Placówki dydaktyczno-badawcze

IHK (ale są tylko dwie odpowiedzi), Sektor publiczny oraz instytucje dydaktyczne i badawcze mają najwięcej pracowników, najmniej stowarzyszenia biznesowe i NGO. Średnia wartość wynosi 2,3, czyli nieco więcej niż 10 pracowników. Nikt nie zatrudniał więcej niż 250 osób. Instytucje dydaktyczne i badawcze są niejednorodne, istnieją małe (>5-10) i duże (>100-250) organizacje.



Pytanie 3: Obrót roczny

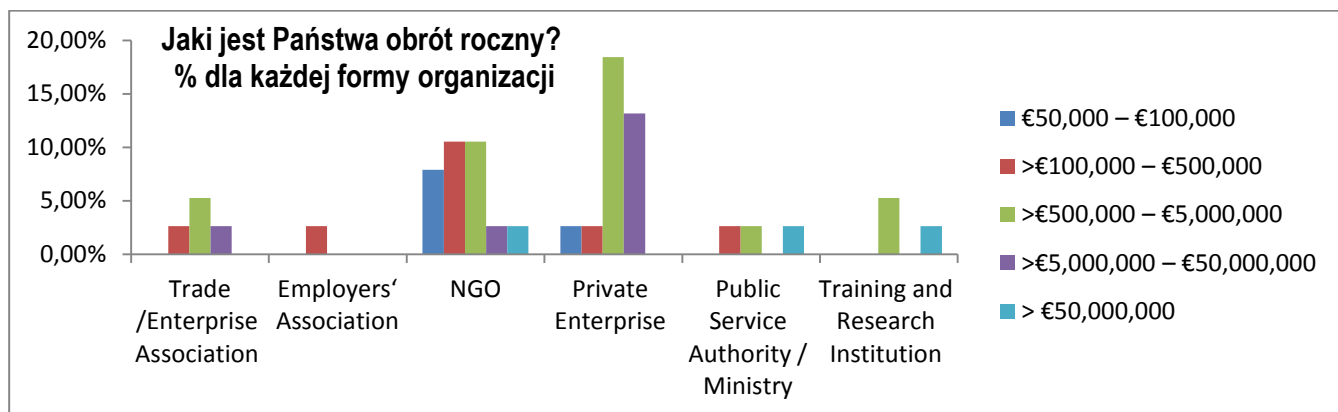
Tylko 45% (n=38) respondentów odpowiedziało na to pytanie. Środki statystyczne pokazują ogólne porównanie na poziomie 3,92, co odpowiada prawie 500 000 EUR. Stowarzyszenia pracodawców i NGO znajdują się poniżej ogólnej średniej wynoszącej od 100 000 EUR do 250 000 EUR.

Pytanie 3	Jaki jest Państwa obrót roczny? (1 = < 50 000 EUR, 2 = > 50 000 - 100 000 EUR, 3 = > 100 000 - 500 000 EUR, 4 = > 500 000 - 5 mln EUR, 5 = > 5 mln - 50 mln EUR, 6 = > 50 mln EUR)							
Wartość średnia	3,92	4,00	n.a.	3,00	3,46	4,14	4,33	4,67
Odch.std.	1,08	0,82	n.a.	n.a.	1,20	0,86	1,53	1,15
Mediana	4,00	4,00	n.a.	n.a.	3,00	4,00	4,00	4,00
Ufność 95%	0,34	0,80	n.a.	n.a.	0,65	0,45	1,73	1,31

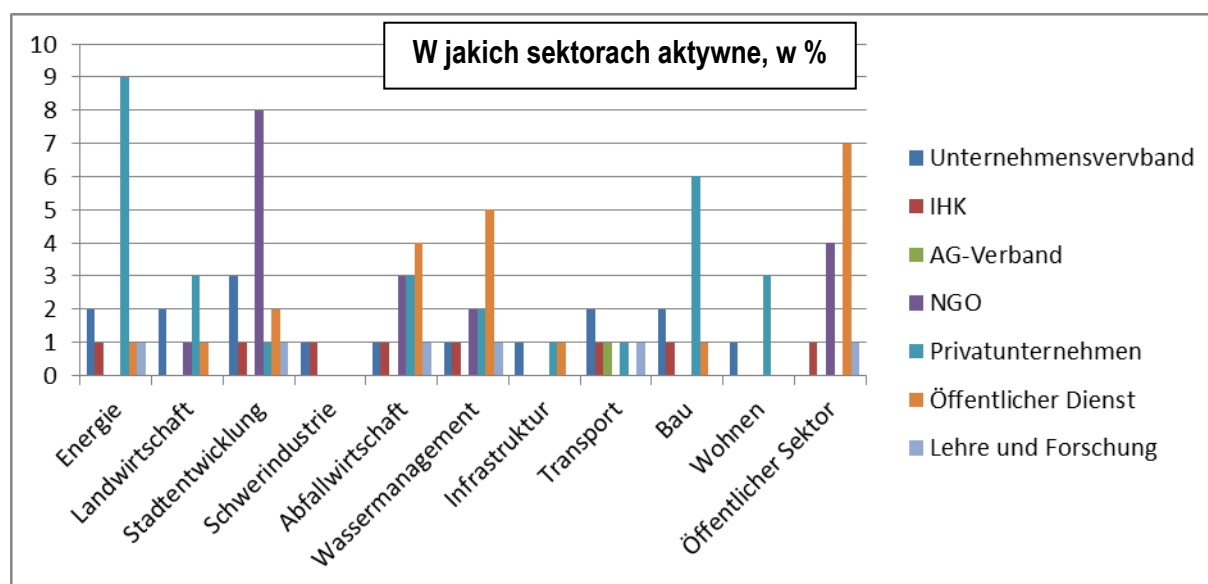
EUBILD UNAKLIM - Badanie dotyczące kształcenia ustawicznego - Pracodawcy

Przedział ufnosci +	4,26	4,80	n.a.	n.a.	4,11	4,60	6,06	5,97
Przedział ufnosci -	3,58	3,20	n.a.	n.a.	2,81	3,69	2,60	3,36
Skośność	0,03	0,00	n.a.	n.a.	0,62	-1,14	0,94	1,73
n	38	4	0	1	13	14	3	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁU WO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Placówki dydaktyczne i badawcze

Histogramy pokazują największy obrót w sektorze usług publicznych oraz w instytucjach dydaktycznych i badawczych. NGO i firmy prywatne prowadziły heterogeniczną dystrybucję sprzedaży, od bardzo małych do > 50 milionów euro.



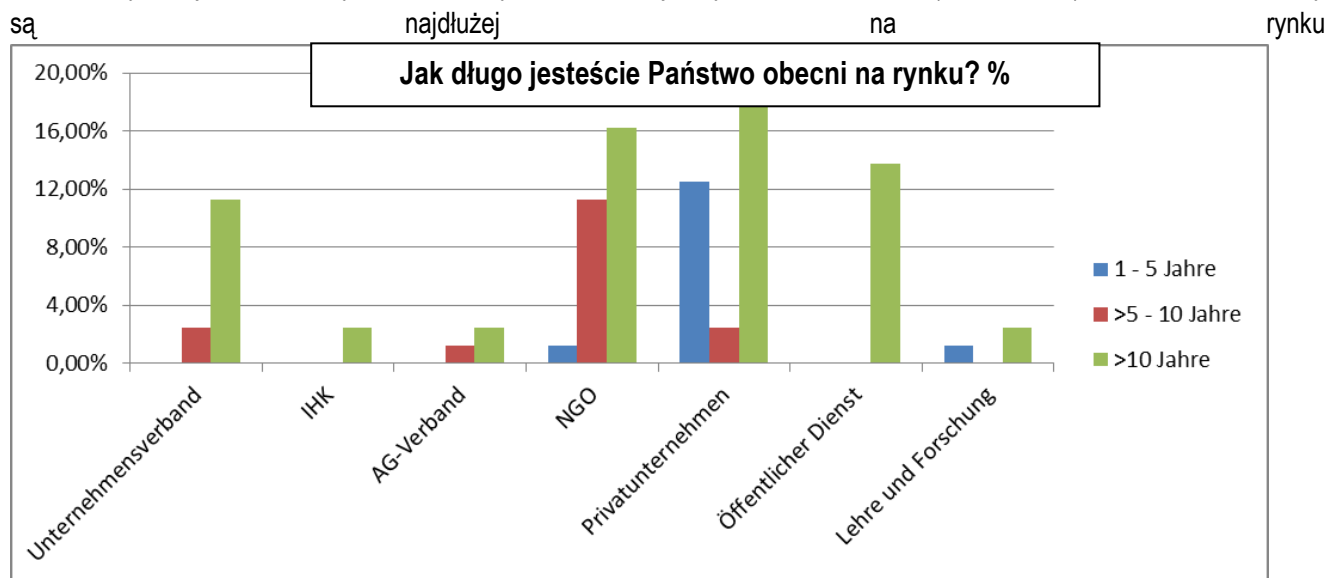
Pytanie 4: Aktywne w następujących sektorach



Prywatne firmy zajmowały się głównie energią, budownictwem i budownictwem mieszkaniowym, IHK - gospodarką odpadami i gospodarką wodną, Sektor publiczny - gospodarką odpadami, wodą i tematami publicznymi, placówki dydaktyczno-badawcze - energią, rozwojem miast, odpadami, wodą, transportem.

Pytanie 5 Jak długo jesteście Państwo obecni na rynku?

Większość firm istnieje na rynku od dłuższego czasu, a wśród organizacji pozarządowych, firm prywatnych i instytucji szkoleniowych są młodsze firmy. Średnio wszystkie z nich są na rynku od ponad 5 lat (średnio 2,30) IHK i Sektor publiczny są



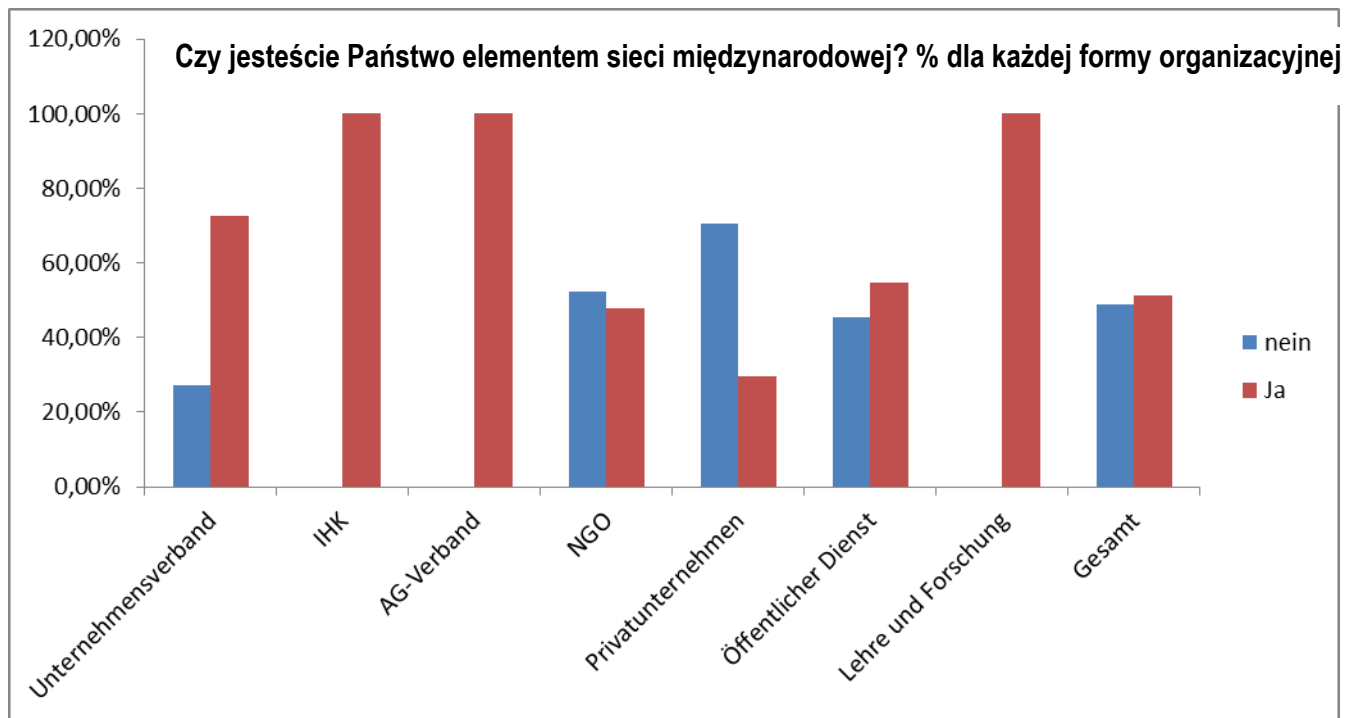
Jak długo jesteście Państwo obecni na rynku? %	Wie lange sind Sie schon auf dem Markt? %
1 - 5 lat	1 - 5 Jahre
> 5 - 10 lat	>5 -10 Jahre
> 10 lat	>10 Jahre
Związek przedsiębiorców	Unternehmensverband
IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	IHK
Stowarzyszenie pracodawców	AG-Verband
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	NGO
Przedsiębiorstwo prywatne	Privatunternehmen
Sektor publiczny	Öffentlicher Dienst
Placówki dydaktyczno-badawcze	Lehre und Forschung

Pytanie 6: Pytanie dotyczące tworzenia sieci

tylko nieco ponad połowa firm odpowiada "tak". Prywatne firmy są połączone w sieć tylko w około 30% przypadków, NGO w 48% przypadków. Najliczniejszą sieć tworzą IHK, stowarzyszenie pracodawców, instytucje dydaktyczne i badawcze po 100%, stowarzyszenia 73%, Sektor publiczny 55%. Tak więc NGO i firmy prywatne nadal mają pewne zaległości do nadrobienia, więc projekty takie jak ten mogą być dla nich dobre.

Pytanie 6	Czy jesteście Państwo elementem sieci międzynarodowej? 51,25% Tak, 48,75% Nie							
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Placówki dydaktyczno-badawcze

					NGO			
Razem	100,00 %	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nie	48,75%	27,27%	0,00%	0,00%	52,17%	70,37%	45,45%	0,00%
Tak	51,25%	72,73%	100,00%	100,00%	47,83%	29,63%	54,55%	100,00%



nie	nein
Tak	Ja

Pytanie 7 Gdzie instytucje są połączone w sieć
przedstawia poniższa tabela:

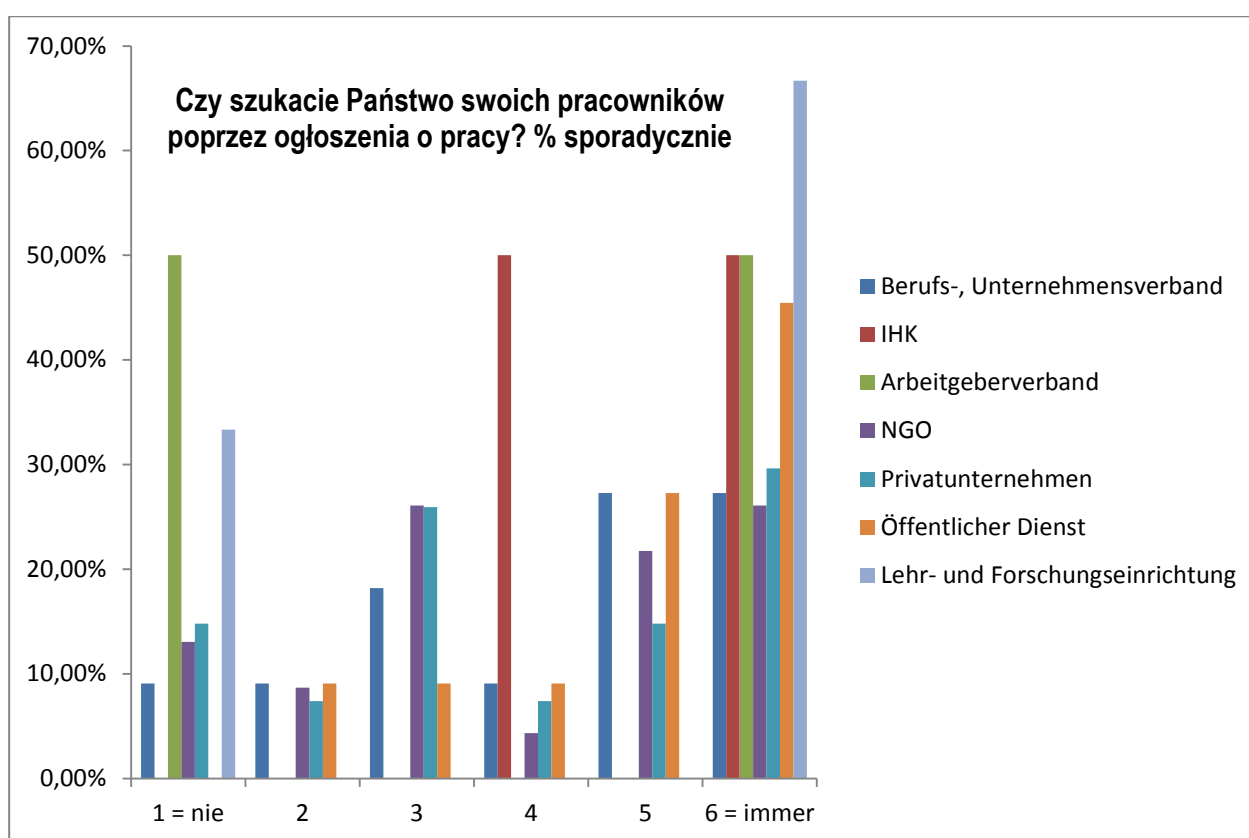
Rodzaj organizacji	W którym regionie jesteście Państwo połączeni w sieć?
Stowarzyszenie zawodowe / Związek przedsiębiorców	UE, Rosja, Chiny i USA
Stowarzyszenie zawodowe / Związek przedsiębiorców	Europa
Stowarzyszenie zawodowe / Związek przedsiębiorców	Europa
Stowarzyszenie zawodowe / Związek przedsiębiorców	Europa
Stowarzyszenie zawodowe / Związek przedsiębiorców	Unia Europejska
Stowarzyszenie zawodowe / Związek przedsiębiorców	Austria Szwajcaria Szwajcaria Czechy Holandia Belgia

Stowarzyszenie zawodowe / Związek przedsiębiorców	głównie Europa
Stowarzyszenie zawodowe / Związek przedsiębiorców	Cały świat
IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Cały świat
IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Rosja, Chiny, Zjednoczone Emiraty Arabskie,
Federacja pracodawców	Chiny, Tajlandia, Wietnam, Filipiny
Federacja pracodawców	Cały świat
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Cały świat
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Region Alp
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Brazylia, Kuba
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	ELARD - European Leader Network Calidad Rural programy - Jakość sieci marek wiejskich, Hiszpania (w kilku regionach dołączyło do sieci prawie 80 regionów, na Węgrzech dołączyły 4 regiony)
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Europa
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Na całym świecie
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Europa, Azja, Ameryka
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Francja, Finlandia, Niemcy, Włochy, Hiszpania
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Cały świat
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Małopolska
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Rosja, Austria, Chile, Wietnam
Przedsiębiorstwo prywatne	Wszystkie kontynenty z wyjątkiem Australii
Przedsiębiorstwo prywatne	Niemcy, Portugalia, Rumunia
Przedsiębiorstwo prywatne	Niemcy, Rumunia
Przedsiębiorstwo prywatne	Polonia, Wielka Brytania, USA, Grecja.
Przedsiębiorstwo prywatne	Rumunia
Przedsiębiorstwo prywatne	Rumunia
Przedsiębiorstwo prywatne	Tajwan Szwajcaria Holandia
Przedsiębiorstwo prywatne	Cały świat
Sektor publiczny	Hrabstwo Baranya na Węgrzech
Sektor publiczny	Europa
Sektor publiczny	EUROPARC - UE

Sektor publiczny	Europa Środkowa
Sektor publiczny	m.in. USA, Japonia, Chiny, BENELUX, Europa
Sektor publiczny	Cały świat
Instytut dydaktyczno-badawczy	Europa i świat
Instytut dydaktyczno-badawczy	Europa i instytucje światowe
Instytut dydaktyczno-badawczy	cała Europa, Afryka Północna trochę

Pytanie 8 Jak rekrutujesz swoich pracowników? - Pytania dotyczące strategii pozyskiwania personelu

8.1 Poprzez ogłoszenia o pracę



1 = nigdy

6 = zawsze

Okazuje się, że jako strategia rekrutacyjna ogłoszenia o pracę są coraz ważniejsze dla wszystkich organizacji. Instytucje dydaktyczne i badawcze reagowały zarówno "nigdy", jak i "zawsze", co znajduje również odzwierciedlenie w wysokim odchyleniu standardowym (2,89). Stowarzyszenia pracodawców, NGO i przedsiębiorstwa prywatne są poniżej średniej. Liczby pokazują średnio 4,11 "średnio często", ponadprzeciętnie rekrutują stowarzyszenia zawodowe i izby handlowo-przemysłowe, służby publiczne oraz placówki dydaktyczno-badawcze, rzadziej NGO i przedsiębiorstwa prywatne.

Pytanie 8.1	Czy szukacie Państwo swoich pracowników poprzez ogłoszenia o pracy? 1 = nigdy; 6 = zawsze						
Wartość średnia	4,11	4,18	5,00	3,50	3,91	3,89	4,11
Odch.std.	1,78	1,72	1,41	3,54	1,78	1,83	1,78
Mediana	5,00	5,00	5,00	3,50	4,00	4,00	5,00
Ufność 95%	0,39	1,02	1,96	4,90	0,73	0,69	0,39
Przedział ufności +	4,51	5,20	6,96	8,40	4,64	4,58	5,20
Przedział ufności -	3,72	3,16	3,04	-1,40	3,18	3,20	3,72
Skośność	-0,45	-0,63	n.a.	n.a.	-0,28	-0,23	-0,45
n	79	11	2	2	23	27	79
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców

8.2 Przez headhunterów: ta strategia prawie nigdy nie jest stosowana.

8.3 Pytanie o podania o pracę z inicjatywy pracownika zaowocowało wynikiem nieodróżnionym:

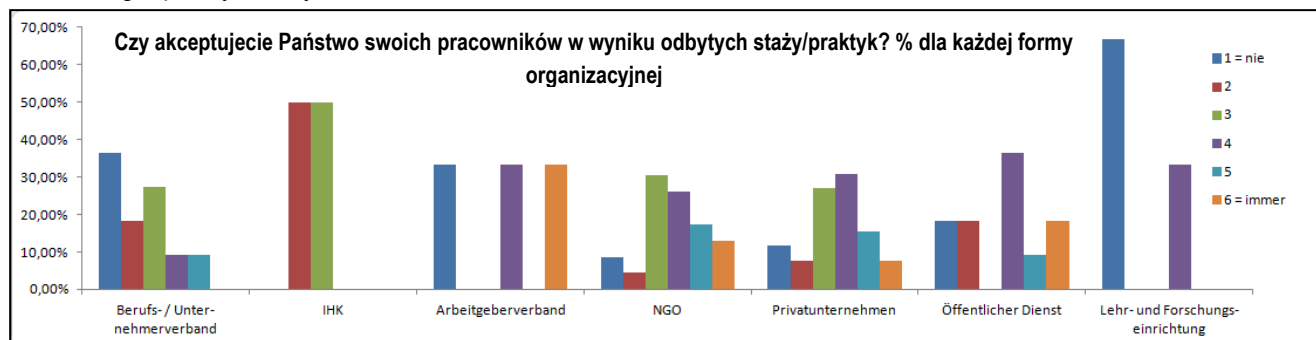


1 = nigdy

6 = zawsze

Wszystkie organizacje przyjmują tylko częściowo podania z inicjatywy pracownika. Stowarzyszenia zawodowe, IHK oraz instytucje naukowo-badawcze znajdują się jeszcze poniżej średniej.

8.4 Strategia praktyk/staży



1 = nigdy

6 = zawsze

Pytanie 8.4	Czy akceptują Państwo staże przy rekrutacji pracowników? 1 = nigdy; 6 = zawsze							
Wartość średnia	3,37	2,36	2,50	3,67	3,78	3,54	3,55	2,00
Odch.std.	1,55	1,36	0,71	2,52	1,41	1,39	1,81	1,73
Mediana	3,00	2,00	2,50	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00
Ufność 95%	0,34	0,80	0,98	2,85	0,58	0,54	1,07	1,96
Przedział ufności +	3,71	3,17	3,48	6,51	4,36	4,07	4,61	3,96
Przedział ufności -	3,03	1,56	1,52	0,82	3,21	3,00	2,48	0,04
Skośność	-0,04	0,64	n.a.	-0,59	-0,21	-0,23	-0,15	1,73
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie zawodowe/ Związek przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO- HANDLOWA)	Federacja pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

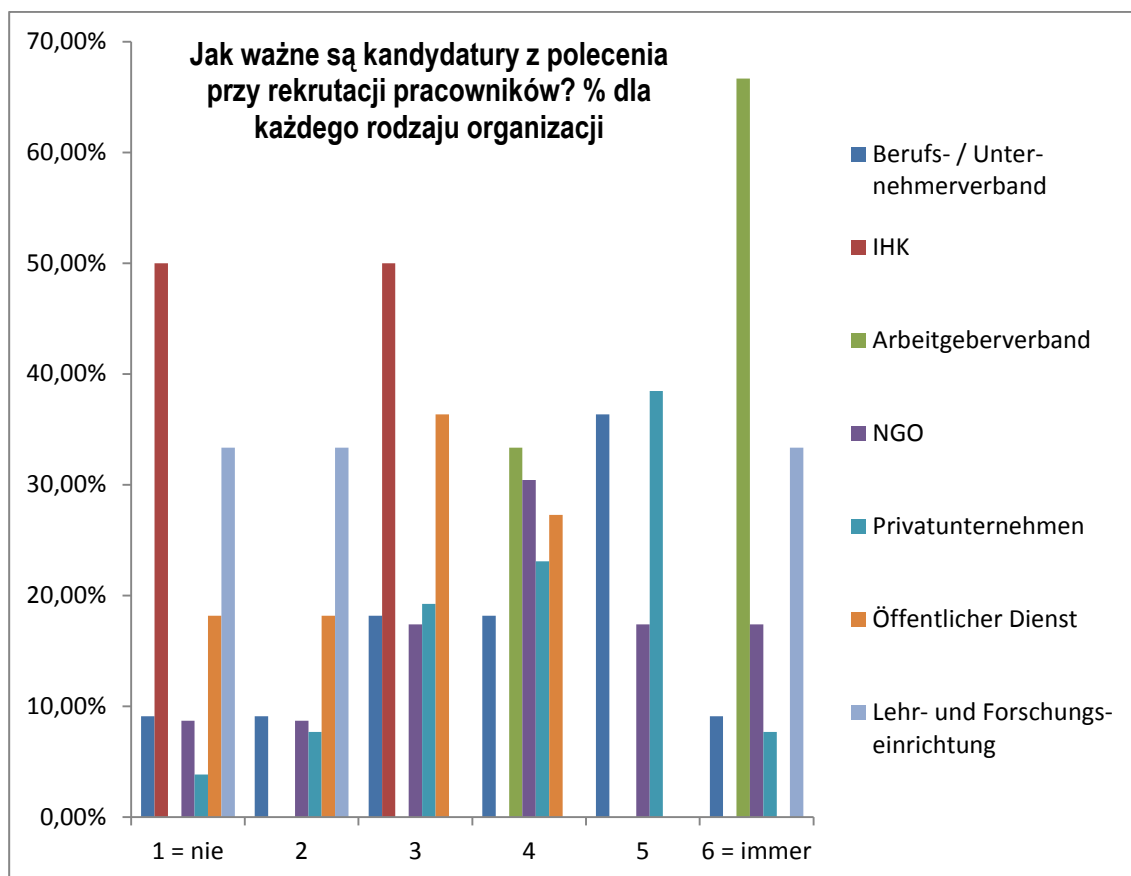
Ogólnie rzecz biorąc, staż nie jest bardzo ważnym kryterium rekrutacji. NGO, przedsiębiorstwa prywatne i służby publiczne uwzględniają staże nieco częściej niż wskazuje ogólna średnia. Histogram pokazuje jednak, że są respondenci ze stowarzyszeń pracodawców, organizacji pozarządowych, sektora publicznego i przedsiębiorstw prywatnych, którzy bardzo często lub zawsze stosują tę strategię.

