

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

**Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy
i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie**

**RAPORT KOŃCOWY
Z BADAŃ JAKOŚCIOWYCH**

**OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA
– BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE**

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

SPIS TREŚCI

Założenia metodologiczne badań jakościowych.....	3
Bariery odchodzenia od rolnictwa.....	7
Praca poza rolnictwem: uwarunkowania, kierunki, mobilność zawodowa.....	21
Szkolenia: kierunki, ścieżki dostępu do zainteresowanych, atrakcyjność szkoleń.....	24
Wnioski i rekomendacje	35

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

1. Założenia metodologiczne.

Zrealizowane badania jakościowe są trzecim etapem projektu badawczego „Osoby odchodzące z rolnictwa”. Stanowią uzupełnienie i rozszerzenie informacji z badań typu *desk research* oraz badań CATI. Podstawowym celem badań jakościowych było:

- opis barier odchodzenia z rolnictwa
- opis uwarunkowań podjęcia pracy poza rolnictwem
- diagnoza potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych mieszkańców wsi
- określenie roli liderów i społeczności lokalnej w budowaniu nowego wizerunku wsi i kreowaniu zmian
- stworzenie katalogu wniosków i rekomendacji dla instytucji wdrażających programy unijne dla osób z terenów wiejskich.

W ramach tego etapu zrealizowano 15 sesji fokusowych z mieszkańcami subregionu legnickiego z powiatów: legnickiego, głogowskiego, polkowickiego, lubińskiego, złotoryjskiego i jaworskiego. Łączna liczba uczestników sesji to 104 osoby. Niniejszy raport opiera się na problemowym ujęciu barier odchodzenia z rolnictwa, jednak wykorzystywane jest także porównywanie wyników pochodzących z różnych grup.

Ze względów organizacyjnych wywiady prowadziły zwykle dwie osoby. Taką formę nazywamy fokusem tandemowym i jest ona stosowana gdy poziom trudności

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

badanego problemu jest wysoki oraz gdy występuje sytuacja zróżnicowania wewnątrz grup. Wprowadzenie drugiego moderatora umacnia pozycję osoby prowadzącej, uniemożliwiając ewentualne sprowadzenie rozmowy na tory interesujące wyłącznie badanych (wspólne sprawy, interesy) i minimalizując ryzyko ignorowania moderatora i celu spotkania.

W celu zrealizowania zamierzeń badawczych sesje poświęcono częściowo zagadnieniom ogólnym, częściowo szczegółowym, starając się przede wszystkim zadbać o odpowiedni skład społeczny grup fokusowych. Skonstruowano 15 scenariuszy fokusowych, profilowanych pod kątem tematyki i problemów badawczych. Niezależnie od charakterystyki grupy, stałymi elementami scenariuszy były pytania o bariery odchodzenia z rolnictwa oraz o zakres nowych szkoleń dla osób mieszkających na wsi. Dzięki temu udało się stworzyć interesujący i wyczerpujący katalog kursów zawodowych i pozazawodowych dla potencjalnych beneficjentów.

Poniższa tabela przedstawia podstawowe charakterystyki grup fokusowych :

Lp.	Skład – kim byli uczestnicy	Liczba uczestników	Podstawowe cele badawcze
1.	liderzy z obszaru objętego projektem; pracownicy instytucji samorządowych, sołtysi, organizacji pozarządowych i gospodarczych, nauczyciele, przedsiębiorcy	11	1. testowanie pytań do kolejnych wywiadów; 2. wydobycie doświadczeń i opinii aktorów sceny lokalnej na temat najistotniejszych barier odchodzenia od rolnictwa; 3. pogłębienie wiedzy na temat rynku szkoleniowego na wsi i zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń
2.	Osoby szkolone przez Arleg	6	1. charakterystyka opłacalności działalności rolniczej i barier odchodzenia od rolnictwa 2. zdefiniowanie najważniejszych cech atrakcyjnej pracy poza rolnictwem 3. ocena szkoleń prowadzonych w Arlegu 4. pogłębienie wiedzy dotyczącej zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa.
3.	rolniczeki, powyżej lat 40,	6	1. charakterystyka opłacalności pracy w rolnictwie

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

	właścicielki lub współwłaścicielki gospodarstw rolnych 5-20 ha		<ol style="list-style-type: none"> 2. zdefiniowanie najważniejszych barier odchodzenia od rolnictwa 3. zdiagnozowanie alternatyw dla rolników pragnących całkowicie lub częściowo zarządzić działalność rolniczą oraz cech atrakcyjnej pracy poza rolnictwem 4. wyodrębnienie specyfiki pracy dla kobiet i mężczyzn żyjących na wsi 5. pogłębienie wiedzy dotyczącej zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa.
4.	rolnicy, powyżej lat 40, właściele lub współwłaściele gospodarstw rolnych 5-20 ha	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. charakterystyka opłacalności pracy w rolnictwie 2. zdefiniowanie najważniejszych barier odchodzenia od rolnictwa 3. zdiagnozowanie alternatyw dla rolników pragnących całkowicie lub częściowo zarządzić działalność rolniczą oraz cech atrakcyjnej pracy poza rolnictwem 4. pogłębienie wiedzy dotyczącej zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa.
5.	rolniczki, poniżej lat 40, właścicielki lub współwłaścicielki gospodarstw rolnych 5-20 ha	9	<ol style="list-style-type: none"> 1. charakterystyka opłacalności pracy w rolnictwie 2. zdefiniowanie najważniejszych barier odchodzenia od rolnictwa 3. zdiagnozowanie alternatyw dla rolników pragnących całkowicie lub częściowo zarządzić działalność rolniczą oraz cech atrakcyjnej pracy poza rolnictwem 4. wyodrębnienie specyfiki pracy dla kobiet i mężczyzn żyjących na wsi 5. pogłębienie wiedzy dotyczącej zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa.
6.	rolnicy, poniżej lat 40, właściele lub współwłaściele gospodarstw rolnych 5-20 ha	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. charakterystyka opłacalności pracy w rolnictwie 2. zdefiniowanie najważniejszych barier odchodzenia od rolnictwa 3. zdiagnozowanie alternatyw dla rolników pragnących całkowicie lub częściowo zarządzić działalność rolniczą oraz cech atrakcyjnej pracy poza rolnictwem 4. pogłębienie wiedzy dotyczącej zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa.
7.	Przedsiębiorcy z terenów wiejskich zatrudniających pracowników ze wsi	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. zdiagnozowanie trudności lokalnego rynku pracy 2. opis czynników blokujących przedsiębiorczość wśród mieszkańców wsi 3. ocena pracowników ze wsi 4. zdiagnozowanie alternatyw dla rolników