Dlatego warto odbyć staż!

8.5 Zatrudnienie z polecenia

Aplikacje z polecenia, tj. poczta pantoflowa, są ważne dla rekrutacji w ogóle. Średnia wartość wszystkich odpowiedzi wynosi 3,77, stowarzyszenia zawodowe, dla organizacji pozarządowych i osób prywatnych wynik jest jeszcze wyższy. Sektor publiczny, IHK i instytucje naukowo-badawcze przywiązują mniejszą niż średnia wagę do zatrudniania z polecenia.

Pytanie 8.5	Czy akceptuje Pan/Pani kandydatów z polecenia podczas rekrutacji personelu? 1 = nigdy; 6 = zawsze						
Wartość średnia	3,77	3,91	2,00	5,33	3,91	4,08	2,77
Odch.std.	1,49	1,51	1,41	1,15	1,50	1,26	1,10
n	79	11	2	3	23	26	11
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO- HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo



6 = zawsze
1 = nigdy

Histogramy pokazują bardziej szczegółowy obraz: NGO mają rozkład gaussowski, z maksimum przy "4", Sektor publiczny przy "3" do "4", firmy prywatne znajdują się w wyższym przedziale od "4" do "5".

Pytanie 9: Dalsze strategie rekrutacji personelu

Ogółem 90% daje negatywną odpowiedź na to pytanie, tylko Sektor publiczny, osoby prywatne i NGO stosują niektóre inne strategie.

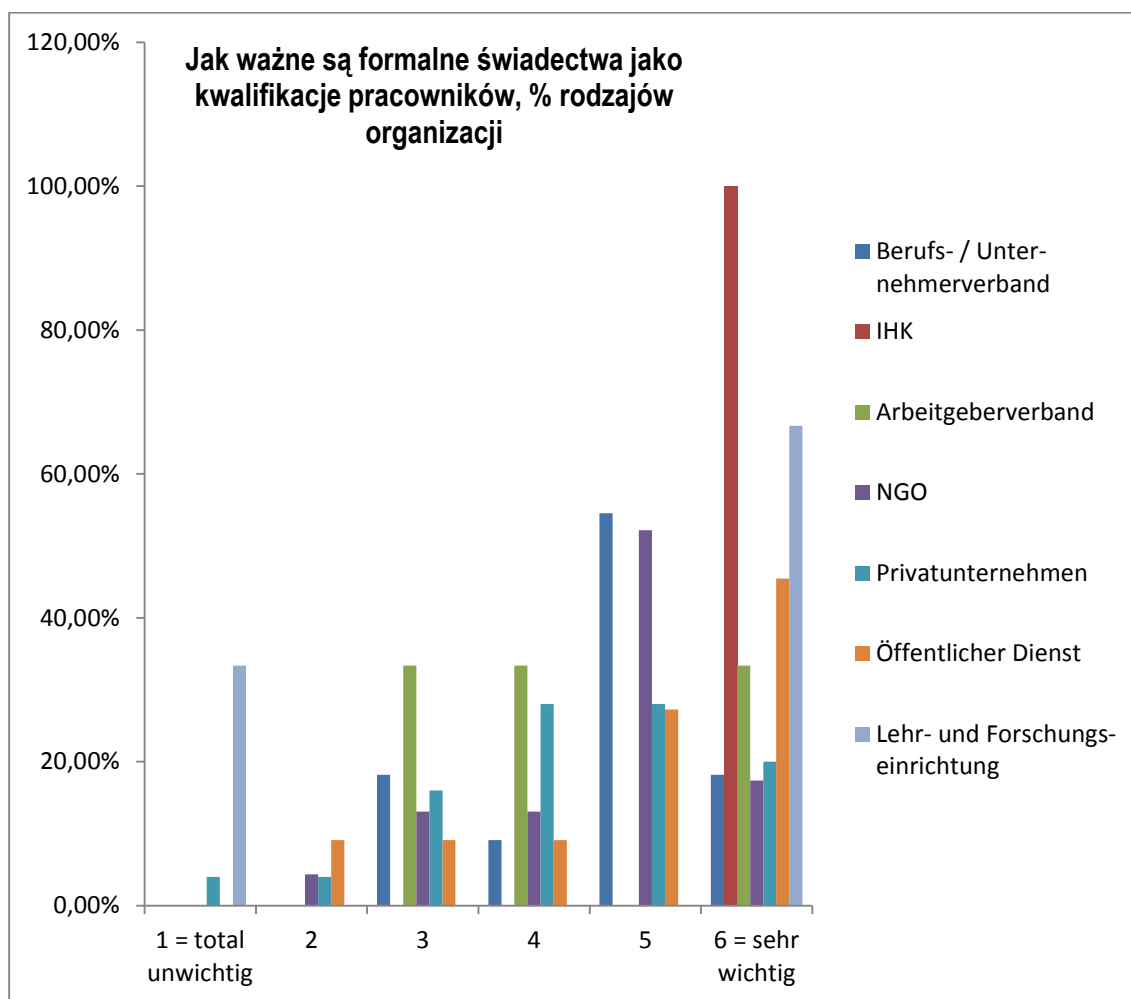
Pytanie 10 Jakich innych strategii rekrutacji personelu używasz?

Inne strategie rekrutacyjne są rzadko stosowane, poniżej wymienione są dodatkowe strategie rekrutacyjne.

Rodzaj organizacji	Z jakich innych strategii rekrutacyjnych korzystacie Państwo?
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Zalecenie regionalne
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Staże (1 rok)
Sektor publiczny	rozwój własnego personelu poprzez podnoszenie kwalifikacji
Prywatne przedsiębiorstwo	Wysoka atrakcyjność pracodawcy
Prywatne przedsiębiorstwo	Przez Agencje Zatrudnienia
Prywatne przedsiębiorstwo	Współpraca z uczelniami technicznymi i uniwersytetami

Pytanie 11 Jakie kwalifikacje są ważne dla Państwa jako pracodawcy?

11.1 Formalne świadectwa



1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

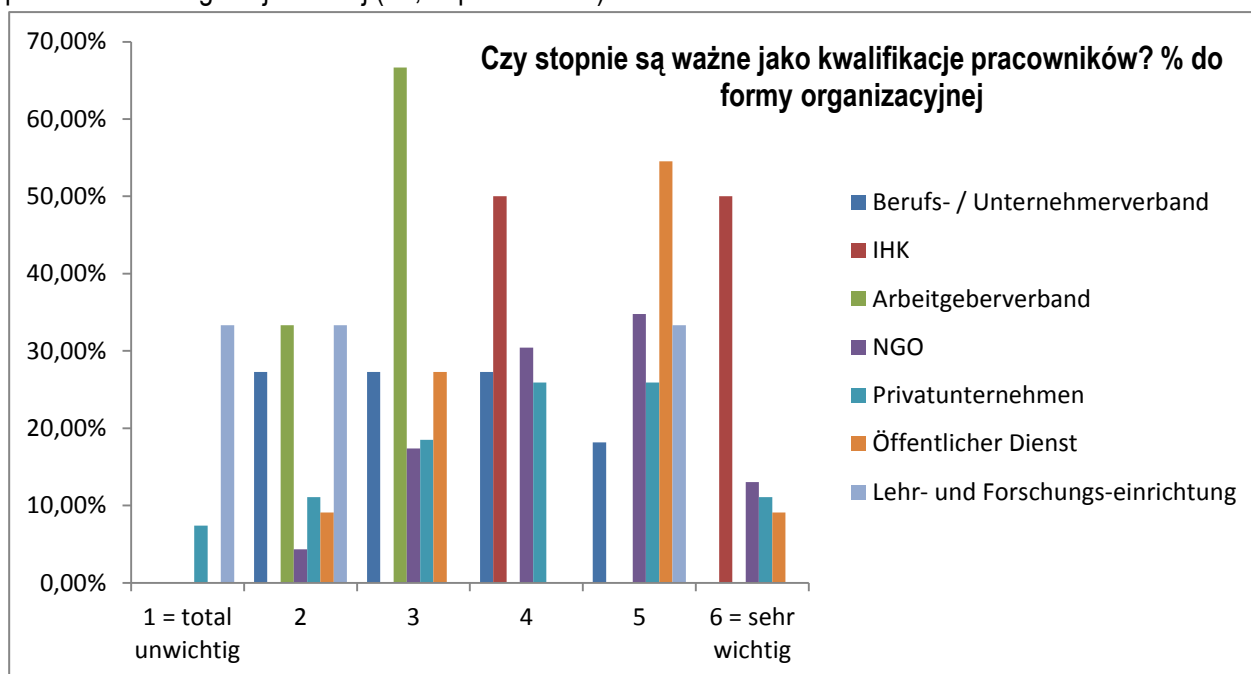
Odpowiedzi są nieodróżniane, nie ma wyraźnie rozpoznawalnych trendów. Prywatne firmy uważają je za ważne, "4", "5" i "6". Placówka dydaktyczno-badawcza całkowicie zróżnicowana (ale także tylko 3 odpowiedzi, również widoczne po wysokim odchyleniu standardowym), Sektor publiczny, a także IHK i stowarzyszenie zawodowe uważają to za bardzo ważne.

Pytanie 11.1	Czy formalne świadectwa są ważne przy kwalifikacji pracowników? 1= nieważne: 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	4,60	4,73	6,00	4,33	4,65	4,32	4,91	4,33
Odch.std.	01:27	1,01	0,00	1,53	1,07	1,31	1,38	2,89
Mediana	5,00	5,00	6,00	4,00	5,00	4,00	5,00	6,00
Ufność 95%	0,28	0,60	n.a.	1,73	0,44	0,51	0,81	3,27
Przedział ufności +	4,88	5,32	n.a.	6,06	5,09	4,83	5,72	7,60
Przedział ufności -	4,32	4,13	n.a.	2,60	4,21	3,81	4,10	1,07
Skośność	-0,88	-0,77	n.a.	0,94	-0,92	-0,65	-1,21	-1,73
1	78		2	3	23	26		3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁO WO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

Średnie wartości są jednak na wskroś wysokie (>4), a więc świadectwa formalne są ważne.

11.2 Czy oceny są ważne?

Również w tym przypadku obraz nie jest jednolity i typowy dla danej organizacji. Wyniki są rozłożone w całym spektrum, ale mają swoją średnią w wyższym zakresie. Średnie wartości wahają się od 2,76 do 5,00. Ogólna średnia wynosi 3,93. Izba Przemysłowo-Handlowa, NGO i sektor publiczny uważają oceny za ważniejsze w porównaniu do ogólnej średniej (>3,93 parametrów)



1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

Pytanie 11.2	Czy stopnie są ważne jako kwalifikacje pracowników? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	3,93	3,20	5,00	2,67	4,35	3,85	4,27	2,67
Odch.std.	1,33	1,03	1,41	0,58	1,07	1,43	1,27	2,08
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

11.3 Czy doświadczenie zawodowe jest ważne?

Ogólnie rzecz biorąc, doświadczenie zawodowe jest bardzo ważne (bez zdjęcia). Dotyczy to wszystkich organizacji. Dowodzą tego również parametry.

Frage11.3	Czy doświadczenie zawodowe jest ważne jako kwalifikacje pracowników? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	4,98	4,91	5,50	5,67	5,17	4,78	5,00	4,33
Odch.std.	1,10	0,83	0,71	0,58	1,07	1,28	1,10	1,15
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

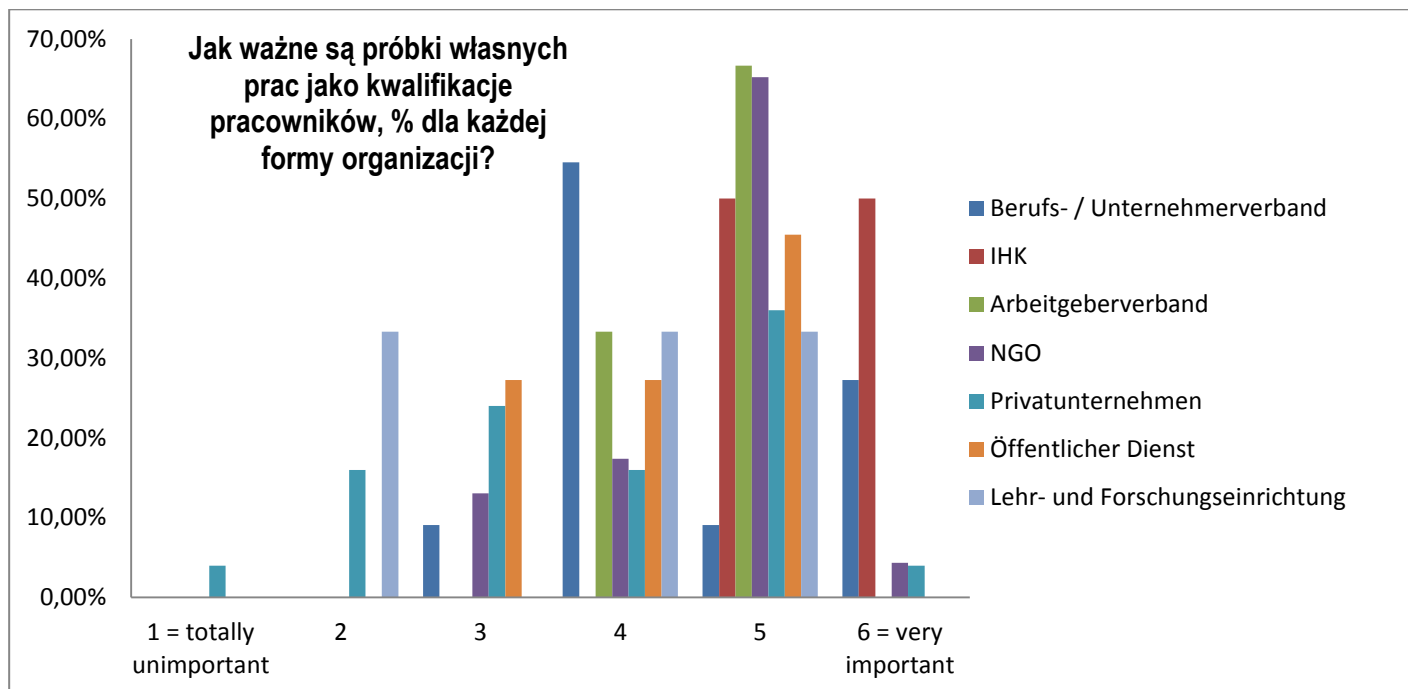
11.4 Listy rekomendacyjne

Referencje uważa się za ważne, średnia wynosi 4,18. Tylko przedsiębiorstwa prywatne (3,81) i sektor publiczny są poniżej (4,00), ale nadal na wysokim poziomie.

Pytanie 11.4	Czy referencje są ważne jako kwalifikacje pracowników? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	4,18	4,36	4,50	5,00	4,39	3,81	4,00	4,67
Odch.std.	1,20	1,36	2,12	1,73	1,12	1,17	0,89	1,53
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

11.5 Czy próbki własnych prac są ważne?

Próbki własnych prac są bardzo ważne, średnia wynosi 4,05; średnia parametrów wynosi od 3,72 (firmy prywatne) do 5,0 (IHK i stowarzyszenie pracodawców). Placówki dydaktyczno-badawcze są spolaryzowane przy wynikach "2", "4" i "5".



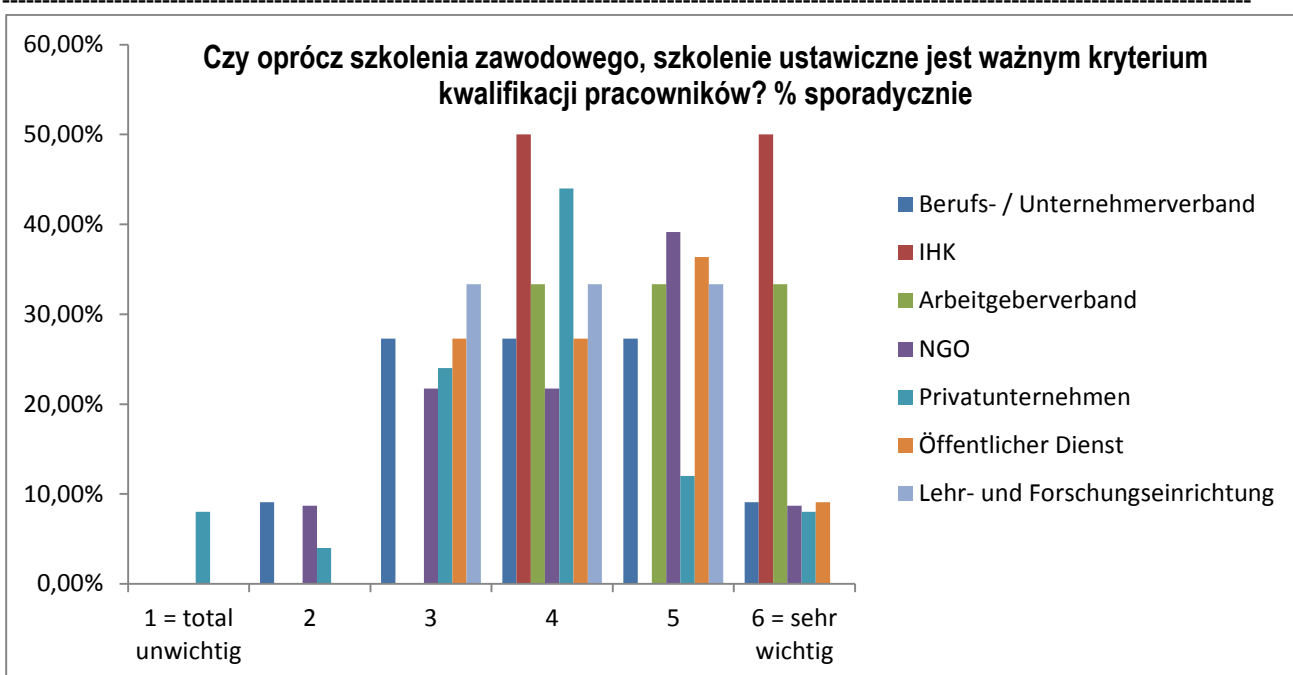
6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

11.6. Czy szkolenie ustawiczne jest ważne?

Pytanie 11.6	Czy ustawiczne szkolenie zawodowe dodatkowo do kształcenia zawodowego są ważne jako kwalifikacja pracownika? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	4,06	4,00	5,00	5,00	4,17	3,72	4,27	4,00
Odch.std.	1,17	1,18	1,41	1,00	1,15	1,24	1,01	1,00
Mediana	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Ufność95%	0,26	0,70	1,96	1,13	0,47	0,49	0,60	1,13
Przedział ufności +	4,32	4,70	6,96	6,13	4,65	4,21	4,87	5,13
Przedział ufności -	3,81	3,30	3,04	3,87	3,70	3,23	3,68	2,87
Skośność	-0,33	0,00	0,00	-0,37	-0,37	-0,41	0,05	0,00
n	78	11	2	3	23	25	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁO WOHANDLOWA)	Federacja pracodawców w	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

Ogólnie rzecz biorąc, kształcenie ustawiczne jest bardzo ważne (4,06), od 3,72 (firmy prywatne) do 5,0 (IHK, stowarzyszenie pracodawców). W histogramach "1" i "2" są prawie w ogóle nie wspomniane.



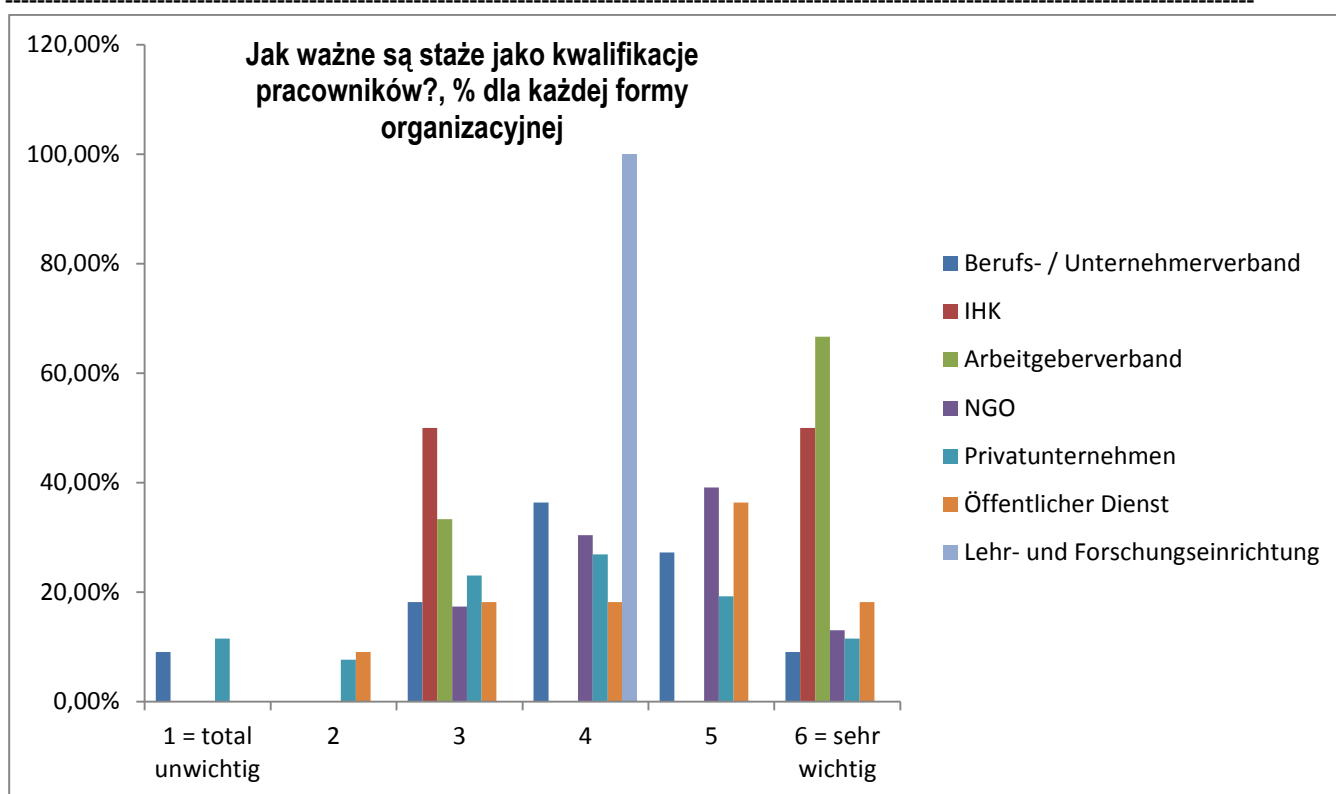
6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

11.7 Czy staże/praktyki są ważne?

Stáže/praktyki są ważne! Liczby pokazują średnią dla krajów wynoszącą 4,06, poniżej 4,0 tylko firmy prywatne (3,72). W pozostałych wypadkach wszyscy oceniają staże jako ważne. Średnie wartości są na wysokim poziomie (3,72 dla firm prywatnych do 5,0 dla IHK i stowarzyszeń zawodowych).

Pytanie 11.7	Czy staż jest ważny jako kwalifikacja pracownika? 1= nieważne: 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	4,06	4,00	5,00	5,00	4,17	3,72	4,27	4,00
Odch.std.	1,17	1,18	1,41	1,00	1,15	1,24	1,01	1,00
Mediana	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Ufność 95%	0,26	0,70	1,96	1,13	0,47	0,49	0,60	1,13
Przedział ufności +	4,32	4,70	6,96	6,13	4,65	4,21	4,87	5,13
Przedział ufności -	3,81	3,30	3,04	3,87	3,70	3,23	3,68	2,87
Skośność	-0,33	0,00	n.a.	0,00	-0,37	-0,41	0,05	0,00
ni	78	11	2	3	23	25	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	Organizacja użyteczności publicznej NGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy



6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

Histogramy mają rozkład nieistotny dla stowarzyszeń zawodowych, spolaryzowany dla stowarzyszeń pracodawców przy "3" i "6" = bardzo ważny. NGO są rozrzucone, z środkiem ciężkości na "5", przedsiębiorstwa prywatne i służby publiczne również nieistotne i rozrzucone.

11.8 Języki obce

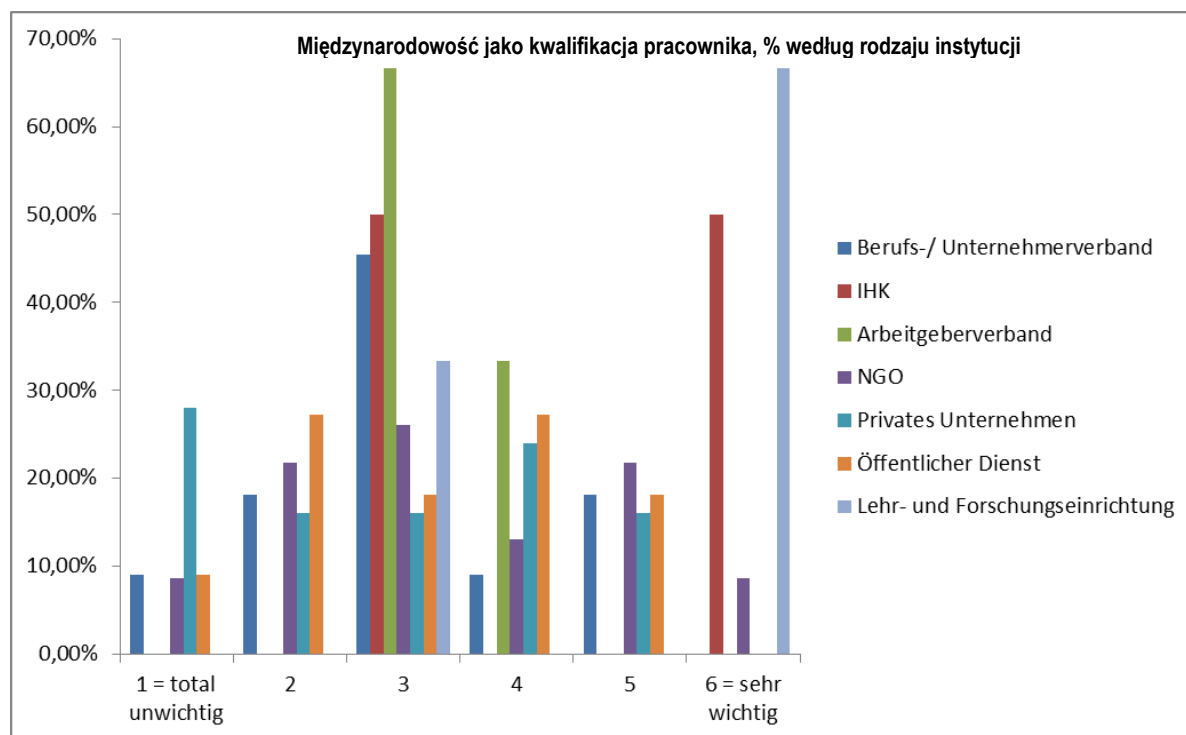
Pytania 11.8	Czy języki obce są ważne jako kwalifikacja pracowników? 1= nieważne: 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	3,89	3,73	4,50	4,67	4,00	3,65	3,82	4,67
Odch.std.	1,51	1,56	2,12	2,12	1,54	1,67	1,17	1,15
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

Języki obce są uważane za ważne przez wszystkich (bez zdjęcia). Stowarzyszenia zawodowe, przedsiębiorstwa prywatne i służby publiczne uważają je za nieco mniej ważne.

11.9 Międzynarodowość

Pytania 11.9	Czy międzynarodowość jest ważna jako kwalifikacja pracowników? 1= nieważne: 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	3,24	3,09	4,50	3,00	3,43	2,84	3,18	5,00
Odch.std.	1,46	1,22	2,12	0,82	1,50	1,49	1,33	1,73
Skośność	0,13	0,20	n.a.	1,73	0,14	0,05	-0,09	-1,73
n	78	11	2	3	22	25	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

Międzynarodowość jest uważana za mniej ważną. Ogólna średnia pomiarów wynosi 3,24, IHK, NGO i instytucje badawcze są powyżej. Wszyscy inni uważają, że jest to raczej mniej ważne.



6 = bardzo ważne

1 = całkowicie nieistotne

Histogram przedstawia rozkład poszczególnych rozkładów; Placówki dydaktyczno-badawcze, przedstawiciel IHK i niektóre NGO oceniają międzynarodowość jako "5" i "6" = "bardzo ważne".

11.10 Osobowość

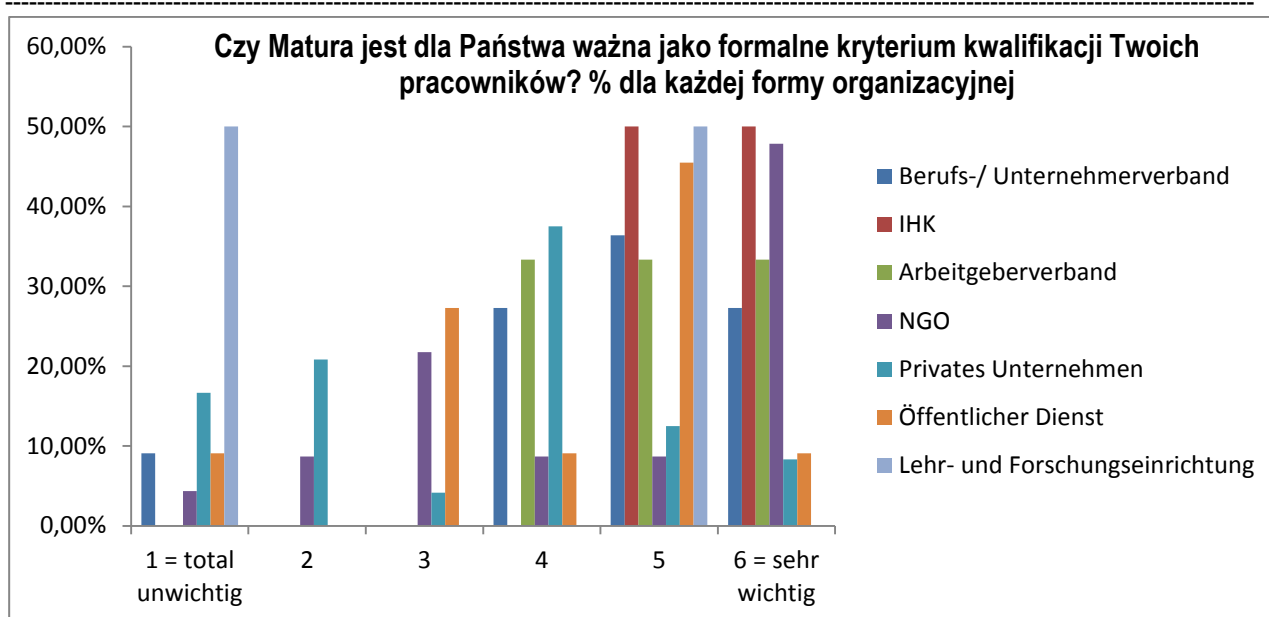
Osobowość jest wymieniana jako bardzo ważna (całkowita średnia parametrów wynosi 5,35, minimum przy 4,92)

Pytanie 11.10	Czy osobowość jest ważna jako kwalifikacja pracownika? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	5,35	5,64	6,00	5,67	5,70	4,92	5,00	6,00
Odch.std.	0,95	0,50	0,00	0,58	0,47	1,26	1	0,00
Mediana	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00
Ufność 95%	0,21	0,30	n.a.	0,65	0,19	0,49	0,59	n.a.
Przedział ufności +	5,56	5,93	n.a.	6,32	5,89	5,41	5,59	n.a.
Przedział ufności -	5,15	5,34	n.a.	5,01	5,50	4,44	4,41	n.a.
Skośność	-1,98	-0,66	n.a.	-1,73	-0,91	-1,40	-0,73	n.a.
n	79	11	2	3	23	26		3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny / Ministerstwo	Instytut dydaktyczno-badawczy

Pytanie 12 Jak ważne są następujące świadectwa formalne?

Ogólnie rzecz biorąc, świadectwa formalne są uważane za bardzo ważne (średnia 5,35), nieco mniej dla przedsiębiorstw prywatnych i sektora publicznego.

Pytanie 12.1	Czy Matura jest ważna jako formalna kwalifikacja pracownika? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	4,11	4,64	5,50	5,00	4,52	3,33	4,09	3,00
Odch.std.	1,64	1,43	0,71	1,00	1,68	1,58	1,45	2,83
Mediana	4,00	5,00	5,50	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00
Ufność 95%	0,37	0,85	0,98	1,13	0,67	0,61	0,85	3,92
Przedział ufności +	4,47	5,48	6,48	6,13	5,19	3,94	4,95	6,92
Przedział ufności -	3,74	3,79	4,52	3,87	3,85	2,73	3,24	-0,92
Skośność	-0,55	-1,70	n.a.	0,00	-0,61	-0,10	-0,92	n.a.
n	76	11	2	3	24	26	11	2
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy



1 = całkowicie nieistotne

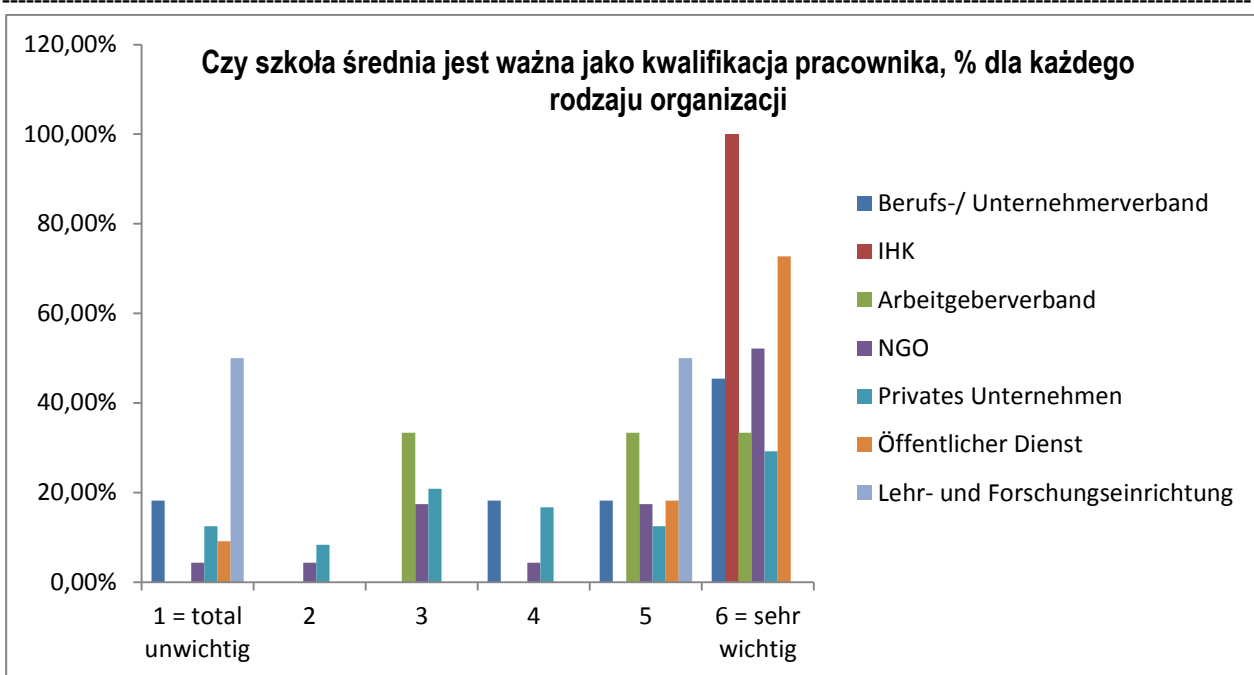
6 = bardzo ważne

Jak zawsze, instytucje dydaktyczno-badawcze oceniają w sposób bardzo zróżnicowany ($n=3$), podobnie jak stowarzyszenia zawodowe (od 1 do 6, ale rosnąco do 6), NGO przywiązują do tego dużą wagę, firmy prywatne znajdują się zazwyczaj w średnim przedziale ("4"). Sektor publiczny koncentruje się na "5".

12.2 Szkoła średnia

Pytanie 12.2	Czy szkoła zawodowa jest ważna jako formalne kwalifikacje pracownika? 1 = nieważne; 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	4,58	4,55	6,00	4,67	4,87	3,96	5,36	3,00
Odch.std.	1,71	1,92	0,00	1,53	1,49	1,76	1,44	2,83
Mediana	5,00	5,00	6,00	5,00	6,00	4,00	6,00	3,00
Ufność 95%	0,38	1,13	n.a.	1,73	0,61	0,70	0,85	3,92
Przedział ufności +	4,96	5,68	n.a.	6,40	5,48	4,66	6,21	6,92
Przedział ufności -	4,20	3,41	n.a.	2,94	4,26	3,26	4,52	-0,92
Skośność	-0,95	-1,28	n.a.	-0,94	-1,12	-0,30	-2,93	n.a.
n	76	11	2	3	23	24		2
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Szkoła średnia jest bardzo ważna dla wszystkich. Placówki dydaktyczno-badawcze naukowe uważają ją za mniej ważną. To samo dotyczy przedsiębiorstw prywatnych, ale również w tym przypadku średnia wartość wynosi 3,96. Potwierdza to również histogram.



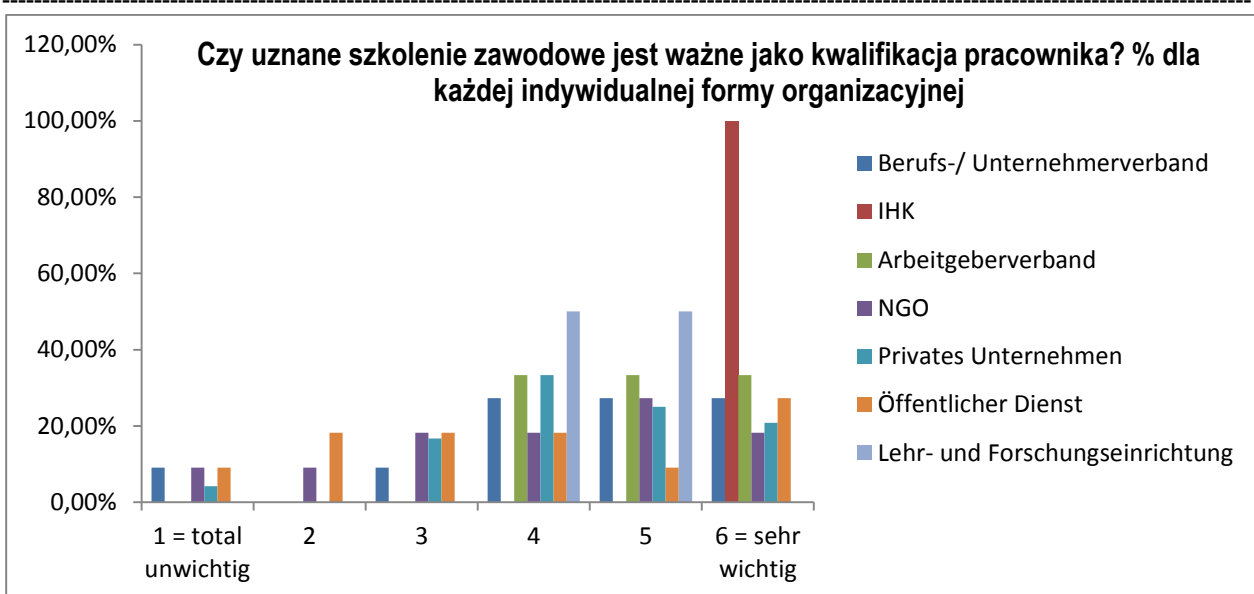
6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

Punkt ciężkości leży przy „ważne” do „bardzo ważne”. Większość deklaracji znajduje się przy "6".

12.3 Uznane kształcenie zawodowe

Pytanie 12.3	Czy uznane szkolenie zawodowe jest ważne jako formalna kwalifikacja pracownika? 1 = nieważne: 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	4,27	4,45	6,00	5,00	4,00	4,38	3,82	4,50
Odch.std.	1,46	1,51	0,00	1,00	1,57	1,24	1,78	0,71
Mediana	4,00	5,00	6,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,50
Ufność 95%	0,33	0,89	n.a.	1,13	0,64	0,50	1,05	0,98
Przedział ufności +	4,59	5,35	n.a.	6,13	4,64	4,87	4,87	5,48
Przedział ufności -	3,94	3,56	n.a.	3,87	3,36	3,88	2,77	3,52
Skośność	-0,64	-1,18	n.a.	0,00	0,48	-0,65	-0,06	n.a.
n	76	11	2	3	23	24	11	2
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWA-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Ogólnie rzecz biorąc ma znaczenie ponadprzeciętne ("4,27"), Sektor publiczny ocenia nieco niżej (3,82), także NGO nieco niżej (4,0). Histogram pokazuje wyraźny wzrost liczby głosów od "3".



6 = bardzo ważne	6 = sehr wichtig
1 = całkowicie nieistotne	1 = total unwichtig

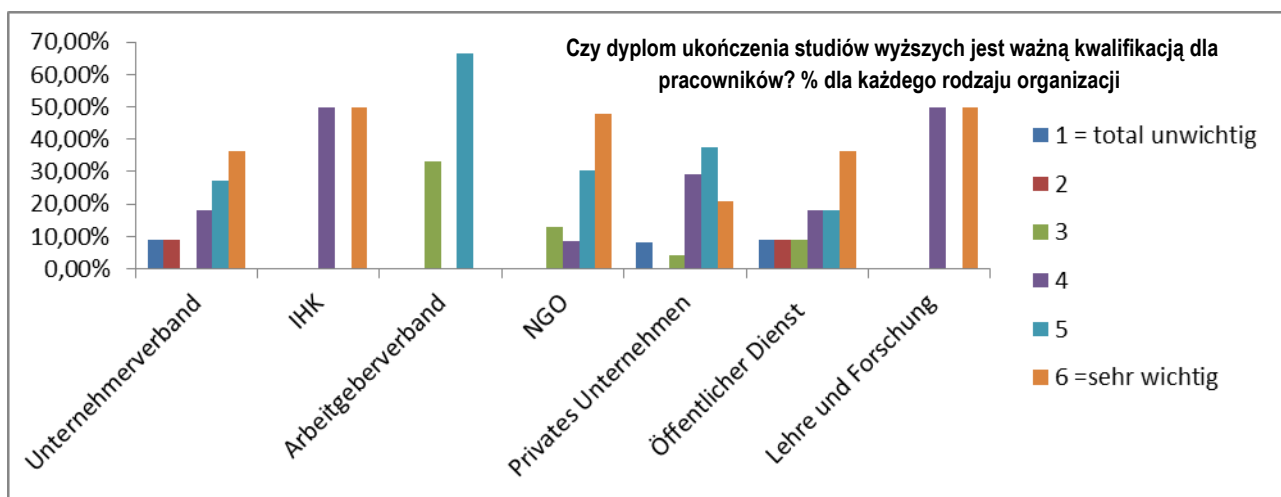
Tutaj stowarzyszenia zawodowe są nieodróżniane, z naciskiem o tendencji "ważne", podobnie jak Sektor publiczny. Związek Pracodawców i Izba Przemysłowo-Handlowa oceniają to jako bardzo ważne ("4"), firmy prywatne (z 1 wyjątkiem jako ważne od "3"). Jest to również bardzo ważne dla placówek dydaktyczno-badawczych ("4" i "5").

12.4 Stopień uniwersytecki

Pytanie 12.4	Czy dyplom ukończenia studiów wyższych jest ważny jako formalne kwalifikacje pracownika? 1 = całkowicie nieistotne; 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	4,70	4,55	5,00	4,33	5,13	4,50	4,36	5,00
Odch.std.	1,37	1,69	1,41	1,15	1,06	1,35	1,75	1,41
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Ufność 99%	0,31	1,00	1,96	1,31	0,43	0,54	1,03	1,96
Przedział ufności +	5,00	5,55	6,96	5,64	5,56	5,04	5,40	6,96
Przedział ufności -	4,39	3,54	3,04	3,03	4,70	3,96	3,33	3,04
Skośność	-1,17	-1,22	n.a.	-1,73	-1,04	-1,38	-0,82	n.a.
n	76	11	2	3	23	24	11	2
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA PRZEMYSŁOWA	Prywatna spółka	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Stopień uniwersytecki jest konsekwentnie uznawany za ważny do bardzo ważnego (średnie wartości >4).

EUBILD UNAKLIM - Badanie dotyczące kształcenia ustawicznego - Pracodawcy



1 = całkowicie nieistotne
6 = bardzo ważne

Poszczególne porównania są przy tym różne: Stowarzyszenia zawodowe, izby handlowe, NGO i instytucje dydaktyczne cenią to jako bardzo ważne, firmy prywatne raczej mniej lub nawet jako nieistotne. We wszystkich typach organizacji wyraźnie widać jednak rosnące znaczenie dyplomów uniwersyteckich.

Pytanie 12.4: Jak ważny jest stopień uniwersytecki jako kwalifikacja pracownika?	wszystkie	Stowarzyszenie zawodowe/ Związek przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy
Wynik ogólny	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
1 = całkowicie nieistotne	5,26%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	9,09%	0,00%
2	2,63%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%
3	7,89%	0,00%	0,00%	33,33%	13,04%	4,17%	9,09%	0,00%
4	19,74%	18,18%	50,00%	0,00%	8,70%	29,17%	18,18%	50,00%
5	30,26%	27,27%	0,00%	66,67%	30,43%	37,50%	18,18%	0,00%
6 = bardzo ważne	34,21%	36,36%	50,00%	0,00%	47,83%	20,83%	36,36%	50,00%

W ogólnym rozrachunku wszyscy skłaniają się ku "bardzo ważnemu".

12.5 Praca doktorska (bez obrazu)

Pytanie 12.5	Czy praca doktorska jest ważna jako formalna kwalifikacja pracownika? 1 = całkowicie nieistotne; 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	2,84	2,36	3,50	2,67	2,87	2,79	3,00	4,50
Odch.std.	1,49	1,12	0,71	2,08	1,58	1,56	1,41	2,12
Mediana	3,00	2,06	3,50	2,00	3,00	2,00	3,00	4,50
Ufność 95%	0,33	0,66	0,98	2,36	0,64	0,62	0,84	2,94
Przedział ufności +	3,18	3,03	4,48	5,02	3,51	3,42	3,84	7,44
Przedział ufności -	2,51	1,70	2,52	0,31	2,23	2,17	2,16	1,56
Skośność	0,00	0,16	n.a.	1,29	0,62	0,90	0,00	n.a.
n	76	11	2	3	23	24	11	2
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Widok ogólny i porównanie poszczególnych krajów wykazuje podobne rozkłady: Raczej nieistotne (średnia ogólna 2,84), Placówki dydaktyczno-badawcze wymagają jej częściej (4,50).

Pytanie 13 Czy akceptuje Pan/Pani szkolenia nieformalne?

Pytanie 13	Czy akceptuje Pan/Pani również nieformalne świadectwa i kształcenie ustawiczne? 59,3% Nie 40,7% Tak							
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy
Razem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nie	59,26%	63,64%	100,00%	33,33%	52,17%	62,96%	63,64%	66,67%
Tak	40,74%	36,36%	0,00%	66,67%	47,83%	37,04%	36,36%	33,33%

Szkolenia nieformalne są raczej odrzucane (ogólna średnia niewiele poniżej 60%) Stowarzyszenie pracodawców jest jedynym rodzajem organizacji, które je głównie akceptują ("Tak= 66,67%")

Pytanie 14 Jakie nieformalne szkolenie akceptuje Pan(i)?

Tylko 32% respondentów wymieniło tutaj inne tematy.

Rodzaj organizacji	Jakiego rodzaju powinny być stopnie pozaformalne, jakie tematy powinny one obejmować?
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	bezpłatna edukacja, zaplecze antropologiczne, łączące umiejętności praktyczne i teoretyczne
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	doświadczenia międzynarodowe, zaangażowanie, kompetencje społeczne, poczucie odpowiedzialności

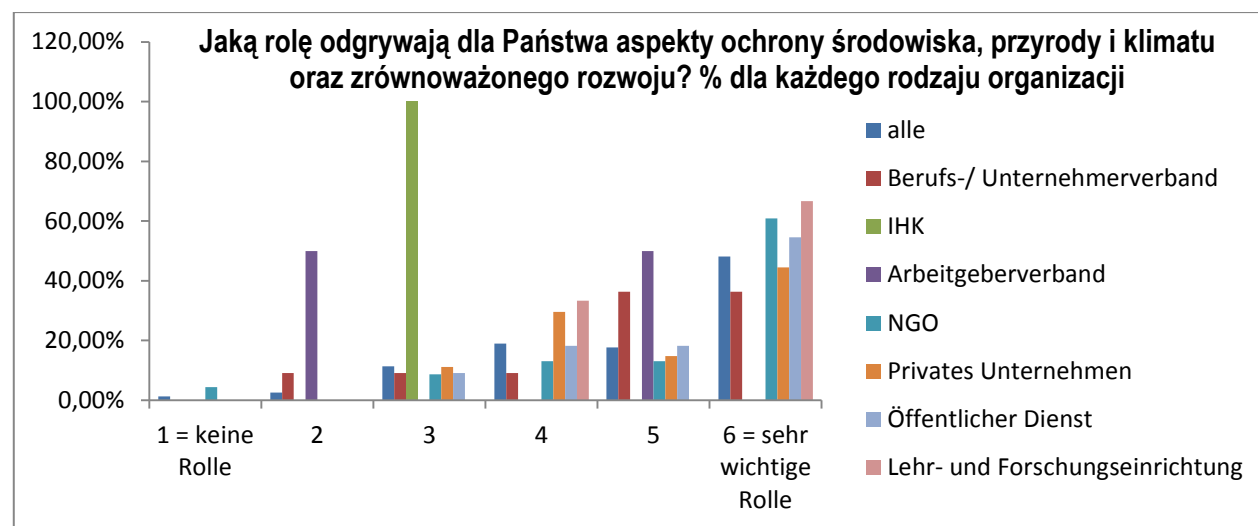
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	jako deweloperzy regionów wiejskich powinniśmy się tym zająć, ale tak naprawdę tego nie robimy.
Federacja pracodawców	aktualizacja do dziedziny zawodowej dostosowana do indywidualnych potrzeb
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Ważnym aspektem organizacji jest zachowanie równowagi środowiska naturalnego.
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	lokalne programy zrównoważonego rozwoju, energooszczędne budownictwo mieszkaniowe
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	jest to horyzontalny aspekt zrównoważonego rozwoju każdego programu, którym się zajmujemy. Staramy się uwzględniać podobne aspekty również w naszych własnych programach (zarówno na poziomie działań, jak i wykorzystania materiałów).
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	pedagogika przyrody i imprezy przygodowe, zmiany klimatu, zrównoważony rozwój
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Załącznik 1.3
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	wiedza administracyjna, społeczna i metodologiczna
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	rozwój obszarów wiejskich, rozwój regionalny, planowanie krajobrazu, rozwój osadnictwa, marketing regionalny
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	szkolnictwo wyższe
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	certyfikaty, tj. w zakresie zrównoważonego rozwoju, przetrwania - i pedagogicznej wiedzy leśnej, certyfikaty instruktażowe
Firma prywatna	efektywność energetyczna, np. żarówki, materiały z recyklingu, np. papier
Firma prywatna	efektywność energetyczna, wykorzystanie energii odnawialnej
Firma prywatna	Inżynieria stosowana, Pomysłowość
Firma prywatna	Umiejętności obsługi komputera, znajomość oprogramowania, prawo jazdy
Firma prywatna	Znajomość oprogramowania, prawo najmu i inne
Firma prywatna	postawa i myślenie
Firma prywatna	oszczędność materiałów, narzędzi, robocizny, wydajność papier z recyklingu, energooszczędne żarówki, system ogrzewania
Sektor publiczny	Należą one do kompetencji samorządów, a poza tym są niezbędne w życiu codziennym

Sektor publiczny	kompetencje społeczne i emocjonalne, wiedza specjalistyczna
Sektor publiczny	gospodarka odpadami - działanie bez wytwarzania odpadów
Instytut dydaktyczno-badawczy	konkretne tematy i tematy dotyczące zrównoważonego rozwoju, procesów transformacji, wiedzy o metodach

Pytanie 15: Jaką rolę odgrywa klimat środowiskowy i ochrona przyrody?