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

			<p>pragnących całkowicie lub częściowo zarzuścić działalność rolniczą oraz cech atrakcyjnej pracy poza rolnictwem</p> <p>5. pogłębienie wiedzy dotyczącej zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa.</p>
8.	Przedsiębiorcy z terenów miejskich zatrudniających pracowników ze wsi	7	<p>1. zdiagnozowanie trudności lokalnego rynku pracy</p> <p>2. ocena pracowników ze wsi</p> <p>3 . określenie pożądanych kierunków szkoleń dla pracowników z terenów rolniczych</p> <p>4. pogłębienie wiedzy dotyczącej zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa.</p>
9.	Sołtysi	8	<p>1. charakterystyka wiejskiego rynku pracy</p> <p>2. mobilności zawodowej pracowników ze wsi</p> <p>3 . określenie pożądanych kierunków szkoleń dla pracowników z terenów rolniczych</p> <p>4. ukazanie roli sołtysów we wspomaganie zmian zachodzących na wsi.</p>
10.	Sołtysi	6	<p>1. charakterystyka wiejskiego rynku pracy</p> <p>2. mobilności zawodowej pracowników ze wsi</p> <p>3 . określenie pożądanych kierunków szkoleń dla pracowników z terenów rolniczych</p> <p>4. ukazanie roli sołtysów we wspomaganie zmian zachodzących na wsi.</p>
11.	Rolnicy powyżej 40 roku życia	8	<p>1. określenie potrzeb edukacyjnych związanych z pracą w rolnictwie i poza rolnictwem</p> <p>2. diagnoza potrzeb związanych z podnoszeniem kwalifikacji</p> <p>3. określenie wsparcia spostrzeganego udzielanego przez osoby i instytucje w trudnych sytuacjach życiowych</p> <p>4. uzyskanie deklarowanej oceny szans powodzenia w rolnictwie ekologicznym</p> <p>uzyskanie deklarowanej oceny szans powodzenia w agroturystyce.</p>
12.	Rolnicy poniżej 40 roku życia	5	<p>1. określenie potrzeb edukacyjnych związanych z pracą w rolnictwie i poza rolnictwem</p> <p>2. diagnoza potrzeb związanych z podnoszeniem kwalifikacji</p> <p>3. określenie wsparcia spostrzeganego udzielanego przez osoby i instytucje w trudnych sytuacjach życiowych</p> <p>4. uzyskanie deklarowanej oceny szans powodzenia w rolnictwie ekologicznym</p> <p>5. uzyskanie deklarowanej oceny szans powodzenia w agroturystyce.</p>
13.	Doradcy w rolnictwie,	6	<p>1. prezentacja oferty organizacji sektora NGO dla</p>

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

	przedstawiciele instytucji i firm współpracujących z rolnikami		osób z terenów rolniczych 2 . uzupełnienie listy barier odchodzenia od rolnictwa 3. określenie pożądanych kierunków działania i form komunikacji z mieszkańcami wsi
14.	Pracownicy ODR-ów	8	1. rola doradcy w procesie odchodzenia od rolnictwa 2 . uzupełnienie listy barier odchodzenia od rolnictwa 3. określenie pożądanych kierunków działania i form komunikacji z mieszkańcami wsi
15.	Dzieci rolników	6	1. ustalenie kierunków dalszych karier zawodowych dzieci osób prowadzących gospodarstwa rolne 2 . opinie dzieci rolników – młodych mieszkańców wsi na temat wielofunkcyjnego rozwoju wsi oraz kierunki rozwoju lokalnego wg obszarów działania 3. kierunki pomocy dla osób zarzucających działalność rolniczą

Po uporządkowaniu materiału empirycznego w postaci 15 raportów cząstkowych przeprowadzono analizę problemową, której efekty zawierają poniższe części niniejszego raportu.

2. Bariery odchodzenia od rolnictwa

W najbliższych latach polską wieś i rolnictwo czekają wielokierunkowe przemiany. Zgodnie z logiką zakładanych trendów rozwoju wieś musi przyjąć na siebie nowe funkcje: przestanie być miejscem zamieszkania rolników, zajmujących się produkcją surowców, a stanie się obszarem integralnie powiązanim z miastem, jego kulturą i strukturą. Na tym obszarze żyć będą ludzie związani z rolnictwem, jak i produkcją dóbr i usług z branż pozarolniczych.

Takie zmiany strukturalne będą poprzedzone asymilacją sposobu bycia i systemu wartości społeczeństwa zindustrializowanego, skutkującej domaganiem się

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

wyrównania warunków pracy i życia do poziomu ludności zamieszkującej w mieście. Już dziś ludzie żyjący na wsi, rolnicy jak i nierolnicy podkreślają brak różnic w stylu życia, poziomie wykształcenia i aspiracjach życiowych wśród ludności miejskiej i wiejskiej.

Przejęcie od modelu wsi tradycyjnej, przejęcie nowych funkcji przez wieś jest jednak procesem złożonym i długotrwałym, o wielotorowych uwarunkowaniach. Z jednej strony zmianom tym musi towarzyszyć wykrystalizowanie modelu opłacalności działalności rolniczej (określający wielkość gospodarstwa, styl jego zarządzania, system i rodzaj produkcji itd.), z drugiej zaś właściwe zagospodarowanie nadwyżek siły produkcyjnej ludności wiejskiej. Do tej pory odchodzenie z działalności rolniczej mieszkańców wsi odbywało się niejako „na dziko”, bez wsparcia i systemu ochrony interesów. Mimo że o wprowadzaniu modelu wsi wielofunkcyjnej mówi się w Polsce od dawna, jak dotąd żadna ekipa polityczna nie dała podstaw do instytucjonalizacji procesu zmian. Efektem tego jest wystąpienie wyraźnych podziałów społecznych wśród ludności wiejskiej, wynikających z polaryzacji dochodów (bogatsi stają się coraz bogatsi, biedni coraz biedniejsi), jak i z zaniku więzi lokalnych i sąsiedzkich („na wsi pojawiły się płoty”).

Z przeprowadzonych badań fokusowych wyłania się obraz wsi, która wprawdzie ulega przeobrażeniom, jednak bardziej są to zmiany 1/ wymuszone niż chciane, 2/ nieukierunkowane. W świetle wyników badań rutynowa jest sytuacja, w której większość osób prowadzących działalność rolniczą pracuje na zewnątrz po to, żeby dołożyć do gospodarki. Taki typ działań defensywnych, niestrategicznych, prezentujących raczej strach przed ryzykiem niż jego świadomą kalkulację nazwalibyśmy „łataniem dziur”. Zakładamy, że ten typ gospodarzenia prezentują głównie rolnicy, których gospodarstwa są niewydolne dochodowo, jednak dodatkowe dochody pozazarobkowe (renta, emerytura własna lub któregoś członka rodziny)

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

pozwalają im wiązać koniec z końcem. Dla nich istnieje jakaś wartość dodana pracy w rolnictwie, która potrafi im zrekompensować niedostatki. Być może tą wartością jest właśnie przekonanie, że dzięki roli zawsze sobie poradzą, nawet w najgorszych warunkach przeżyją.

W jakimś stopniu rynek pracy wciągnął takie osoby, jednak nie na tyle by poczuli się na nim stabilnie i bezpiecznie. Kwestia aspiracji związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowniczych nie ma praktycznie znaczenia, szczególnie dla osób po 40 roku życia. Niewielu rolników roztrząsa dylemat: zostać i ciągnąć niedochodowe gospodarstwo czy przekwalifikować się na inną branżę. Albo przeraża ich ogrom zmian, albo po prostu nie wyobrażają sobie życia bez własnej żywności.

Najważniejszym celem niniejszych badań było diagnoza i opracowanie listy barier odchodzenia z rolnictwa na terenach subregionu legnickiego. Lista ta obejmuje swym zasięgiem tak wiele zróżnicowanych uwarunkowań i elementów, że można by określić ją mianem listy systemowej. To nie tylko wyczerpujący katalog przeszkód odchodzenia od rolnictwa, ale i model barier innowacyjności i przedsiębiorczości.