Pytanie 15	Jaką rolę odgrywają dla Państwa aspekty ochrony środowiska, przyrody i klimatu? 1= wcale nieważne: 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	4,94	4,82	3,00	3,50	5,13	4,93	5,18	5,33
Odch.std.	1,25	1,33	0,00	2,12	1,36	1,11	1,08	1,15
Mediana	5,00	5,00	3,00	3,50	6,00	5,00	6,00	6,00
Ufność 95%	0,28	0,78	n.a.	2,94	0,50	0,42	0,04	1,31
Przedział ufności +	5,21	5,60	n.a.	6,44	5,69	5,34	5,82	6,64
Przedział ufności -	4,00	4,03	n.a.	0,56	4,58	4,51	4,54	4,03
Skośność	-0,90	-1,16	n.a.	n.a.	-1,69	-0,40	-1,01	-1,73
n	79		2	2	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Zgodnie odgrywają one bardzo ważną rolę (parametry - średnio 4,94). Izba Przemysłowo-Handlowa i Związek Pracodawców oceniają nieco niżej (średnio 3,00 - 3,50). Histogramy pokazują, że Sektor publiczny, Placówki dydaktyczno-badawcze, jak również NGO również przywiązują do tego dużą wagę ("6"), prywatne firmy również tutaj akcentują "bardzo ważne", IHK nie przywiązuje do tego tak dużej wagi ("3"), ogólny pogląd pokazuje wyraźną tendencję do "6"="bardzo ważne".

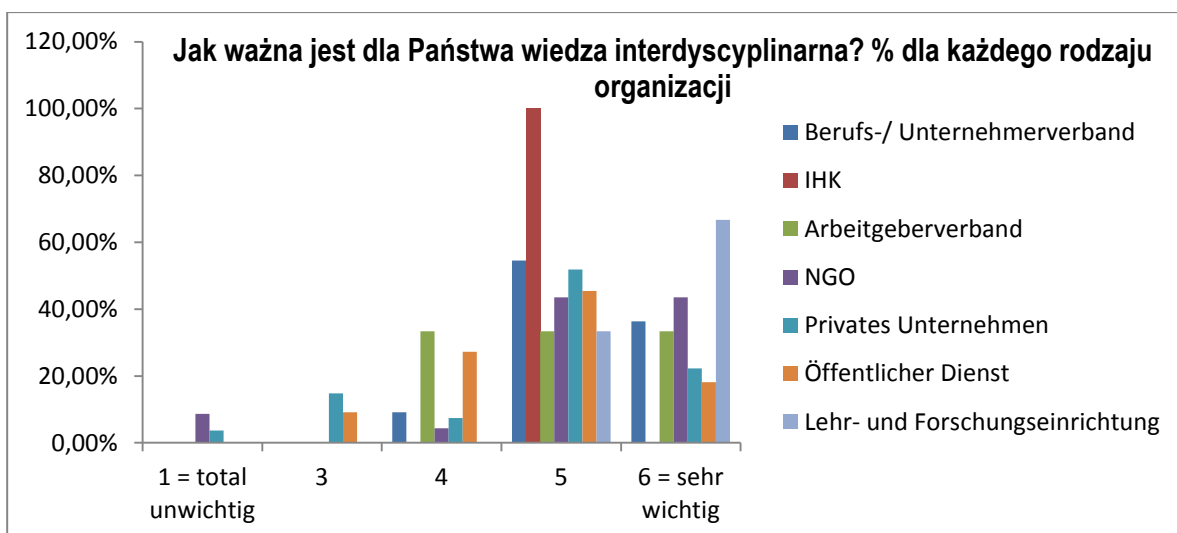


6 = bardzo duża
1 = żadnej

Pytanie 16 Jak ważna jest wiedza interdyscyplinarna?

Pytanie 16	Jak ważna jest dla Państwa wiedza interdyscyplinarna? 1 =					całkowicie nieważne;	6 = bardzo ważne	
Wartość średnia	4,94	5,27	5,00	5,00	5,04	4,70	4,73	5,67
Odch.std.	1,13	0,65	0,00	1,00	1,40	1,20	0,90	0,58
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00
Ufność 95%	0,25	0,38	n.a.	1,13	0,57	0,45	0,53	0,65
Przedział ufności +	5,18	5,65	n.a.	6,13	5,61	5,16	5,26	6,32
Przedział ufności -	4,69	4,89	n.a.	3,87	4,47	4,25	4,19	5,01
Skośność	-1,77	-0,29	n.a.	0,00	-2,27	0,32	-0,34	-1,73
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

W ogólnym porównaniu jest ona bez wyjątku uważana za bardzo ważną. Pokazują to zarówno parametry, jak i histogram. Związek pracodawców jest trochę niezróżnicowany, w większości szacunki leżą przy "5" i "6".



1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

Pytanie 17 Jakie kwestie interdyscyplinarne uważasz za ważne?

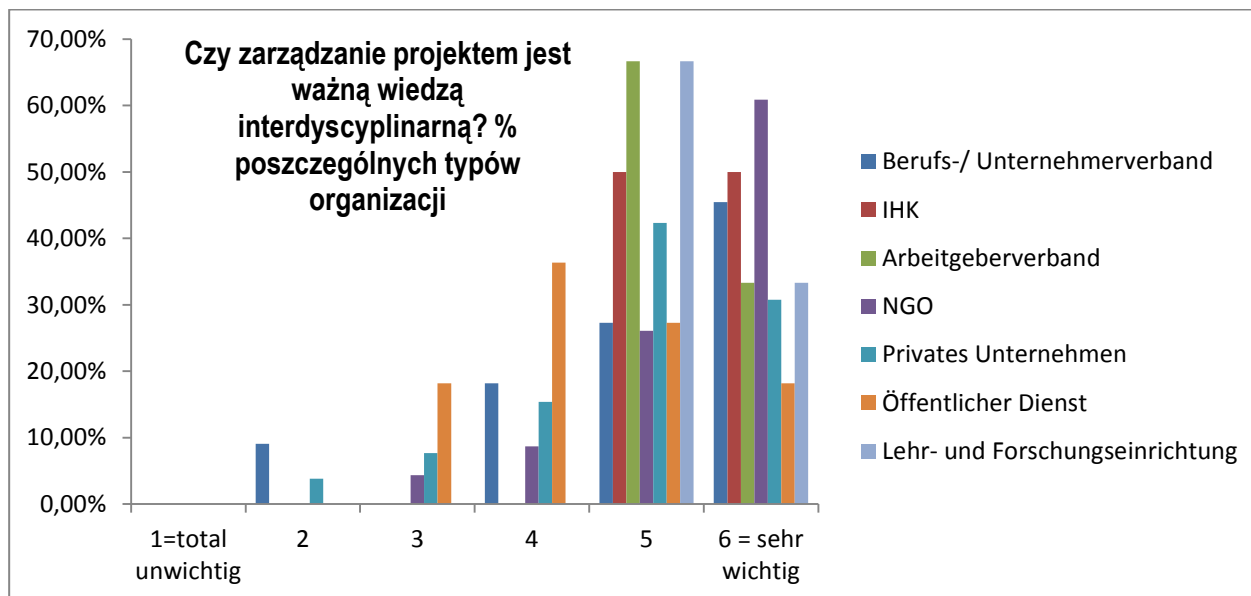
Wiedza interdyscyplinarna	Całkowita średnia
Praca zespołowa	5,25
Interdyscyplinarne Sposoby rozwiązań	5,13
Zarządzanie projektem	5,05
Samoorganizacja	4,65
Techniki prezentacji	4,48
Wiedza informatyczna	4,43
Akwizycja środków finansowych	4,16
Przywództwo	4,15
Języki	3,37
Marketing projektów	3,82
Marketing	3,63

Tabela xy przedstawia listę rankingową wiedzy interdyscyplinarnej, która składa się z odpowiednich wartości średnich. Praca zespołowa, interdyscyplinarne podejścia do rozwiązań i zarządzanie projektami były na szczycie listy. Najmniej wymieniane są języki i marketing (- projektowy).

17.1 Zarządzanie projektem jako wiedza interdyscyplinarna

Pytanie 17.1	Czy zarządzanie projektem jest ważną wiedzą interdyscyplinarną? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	5,05	5,00	5,50	5,33	5,43	4,88	4,45	5,33
Odch.std.	1,02	1,26	0,71	0,58	0,84	1,07	1,04	0,58
Mediana	5,00	5,00	5,50	5,00	6,00	5,00	4,00	5,00
Ufność 95%	0,23	0,75	0,98	0,65	0,34	0,41	0,61	0,65
Przedział ufności +	5,28	5,75	6,48	5,99	5,78	5,30	5,07	5,99
Przedział ufności -	4,82	4,25	4,52	4,68	5,09	4,47	3,84	4,68
Skośność	-1,06	-1,45	n.a.	1,73	-1,52	-1,03	0,15	1,73
n	70	11	2	3	23	26	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Wszystkie organizacje uważają wiedzę interdyscyplinarną za bardzo ważną (średnie wartości od 4,45=Sektor publiczny, do 5,50=IHK). Histogram wyraźnie pokazuje, że niektóre głosy stowarzyszeń zawodowych i firm prywatnych nie uważają tego za tak ważne (od "3" "dość ważne"). W przypadku NGO, w sektorze publicznym środek ciężkości leży przy "4" (=usługi publiczne), "5" i "6". Prywatne firmy pokazują maksimum w zakresie "5".



6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

17.2 Samoorganizacja jako wiedza interdyscyplinarna

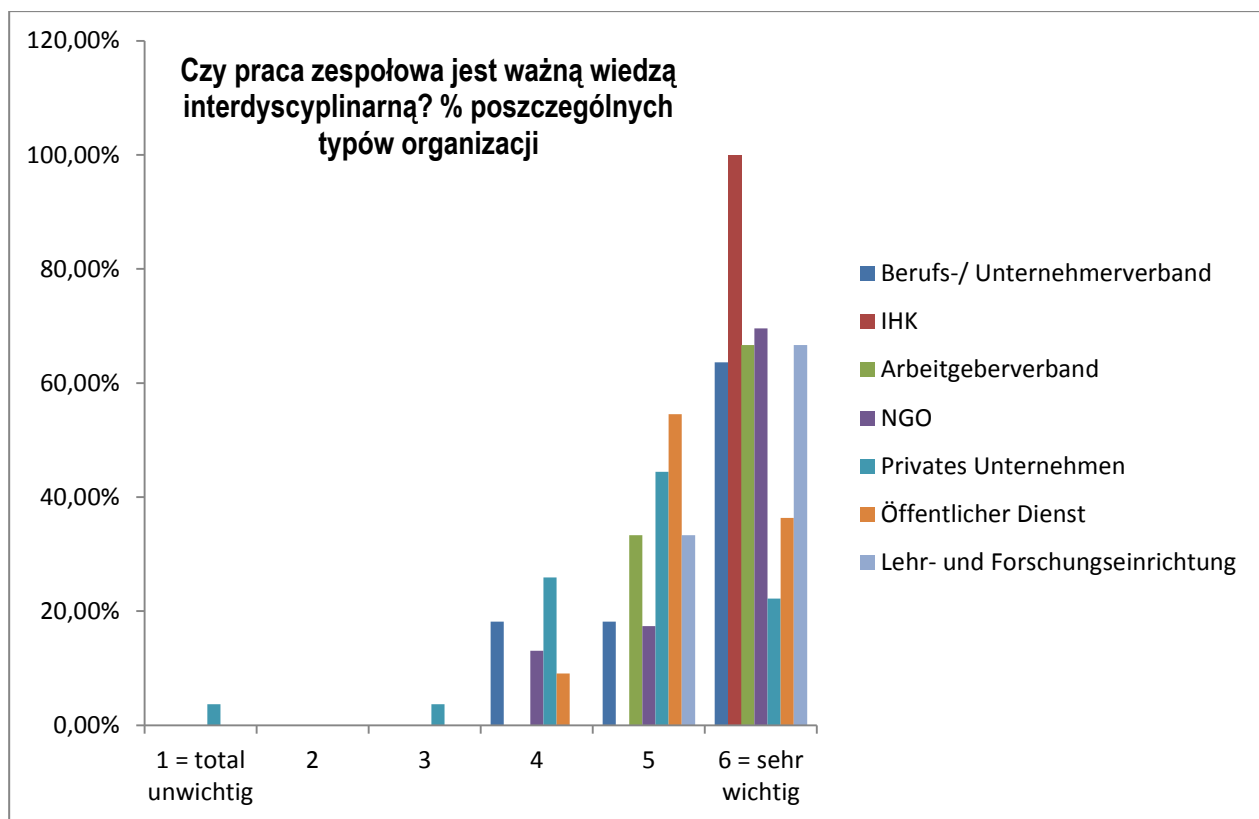
Pytanie 17.2	Czy samoorganizacja jest ważną wiedzą interdyscyplinarną? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	4,65	4,91	5,50	5,33	4,65	4,48	4,45	4,67
Odch.std.	1,24	1,45	0,71	0,58	1,23	1,34	1,04	1,53
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Samoorganizacja jest priorytetem ocenianym wysoko przez wszystkie instytucje.

17.3 Praca zespołowa jako wiedza interdyscyplinarna

Jest ona uważana za temat nr 1 dla wiedzy interdyscyplinarnej ze średnimi wartościami pomiędzy 4,74 (= przedsiębiorstwa prywatne) i 6,0 (=IHK).

Pytanie 17.3	Czy praca zespołowa jest ważną wiedzą interdyscyplinarną? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	5,25	5,45	6,00	5,67	5,57	4,74	5,27	5,67
Odch.std.	0,92	0,82	0,00	0,58	0,73	1,10	0,65	0,58
Mediana	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00
Ufność 95%	0,20	0,48	n.a.	0,65	0,30	0,41	0,38	0,65
Przedział ufności +	5,45	5,94	n.a.	6,32	5,86	5,15	5,65	6,32
Przedział ufności -	5,05	4,97	n.a.	5,01	5,27	4,33	4,89	5,01
Skośność	-1,62	-1,15	n.a.	-1,73	-1,41	-1,53	-0,29	-1,73
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy



6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

Na histogramie ocena zaczyna się od "4", z wyjątkiem 2 skrajnych wartości dla firm prywatnych. IHK, NGO, stowarzyszenia pracodawców oraz instytucje edukacyjne i badawcze koncentrują się na "6" = bardzo ważne, prywatne i publiczne usługi na "5".

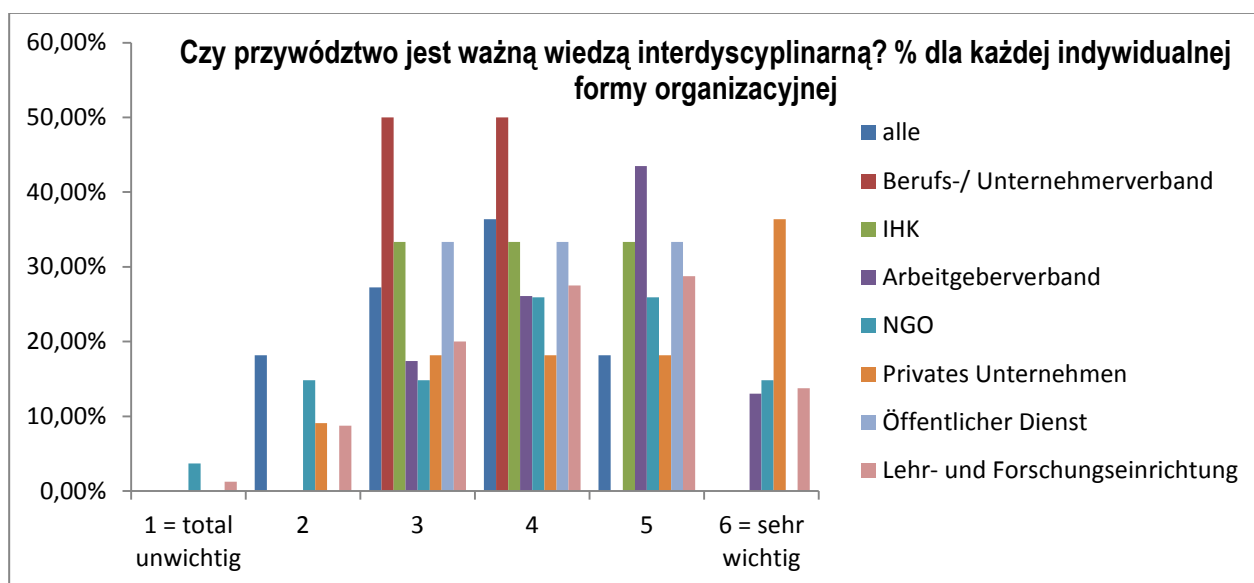
17.4 Przywództwo

Pytanie 17.4	Czy przywództwo jest ważną wiedzą interdyscyplinarną? 1= nieważne: 6 = bardzo ważne							
--------------	---	--	--	--	--	--	--	--

EUBILD UNAKLIM - Badanie dotyczące kształcenia ustawicznego - Pracodawcy

Wartość średnia	4,15	3,55	3,50	4,00	4,52	4,00	4,55	4,00
Odch.std.	1,22	1,04	0,71	1,00	0,95	1,41	1,44	1,00
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Mimo że wysoko uplasowane, średnio na poziomie 4,15, zajmuje jedynie 8 miejsce na 11. Większość organizacji ocenia poniżej średniej, z wyjątkiem NGO - 4,52 i sektora publicznego - 4,55.



6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

Wykres kolumnowy przedstawia dość równomierny rozkład gaussowski około wartości "4", firmy prywatne początkowo równomiernie rozłożone, ale wykazują silną koncentrację przy wartości "6", Sektor publiczny ma również równomiernie rozłożenie pomiędzy 3-6, NGO z koncentracją na "4-5", instytucje dydaktyczne i badawcze rosną od "4" do "5".

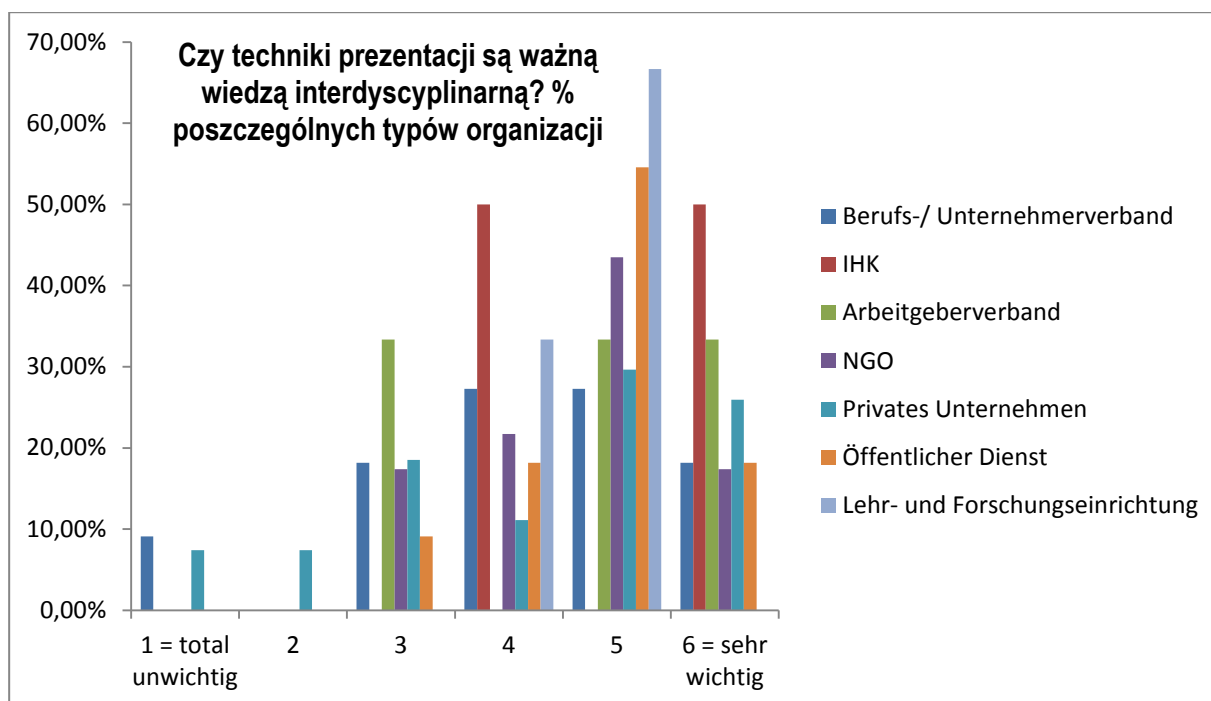
17.5 Techniki prezentacji

Pytanie 17.5	Czy techniki prezentacji są ważną wiedzą interdyscyplinarną? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	4,48	4,18	5,00	4,67	4,61	4,26	4,82	4,67
Odch.std.	1,27	1,47	1,41	1,53	0,99	1,58	0,87	0,58
Mediana	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Ufność 95%	0,28	0,87	1,96	1,73	0,40	0,60	0,52	0,65
Przedział ufności +	4,75	5,05	6,96	6,40	5,01	4,86	5,33	5,32
Przedział ufności -	4,20	3,31	3,04	2,94	4,20	3,66	4,30	4,01
Skośność	-0,85	-0,84	n.a.	-0,94	-0,33	-0,65	-0,69	-1,73
n	80	11	2	3	23	27	11	3

	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy
--	-----------	---	---------------------------------	-----------------------	-------------------------	---------------------------	------------------	-------------------------------

Średnio wszystkie organizacje oceniają na poziomie 4,48, przy czym IHK, stowarzyszenie pracodawców, Sektor publiczny i instytucje dydaktyczne oceniają wyżej, a stowarzyszenia zawodowe i przedsiębiorstwa prywatne nieco niżej.

Wykres słupkowy pokazuje tendencję w kierunku "bardzo ważne - bardzo ważne" dla Sekt. Publ., stowarzyszenia pracodawców są nieodróżniane od "3", prywatne firmy są nieodróżniane dla wszystkich wartości, ale coraz wyżej od "5" do "6", Placówki dydaktyczno-badawcze "4" - "5", NGO od "3" do "6" z silnym akcentem na "5". „1” i „2” nie są prawie wymieniane.



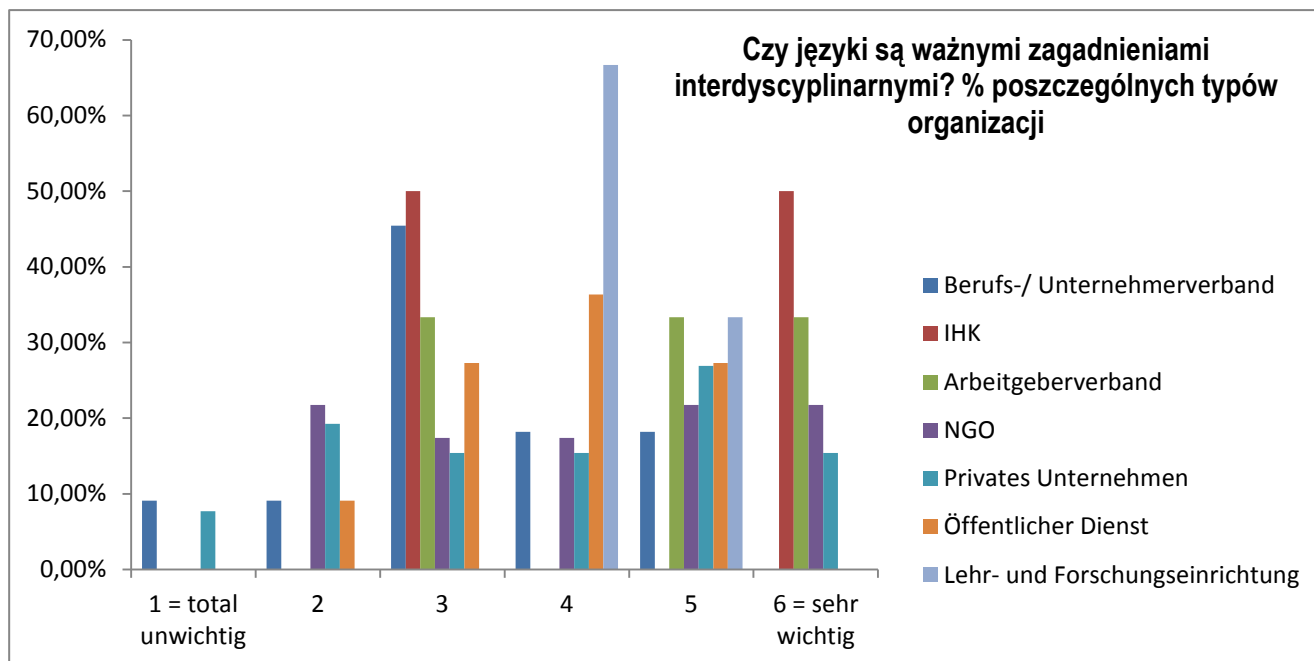
6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

17.6 Języki

Pytanie 17.6	Czy znajomość języków jest ważną wiedzą interdyscyplinarną? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	3,87	3,27	4,50	4,67	4,04	3,81	3,82	4,33
Odch.std.	1,41	1,19	2,12	1,53	1,49	1,60	0,98	0,58
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

		w	HANDLO WA)		A			
--	--	---	---------------	--	---	--	--	--

Języki nie wydają się być tak ważne (średnie parametrów 3.27-4.67). W porównaniu indywidualnym nominacje zaczynają się od "3". Sektor publiczny "3-5", Placówki dydaktyczno-badawcze silnie "4" do "5", NGO nieźróźnicowane "2 do 6", firmy prywatne nieźróźnicowane w całym spektrum. Związek Pracodawców i IHK również nieźróźnicowane "3" do "6"



1 = całkowicie nieistotne

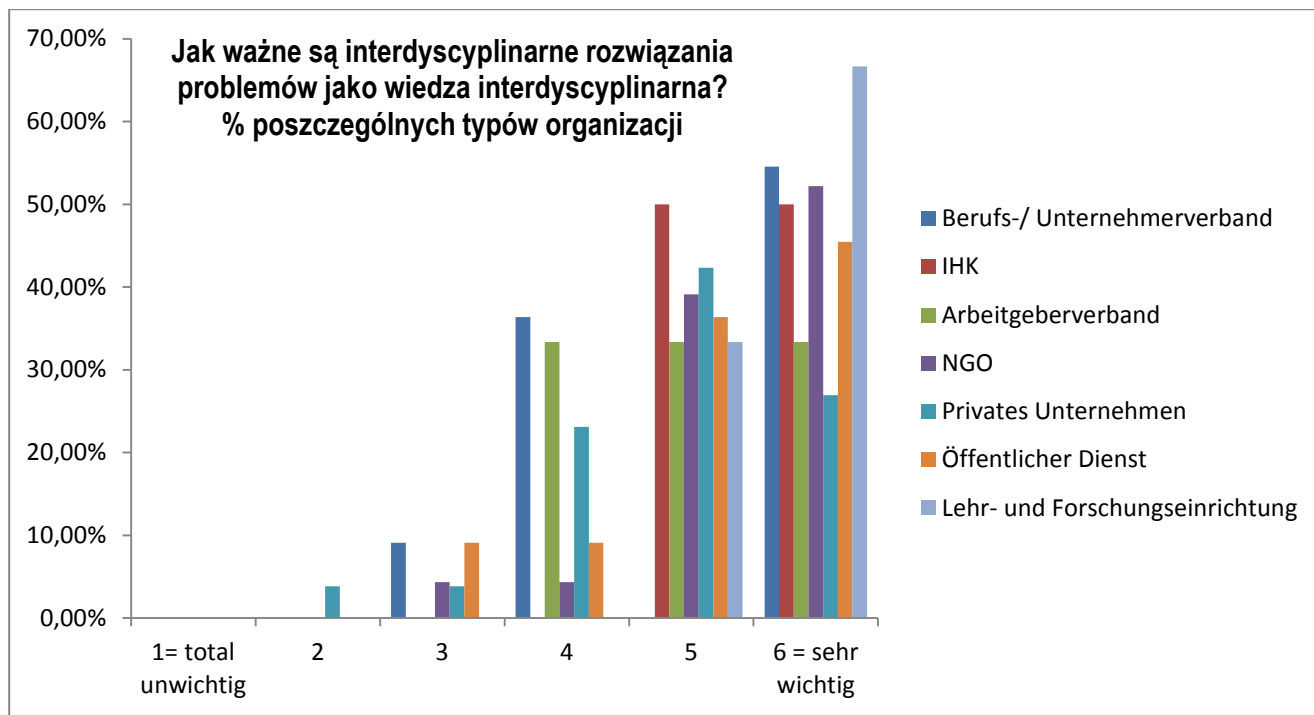
6 = bardzo ważne

17.7 Rozwiązania interdyscyplinarne

Wiedza ta jest bardzo ważna (średnia 4,85 do 5,67, średnia ogólna 5,13), a odpowiedzi leżą również blisko siebie (= małe odchylenia standardowe). Można to również zobaczyć na wykresie słupkowym.