Wypowiedzi respondentów zasadniczo potwierdziły założenia badawcze. Dość szybko, już po kilku sesjach fokusowych wymieniane spontanicznie bariery odchodzenia z rolnictwa wyczerpały swą typologiczną reprezentatywność. Kolejne odpowiedzi na pytania o bariery były już powtórzeniami poprzednich. Wymieniane przez uczestników bariery to (według częstości pojawiania się w wypowiedziach uczestników):

- przeszkody zdrowotne, schorzenia kręgosłupa, reumatyczne, kobiety nie podjęłyby się pracy fizycznej;

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

- wiek rolników i niechęć zmiany *status quo* przez starszych rolników. Związane jest to z występowaniem postawy roszczeniowo-wyczekującej wśród rolników, którzy podtrzymują niedochodową działalność nawet wtedy, gdy wiedzą że nie istnieje osoba, która mogłaby ją przejąć (*synu, wiem, że się nie opłaca, ale dopóki żyję, będę to prowadzić*).
- powody sentymentalne, przywiązanie, niewolnicza miłość do ziemi, tradycja rodzinna,
- brak wiary we własne siły, nieumiejętność dostrzeżenia własnych słabych i silnych stron, własnych umiejętności, przekonanie rolników, że potrafią tylko uprawiać ziemię i nic więcej;
- nadmierna ostrożność oraz niechęć i brak zaufania do ludzi.
- strach przed zmianami,
- „minimum wysiłku”, definiowane jako niechęć do pracy, do regularności pracy, niechęć do wczesnego wstawania, konieczność pracy pod czyimś zwierzchnictwem, obawa utraty statusu „rolnik na zagrodzie równy wojewodzie”,
- brak wykształcenia
- nieporadność i regresywne strategie radzenia sobie z niedostatkiem, niskie aspiracje materialne.
- samotność,
- niechęć do pracy i lekceważenie działalności zarobkowej poza rolnictwem (*„ty się nie wygłupiaj”*) . Działalność rolnicza jest postrzegana jako działalność wysokiego ryzyka, ale jej społeczna definicja podnosi subiektywny prestiż osoby. Działalność pozarolnicza, nie związana z produkcją czy działalnością okołorolniczą ma na wsi niski status. Pracę poza rolnictwem postrzega się jako pracę ciężką,

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

niskoopłacaną, w dodatku wymagającą aktywności administracyjno-prawnej, której rolnicy niechętnie się podejmują.

- Istotną barierą jest także fakt pracy na czarno, która posiada wszystkie zalety zatrudnienia legalnego, ale jest nierutynowa, nieobowiązkowa i bez zobowiązań (*„jak pracuję u sąsiada, to jakbym pracował u siebie, właściwie to on jest na mojej łasce”*).

- rozpowszechniona na wsi dwuzawodowość oraz łatwość łączenia produkcji rolnej, szczególnie roślinnej, z pracą zawodową poza rolnictwem. Umiejętność łączenia działalności rolniczej z pracą poza rolnictwem jest na wsi powszechna, szczególnie wśród rolników mało- i średnioobszarowych. Dla socjologów wsi oznacza to, że segment chłopo-robotników, który pojawił się w PRL-u, nie zanikł, mimo zmiany systemu polityczno-gospodarczego. Ponadto status chłoporobotnika jest na wsi wysoki i nie zagraża pozycji społecznej osoby: *„mój tato pracował cały czas, a i tak mówiło się, że jest rolnikiem”*. Nie bez znaczenia jest bowiem sytuacja, w której rolnik ma możliwości doinwestowania gospodarstwa i produkcji ze źródeł pozaprodukcyjnych (czyli z pracy zawodowej lub dopłat, renty, emerytury własnej lub rodziców, usług okołorolniczych itp.) lub ratować się w trudnych sytuacjach, np. suszy. Taka rozpowszechniona i akceptowana dwuzawodowość na wsi w znaczący sposób rzutuje na definicję opłacalności pracy w rolnictwie.

- opłacalność pracy w rolnictwie. Definicja opłacalności działalności rolniczej nie jest wśród rolników jednoznaczna. Zwracano uwagę, że dla niektórych producentów opłacalność jest wtedy, gdy gospodarka nie przynosi strat i nie trzeba do niej dokładać, inni zaś twierdzą, że opłacalność musi być równoznaczna z dochodem zapewniającym nie tylko godziwe życie, ale i możliwość inwestowania w rozwój gospodarstwa. Jeszcze inni wliczają w koszty opłacalności swój czas, prace i zdrowie, i wtedy podstawa oceny opłacalności się zmienia. Większość

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

producentów rolnych twierdzi, że dochodowość jakaś zawsze jest, nie sposób jednak oszacować stopy zwrotu poniesionych nakładów. Naszym zdaniem wynika to głównie z braku przywiązywania wagi (nawyku) do kalkulowania zysków w działalności rolniczej, co szczególnie widoczne jest wśród starszych rolników.

- Respondenci wielokrotnie podkreślali też rolę liderów i pozytywnych przykładów jako elementu zmiany wsi („*jak tobie się uda, to ja też tak zrobię*”).
- Wymieniano jeszcze: brak przedszkoli, brak programu politycznego, który może chronić i zabezpieczać interesy eks-rolników, zbyt wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej i inne.

- przyzwyczajenie i kierat: „człowiek się wplątuje w gospodarstwo, to wciąga, trzeba obsiać, zebrać itd, nie wiadomo, gdzie jest początek, a gdzie koniec tego wszystkiego”,

- przyjemność, można by powiedzieć, pracy pozorowanej: „ja mam takiego sąsiada, który nigdy nie ma czasu pogadać, on jest stale zajęty, niby wstaje o szóstej, ale godzinę czasu zamiata podwórko, krowy głaszcze czy co...”. Ten brak przymusu wypracowywania zysku rolnicy postrzegają jako komfort: „w firmie nie ma czegoś takiego, że włożył 1000 a zapłacono mu 800, powiedzmy te 200 – no nie ma skąd wziąć, rolnik jest można powiedzieć takim czarodziejem, no nie wiem, skąd się to bierze”. Praca poza rolnictwem, szczególnie jako jedyne źródło dochodu, odbiera przywileje dostępne na zasadzie „rolnik na zagrodzie równy wojewodzie”.

- familizm chroniący niedochodową działalność: „ja wiem, skąd się to bierze – starsi dokładają i młody ma jakąś lewą firmę, płaci KRUS, a ojciec za niego wszystko obrabia. To oni zawyżają statystyki, bo ja nie znam ludzi takich młodych, co mają takie małe gospodarstwa”.

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

W nieunikniony sposób odnosi się wrażenie, że rolnicy pragną być uprzywilejowani, doceniani, że chętnie zaakceptują każdą pomoc jaką im się zaoferuje, by wspomóc działalność rolniczą (jedna z respondentek zarzuciła nawet prowadzącemu: „*Co pan tak namawia do odejścia z tego rolnictwa. Strasznie państwo naciskacie*”).

Zgromadzone informacje o barierach odchodzenia z rolnictwa da się pogrupować w kilku kategoriach. Do zasadniczych typów barier działalności pozarolniczej należy zatem zaliczyć:

- (1) **Bariery siły roboczej:** rolnikom brakuje wiedzy i pomysłów na to co mogliby robić poza rolnictwem. Nie istnieje praktycznie żaden system, który umożliwiłby identyfikację lokalnych zasobów siły roboczej (duże przedsiębiorstwa robią to we własnych celach), zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym. Efektem jest brak ogólnej informacji, co na danym obszarze można robić z ludźmi, jaką siłę fachową oni reprezentują. Nikłość więzi społecznych nie zezwala na zebranie informacji dotyczących rynku fachowców. Z tą barierą łączy się też bariera zasobów kapitałowych i naturalnych – jedynie liderzy widzą pomysły dla małych przedsięwzięć, w których może nastąpić optymalne wykorzystanie lokalnie występujących na małą skalę zasobów;
- (2) **Bariery psychologiczne:** nieporadność i regresywne strategie radzenia sobie z niedostatkiem, brak wiary we własne siły, nieumiejętność dostrzeżenia własnych słabych i silnych stron, własnych umiejętności, przekonanie rolników, że potrafią tylko uprawiać ziemię i nic więcej; nadmierna ostrożność oraz niechęć i brak zaufania do ludzi, strach przed zmianami.

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

Podobnie jak pierwsza bariera to podstawowe czynniki blokujące przedsiębiorczość na wsi. Warto też pamiętać, że status rolnika jest wciąż atrakcyjny na zasadzie „rolnik na zagrodzie równy wojewodzie”.

- (3) **Bariera geograficzna:** Większość działalności pozarolniczej wiąże się z koniecznością przejazdów. Na wsi jest cały czas problem z komunikacją autobusową (częstotliwość i koszty)
- (4) **Bariera sentymalna** (przeważnie u starszych rolników) – ziemia to ojcowizna, żal zostawiać coś, czemu się poświęciło zdrowie i tyle pracy. Istnieje konieczność uformowania systemu doradztwa, który przyspieszyłby stopniowe odchodzenie starszych rolników od rolnictwa. Pozwoli to na rozwój młodszych gospodarstw i wyzwoli kapitał pracowniczy. Być może skuteczne będzie tutaj pokazywanie przykładów zmniejszeniu rangi rolnictwa w gospodarce narodowej oraz przedstawienie zależności, dzięki którym modernizacja i umacnianie gospodarstw silnych wymusza odchodzenie zaś z produkcji jednostek słabych. Istotna może być seria przykładów, również z zagranicy, która pokaże, że rozwój przedsiębiorczości pozwoli na włączenie wsi i rolnictwa w szybsze przemiany, na zacieśnienie jego związków z gospodarką narodową. Nie bez znaczenia jest też siła więzi rodzinnych, która młodszych rolników, przejmujących gospodarstwo emocjonalnie przytrzymuje przy ziemi („synu, wiem, że się nie optaca, ja ci pomogę z renty, na razie jeszcze trzymajmy tę ziemię”). Tacy młodzi realnie pracują, a pracą w gospodarstwie zajmują się rodzice, jednak w statystykach to oni figurują jako właściciele gospodarstw.
- (5) **Bariera dwuzawodowości:** jedna z najistotniejszych barier ze względu na jej rozpowszechnienie i akceptację zjawiska. Jej ważnym elementem jest sytuacja na rynku pracy.

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

- (6) **Bariera opierająca się na społecznej definicji pracy poza rolnictwem:** „rolnicy trzymają się kurczowo ziemi, ta mentalność, ziemia jako wartość, natomiast **nie trzymają się ziemi jako warsztatu pracy**, który ma przynosić dochód i ma rozwijać się, a jeśli nie przynosi dochodu to zmieniamy branżę, w tej chwili jest lepiej – bo jeszcze rok, dwa lata temu było inaczej – jest zapotrzebowanie na ręce do pracy, i dopłaty spowodowały, że nasze rolnictwo i **niektóre gospodarstwa stały się socjalne, nie idą do przodu i hamują rozwój tych, które mogłyby się rozwijać, bo nie ma możliwości nabycia ziemi, rozbudowy**”. Taką sytuację można zmieniać poprzez przekaz perswazyjny (praca poza rolnictwem na wsi – trzeba uzyskać certyfikaty, trzeba prowadzić księgowość, trzeba poddawać się kontroli – to jest dla rolników trudne do zaakceptowania, taka praca definiowana jest jako nierutynowa i cięższa od tradycyjnej działalności rolniczej, ma niski prestiż wśród innych mieszkańców – mało kto wie, że można i ile można na tym zarobić, mało jest pozytywnych przykładów.
- (7) **Bariera niedostosowania oferty szkoleniowej** do potrzeb i wyobrażeń na temat przyszłości wsi. W tym miejscu można też włączyć brak systemu konsultacji i doradztwa dla osób pragnących zarzucić działalność rolniczą.
- (8) **Bariera polityczna: dopłaty** to sztuczne podtrzymywanie opłacalności. Dopłaty stanowią zasadniczo system usług socjalnych, podtrzymujący niedochodowe gospodarstwa rolne. Owe usługi socjalne to dopłaty bezpośrednie, KRUS oraz inne przywileje. Co istotne, pozwalają na podtrzymywanie opinii, że produkcja rolna nie jest tożsama z działalnością gospodarczą, co pozwala na zachowanie postawy roszczeniowej, biernej, domagającej się instrumentów wsparcia ze strony państwa czy Unii Europejskiej. Doradcy rolniczy są integralną częścią tego systemu, ponieważ muszą informować rolników o możliwości skorzystania z dopłat i pomagać w

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

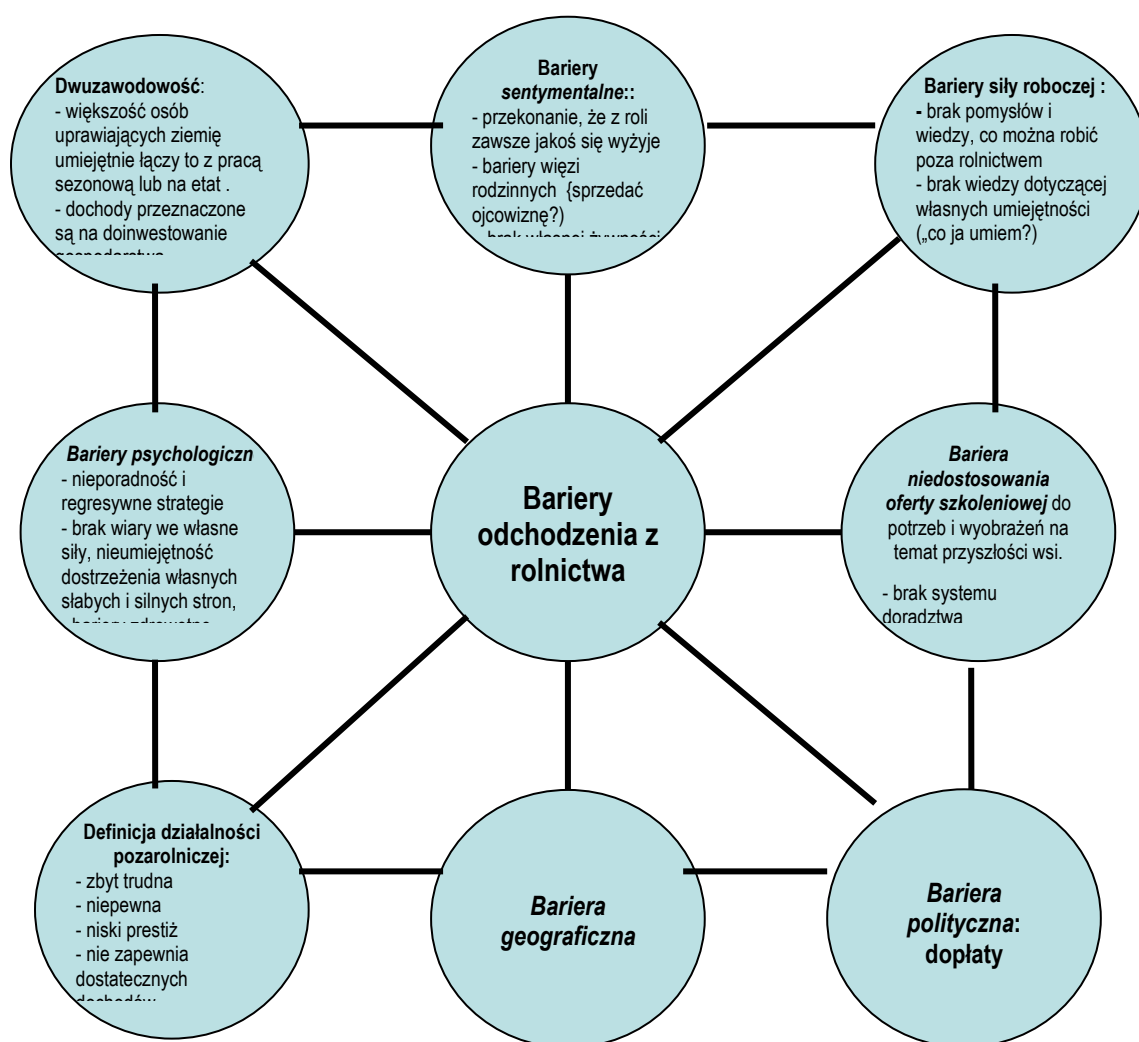
Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