Pytanie 17.7	Czy umiejętności w zakresie rozwiązań interdyscyplinarnych są ważną wiedzą interdyscyplinarną? 1= całość nieistotne 6= niezmiernie ważny							
Wartość średnia	5,13	5,00	5,50	5,00	5,39	4,85	5,18	5,67
Odch.std.	0,95	1,18	0,71	1,00	0,78	1,01	0,98	0,58
Mediana	5,00	6,00	5,50	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00
Ufność 95%	0,83	0,95	0,62	0,88	0,63	0,88	0,86	0,46
Przedział ufności +	5,96	5,95	6,12	5,88	6,02	5,73	6,04	6,13
Przedział ufności -	4,29	4,05	4,88	4,12	4,77	3,96	4,32	5,20
Skośność	-0,99	-0,44	n.a.	0,00	-1,47	-0,94	-1,20	-1,73
n	79	11	2	3	23	26	11	3

	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy
--	-----------	---	---------------------------------	-----------------------	-------------------------	---------------------------	------------------	-------------------------------



1= całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

17.8 Marketing projektu (bez zdjęcia)

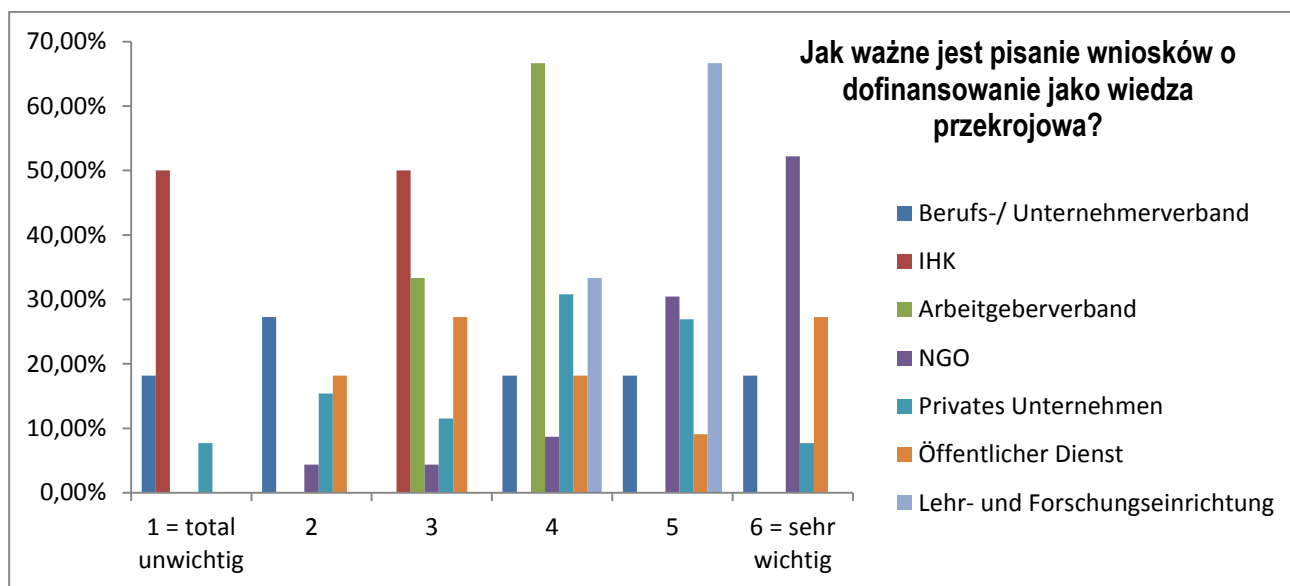
Pytanie 17.8	Jak ważny jest marketing projektu jako wiedza interdyscyplinarna? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	3,82	3,00	5,00	4,33	4,26	3,69	3,55	4,33
Odch.std.	1,23	1,41	1,41	0,58	1,18	1,12	1,21	0,58
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Marketing projektu - podobnie jak w przypadku języków - nie jest oceniany jako tak ważny jak poprzednie słowa kluczowe. Podobnie wysokie są również odchylenia standardowe, więc istnieje tu również większa różnorodność odpowiedzi. IHK, stowarzyszenie pracodawców, organizacja pozarządowa, oraz placówki dydaktyczno-badawcze oceniają na do "5".

17.9 Wniosek o dofinansowanie projektu

Pytanie 17.9	Jak ważne jest pisanie wniosków o dotacje jako wiedza interdyscyplinarna? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	4,16	3,45	2,00	3,67	5,22	3,77	4,00	4,67
Odch.std.	1,55	1,92	1,41	0,58	1,09	1,42	1,55	0,58
Mediana	4,00	4,00	2,00	4,00	6,00	4,00	4,00	5,00
Ufność95%	0,34	1,13	1,96	0,65	0,44	0,55	0,92	0,65
Przedział ufności +	4,51	4,59	3,96	4,32	5,66	4,32	4,92	5,32
Przedział ufności -	3,82	2,32	0,04	3,01	4,77	3,22	3,08	4,01
Skośność	-0,52	0,03	n.a.	-1,73	-1,64	-0,46	0,20	-1,73
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Odpowiedzi różnią się znacznie (=wysokie odchylenie standardowe), Placówki dydaktyczno-badawcze, jak również NGO oceniają je jako bardzo ważne (4,67 - 5,22), podczas gdy inne oceniają je jako mniej ważne, a średnia ogólna wynosi 4,16. Wykres słupkowy przedstawia oceny sektora publicznego w równym stopniu od "2" do "6", stowarzyszenia pracodawców na "3" i "4"; firmy prywatne są bardzo zróżnicowane. .

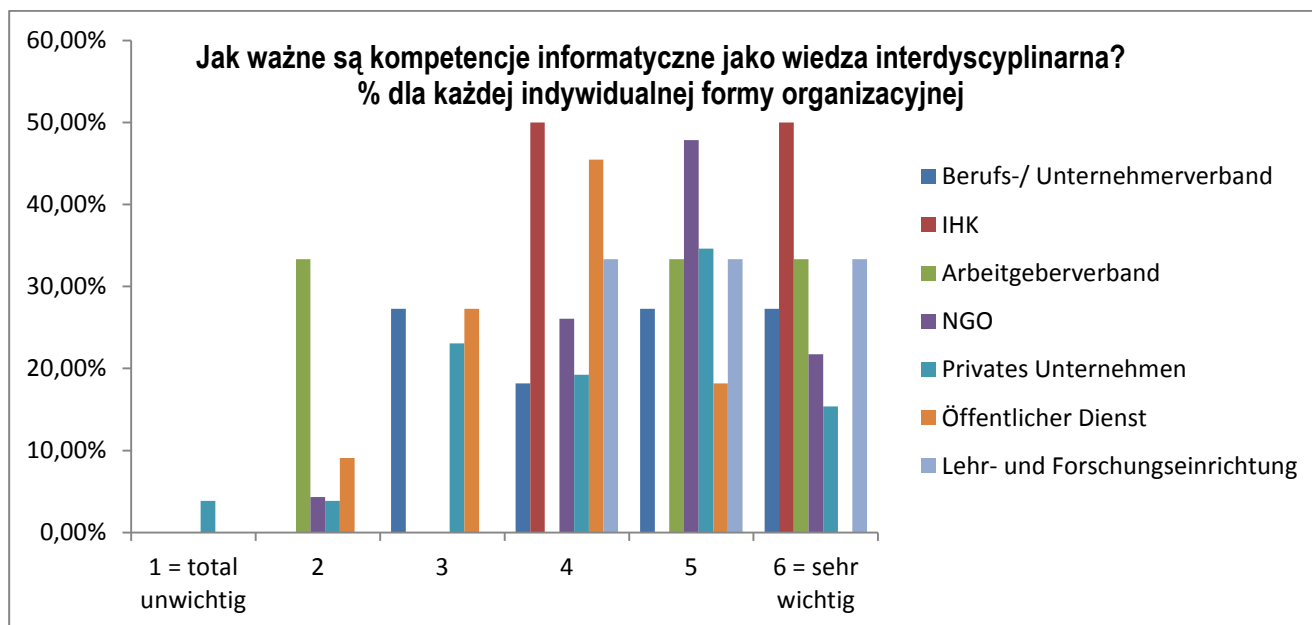


6 = bardzo ważne
1 = całkowicie nieistotne

17.10 Wiedza informatyczna

Przy średniej 4,43 umiejętności informatyczne są szóstym najważniejszym czynnikiem w sektorze publicznym (3,73). Zakres wartości waha się od 3,73 (usługi publiczne) do 5,00 (IHK i dydaktyka).

Pytanie 17.10	Jak ważne są kompetencje informatyczne jako wiedza interdyscyplinarna? 1 = całkowicie nieważne; 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	4,43	4,55	5,00	4,33	4,83	4,23	3,73	5,00
Odch.std.	1,18	1,21	1,41	2,08	0,94	1,31	0,90	1,00
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	4,00	5,00
Ufność 95%	0,26	0,72	1,96	2,36	0,38	0,50	0,53	1,13
Przedział ufności +	4,69	5,26	6,96	6,69	5,21	4,73	4,26	6,13
Przedział ufności -	4,17	3,83	3,04	1,98	4,44	3,73	3,19	3,87
Skośność	-0,57	-0,13	n.a.	-1,29	-1,08	-0,58	-0,34	0,00
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenia Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWA-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Placówki dydaktyczno-badawcze



1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

Histogramy pokazują zakres od "2", z ogniskiem od "4".

17.11 Marketing

Frage17.11	Jak ważny jest marketing jako wiedza interdyscyplinarna? 1= nieważne: 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	3,63	3,09	2,50	4,33	4,09	3,48	3,45	4,00
Odch.std.	1,28	1,14	0,71	0,58	1,24	1,40	1,21	1,00
Skośność	-0,12	0,29	n.a.	1,73	-0,34	0,04	-0,69	0,00
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenia Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Marketing jest postrzegany jako mniej ważny. Poszczególne wykresy słupkowe również to pokazują.

Pytanie 18 Czy inna wiedza i umiejętności interdyscyplinarne są ważne?

Pytanie 18	Czy inne umiejętności interdyscyplinarne są dla Państwa ważne? 90% Nie 10% Tak							
	wszystkie	Stowarzyszenia Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	MGO	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy
Razem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nie	90,00%	90,91%	100,00%	100,00%	82,61%	96,30%	90,91%	66,67%
Tak	10,00%	9,09%	0,00%	0,00%	17,39%	3,70%	9,09%	33,33%

Nie wspomniano prawie żadnych innych umiejętności interdyscyplinarnych.

Pytanie 19 Jaka inna wiedza interdyscyplinarna jest dla Państwa ważna?

Instytucja	Jakie inne tematy interdyscyplinarne są dla Państwa ważne?	Polski
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Umiejętność zapoznania się z nowymi tematami	umiejętność zapoznania się z nowymi tematami
Placówki dydaktyczno-badawcze	Interdyscyplinarność	interdyscyplinarność
Sektor publiczny	Komunikacja, retoryczne zarządzanie konfliktami Strategie w sytuacjach stresowych, Tworzenie sieci	Komunikacja, retoryka, zarządzanie konfliktami, radzenie sobie ze stresem, tworzenie sieci
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Doświadczenie NGO, Doświadczenie w zakresie polityki dotyczącej organizacji i instytucji	Doświadczenie w organizacjach pozarządowych, doświadczenie w polityce, in. organizacjach i instytucjach
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Sprawozdawczość i dokumentacja projektowa, komunikacja, public relations, koordynacja wydarzeń, kontrola finansowa	raportowanie i dokumentacja projektu, komunikacja, public relations, koordynacja wydarzeń, kontrola finansowa

Prywatne przedsiębiorstwo	zarządzanie czasem	zarządzanie czasem
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	experience in management	doświadczenie w zarządzaniu

Pytanie 20 Czy istnieją przepisy, wytyczne, standardy, które są ważne w Państwa branży?

Rodzaj organizacji	Jakie ustawy, wytyczne i standardy są ważne i czy Państwa pracownicy* powinni je znać?
Federacja pracodawców	Prawo wodne, Prawo ochrony gleby, Prawo ochrony środowiska, Prawo górnicze, Ustawa o BHP
Federacja pracodawców	SGB XI SGB V SGB XII standardowe dyrektywy płacowe, prawo pracy
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	Agenda 2020 (w ramach CLIMAdapt)
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	Przepisy porządkowe, przepisy dotyczące chemikaliów, przepisy dotyczące ochrony zwierząt
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	DIN, dyrektywy rolnicze dot. nawozów, nawożenia, paszy dla zwierząt
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	Dyrektywa o oszczędzaniu energii, dyrektywa UE w sprawie całkowitej efektywności energetycznej budynków, ustawa o energii odnawialnej, ustawa o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, EDL, instrukcje techniczne odnośnie jakości powietrza, federalna ustawa o kontroli emisji i inne
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	Dyrektywa ekologiczna UE, dyrektywy stowarzyszeniowe
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	GüKG AbfAEV BGB StGB TVG KrWG BImSchG StVO GBV
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	QM DQR EQR
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	prawo o ochronie środowiska
Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	w zależności od tematyki w dziale
IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Ustawy krajów związkowych o ochronie środowiska, na poziomie federalnym i unijnym, projekty ustaw
Instytut dydaktyczno-badawczy	Jakość, wiedza, zarządzanie środowiskowe. Kodeks zrównoważonego rozwoju
Instytut dydaktyczno-badawczy	Prawo uniwersyteckie
Instytut dydaktyczno-badawczy	Ustawa o odnawialnych źródłach energii, europejskie i krajowe normy dla instalacji energii odnawialnej, dyrektywa EPC

ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Ustawa I /2012 węgierskiego kodeksu pracy
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Agenda 21
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	AN - Najlepsze rozwiązania, przepisy szczegółowe w zależności od tematu projektu
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Az egyesület tevékenységét érintő EU-s és hazai jogszabályok, irányelvek.
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Federalna ustawa o ochronie przyrody, ustawa krajów związkowych o ochronie przyrody, dyrektywy w sprawie obszarów chronionych, normy jakości dla obszarów chronionych
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	DIN, ISO, prawo ochrony przyrody (UE, FFH, WRRL itp.)
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	współdziałanie
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	strategia na rzecz młodzieży, przepisy prawa kulturowego dotyczące samorządów
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Jest ich wiele
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	usługi społeczne, odpowiedzialność samorządów CSR
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prawo ochrony przyrody, dyrektywy Natura-2000, federalne prawo wodne
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	prawo i dyrektywy dotyczące ochrony środowiska
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Przepisy dotyczące ochrony przyrody, zwierząt i środowiska
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	uczciwość, umiejętność myślenia w sieciach, stosowanie metodologii planowania społeczności lokalnych, internacjonalizm - otwartość na dobre praktyki, niezależność, proaktywność
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Program Rozwoju Obszarów Wiejskich 2014-2020, ustawa o samorządzie terytorialnym, prawo stowarzyszeniowe, prawo zamówień publicznych
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prawo ochrony środowiska, prawo budowlane
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	prawo o ochronie środowiska, finansowanie, ministerstwa, fundacje
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	upoważnienia do stanowienia prawa
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prawo wodne, prawo ochrony gleby, prawo ochrony środowiska
Sektor publiczny	administracja publiczna, ustawodawstwo dotyczące samorządów, ustawodawstwo różnych dziedzin

EUBILD UNAKLIM - Badanie dotyczące kształcenia ustawicznego - Pracodawcy

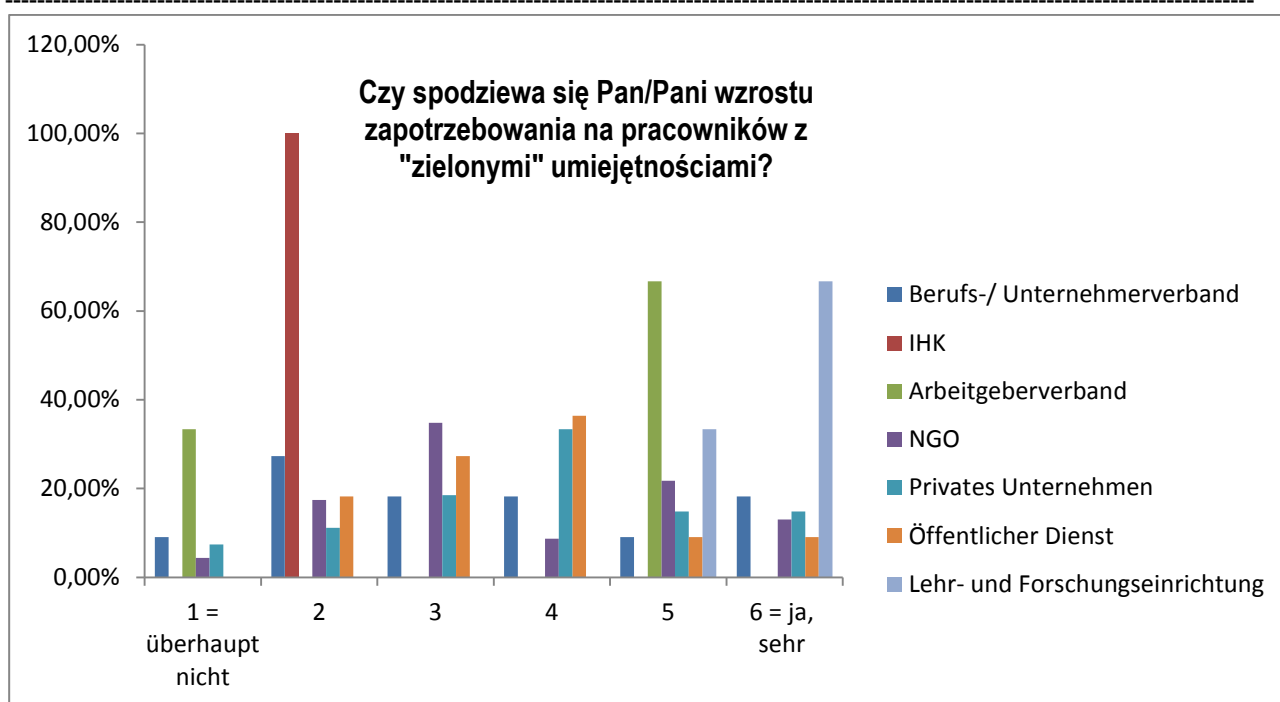
Sektor publiczny	Prawo budowlane, VSV, TVöD
Sektor publiczny	Brandenburskie prawo ochrony przyrody, dyrektywy administracji
Sektor publiczny	integralność, kodeks etyczny
Sektor publiczny	KTTV
Sektor publiczny	Mötv., KET, Kttv. Áhtv.
Sektor publiczny	Natura 2000, DSDF, dyrektywa o ochronie ptaków, RDW, dyrektywa o zarządzaniu kryzysowym w czasie powodzi, krajowe przepisy o ochronie gleby, ustawa o gospodarce odpadami i gospodarce obiegu zamkniętego, obszary zanieczyszczone
Sektor publiczny	TvT, KvT,
Sektor publiczny	prawo ochrony środowiska
Prywatne przedsiębiorstwo	współpraca w celu zapewnienia bezpiecznego i relaksującego środowiska dla przedsiębiorczości
Prywatne przedsiębiorstwo	Ustawa o gospodarce cyrkulacyjnej odpadami
Prywatne przedsiębiorstwo	Odpady, prawo ochrony środowiska
Prywatne przedsiębiorstwo	Specyficzne dla górnictwa
Prywatne przedsiębiorstwo	bezpieczna eksploatacja, ustawodawstwo dot. kształcenia dorosłych, efektywność energetyczna
Prywatne przedsiębiorstwo	Kodeks Postępowania np.
Prywatne przedsiębiorstwo	Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady: 2010/31/UE, 2012/27/UE, 2009/28/WE, 2008/50/WE; Prawo energetyczne, ustawa o odnawialnych źródłach energii, ustawa o efektywności energetycznej, prawo ochrony środowiska
Prywatne przedsiębiorstwo	EE-Law, BAFA-Funding, PV i ogrzewanie solarne
Prywatne przedsiębiorstwo	ustawy i dyrektywy szczegółowe, IN
Prywatne przedsiębiorstwo	podstawowe instytucje
Prywatne przedsiębiorstwo	Gospodarka odpadami. E.U. Rozporządzenia
Prywatne przedsiębiorstwo	ITI-PM -2001
Prywatne przedsiębiorstwo	Zależy to od realizowanego projektu. Pracownicy mogą czytać akty normatywne w razie potrzeby.
Prywatne przedsiębiorstwo	przepisy dotyczące podatku akcyzowego, obowiązków podatkowych, cel i dokumentów rejestracyjnych
Prywatne przedsiębiorstwo	Ustawa 220/2008 Normatywna C107/2005

Prywatne przedsiębiorstwo	Ustawa wodna (107/1996) z uaktualnioną wersją O.M. (zarządzenie ministerstwa) 662/2006 i O.M. 799/2015 r. na przygotowanie i wydanie pozwoleń/upoważnień dla gospodarki wodnej G.D. (decyzja rządu) 930/2005+OM. 1278/2011 w sprawie wytyczenia granic ochrony sanitarnej zlewni wód
Prywatne przedsiębiorstwo	Legea bunului simt. Restul se învață pe parcurs. Prawo zdrowego rozsądku. Reszta uczy się w trakcie
Prywatne przedsiębiorstwo	Prawo najmu
Prywatne przedsiębiorstwo	Prawo najmu
Prywatne przedsiębiorstwo	prawo budowlane i dyrektywy budowlane, EnEV, dyrektywy techniczne dotyczące hałasu, BImSchG, HOAI
Prywatne przedsiębiorstwo	Prawo energetyczne, prawo budowlane, prawo wodne
Prywatne przedsiębiorstwo	Prawo geologiczne i górnicze
Prywatne przedsiębiorstwo	Ustawa o odnawialnych źródłach energii, normy pomiarów elektrycznych

Pytanie 21 Czy spodziewa się Pan/Pani wzrostu popytu na "zielone" miejsca pracy w przyszłości?

Pytanie 21	Czy oczekują Państwo w przyszłości rosnącego zapotrzebowania na pracowników z "zieloną" lub interdyscyplinarną wiedzą? 1= wcale nie: 6= tak bardzo							
Wartość średnia	3,71	3,45	2,00	3,67	3,65	3,81	3,64	5,67
Odch.std.	1,49	1,69	0,00	2,31	1,47	1,44	1,21	0,58
Mediana	4,00	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	6,00
Ufność 95%	0,33	1,00	n.a.	2,61	0,60	0,54	0,71	0,65
Przedział ufności +	4,04	4,46	n.a.	6,28	4,25	4,36	4,35	6,32
Przedział ufności -	3,39	2,45	n.a.	1,05	3,05	3,27	2,92	5,01
Skośność	-0,01	0,32	n.a.	-1,73	0,19	-0,23	0,45	-1,73
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Parametry te pokazują, że instytucje edukacyjne i badawcze oraz przedsiębiorstwa prywatne oczekują ponadprzeciętnego zapotrzebowania (5,67 i 3,81); wszystkie inne oczekują mniej niż ponadprzeciętnego zapotrzebowania (3,71). Jednak również tutaj opinie różnią się, co widać na przykładzie dużych odchylen standardowych.



1 = wcale nie

6 = tak, bardzo

Wykres słupkowy pokazuje, że firmy prywatne są dość pewne (= "4"), że popyt wzrośnie, w histogramie są one rozmieszczone w całym zakresie z maksimum przy "4". Sektor publiczny, poczynając od "2", ma również rozkład gaussowski z naciskiem na "4", NGO skupiają się przy "3", a więc nieco mniej optymistycznie. Placówki dydaktyczno-badawcze spodziewają się bardzo "zielonej" wiedzy, IHK nie, stowarzyszenie pracodawców bardzo zróżnicowane z raz "nie w ogóle" i raz "5" (ale n=3, tj. bardzo mało odpowiedzi).

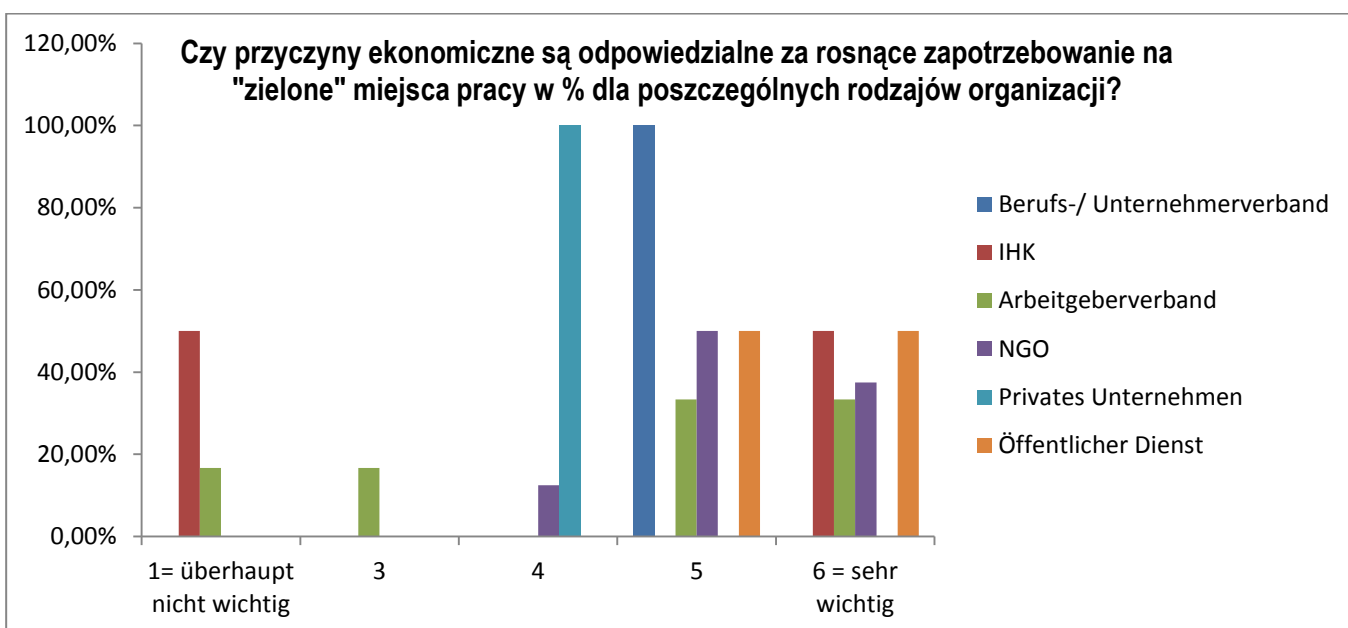
Pytanie 22 Jakie powody są ważne dla zwiększenia liczby "zielonych" miejsc pracy?

Jakie są przyczyny rosnącego zapotrzebowania na "zieloną" wiedzę w przyszłości?	Wartość średnia
Przyczyny ekologiczne	5,17
Przyczyny ekonomiczne	4,76
Przyczyny polityczne	4,27
Przyczyny marketingowe	3,64

Po pierwsze, dla rosnącego popytu przytacza się przyczyny ekologiczne, a następnie względy ekonomiczne i polityczne. Najczęściej wymieniano przyczyny marketingowe.

22.1 Czy względy ekonomiczne mogą spowodować wzrost liczby "zielonych" miejsc pracy?

Pytanie 22.1	Czy przyczyny ekonomiczne są ważne dla rosnącego popytu na "zielone" miejsca pracy? 1= wcale nieistotne: 6 = bardzo ważne							
Wartość średnia	4,76	5,00	n.a.	3,50	4,33	5,25	4,00	5,50
Odch.std.	1,48	0,00	n.a.	3,54	1,97	0,71	n.a.	0,71
Mediana	5,00	5,00	n.a.	3,50	5,00	5,00	n.a.	5,50
Ufność 95%	0,63	n.a.	n.a.	1,51	0,04	0,30	n.a.	n.a.
Przedział ufności +	5,39	n.a.	n.a.	5,01	5,17	5,55	n.a.	n.a.
Przedział ufności -	4,13	n.a.	n.a.	1,99	3,49	4,95	n.a.	n.a.
Skośność	-1,69	n.a.	n.a.	n.a.	-1,17	-0,40	n.a.	n.a.
n	21	2	0	2	6	8	1	2
	wszystkie	Stowarzyszenia Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Stowarzyszenie Pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy



1= w ogóle nieistotne

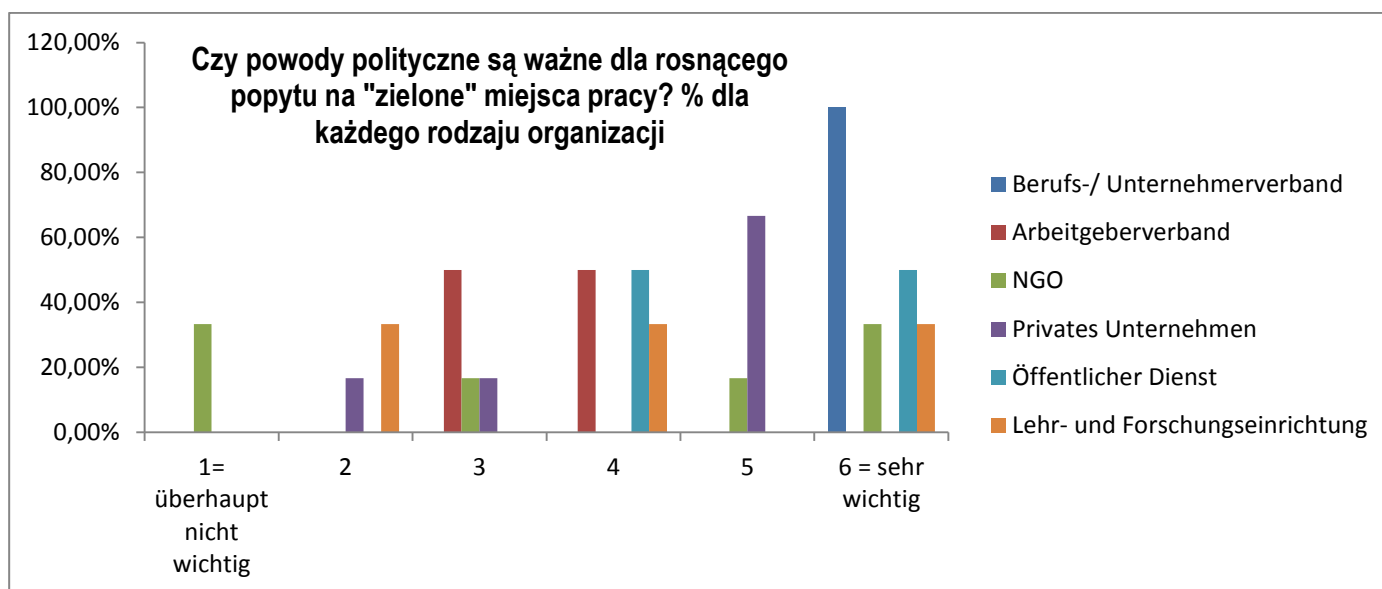
6 = bardzo ważne

Względy ekonomiczne są ważnymi czynnikami rosnącego popytu na "zieloną" wiedzę. Stowarzyszenia pracodawców, NGO i sektor publiczny postrzegają to jako nieco poniżej średniej ważne. Wykres słupkowy

pokazuje koncentrację od "4" do "bardzo ważnego" IHK ocenia na "wcale nieistotne", stowarzyszenie pracodawców ma rozkład rozproszony.

22.2 Czy powody polityczne mogą spowodować wzrost "zielonych" miejsc pracy?

Pytanie 22.2	Czy powody polityczne są ważne dla rosnącego popytu na "zielone" miejsca pracy? 1= wcale nieistotne: 6= bardzo istotne							
Wartość średnia	4,27	6,00	n.a.	3,50	3,67	04:17	5,00	4,00
Odch.std.	1,70	0,00	n.a.	0,71	2,34	1,33	1,41	2,00
Mediana	5,00	6,00	n.a.	3,50	4,00	5,00	5,00	4,00
Ufność 95%	0,71	n.a.	n.a.	0,30	0,98	0,56	0,59	0,84
Przedział ufności +	4,98	n.a.	n.a.	3,80	4,84	4,72	5,59	4,84
Przedział ufności -	3,50	n.a.	n.a.	3,20	2,69	3,61	4,41	3,16
Skośność	-0,66	n.a.	n.a.	n.a.	-0,25	-1,21	n.a.	0,00
n	22	3	0	2	6	6	2	3
	wszystkie	Stowarzyszenie zawodowe/przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy



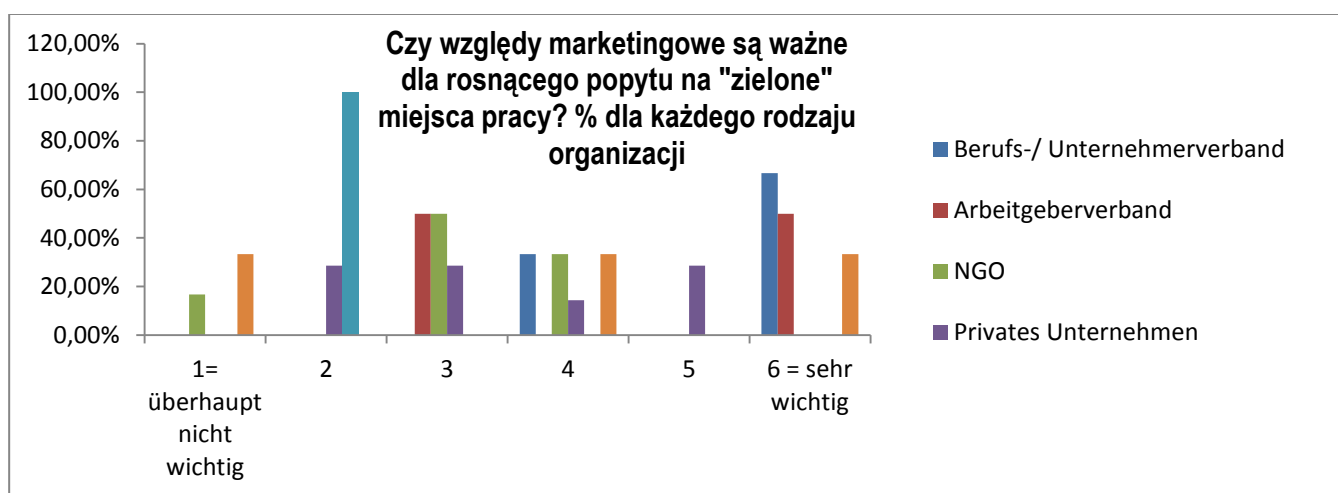
6 = bardzo ważne
1= w ogóle nieistotne

Ze względów politycznych stowarzyszenia zawodowe, przedsiębiorstwa prywatne i sektor publiczny, jak również w niektórych przypadkach edukacyjny i NGO, uważają to za ważne. NGO mają jednak rozkład rozproszony, około 30% ankietowanych w ogóle nie uważa tego za istotne. Organizacje pracodawców uważają to za mniej ważne.

22.3 Czy względy marketingowe mogą spowodować wzrost "zielonych" miejsc pracy?

Odpowiedzi na to pytanie znajdują się raczej w środku pola, Średnia = 3,64) przedsiębiorcy i stowarzyszenia pracodawców uważają je za ważne, pozostali raczej za mniej ważne.

Pytanie 22.3	Czy marketing jest ważny dla rosnącego popytu na "zielone" miejsca pracy? 1= zupełnie nieistotne, 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	3,64	5,33	n.a.	4,50	3,00	3,43	2,00	3,67
Odch.std.	1,56	1,15	n.a.	2,12	1,10	1,27	n.a.	2,52
Mediana	3,50	6,00	n.a.	4,50	3,00	3,00	n.a.	4,00
Ufność 95%	0,65	1,31	n.a.	2,94	0,88	0,94	n.a.	2,85
Przedział ufności +	4,29	6,64	n.a.	7,44	3,88	4,37	n.a.	6,51
Przedział ufności -	2,98	4,03	n.a.	1,56	2,12	2,49	n.a.	0,82
Skośność	0,09	-1,73	n.a.	#DIV/0!	-1,37	0,22	n.a.	-0,59
n	22	3	0	2	6	7	1	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

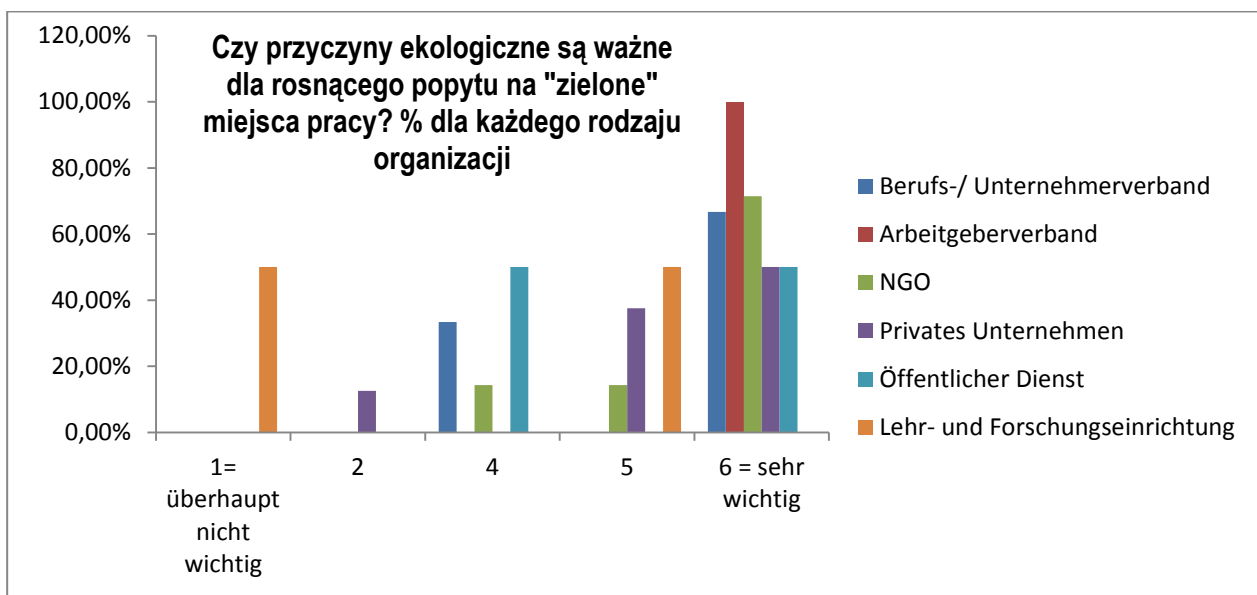


6 = bardzo ważne
1= w ogóle nieistotne

22.4 Czy względy środowiskowe mogą spowodować wzrost liczby "zielonych" miejsc pracy?

Prawie wszyscy respondenci uważają przyczyny ekologiczne za bardzo ważne. Placówki dydaktyczno-badawcze naukowe są podzielone na dwa obozy, połowa z nich w ogóle nie uważa tego za istotne. Sektor publiczny i niektóre stowarzyszenia zawodowe uważają ją za mniej ważną.

Pytanie 22.4	Czy powody ekologiczne są ważne dla rosnącego popytu na "zielone" miejsca pracy? 1= wcale nieistotne: 6= bardzo istotne							
Wartość średnia	5,17	5,33	n.a.	6,00	5,57	5,13	5,00	3,00
Odch.std.	1,34	1,15	n.a.	0,00	0,79	1,36	1,41	2,83
Mediana	6,00	6,00	n.a.	6,00	6,00	5,50	5,00	3,00
Ufność 95%	0,54	1,31	n.a.	n.a.	0,58	0,94	n.a.	3,92
Przedział ufności +	5,70	6,64	n.a.	n.a.	6,15	6,06	n.a.	6,92
Przedział ufności -	4,53	4,03	n.a.	n.a.	4,99	4,19	n.a.	-0,92
Skośność	-1,98	-1,73	n.a.	n.a.	-1,76	-2,13	n.a.	n.a.
n	24	3	0	2	7	8	2	2
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy



6 = bardzo ważne
1= w ogóle nieistotne

Pytanie 23 Czy znacząco Państwo uznane programy kształcenia ustawicznego w Środ-Nat-Klim?

Większość respondentów nie wiedziała o żadnych dalszych szkoleniach w tej dziedzinie. Tylko w sektorze publicznym i wśród organizacji pozarządowych było więcej znanych ofert niż nieznanych.

Pytanie 23	Czy znają Państwo uznane dalsze szkolenia z zakresu ochrony środowiska, przyrody i klimatu? 67,50% Nie 32,50% Tak							
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy
Razem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nie	67,50%	72,73%	50,00%	100,00%	43,48%	92,59%	36,36%	100,00%
Tak	32,50%	27,27%	50,00%	0,00%	56,52%	7,41%	63,64%	0,00%

Pytanie 24 Jakie inne oferty kształcenia ustawicznego w zakresie Środ-Nat-Klim są Państwu znane?

Instytucja	Proszę wymienić dalsze szkolenia z zakresu ochrony środowiska, ochrony klimatu i przyrody, o których Państwo wiedzą
Stowarzyszenie zawodowe	Demeter, Binako, rolnictwo ekologiczne
Stowarzyszenie zawodowe	Leuphana Lüneburg
Stowarzyszenie zawodowe	stowarzyszenia zawodowe, uniwersytety
Izba Przemysłowo-Handlowa	IQ Bremen, energiekonsens Bremen, UNI Bremen, Szkolenia ustawiczne IHK
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	akademie, tematyka wewnętrznego kształcenia ustawicznego, organizacje międzynarodowe, w krajach europejskich
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Akademie ochrony przyrody krajów związkowych
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	izba architektów krajów związkowych, akademie ochrony środowiska krajów związkowych, stowarzyszenia zawodowe na rzecz ochrony przyrody i środowiska, uniwersytety
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Grupa robocza ds. edukacji ekologicznej i przyrodniczej
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	kursy uniwersyteckie
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	kierownik ds. ochrony klimatu, Systemy zarządzania środowiskowego
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Akademie ochrony środowiska krajów związkowych, BfN, UBA, UBB
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Fundacja krajów związkowych Saksonia Ochrona przyrody i środowiska, IWU Magdeburg, DGFZ Drezno
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Szkolenie Landscape Guardian - np: Uniwersytet Szent István
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	regionalny ekspert ds. ludzkich
ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Akademia zagadnień środowiskowych, BW
Prywatne przedsiębiorstwo	audytorzy, specjalista ds. ochrony środowiska, specjalista RES
Prywatne przedsiębiorstwo	Tematyka studiów w fizyce budowlanej, kursy doradców energetycznych w izbach rzemieślniczych, izbach inżynierów, konferencje eksperckie, certyfikaty projektów domów pasywnych, edukacja DGNB

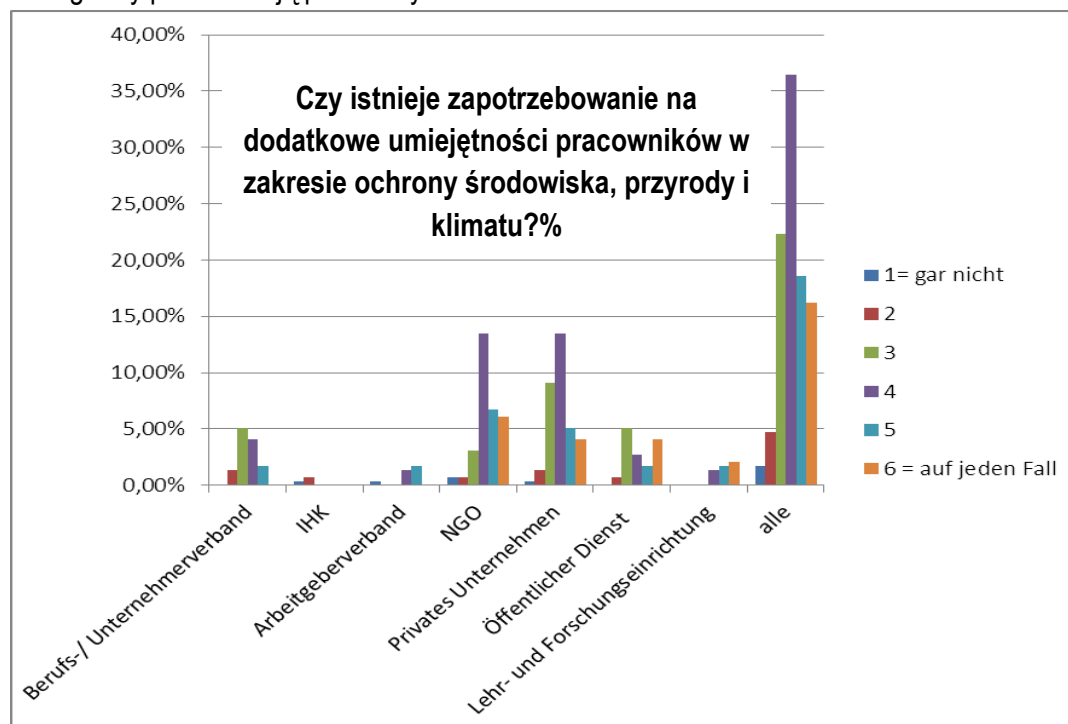
Sektor publiczny	DWA, LfULS Saksonia, państwowe instytucje edukacyjne, LANU Saksonia
Sektor publiczny	LAKÖV
Sektor publiczny	Inżynier ds. ochrony środowiska
Sektor publiczny	Inżynier środowiska naturalnego
Sektor publiczny	praktykant - nauczyciel tematów środowiskowych, inspektor ds. ochrony środowiska, inspektor ds. bezpieczeństwa radiologicznego, ekspert ds. gospodarki odpadami, konsultant ds. oszczędzania energii
Sektor publiczny	Green-Bridge Foundation (Fundacja Zielony Most)

Pytanie 25 Czy uważacie Państwo, że wymagane są dodatkowe kwalifikacje w Środ-Nat-Klim?

Średnio wskazuje się, że ma to średnie znaczenie (parametry - średnio 3,70). NGO, sektor publiczny, a zwłaszcza sektor badań i nauczania, postrzegają je jako ponadprzeciętne ważne.

Pytanie 25	Czy w zakresie UNAKLIM potrzebne są dodatkowe kompetencje Państwa pracowników? 1= w ogóle nie; 6= w każdym razie							
Wartość średnia	3.70	3.27	1.50	3.33	3.96	3.67	3.82	5.00
Odch.std.	1.29	0.90	0.71	2.08	1.36	1.14	1.33	1.00
Mediana	4.00	3.00	1.50	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00
Ufność95%	0.28	0.93	0.98	2.36	0.56	0.43	0.78	1.13
Przedział ufności +	3.98	3.81	2.48	5.69	4.51	4.10	4.60	6.13
Przedział ufności -	3.42	2.74	0.52	0.98	3.40	3.24	3.03	3.87
Skośność	-0.11	0.34	n.a.	-1.29	-0.62	0.06	0.71	0.00
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Zrzeszenie pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

Histogramy potwierdzają parametry

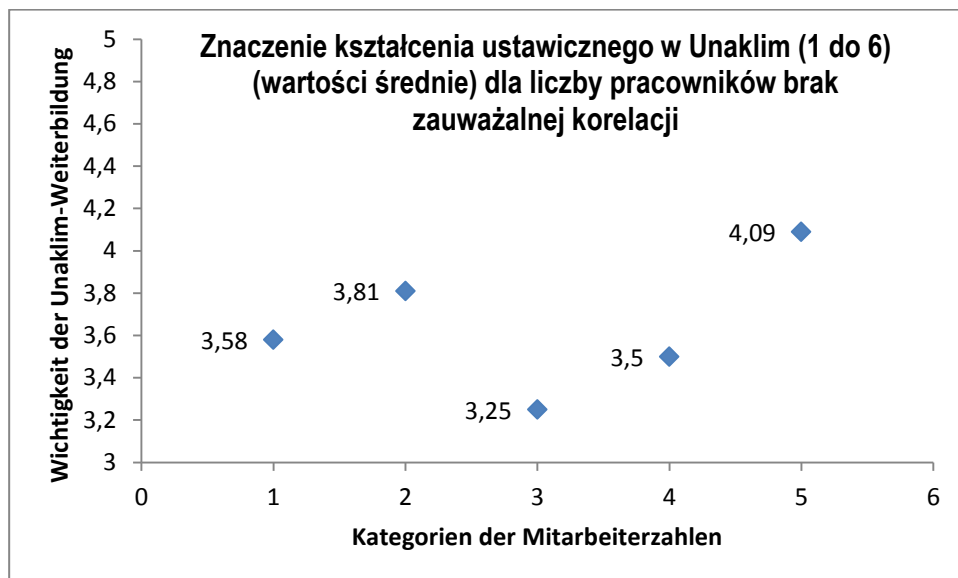


1= w ogóle nie
6 = w każdym przypadku

5 Porównanie z naszymi hipotezami

Hipoteza 1: Większe instytucje prędzej potrzebują kwalifikacji lub nowego zatrudnienia w Środ-Nat-Klim

Hipoteza zostaje odrzucona. Nie ma korelacji między tymi dwiema pozycjami. $K=0,06$



Znaczenie kształcenia ustawicznego w Unaklim	Wichtigkeit der Unaklim-Weiterbildung
Kategorie liczby pracowników	Kategorien der Mitarbeiterzahlen

Korel-Wielkość- Unaklim zapotrzebowanie							
Wartość średnia	3,70	3,58	3,81	3,25	3,50	4,09	b.d.
Kategorie	wszystkie	1	2	3	4	5	6

Hipoteza 2: Wszyscy potrzebują kwalifikacji w Środ-Nat-Klim

Parametry pokazują nieco niejednoznaczny obraz. Średnia ogólna pokazuje 3,72 i 3,70= dość ważne. Wszystkie instytucje z wyjątkiem organizacji pozarządowych, służb publicznych oraz instytucji dydaktycznych i badawczych są poniżej średniej, w krajach Węgry i Polska są powyżej średniej. IHK uważa je za bardzo nieistotne (1,50)

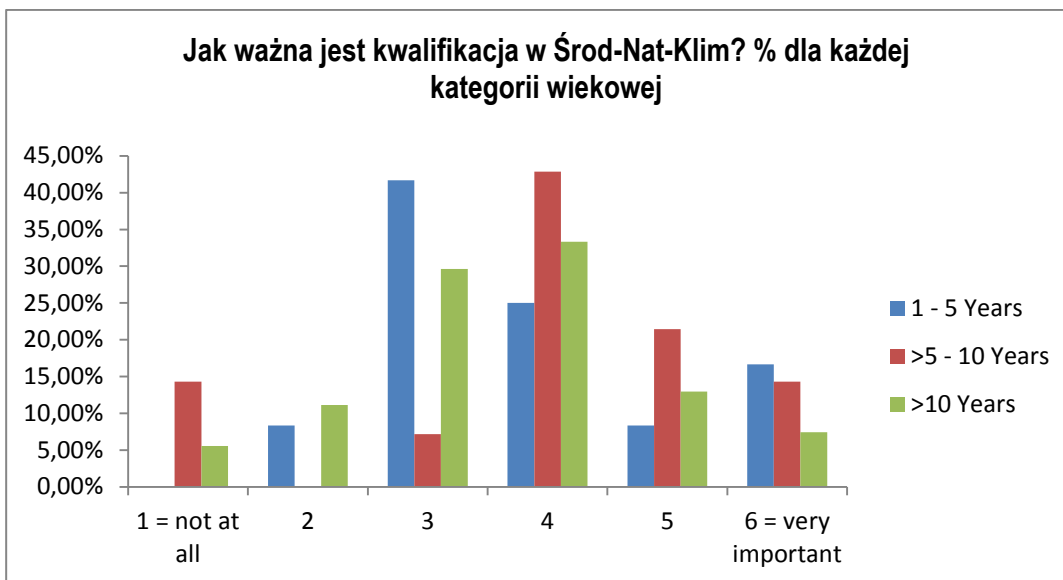
Hipoteza ta nie może zostać całkowicie odrzucona.