ich uzyskaniu. Fundusze pomocowe z Unii Europejskiej muszą być maksymalnie wykorzystane i doradcy są ich propagatorami, pomagają wybrać program pomocowy i wypełnić wniosek. Tego też oczekują od nich rolnicy. To wyjątkowo skuteczna bariera zmian na wsi.

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

Poniższy schemat jest przykładową ilustracją barier odchodzenia z rolnictwa, które pojawiły się w ramach rozmów z uczestnikami fokusów.



W wyniku analiz zebranego materiału empirycznego udało się zdiagnozować **kilka segmentów wiejskich zasobów ludzkich**, których zagospodarowanie (raczej prowadzenie niż inspirowanie) może znacząco przyspieszyć polski model zmian wsi.

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

Najbardziej pożądanym kierunkiem oddziaływań jest oczywiście przekierowanie tych grup ludności na działalność w sferze szeroko rozumianego agrobiznesu – od przedsiębiorczości związanej z rolnictwem (drobne przetwórstwo, sortowanie, konfekcjonowanie, handel żywnością, środkami produkcji, transport, przechowywanie produktów rolnych i artykułów żywnościowych itd.) po działalność okołorolniczą - przedsiębiorczość może być także związana z działalnością pozarolniczą i wówczas obejmuje rozwój rzemiosła, drobnego przemysłu np. branży drzewnej, metalowej, odzieżowej (nawet odzież z wełny i skóry), wszelkie usługi (transportowe, naprawcze, zdrowotne itd), rozwój bazy turystyczno-rekreacyjnej z odpowiednią obsługą klientów.

Na szczególną uwagę zasługuje segment wiejskiej młodzieży. Jak wynika z całościowego kontekstu naszych rozmów, **dla wiejskiej młodzieży wkraczającej na rynek pracy nie ma szerokiej alternatywy**: jeśli przejmą niewielkie gospodarstwo po rodzicach (teściach), czeka ich ciężka, mało opłacalna praca w gospodarstwie i dodatkowo praca na etacie, żeby było z czego dołożyć do gospodarki. Możliwa jest też sezonowa emigracja z tego samego powodu. Wzmacniają to więzi rodzinne: „synu, wiem, że się nie opłaca, ja ci pomogę z renty, na razie jeszcze trzymajmy tę ziemię”. Jeśli pozbędą się ziemi (sprzedaż lub dzierżawa), nie ma dla nich dobrej oferty szkoleniowej ani zawodowej. Istniejące oferty nie są ani obiecujące ani nawet atrakcyjne: powielają wiedzę szkolną lub szkolą w nieatrakcyjnych (mało płatnych, nierozwojowych) zawodach. Łatwiejszy i na pewno bardziej atrakcyjny dla młodych osób jest wyjazd do pracy na zachód niż uczestnictwo w kursie, który nie gwarantuje ani nowej wiedzy ani stanowiska pracy: „*trudno im coś doradzić: - młodzi nie są zainteresowani, mówią: to nam wystarcza, weźmie sobie urlop bezpłatny, jedzie na zachód, dorobi sobie, wróci obrobi to pole, pozbiera i ...*”. Wyjazdy to także forma kompensacji izolacji polskiej wsi spowodowanej brakiem dostępu do Internetu (jeden z uczestników sam spontanicznie

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

zaczął przepytывать pozostałych, ile rodzin w ich wioskach korzysta z Internetu – były wsie, że żadna, najwyżej 30%). Należy też podkreślić, że wysoki odsetek młodzieży studiuje, zatem system szkoleń dla nich musi być szczególnie dobrze przemyślany. Jak się wydaje, najbardziej pożądane będą dla nich szkolenia z prowadzenia własnej działalności gospodarczej (lub kurs pełnomocnika przedsiębiorcy) albo też z różnych form rolnictwa ekologicznego.

Do osób, które w miarę możliwości można skutecznie odciągnąć od rolnictwa należą:

- 1/ osoby po 45 roku życia, pokazując jak stopniowo wyciszać działalność rolniczą i zastępować ją pracą przed i na emeryturze. Elementami uzawodowienia tego segmentu jest „ucywilizowanie” tych czynności i umiejętności (w tym tradycyjnych), które wykonywali do tej pory.
- 2/ kobiety do 30 roku życia, naturalny i chętny do ucieczki segment ludności wiejskiej. Istnieje tu wiele możliwości na rozwój przedsiębiorczości, szczególnie w dziedzinach, związanych ze społecznym rozwojem wsi.
- 3/ młodzi mężczyźni. W tym wypadku jednak strategię odchodzenia od rolnictwa muszą wiązać się z powstaniem dobrego systemu doradztwa, opartego na indywidualnej kalkulacji i stałej pomocy.

Należy podkreślić, że powyższe wyniki nie są jednak precyzyjne. Ustalenie sprecyzowanych grup docelowych, dla których można by było opracować klarowne programy wsparcia okazało się bowiem trudniejsze niż zakładaliśmy. W badaniach statystycznych najmniejszą opłacalność z rolnictwa deklarowali właściciele gospodarstw o areale 5-20 ha, w badaniach CATI to oni także najczęściej (32%)

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

deklarowali, że chcieliby zrezygnować z rolnictwa¹. Zakładaliśmy, że to oni będą zasadniczymi odbiorcami szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa. Jednak dane zebrane w badaniach jakościowych ukazały bardziej złożony kontekst dochodowości w rolnictwie. Właściciele z tego segmentu gospodarstw, niezależnie od wieku, utrzymują działalność rolniczą nawet wtedy, gdy nie przynosi ona jednoznacznych dochodów. Starsi rolnicy nawet nie kalkulują kosztów i przychodów, młodszy zaś – nawet jeśli są na minusie – nie rezygnują, o ile mają z czego dołożyć do gospodarstwa (już w badaniach CATI wyszło, że 42% osób stale pracujących w rolnictwie pracuje również etatowo, a 23% pracuje dorywczo, respondenci wskazują też dochody współmałżonka - 50% oraz dotacje z UE – 38%). Wbrew początkowemu założeniu, niewydolność dochodowa gospodarstwa nie jest wystarczającym powodem wyciszenia produkcji rolnej. Rozmowy z rolnikami pokazały o wiele bardziej złożony system motywacji w tym zakresie.