Pytanie 25	Czy w zakresie UNAKLIM potrzebne są dodatkowe kompetencje Państwa pracowników? 1= w ogóle nie; 6= w każdym razie							
Wartość średnia	3,70	3,27	1,50	3,33	3,96	3,67	3,82	5,00
Odch.std.	1,29	0,90	0,71	2,08	1,36	1,14	1,33	1,00
Mediana	4,00	3,00	1,50	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00
Ufność 95%	0,28	0,53	0,98	2,36	0,56	0,43	0,78	1,13
Przedział ufności +	3,98	3,81	2,48	5,69	4,51	4,10	4,60	6,13
Przedział ufności -	3,42	2,74	0,52	0,98	3,40	3,24	3,03	3,87
Skośność	-0,11	0,34	n.a.	-1,29	-0,62	0,06	0,71	0,00
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	wszystkie	Stowarzyszenie Zawodowe/Przedsiębiorców	IHK (IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA)	Federacja pracodawców	ORGANIZACJA POZARZĄDOWA	Prywatne przedsiębiorstwo	Sektor publiczny	Instytut dydaktyczno-badawczy

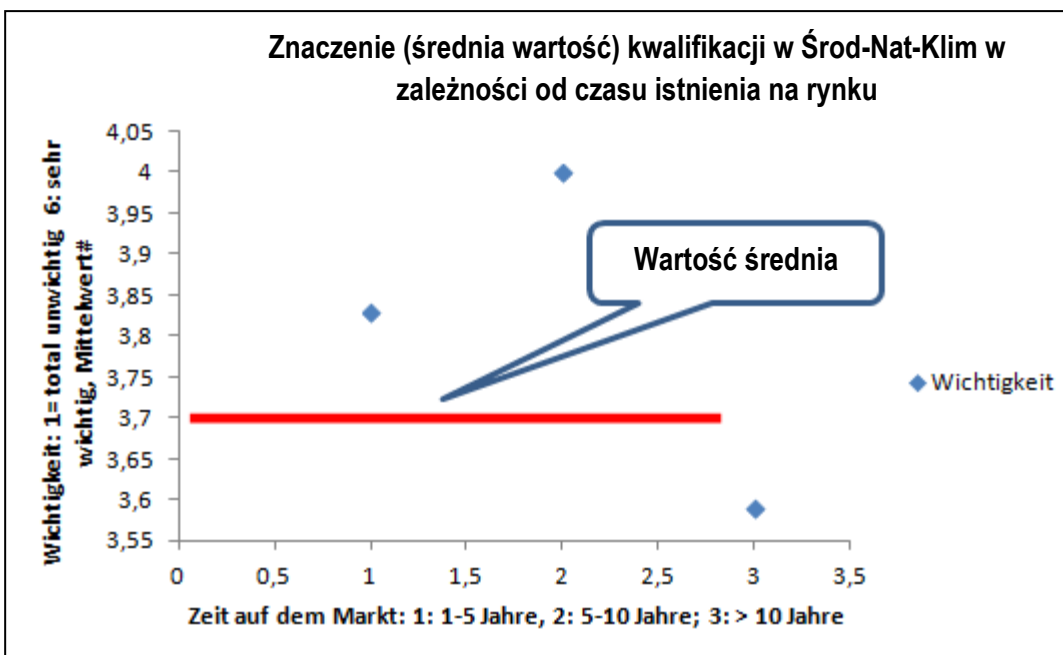
Pytanie 25	Czy uważają Państwo, że potrzebne są dodatkowe kwalifikacje w zakresie ochrony środowiska, przyrody i klimatu? 1= w ogóle nie; 6= w każdym razie				
Wartość średnia	3,72	3,47	4,08	4,33	3,00
Odch.std.	1,29	1,33	1,28	0,87	0,71
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
Ufność 95%	0,28	0,40	0,51	0,57	0,62
Przedział ufności +	4,00	3,86	4,60	4,90	3,62
Przedział ufności -	3,44	3,07	3,57	3,77	2,38
Skośność	-0,13	0,02	-0,44	0,66	0,00
n	81	43	24	9	5
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Hipoteza 3: Czas trwania na rynku nie zależy od kwalifikacji lub nowej rekrutacji w Środ-Nat-Klim

Hipoteza ta zostaje odrzucona z powodu braku korelacji.



6 = bardzo ważne
1 = całkiem nieistotne



Znaczenie (średnia wartość) kwalifikacji w Środ-Nat-Klim w zależności od czasu istnienia na rynku	Wichtigkeit (Mittelwert) von Qualifikation im Um-Nat-Klim ja Zeit auf dem Markt
Ważność 1= całkowicie nieważne 6: bardzo ważne, wartość średnia#	Wichtigkeit. 1= total unwichtig 6: sehr wichtig, Mittelwert#
Wartość średnia	Mittelwert
Ważność	Wichtigkeit
Czas istnienia na rynku: 1:1-5 lat , 2: 5-10 lat ; 3: > 10 lat	Zeit auf dem Markt: 1:1-5 Jahre, 2: 5-10 Jahre; 3: > 10 Jahre

Korelacja lat na rynku i znaczenie dalszych kwalifikacji w Środ-Nat-Klim

Wartość średnia	3,70	3,83	4,00	3,59
Odch.std.	1,29	1,27	1,52	1,24
n	80	12	14	54
% wszystkich pracodawców	100,0%	15,2%	17,7%	68,4%
Kategorie	wszystkie	1-5 lat	> 5 - 10 lat	> 10 lat

Szacuje się, że znaczenie jest wysokie, szacunkowo 3,6 do 4. Średnia 3.70.
Nie ma jednak korelacji, $k = -0,6$. Hipoteza zostaje odrzucona.

Hipoteza 4.1: Nieformalne świadectwa są również brane pod uwagę przy rekrutacji pracowników, jeśli temat jest właściwy.

Pytanie 13	Czy akceptuje Pan/Pani również nieformalne dyplomy i kształcenie ustawiczne? 59,26% Nie 40,74% Tak				
	wszystkie	DE	HU	PL	RO
Razem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nie	59,26%	67,44%	33,33%	77,78%	80,00%
Tak	40,74%	32,56%	66,67%	22,22%	20,00%

Hipoteza zostaje odrzucona.

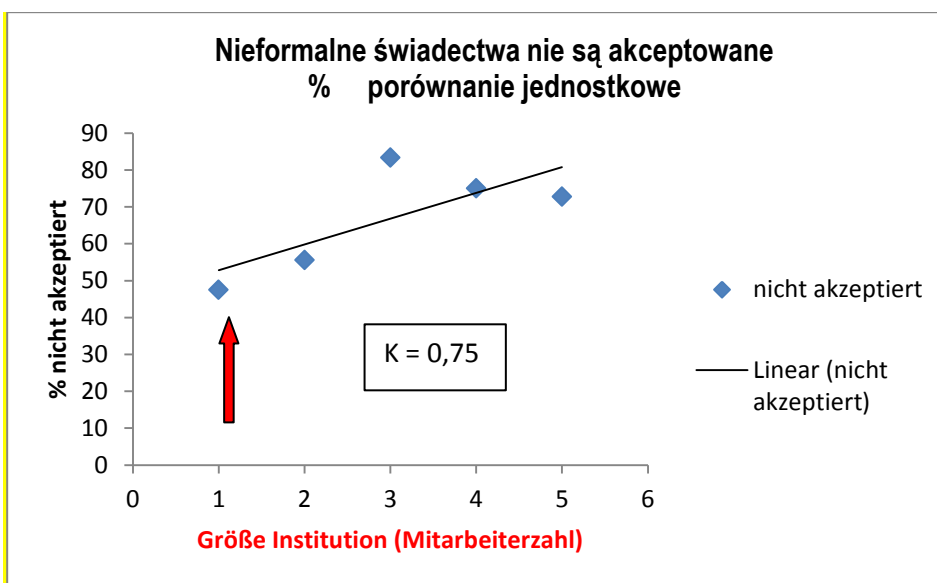
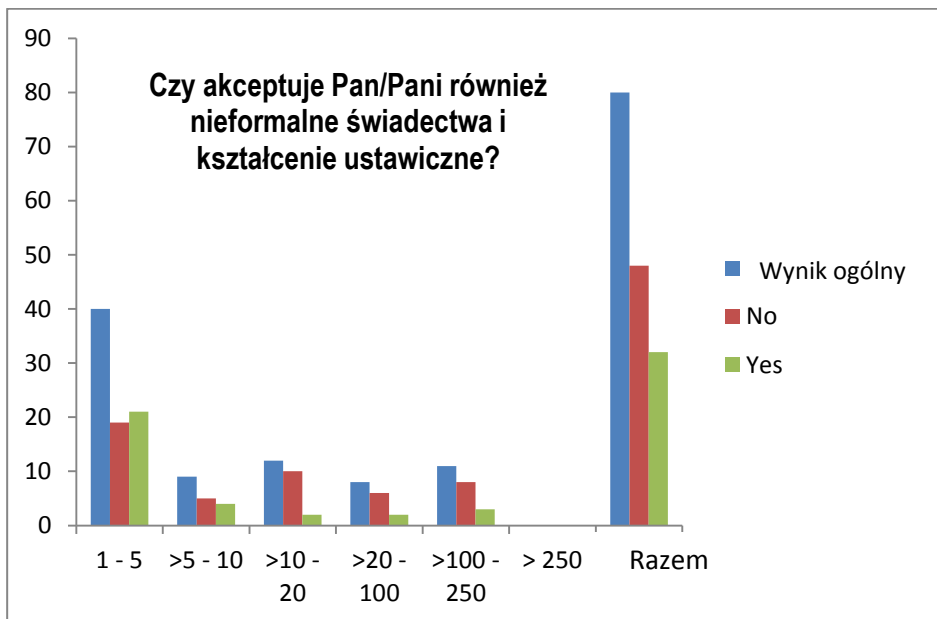
Z wyjątkiem węgierskich pracodawców, u większości nieformalne świadectwa nie są akceptowane.

Hipoteza 4.2: Mniejsze instytucje są bardziej skłonne do uznawania świadectw uzyskanych w trybie pozaformalnym niż duże

Hipoteza zostaje potwierdzona.

Jest ona wspierana przez procent odpowiedzi i histogramy.

Czy akceptuje Pan/Pani również nieformalne świadectwa i kształcenie ustawiczne?	1- 5	> 5 - 10	> 10 - 20	> 20 - 100	> 100 - 250	> 250	Ogółem, % dla każdej kategorii wielkości
Wynik ogólny	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	n.a.	100,00%
Nie	47,50%	55,56%	83,33%	75,00%	72,73%	n.a.	60,00%
Tak	52,50%	44,44%	16,67%	25,00%	27,27%	n.a.	40,00%



Nie akceptowane	nicht akzeptiert
Liniowa (nie akceptowane)	Liniowa (nicht akzeptiert)
% nie akceptowane	% nicht akzeptiert
Wielkość instytucji (liczba pracowników)	Größe Institution (Mitarbeiterzahl)

Im większa instytucja, tym częściej jej **NIE** akceptują .

Hipoteza 5: W instytucjach każdej wielkości ważną rolę odgrywają aspekty Um-Nat-Klim

Hipoteza ta została potwierdzona.

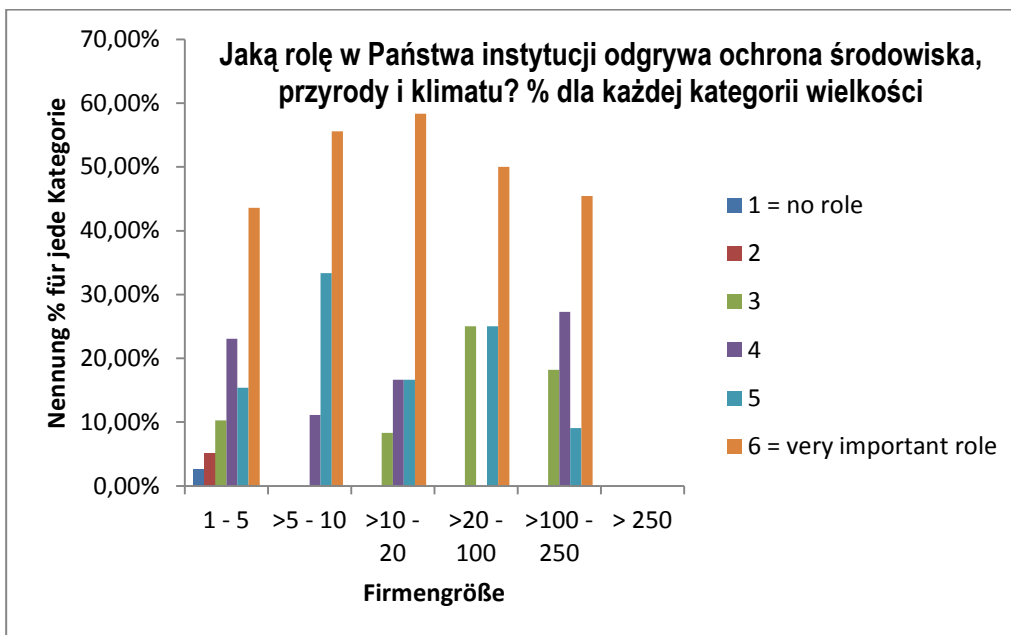
Pytanie 15	Jaką rolę w Państwa instytucji odgrywają aspekty ochrony środowiska, przyrody i klimatu oraz zrównoważonego rozwoju? 1 = zupełnie nieistotne, 6 = bardzo ważne				
Wartość średnia	4,94	5,14	4,18	5,44	5,60

EUBILD UNAKLIM - Badanie dotyczące kształcenia ustawicznego - Pracodawcy

Odch.std.	1,25	1,19	1,26	1,01	0,89
Mediana	5,00	6,00	4,00	6,00	6,00
Ufność 95%	0,28	0,35	0,53	0,66	0,78
Przedział ufności +	5,21	5,49	4,71	6,11	6,38
Przedział ufności -	4,66	4,78	3,66	4,78	4,82
Skośność	-0,96	-1,27	-0,38	-2,12	-2,24
n	79	43,00	22,00	9	5
	wszystkie	DE	HU	PL	RO

Korelacja wielkości instytucji do znaczenia Unaklim 1= całkowicie nieistotne; 6= bardzo ważne

Wartość średnia	4,94	4,74	5,44	5,25	5,00	4,82	n.a.
Odch.std.	1,25	1,39	0,73	1,06	1,31	1,25	n.a.
n	79	38	9	12	8	11	0
% pracodawców	100%	48%	11%	15%	10%	14%	0%
Kategorie	wszystkie	1-5	> 5-10	> 10-20	> 20-100	> 100-250	>250



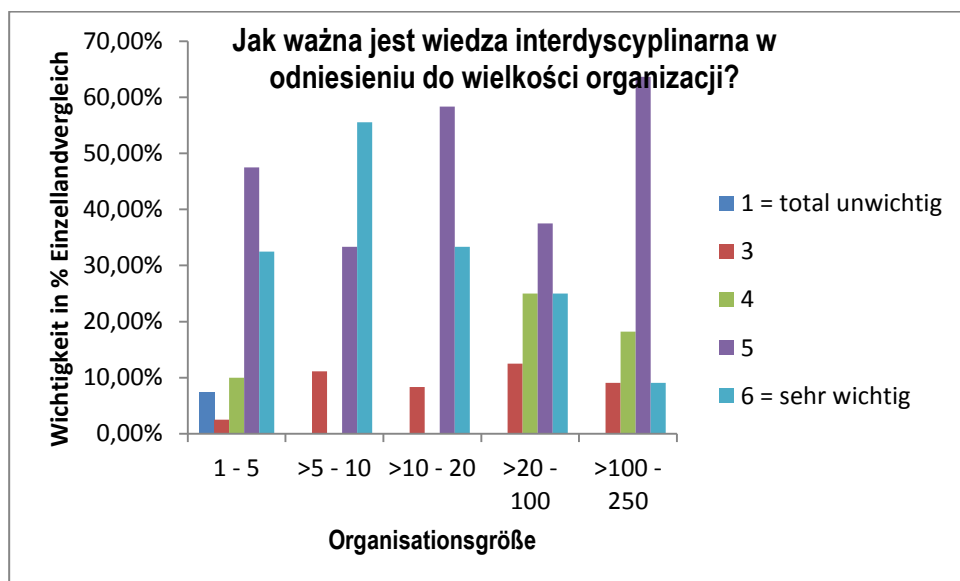
% deklaracja dla każdej kategorii	Nennung % für jede Kategorie
1 = żadnej roli	1 = no role
6 = bardzo ważna rola	6 = very important role
Wielkość firmy	Firmengröße

Pokazuje się wyraźnie, że ochrona środowiska, przyrody i klimatu odgrywa ważną rolę we wszystkich instytucjach, niezależnie od kraju, czy też wielkości instytucji. Minimum średniej parametrów wynosi 4,18, a maksimum 5,60

Hipoteza 6: Im większa firma, tym mniej ważna staje się wiedza interdyscyplinarna.

Hipoteza zostaje odrzucona.

Jak ważna jest dla Państwa wiedza interdyscyplinarna obok tematów fachowych?	1- 5	> 5 - 10	> 10 - 20	> 20 - 100	> 100 - 250	> 250	Razem
Razem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%
1 = całkowicie nieistotne	7,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,75%
3	2,50%	11,11%	8,33%	12,50%	9,09%	0,00%	6,25%
4	10,00%	0,00%	0,00%	25,00%	18,18%	0,00%	10,00%
5	47,50%	33,33%	58,33%	37,50%	63,64%	0,00%	48,75%
6 = bardzo ważne	32,50%	55,56%	33,33%	25,00%	9,09%	0,00%	31,25%



Korelacja wielkości organizacji i znaczenia zagadnień interdyscyplinarnych							
Wartość średnia	4,94	4,88	5,33	5,17	4,75	4,73	n.a.
Odch.std.	1,13	1,32	1,00	0,83	1,04	0,79	n.a.
n	80	40	9	12	8	11	0
Kategorie	wszystkie	1	2	3	4	5	6

Te dwie wielkości nie korelują ze sobą. $K = -0,52$

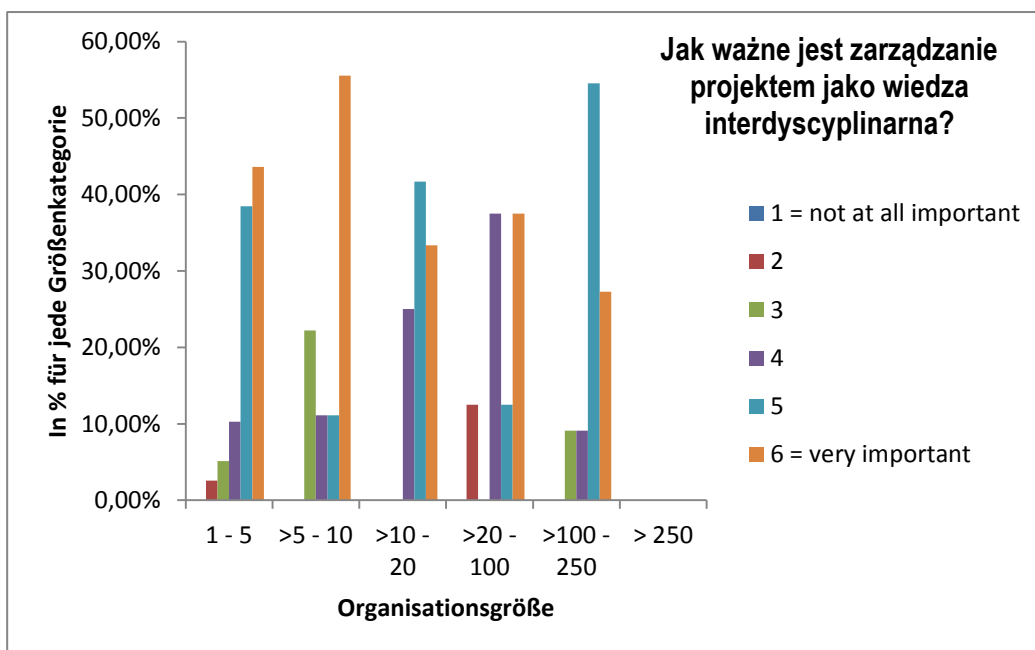
Bardzo ważna "6" jest szczególnie wiedza interdyscyplinarna w firmach zatrudniających 5-10 pracowników, w większych organizacji znaczenie maleje. "5"= dość ważne ma niezróżnicowany rozkład we wszystkich wielkościach firm.

Hipoteza 7.1: Im większa firma, tym ważniejsze jest zarządzanie projektem

Hipoteza zostaje odrzucona.

Korelacja wielkości organizacji do zarządzania projektem jako wiedza interdyscyplinarna, 1= wcale nieistotna; 6= bardzo ważna

Wartość średnia	5,05	5,15	5,00	5,08	4,63	5,00	n.a.
Odch.std.	1,02	0,99	1,32	0,79	1,41	0,89	n.a.
n	79	39	9	12	8	11	0
% wszystkich pracodawców	100%	49%	11%	15%	10%	14%	0%
Kategorie	wszystkie	1-5	> 5-10	> 10-20	> 20-100	> 100-250	>250



1 = w ogóle nieistotne
6 = bardzo ważne

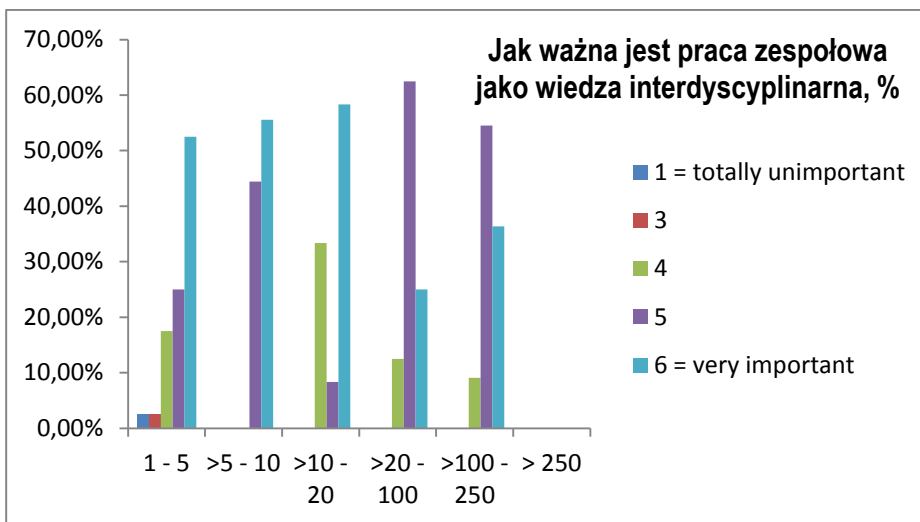
Nie widać korelacji, współczynnik korelacji wynosi $k = -0,53$. Hipoteza zostaje odrzucona.

Hipoteza 7.2: Im większa firma, tym ważniejsza jest praca zespołowa

Hipoteza zostaje odrzucona.

Korelacja wielkości organizacji i znaczenia pracy zespołowej 1= wcale nieistotne; 6= bardzo ważne

Wartość średnia	5,25	5,20	5,56	5,25	5,13	5,27	0
Odch.std.	0,92	1,09	0,53	0,97	0,64	0,65	n.a.
n	80	41	9	12	8	11	0
% wszystkich pracodawców	100,0%	51,3%	11,3%	15,0%	10,0%	13,8%	0,0%
Kategorie	wszystkie	1-5	> 5-10	> 10-20	> 20-100	> 100-250	>250



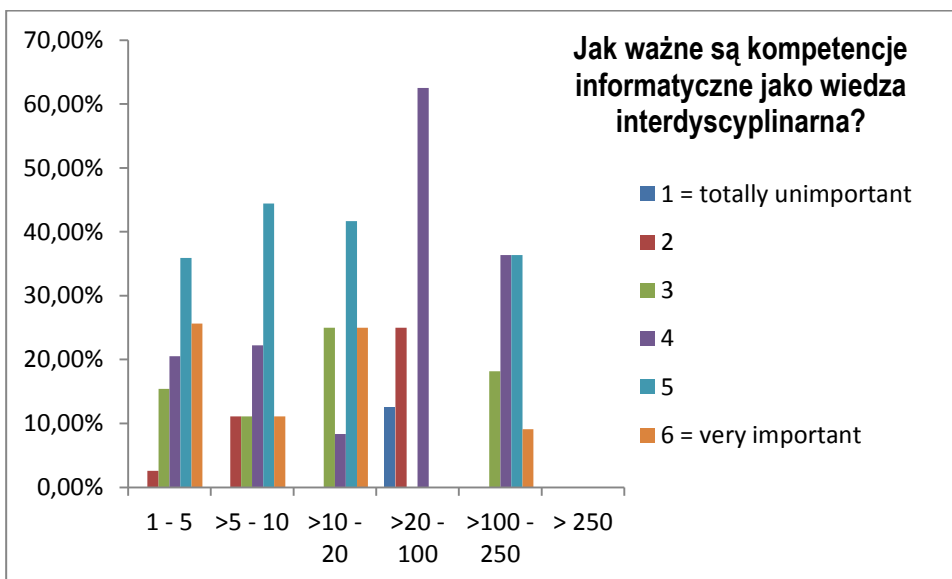
1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

Współczynnik korelacji wynosi $k = -0,3$. Nie ma korelacji. Hipoteza zostaje odrzucona.

Hipoteza 7.3: Im większa firma, tym ważniejszy jest temat IT.

Hipoteza zostaje odrzucona



1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

Korelacja wielkości organizacji i znaczenia wiedzy informatycznej, 1= wcale nieistotne; 6= bardzo ważne							
Wartość średnia	4,43	4,67	4,33	4,67	3,13	4,36	n.a.
Odch.std.	1,18	1,11	1,22	1,15	1,25	0,92	n.a.
n	79	39	9	12	8	11	0
% wszystkich pracodawców	100,0%	49,4%	11,4%	15,2%	10,1%	13,9%	0,0%
Kategorie	wszystkie	1-5	> 5-10	> 10-20	> 20-100	> 100-250	>250

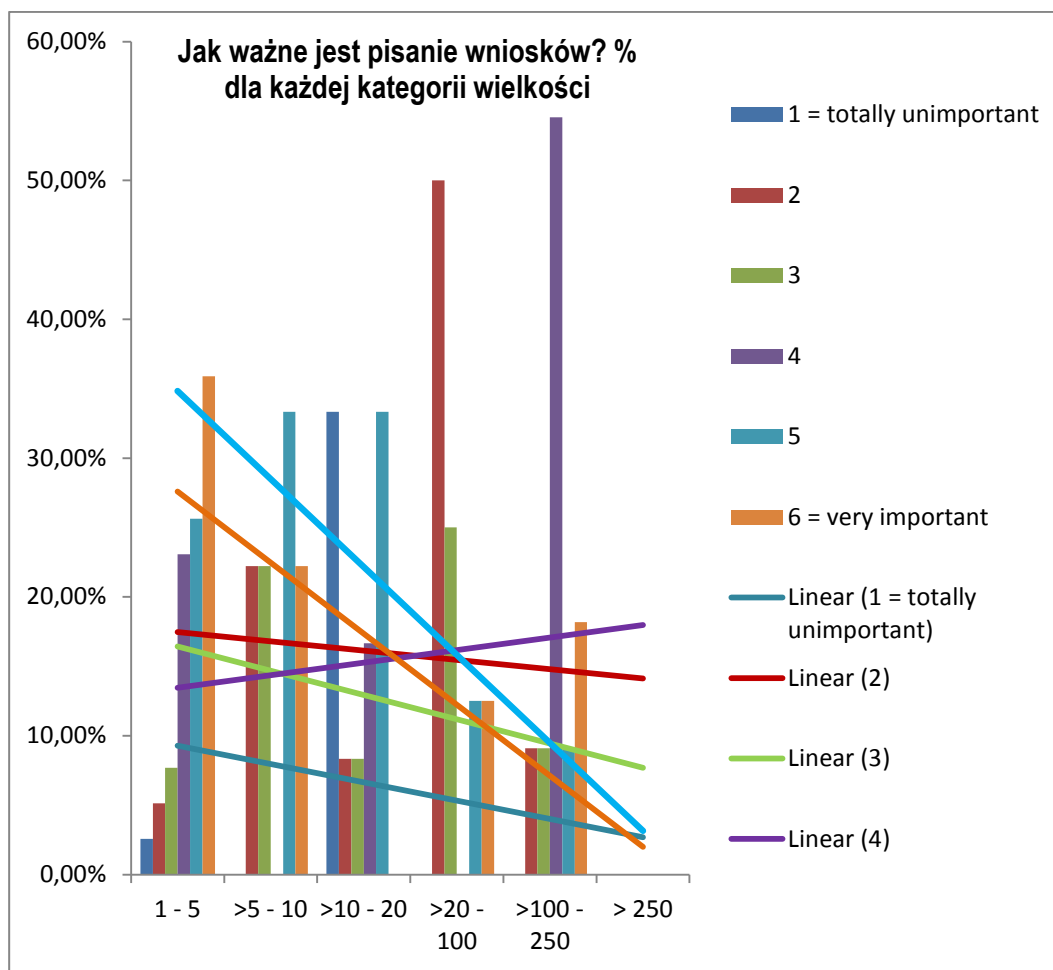
Korelacja $K = -0,45$. Nie ma korelacji. Wszystkie odpowiedzi znajdują się w górnym (=ważne) zakresie. Hipoteza zostaje odrzucona.