Najważniejszym wnioskiem z przeprowadzonych sesji fokusowych jest konstatacja o konieczności powołania niezbyt rozległego ale **dynamicznego systemu doradztwa** dla mieszkańców wsi. W naszych rozmowach pojawiali się uczestnicy, którzy rozważali możliwość zarzucenia działalności rolniczej, nie mieli się jednak do kogo z tym pomysłem zwrócić. Chodziłoby tu o swobodnego Doradcę lokalnego, który dysponowałby możliwością diagnozy zasobów lokalnych (pracowniczych czy kapitałowych) i umożliwił zainicjowanie stosownych działań. Istniejące obecnie na rynku formy doradztwa nie są wystarczające, choć mają swoje zalety. Do największych plusów zalicza się możliwość zakupu usług administracyjno-prawno-biurokratycznych, które są niezbędne przy prowadzeniu działalności gospodarczej, ale pozostają poza sferą możliwości własnych rolników. Jednak jakość tych usług pozostawia w opinii odbiorców wiele do życzenia.

¹ Odpowiedzi „chciałbym zrezygnować z rolnictwa” dla gospodarstw 1 ha – 13%. 1-5 ha – 23%, 5-20 ha – 32, 25-50 ha – 20%, pow. 50 ha 7%.

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

3. Praca poza rolnictwem: uwarunkowania, kierunki, mobilność zawodowa.

Uczestnicy zwrócili uwagę, że obecnie niewiele osób chce odchodzić od rolnictwa. Czas, w którym rolnicy sprzedawali ziemię i szukali pracy już minął, dziś jest tendencja do powiększania areалу. Widać wyścig o ziemię: starzy czekają ze sprzedażą, a młodzi chcą się rozwijać. Młodych rolników nie ma więc po co odciągać, bo oni mają jeszcze perspektywy, siłę i nadzieję. Starsi wyczekują emerytury i dopiero wtedy zastanowią się, co robić. W oczywisty sposób taka ich postawa nakręca „głód ziemi” i hamuje rozwój gospodarstw, które mogłyby się powiększać i lepiej prosperować. Wygląda na to, że dalsze biografie rolnicy mają w dużej mierze zaplanowane i w sytuacji przymuszania do zmiany planów, wystąpi jakiś opór. Jedynie wyjątkowo dobrze przemyślana oferta sposobu i środków przekwalifikowania się może ich skusić. Czy praca poza rolnictwem jest dla nich atrakcyjna?

Tak, ale w tej chwili tylko jako uzupełnienie działalności rolniczej. Podstawową kwestią jest tu powszechnie akceptowana na wsi dwuzawodowość. Rolnicy pracy się nie boją, jednak całkowite przerwzenie się na pracę poza rolnictwem rzadko wchodzi w grę. Jak już pisaliśmy, głównie dlatego społeczną definicję pracy poza rolnictwem jest raczej negatywna. Praca poza gospodarstwem jako główne źródło utrzymania (przede wszystkim dla tych, którzy mają więcej ziemi) definiowana jest jako nierutynowa i cięższa od tradycyjnej działalności rolniczej, ma niski prestiż wśród innych mieszkańców – mało kto wierzy, że można na tym zarobić. Rolnicy martwią się także gąszczem zmieniających się wciąż przepisów prawnych i dyrektyw unijnych, z którymi już dziś nie dają rady. Niewiele jest też pozytywnych przykładów przekwalifikowania się na działalność pozaprodukcyjną. Uczestnicy naszych badań wielokrotnie podkreślali też rolę osobistych **doradców inwestycyjno-zawodowych**

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

w sytuacji zmiany źródła zarobkowania, których dziś po prostu nie ma. Według ich wypowiedzi mogliby to być zarówno doradcy pracujący z poszczególnymi osobami, ale też pojawiały się pomysły na doradców lokalnych, którzy doradzaliby całym wsiom, na zasadzie pokazywania celów wspólnych („dobra publicznego”) i sposobach realizacji takich zbiorowych interesów.

Najczęściej wymieniane obszary pracy poza tradycyjnym rolnictwem to prowadzenie własnej działalności gospodarczej, agroturystyka, rolnictwo ekologiczne lub praca w zawodach aktualnie poszukiwanych na rynku, głównie z dziedziny budownictwa. Najczęściej wymieniano zawody murarza, tynkarza, stolarza, hydraulika itp.

W obecnej sytuacji ludność wiejska ma też coraz wyższe wymagania płacowe („nikt dziś nie chce pracować za 10 zł za godzinę”). Rozdziwiek pomiędzy aspiracjami płacowymi a umiejętnościami wymaganymi przez rynek staje się większy wówczas, gdy zaczyna brakować pracowników. Pracodawcy nie chcą przecież zatrudniać kogo, bez umiejętności i doświadczenia i jeszcze dobrze mu płacić. Sprawny i elastyczny system szkoleń może zmniejszyć efekty uboczne tej sytuacji.

Rekomendacje:

Podejście wobec działalności pozaprodukcyjnej można zmieniać poprzez wprowadzenie adekwatnej polityki operującej instrumentami wsparcia finansowego, organizacyjnego i administracyjnego. Takie działania powinny opierać się na technice małych kroków – począwszy od zmiany rzeczy najprostszycych po coraz bardziej skomplikowane zadania, przy udziale doradców inwestycyjno-prawnych. W sferze postaw i światopoglądu można natomiast zastosować klasyczny przekaz perswazyjny opierający się na technikach społecznego dowodu słuszności

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

(pozytywnych przykładów). Należy także pamiętać o podkreśleniu faktu, że przy zmianie źródła zarobkowania rolnik nie straci statusu osoby niezależnej.

Należy pamiętać o podstawowej barierze podejmowania pracy: brak pracy nie jest dla tej grupy definiowany jako tragedia czy utrata prestiżu. Badani rolnicy deklarują, że zamieniliby działalność rolniczą na pozarolniczą na wyjątkowo korzystnych warunkach pracy i płacy (por raport 2,3). Zarobki powyżej 2 tysięcy zł (przy założeniu że pracuje i mąż i żona), pełny pakiet socjalny, włączając w to opiekę medyczną, wczasy, ale i ... elastyczne godziny pracy to podstawowe kryteria dobrej pracy. Ku naszemu zaskoczeniu, elastyczne godziny pracy badane osoby poświęciłyby na ... działalność rolniczą. Ta sytuacja pokazuje, jak głęboko sięgają korzenie przytrzymujące rolników przy ziemi.

Taką sytuację można stosunkowo trwale zmieniać poprzez przekaz perswazyjny ukazujący utratę prestiżu rolnictwa przy niskim areale i jednocześnie łatwość w uzyskiwaniu wysokich kwalifikacji niezbędnych do pracy poza rolnictwem. Jednocześnie należy pamiętać o tym, co jest dla rolników trudne do zaakceptowania: konieczność uzyskania certyfikatów, umiejętności prowadzenia księgowości, konieczności poddawania się kontroli. Z tymi barierami poradzić sobie można jedynie za pomocą pokoleniowej wymiany składu społecznego wsi. Można ich jednak obecnie używać jako argumentu zniechęcającego do podtrzymywania produkcji rolnej.

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

4. Szkolenia: kierunki, ścieżki dostępu do zainteresowanych, atrakcyjność szkoleń

Zasadniczo większość badanych prezentowała pozytywną postawę wobec roli szkoleń w aktywizacji mieszkańców wsi. Warto jednak zwrócić uwagę, że pojawiła się także teza odmienna, która mówiła o ograniczonym wpływie szkoleń na aktywizację wsi. Niektórzy uczestnicy zwracali uwagę, że istniejąca baza szkoleniowa nie jest dostosowana do potrzeb wsi i jej mieszkańców. Z jednej strony proponowane kierunki szkoleń nie odpowiadają na zapotrzebowanie rynku pracy (ile potrzeba jeszcze kasjerek i ochroniarzy?), a drugiej zaś nawet dobrze wyszkolone osoby nie mogą znaleźć kierunkowego zajęcia. Wielu uczestników zgadzało się z tezą, że szkolenia są ciekawe i atrakcyjne, jednak nie przekładają się na konkretny zysk w postaci stałej posady. Łatwiej jest też podjąć szkolenie, jeśli wiadomo, że na pewno otrzyma się po nim choćby chwilowe zatrudnienie.

Zwracano uwagę na konieczność połączenia szkoleń z rozpoznaniem potrzeb rynku lokalnego, ale też zorganizowania sprawnej łączności pomiędzy wykwalifikowaną siłą roboczą a lokalnymi pracodawcami. Była to zarówno opinia osób przeszkolonych (fokus nr 2), jak i lokalnych przedsiębiorców (fokus 7 i 8). Takim miejscem spotkań mogą być zarówno giełdy pracy organizowane przy okazji szkoleń, jaki i strony internetowe instytucji szkoleniowych, takich jak Arleg w Legnicy. Ważne jest, by system wzajemnych poszukiwań i lokalizacji był aktualny, sprawny i przejrzysty.

Spośród rekomendowanych przez uczestników sesji fokusowych kierunków szkoleń najczęściej pojawiały się propozycje szkoleń na:

1. działalność budowlaną (murarstwo, tynkarstwo itp.)

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

2. szkolenia z mechaniki pojazdów i maszyn rolniczych, blacharstwo,
3. szkolenia informatyczne i językowe,
4. zarządzanie czasem,
5. prowadzenie „małej księgowości” ,
6. kurs dla drobnych przedsiębiorców, jak agroturystyka i wdrażanie standardów hotelarsko-gastronomicznych,
7. kursy prowadzenia punktów malej gastronomii,
8. kurs przewodnika turystycznego i ekologicznego,
9. szkolenia z zasad savoir-vivre 'u,
10. szkolenia z zasad sztuki wystroju i dekoracji, marketing, promocja produktów
11. handel-profesjonalna sprzedaż, psychologia konsumentów,
12. szkolenia z programów pomocowych,
13. usługi okołorolnicze: projektowanie ogrodów,
14. inne: np. fryzjerstwo,
16. szkolenia z różnych zakresów działalności rolniczej – dla rolników, którzy chcą się rozwijać.

Jakich szkoleń obecnie brakuje na rynku?

- szkoleń z zakresu BHP
- pełnomocnik przedsiębiorcy (znajomość prawa i procedur finansowo-księgowych)

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

- jak zorganizować gospodarstwo ekologiczne (dla młodych rolników).

Ważnym elementem dyskusji z mieszkańcami wsi były pytania o kanały dystrybucji informacji o szkoleniach. Z rozmów wynika, że stosowane do tej pory kanały dotarcia z informacją o szkoleniach wyczerpały się. Sytuacja wymaga stosowania nowych i bardziej zróżnicowanych form dotarcia. Ze **sposobów, w jaki należy docierać do rolników z ofertą szkoleniową** badani wymieniali:

- zawiadomienie o szkoleniach pakowane do jednej koperty wraz z nakazem płatności KRUS (przez respondentów takie informacje były czasem traktowane nakazowo, uznawali, że szkolenie jest obowiązkowe),
- inicjatywę pracodawcy, który chciałby mieć wykwalifikowanego pracownika,
- informację od członków rodziny, pocztę pantoflową,
- sołtysa, który rozpowszechniałby informację wśród mieszkańców (ten sposób wzbudza sporo kontrowersji, badani opisują sytuacje, w których sołtysi niechętnie dzielą się takimi informacjami z osobami spoza rodziny i grona najbliższych znajomych). Padła też propozycja ankietowania mieszkańców wsi pod kątem napływu informacji o szkoleniach od sołtysów

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

Wśród dodatkowych propozycji dystrybucji informacji badani wymieniali:

- listonosza
- lokalnych liderów, którzy są aktywni, wiedzą co się w gminie dzieje, mają zaufanie mieszkańców, robią to non-profit i są w stanie chodzić od domu do domu, żeby przekazać informację.
- organizowanie punktu informacyjnego przed imprezami gminnymi
- informacje w szkole, przekazywane przez nauczycieli, np. na zebraniach
- informacje w przychodni zdrowia,
- specjalnie wydzielona gablotka informacyjna przy kaplicy
- wykorzystywanie spotkań takich jak niniejsze spotkanie do informowania liderów, reprezentantów wsi, jaka jest oferta szkoleniowa i zobowiązanie ich (odpłatne?) do rozpowszechniania tych informacji.
- **zatrudnienie osoby kontaktowej ds. szkoleń, która byłaby w stanie udzielać indywidualnych konsultacji.** Ta propozycja odpowiada na zapotrzebowanie na doradcę edukacyjno-inwestycyjnego. Ma to być osoba, która pokaże rolnikowi, jakie atuty ma do zagospodarowania (może to być coś, czego nie zauważa, bądź się wstydzi i potrzeba kogoś, kto mu doda pewności i przekona, że warto zaryzykować, np. zaniedbany sad).

Przeprowadzona w trakcie badań ocena szkoleń prowadzonych w Arlegu wykazała wysoki poziom zadowolenia uczestników. Nie jest jednak pewne, czy szkolenia byłyby dostatecznie silną motywacją dla osób pragnących całkowicie lub częściowo zrezygnować z pracy w rolnictwie („Dla mnie to jest śmieszne, zaproponować rolnikowi szkolenie i żeby potem ziemię zostawił”). Należy zatem

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

przyjąć hipotezę o konieczności bardziej złożonego modelu doradztwa i szkoleń według (przykładowej) sekwencji:

1. ocena indywidualnego przypadku gospodarstwa – szacowanie bilansu ekonomicznego w oparciu o opinie eksperta (ekspertów), szacowanie ryzyka inwestycyjnego w rolnictwie, szans na zmianę produkcji lub przebranżowienie, ocena zasobów trwałych gospodarstwa, zdolności kredytowej, potrzeb itd.
2. decyzja właściciela (właścicieli) o kierunku działania (pozostawanie przy produkcji rolnej, zmiana profilu, zarzucenie działalności rolniczej i in.)
3. opracowanie planu działania – przy wsparciu ekspertów