Hipoteza 7.4: Im większa firma, tym ważniejszy jest temat wniosku projektowego

Hipoteza zostaje odrzucona.

Korelacja pomiędzy wielkością organizacji a znaczeniem tworzenia wniosków							
Wartość średnia	4,16	4,72	4,11	3,08	3,13	4,18	n.a.
Odch.std.	1,55	1,32	1,62	1,78	1,55	1,17	n.a.
n	79	39	9	12	8	11	0
% wszystkich pracodawców	100,0%	49,4%	11,4%	15,2%	10,1%	13,9%	0,0%
Kategorie	wszystkie	1-5	> 5-10	> 10-20	> 20-100	> 100-250	>250

Jest wręcz przeciwnie: Im mniejsza firma, tym ważniejsze jest przygotowywanie wniosków. Patrz linie trendu dla "6" i "5". Ale również wypowiedzi "1", "2", "3" mają ognisko przy małych firmach. "4" = dość ważne jest niezróżnicowane przy słabym wzroście dla dużych firm.



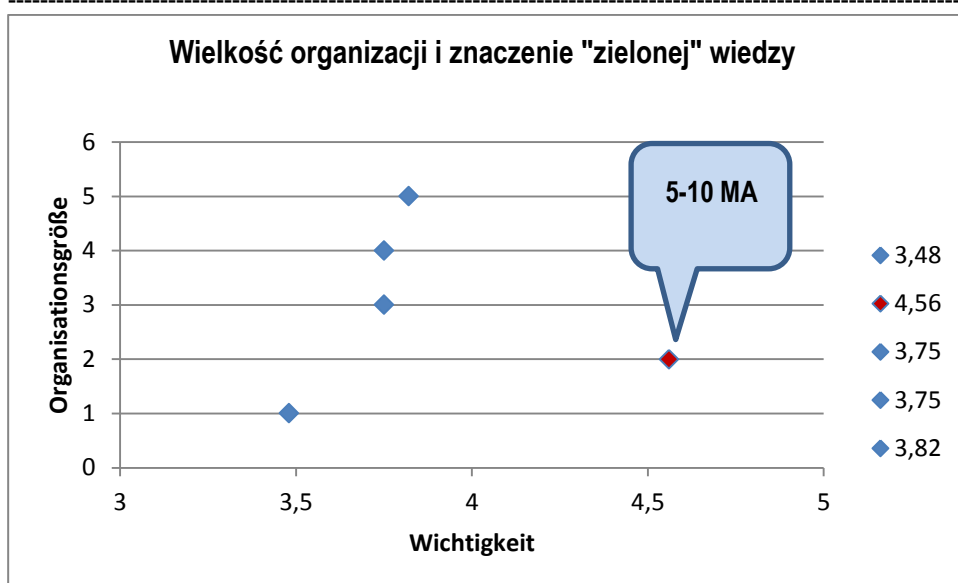
1 = całkowicie nieistotne

6 = bardzo ważne

Hipoteza 8: Im większa firma, tym większe zapotrzebowanie na "zieloną" wiedzę.

Hipotezę tę potwierdza się z zastrzeżeniami.

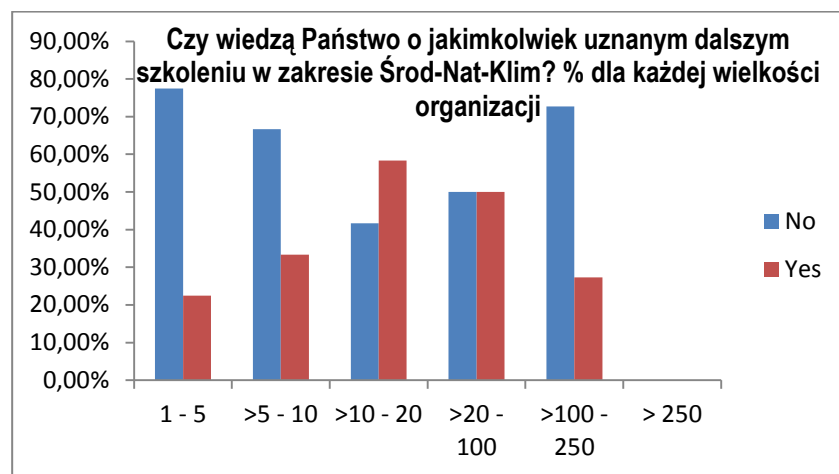
Korelacja wielkości organizacji i rosnącego popytu na "zielone" miejsca pracy 1= brak; 6= tak bardzo							
Wartość średnia	3,71	3,48	4,56	3,75	3,75	3,82	n.a.
Odch.std.	1,49	1,54	1,42	1,76	1,04	1,25	n.a.
n	80	40	9	12	8	11	0
% wszystkich pracodawców	100,0%	50,0%	11,3%	15,0%	10,0%	13,8%	0,0%
Kategorie	wszystkie	1-5	> 5-10	> 10-20	> 20-100	> 100-250	>250



Firmy zatrudniające 5-10 pracowników są **wyjątkami**. Bez nich korelacja wynosiłaby $K = 0,94$, z nimi $K = -0,05$. Wydaje się, że istnieje pewien wzorec, ale jest on słabo wyeksponowany ze względu na niski wskaźnik odpowiedzi oraz wąską siatkę oceny środków statystycznych pomiędzy 3,48 a 4,56.

Hipoteza 9: Dalsze oferty edukacyjne w Środ-Nat-Klim nie są znane.

Hipoteza zostaje potwierdzona. Stwierdzenie to jest poparte histogramami i parametrami statystycznymi.

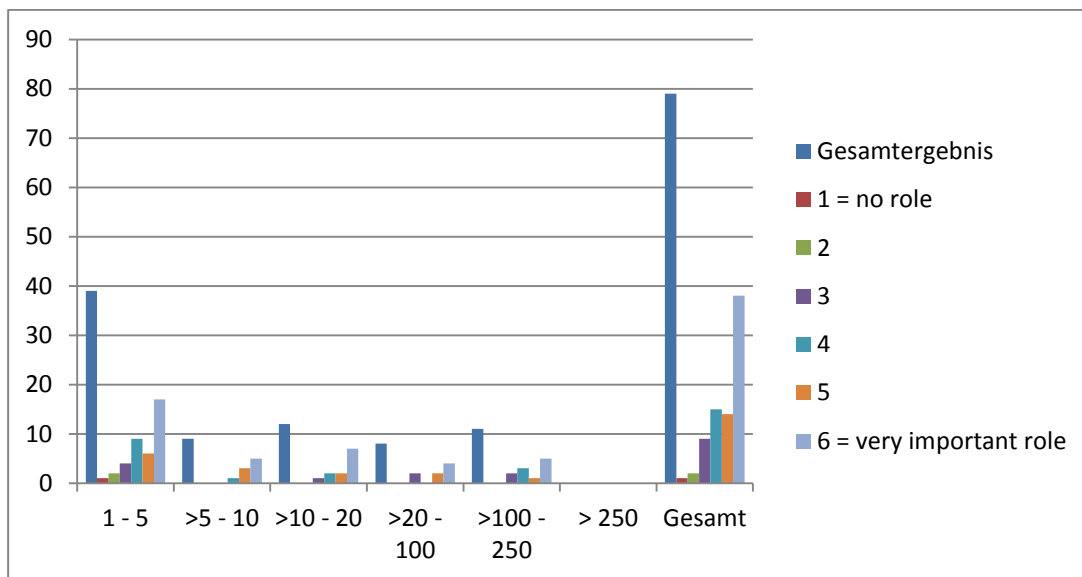


Czy wiedzą Państwo o jakimkolwiek uznanym szkoleniu ustawicznym w zakresie Środ-Nat-Klim?	1- 5	> 5 - 10	> 10 - 20	> 20 - 100	> 100 - 250	> 250	Ogółem, % każde
Wynik ogólny	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	n.a.	100,00%
Nie	77,50%	66,67%	41,67%	50,00%	72,73%	0,00%	67,50%
Tak	22,50%	33,33%	58,33%	50,00%	27,27%	0,00%	32,50%

Pokazuje się wyraźnie, że oferty edukacji ustawicznej w dziedzinie Środ-Nat-Klim nie są znane.

Hipoteza 10: Im większa firma, tym ważniejsze stają się kwestie ochrony środowiska, przyrody i klimatu

Hipoteza zostaje odrzucona.



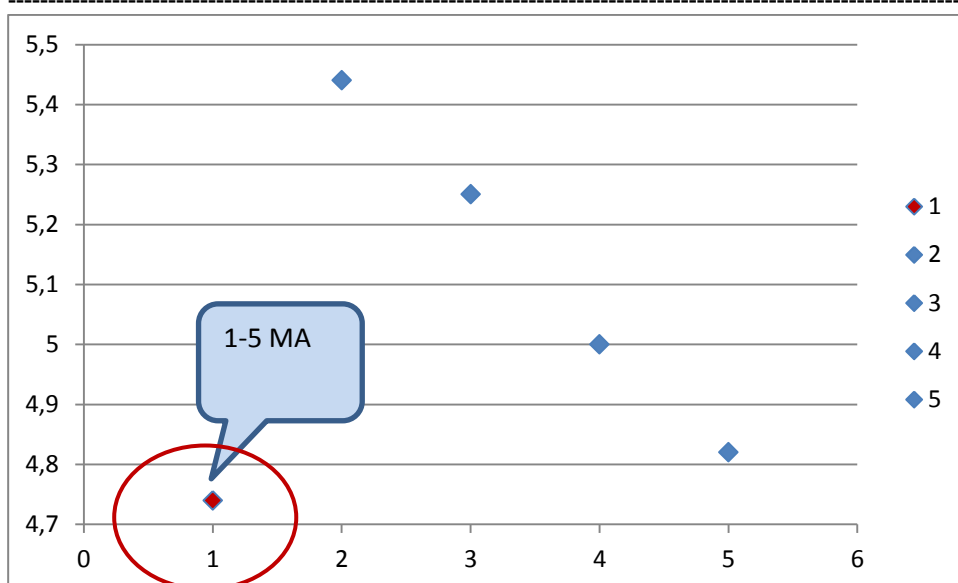
1 = żadnej roli

6 = bardzo ważna rola

Jaką rolę w Państwa instytucji odgrywa ochrona środowiska, przyrody i klimatu oraz zrównoważony rozwój?	1 - 5	> 5 - 10	> 10 - 20	> 20 - 100	> 100 - 250	> 250	Razem
Wynik ogólny	39	9	12	8	11	n.a.	79
1 = żadnej roli	1					n.a.	1
2	2					n.a.	2
3	4		1	2	2	n.a.	9
4	9	1	2		3	n.a.	15
5	6	3	2	2	1	n.a.	14
6 = bardzo ważna rola	17	5	7	4	5	n.a.	38

Wielkość korelacji między wielkością instytucji do znaczenia Unaklim

Wartość średnia	4,94	4,74	5,44	5,25	5,00	4,82	n.a.
Odch.std.	1,25	1,39	0,73	1,06	1,31	1,25	n.a.
n	79	38	9	12	8	11	0
Kategorie	wszystkie	1-5	> 5-10	> 10-20	> 20-100	> 100-250	>250



Korelacja wszystkich kategorii wynosi $-0,15$, tzn. w ogóle nie koreluje, bez kategorii 1 (1-5 pracowników) korelacja wynosi $-0,998$, tzn. koreluje więc bardzo dobrze.

Wygląda to raczej tak: "Im większa firma, tym mniej ważne Środ-Nat-Klim". Ale na wysokim poziomie ważności (5,45 do 4,8). Oznacza to, że od pewnej liczby pracowników wydaje się to korelować. Tylko małe firmy nie mieszczą się w rastrze. Zasadniczo wiele małych firm uważa, że Środ-Nat-Klim jest ważne. Jednak liczba małych przedsiębiorców jest również duża ($n=38$), a więc niejednorodna sama w sobie. Tutaj mamy pewność, że zbadaliśmy różne założenia podstawowe. Niestety, liczba odpowiedzi nie pozwala na dalsze badania statystyczne w celu wyznaczenia podgrup.

Poniżej przedstawiono zestawienie hipotez.

Hipoteza 1:	Większe instytucje potrzebują większych kwalifikacji lub nowych pracowników w tematyce środowiskowej.		Brak korelacji
Hipoteza 2:	Każdy potrzebuje kwalifikacji w dziedzinie ochrony środowiska.		Wskaźniki statystyczne
Hipoteza 3:	Czas istnienia na rynku nie koreluje z większymi kwalifikacjami / rekrutacją personelu.		Brak korelacji
Hipoteza 4.1:	Przy rekrutacji personelu, akceptowane są także nieformalne certyfikaty.		Wskaźniki statystyczne
Hipoteza 4.2:	Mniejsze instytucje bardziej akceptują nieformalne certyfikaty niż duże.		Wskaźniki statystyczne, korelacje, histogramy
Hipoteza 5:	W instytucjach wszystkich wielkości, tematy związane z ochroną środowiska odgrywają dużą rolę.		Wskaźniki statystyczne, korelacje, histogramy
Hipoteza 6:	Im większa instytucja, tym bardziej nieistotne stają się tematy interdyscyplinarne.		Wskaźniki statystyczne, korelacje, histogramy
Hipoteza 7.1:	Im większa organizacja, tym ważniejsza jest tematyka: "Zarządzanie projektem",		Brak korelacji, histogramy
Hipoteza 7.2:	Im większa organizacja, tym ważniejsza jest tematyka: "Praca zespołowa".		Brak korelacji. Histogramy
Hipoteza 7.3:	Im większa organizacja, tym ważniejsze są umiejętności informatyczne		Brak korelacji, histogramy

Hipoteza 7.4:	Im większa organizacja, tym ważniejsza jest tematyka: "Pisanie wniosków".	!		Korelacja ujemna, histogramy. Trend
Hipoteza 8:	Im większa organizacja, tym bardziej potrzebuje "zielonej" wiedzy.			korelacje, histogramy 1 wyjątek
Hipoteza 9:	Dalsze tematy edukacyjne w ramach tematów środowiskowych nie są znane.			Wskaźniki statystyczne
Hipoteza 10:	Im większa organizacja, tym ważniejsze tematy środowiskowe.	!		Korelacja ujemna. Histogramy. Trend

6 Porównanie zrzeczeń pracodawców i instytucji doskonalenia zawodowego

Kwestionariusz został opracowany w taki sposób, aby w jak największym stopniu odzwierciedlał pytania ważne dla pracodawców i instytucji szkoleniowych. Powinny przecież współpracować w miarę możliwości. Tak więc potrzeby i usługi powinny się wzajemnie uzupełniać w jak największym stopniu. Zaskakujące jest to, że w ocenie pracodawców i instytucji finansujących/edukacyjnych występowały silne różnice:

Znaczenie kształcenia ustawicznego w ogóle:

Pracodawcy ocenili znaczenie kształcenia ustawicznego znacznie wyżej niż instytucje kształcenia ustawicznego. Zarówno ogólne wartości średnie, jak i punkty ogniskowe w histogramach znacznie się różnią. Porównanie w różnych krajach pokazuje, że **Niemcy** mają dobrą pozycję pod względem relacji pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a ofertą kształcenia ustawicznego. W przypadku **Węgier** istnieje jednak duża luka, z różnicą 3 kategorii. Polska i Rumunia są nieodróżniane.

Ukończenie kształcenia z oficjalnie uznanym certyfikatem / znaczenie formalnych świadectw:

Tutaj różnica w całkowitych wartościach średnich jest większa niż 1 kategoria w skali wartości. Pracodawcy uważają, że jest to o wiele ważniejsze niż to dostawcy usług edukacyjnych oferują. Wykresy słupkowe pokazują znaczne różnice dla wszystkich krajów, ważność "5 = dość ważne" po stronie pracodawcy kontrastuje z oceną "1 = całkowicie nieistotne" po stronie kształcenia ustawicznego.

Świadectwa z własnymi pracami (np. badania, prezentacje) oraz rekrutacja na podstawie własnego dzieła:

Próbki własnych prac pracownika pracodawcy oceniają znacznie wyżej, niż instytucje edukacyjne. Średnia ogólna wynosi 2,51 dla placówek edukacyjnych i 4,25 dla pracodawców. Histogramy pokazują również różnice do 3 kategorii (dla instytucji edukacyjnych "1 = wcale nieważne", dla pracodawców "4" + "5"). Polska jest wyjątkiem z "2".

Jak ważny jest staż?

Pracodawcy uważają staż za znacznie ważniejszy - z prawie dwiema kategoriami wyżej, niż instytucje edukacyjne. Średnia ogólna wynosi 2,81 dla placówek edukacyjnych i 4,14 dla pracodawców. Ogólna tendencja dla dostawców usług edukacyjnych jest "1=nieważne w ogóle", podczas gdy dla pracodawców jest to "4 do 5=ważne do bardzo ważne". Histogramy dla niemieckich ankietowanych pokazują znacznie większe wartości

("4") niż dla instytucji edukacyjnych ("1"). Taki sam obraz wyłania się w przypadku Węgier. Polska i Rumunia są tu niezróżnicowane.

Znaczenie wiedzy interdyscyplinarnej było podobnie cenione przez obie grupy jako ważne: Zarządzanie projektem jako wiedza interdyscyplinarna również zostało uznane za bardzo ważne.

Pracodawcy uważają jednak, że **Samoorganizacja** jest znacznie mniej ważna niż czynią to instytucje szkoleniowe. Średnie wartości różnią się znacznie o 1 kategorię. W porównaniu poszczególnych krajów, pracodawcy i ośrodki doskonalenia zawodowego oceniają podobnie.

Praca zespołowa jest podobnie postrzegana przez obie grupy. Z kolei pracodawcy w Polsce doceniają pracę zespołową znacznie mniej ("4") niż dostawcy usług edukacyjnych ("6").

Przywództwo jest oceniane podobnie jak średnia wszystkich krajów. Jednak pracodawcy w Niemczech oceniają je znacznie niżej ("3, 4") niż na Węgrzech i w Rumunii ("5, 6"). Polska jest tu niezróżnicowana.

Techniki prezentacji są oceniane przez pracodawców znacznie wyżej niż przez instytucje szkolenia ustawicznego. Szczególnie histogramy rozkładów w poszczególnych krajach wykazują istotne różnice. Pracodawcy zawsze oceniają techniki prezentacji jako ważne, podczas gdy ośrodki szkoleniowe jako mniej ważne. Jest to szczególnie wyraźne w przypadku liczb pochodzących z Węgier.

Języki obce są mniej ważne dla niemieckich pracodawców niż dla dostawców usług edukacyjnych. Jest to widoczne na podstawie parametrów statystycznych. Histogramy pokazują istotne różnice, zwłaszcza między Niemcami a Węgrami. Polska jest zrównoważona, gdzie pracodawcy i instytucje edukacyjne oceniają bardzo podobnie. Rumunia jest niezróżnicowana.

Międzynarodowość jest również znacznie bardziej ceniona przez pracodawców niż przez instytucje edukacyjne. Rumunia jest niezróżnicowana. Oczywiście może to wynikać z niewielkiej liczby odpowiedzi.

Interdyscyplinarne umiejętności rozwiązywania problemów są znacznie ważniejsze dla pracodawców niż dla instytucji edukacyjnych. Tendencja ta staje się jasna w porównaniach poszczególnych krajów, ale również w parametrach statystycznych. Tendencja w Niemczech jest nieco słabsza niż na Węgrzech i w Polsce.

Pisanie wniosków o dofinansowanie było również oceniane przez pracodawców wyżej niż przez instytucje edukacyjne. Ogólna średnia jest zróżnicowana. Porównanie poszczególnych krajów pokazuje, że Niemcy i Węgry oceniają wyżej. Polska i Rumunia mają rozkład niezróżnicowany.

Czy spodziewacie się Państwo rosnącej liczby zielonych miejsc pracy? W Niemczech instytucje edukacyjne są bardziej optymistyczne niż pracodawcy. (6+5/2-6), w Rumunii jest odwrotnie (6 dla pracodawców, 3 dla instytucji edukacyjnych). Pozostałe liczby są porównywalne.

Czy potrzebne są dalsze tematy z zakresu ochrony środowiska, przyrody i klimatu? Pracodawcy oceniają tutaj znacznie wyżej "6=bardzo ważne". Parametry statystyczne i histogramy różnią się od siebie więcej niż o 1 punkt. Polska pisze podobne odpowiedzi dla pracodawców i instytucji edukacyjnych.

Poniższy wykres przedstawia różnice w wartościach pomiędzy pracodawcami i instytucjami edukacyjnymi / instytucjami finansującymi.

Co jest ważne?	Pracodawcy	Instytucje kształcenia ustawicznego i instytucje finansujące	Komentarze*
Kształcenie ustawiczne jest ważne			* ważniejsze mniej
Oficjalny certyfikat jest ważny			
Ważny jest wkład własny uczestników/aplikantów zawodowych (tj. badania, ocena, referat, prezentacja).			Polska
Praktyka			Węgry Polska, Rumunia mniej znaczące
Ważna jest wiedza interdyscyplinarna			
Ważne jest samoorganizacja			
Ważna jest praca zespołowa			Polska
Przywództwo jest ważne			Niemcy < Węgry, Rumunia, Polska nieistotne
Umiejętności prezentacji są ważne			Węgry
Ważna jest znajomość języków obcych			Węgry Polska Rumunia nieznaczająca
Internacjonalizacja jest ważna			
Ważne są interdyscyplinarne umiejętności rozwiązywania problemów			Węgry i Polska bardzo istotne
Umiejętności pisanie wniosków są ważne			Niemcy i Węgry: bardzo ważne Polska/Rumunia: nieistotne
Oczekiwany jest wzrost liczby miejsc pracy z "zielonymi" umiejętnościami i wiedzą			Rumunia
Jest więcej ważnych tematów w ustawicznej edukacji ekologicznej			Polska

7 Interpretacja i dalsze rozważania

Ponad 50% respondentów odpowiedziało pozytywnie na **pytanie o tworzenie sieci**. W Polsce i Rumunia sieci są mniej rozwinięte (Rumunia 20%, Polska ok. 33%). Międzynarodowe kursy szkoleniowe z pewnością mogą mieć tutaj pozytywny wpływ. Większość połączeń to połączenia z Europą, ale jedna trzecia respondentów ma również połączenia na całym świecie.

Rekrutacja odbywa się głównie poprzez ogłoszenia o pracę ($x_{\text{średnia}} = 5,33$ we wszystkich krajach), Polska rekrutuje tak samo, wszystkie inne kraje są poniżej średniej, Rumunia tylko ze $x_{\text{średnia}} = 2,60$. Mile widziana jest także umiejętność składania bezpłatnych wniosków, rekomendacje i staże, zwłaszcza przez NGO, przedsiębiorstwa prywatne i sektor publiczny. Rekomendacje odgrywają rolę we wszystkich z nich. Inne strategie pozyskiwania wykwalifikowanej kadry w firmach prywatnych to rozwój własnej pracy i atrakcyjności firmy oraz współpraca z urzędami pracy, uczelniami technicznymi i uniwersytetami.

Kryteria kwalifikacji we wszystkich krajach to przede wszystkim doświadczenie zawodowe, formalne świadectwa, próbki własnych prac, osobowość kandydatów i referencje. Niemcy i Węgry przywiązują do tego szczególną wagę. oceny, języki obce i międzynarodowość są nieco mniej ważne, ważny jest również staż ($x_{\text{śred}} = 4.14$), również dla różnych typów organizacji. instytucje naukowo-badawcze i IHK przywiązują do tego szczególną wagę. Polska przywiązuje do tego szczególną wagę. Kolejność różni się nieznacznie w zależności od kraju.

Zasadniczo **kształcenie nieformalne** i wiedza **pozaformalna** są w niewielkim stopniu uznawane. Z drugiej strony, Polska i Rumunia również w przeważającej części ją uznają. W przypadku uznania wiedzy pozaformalnej jest to zazwyczaj wiedza bardzo specyficzna, np. informatyczna, społeczna i metodologiczna.

Wiedza interdyscyplinarna jest bardzo ważna dla wszystkich pracodawców. Istnieją jednak silne różnice charakterystyczne dla danego kraju. Kolejność Wszystkie wynosi: interdyscyplinarne podejścia do rozwiązań, zarządzanie projektami, techniki prezentacji, IT. Praca zespołowa i cechy przywódcze są w środku pola. Mniej ważne są języki, marketing, Samoorganizacja. Niemcy na czele wymieniają pracę zespołową, Polska i Węgry faworyzują rozwiązania interdyscyplinarne, a Polska faworyzuje zarządzanie projektami.

Środ-Nat-Klim odgrywa **ważną rolę** dla wszystkich. Szczególnie dla Rumunii i Polski. Również w ramach poszczególnych typów organizacji. Około 70 % respondentów nie zna żadnych **dalszych szkoleń w Środ-Nat-Klim**. Nawet w poszczególnych krajach takie kursy dokształcające są w dużej mierze nieznane. Tak więc kurs z tym tematem miałby wysoki potencjał wyłączności i być może również wysoki potencjał sukcesu.

To, czy wzrośnie zapotrzebowanie na **personel o specjalnych "zielonych" umiejętnościach**, jest oceniane powściągliwie i niezbyt wysoko. Z drugiej strony, Polska i Rumunia oceniają sytuację znacznie bardziej pozytywnie. Przyczyny tego stanu rzeczy to przede wszystkim przyczyny ekologiczne, następnie ekonomiczne, polityczne i marketingowe. Polska widzi politykę na pierwszym miejscu, Węgry na ostatnim. Tutaj mogą uwidaczniać się krajowe realia polityczne. Placówki dydaktyczno-badawcze oczekują wzrostu powyżej średniej ($x_{\text{Lehre-mittel}} = 5,67$).

Potrzeba dalszych kwalifikacji w Środ-Nat-Klim jest uważana za ważną ($x_{\text{śred}} = 3,72$). Węgry i Polska uważają to za szczególnie ważne, Niemcy i Rumunia w mniejszym stopniu.

Kurs szkolenia ustawicznego, wykorzystujący wyniki badania, powinien wyznaczać jego akcenty tam, gdzie jest jeszcze niewiele tematów i działań, zgodnie z życzeniem rynku pracy. Szczególnie tam, gdzie istnieją różnice między potrzebami rynku pracy a tematyką instytucji edukacyjnych lub organów finansujących, istnieją punkty wyjścia dla lepszych i lepiej dopasowanych tematów kursów.