Chcąc zatem zwiększyć pulę osób zarzucających nieopłacalną pracę w rolnictwie należy wprowadzić **indywidualne konsultacje na zasadach doradztwa inwestycyjno-zawodowego**. Rolnicy posiadają wiedzę na temat rozmaitych alternatyw lecz podejmowanie decyzji o zmianie branży i sposobu zarobkowania często wykracza poza ich możliwości poznawcze. Zatem każda z osób noszących się z myślą o porzuceniu (zawężeniu) produkcji rolnej musi mieć indywidualnie sprofilowaną podstawę takiej decyzji. Z rozmów z uczestnikami wynika, że wprowadzenie indywidualnych doradców mogłoby skutkować racjonalnymi decyzjami osób odchodzących z rolnictwa. Osobisty doradca mógłby każdorazowo wyliczyć realne koszty i opłacalność pracy w rolnictwie dla poszczególnych osób (gospodarstw), mógłby też pomagać w spieniężaniu majątku lub jego inwestowaniu (np. sprzedać czy wdzierżawić), uwzględniając cechy osobiste rolnika (wiek, płeć, wykształcenie, postawy życiowe) jak i cechy otoczenia (areał, klasę ziemi, wielkość miejscowości, odległość od miasta, możliwości współpracy z innymi sektorami itd.). Innym wariantem doradztwa w odchodzeniu od działalności rolniczej jest

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

zorganizowanie cyklu spotkań z zainteresowanymi mieszkańcami całej wsi, by wypracować lokalny model odrolniania miejscowości. Taki model jest trudniejszy, jednak bazuje na tak bardzo podkreślanym przez uczestników „dobrym przykładzie” („jeśli jemu się udało, to dlaczego mnie ma się nie udać?”). Powyższe tezy powstały na bazie wypowiedzi osób zaproszonych do fokusów. Należy mieć na uwadze, że wprowadzenie takiego systemu doradztwa jest trudne do realizacji, wymaga przecież wyszkolenia wielu doradców o dużej wiedzy rolniczej i okołorolniczej oraz świetnie orientujących się w realiach lokalnego rynku pracy.

Zarówno w celu uatrakcyjnienia szkoleń, jak i podniesienia poziomu świadomości ekologicznej mieszkańców warto uzupełnić sesje szkoleniowe informacjami pogłębiającymi wiedzę z zakresu historii regionalnej, szkolenia z wiedzy o krajobrazie, zasobach naturalnych i walorach turystycznych miejscowości i regionu, uzupełnienie szkoleń o segment świadomości ekologicznej. Podobnie, szkolenia z psychologii społecznej i socjologii mogą wzmocnić efekty współpracy środowiskowej prowadzonej przez liderów lokalnych.

Ustalając bariery dla podejmowania szkoleń nie można nie zwrócić uwagi na istnienie postawy wobec szkoleń, ujętej przez jedną z respondentek: „szkolenia *bym się podjęła, ale pracy to nie bardzo*”. Osoby prowadzące działalność rolniczą w większości wykazują zrozumienie dla kształcenia ustawicznego, jednak brakuje im odniesienia do zastosowania zdobytej wiedzy. Być może rzeczywiście są osobami, które przystosowały się do istniejącej rzeczywistości, bez odczuwania konieczności jej realnej zmiany, a brak pracy nie jest przez nich definiowany jako tragedia czy utrata prestiżu. Dlatego podjęłyby się jej tylko na wyjątkowo korzystnych warunkach. Ale też jest prawdopodobne, że niezbyt dobrze czułyby się w sytuacji, w której los rodziny spoczywałby na świeżo zdobytej, nie popartej doświadczeniem wiedzy. Paradoksalnie to, że szkolenia są tak łatwo dostępne, ukazuje je jako coś

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

nietrwałego, niepoważnego („easy come, easy go”). Stworzenie specjalnej puli szkoleń ekskluzywnych, dla tych, którym w rolnictwie wiedzie się jako tako, mogłoby przyciągnąć większą liczbę osób, które co do przyszłości gospodarstwa nie podjęły jeszcze ostatecznej decyzji.

Mankamentem szkoleń, odstrasającym potencjalnie zainteresowane osoby, może być też sugestia, że **szkolenie jest zobowiązujące**, że po jego uczestnictwie na pewno i na zawsze trzeba zrezygnować z rolnictwa. Jasne jest, że taka sugestia nie wychodzi od firm oferujących szkolenia, lecz jest najprawdopodobniej swoistą barierą psychologiczną generowaną przez odbiorców. Jest to jeden z wielu możliwych powodów niechęci rolników do szkoleń.

Istnieje powszechna akceptacja dla tezy, że podstawowym kierunkiem postępu jest rozwój przedsiębiorczości, definiowanej jako postawa i rodzaj działań organizacyjno-kierowniczych w przedsiębiorstwie, opartych na motywach zysku, innowacji, konkurencji, ryzyku, decyzji na własną odpowiedzialność. Wśród badanych rolników taka postawa jest mało rozpowszechniona i choć wiedzą, że to nieuniknione, nie podejmują wysiłków, by ją wypracować. Widoczne jest to szczególnie wśród rolników starszych.

Rozwój przedsiębiorczości oznacza w dużym uogólnieniu podejmowanie na własne ryzyko i na własny rachunek różnych przedsięwzięć gospodarczych, pomysłów, mających przynieść zamierzoną poprawę warunków życia. Owa przedsiębiorczość może być związana z rolnictwem (drobne przetwórstwo, sortowanie, konfekcjonowanie, handel żywnością, środkami produkcji, transport, przechowywanie produktów rolnych i artykułów żywnościowych itd.) - wówczas obejmuje sferę agrobiznesu. Przedsiębiorczość może być także związana z działalnością pozarolniczą i wówczas obejmuje rozwój rzemiosła, drobnego

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

przemysłu np. branży drzewnej, metalowej, odzieżowej (nawet odzież z wełny i skóry), wszelkie usługi (transportowe, naprawcze, zdrowotne itd), rozwój bazy turystyczno-rekreacyjnej z odpowiednią obsługą klientów.

Wyniki naszych badań pokazują słabe zakorzenienie postawy przedsiębiorczej. Ujawnione w wypowiedziach badanych informacje wskazują raczej na rozpowszechnienie postaw i strategii defensywnych, opierających się na „łataniu dziur” niż strategii rozwoju. Wielu rolników, korzystając z dotacji unijnych i innych przywilejów (takich jak KRUS) po prostu czeka co będzie dalej. Ci bierni przyglądają się „walczącym” i czekają, czy coś z tego wyjdzie czy nie. W znaczący sposób taka postawa zmniejsza dynamikę rozwoju wsi (bo nie można liczyć ani na ich wsparcie, ani na ich ziemię).

Podejmowanie przedsięwzięć pozarolniczych na wsi, uwarunkowane wieloma czynnikami zawsze obarczone jest ryzykiem. Obawa o powodzenie takiej działalności najczęściej wynika z braku wiedzy, lęku przed trudnościami, poczucia osamotnienia w prowadzeniu biznesu, z braku pomysłu na rozwój przedsięwzięcia. Stąd też warunkiem zmniejszenia ryzyka w podejmowaniu przedsięwzięć pozarolniczych na wsi jest dobrze zorganizowane doradztwo i pomoc służb lokalnych (gminnych, samorządowych).

Wsparcie to może przybrać wiele form, w naszych rozmowach ujawniły się dwie formy, nietypowe, koncentrujące się na sposobach działania instytucji wspierających. Jedną z nich nazwijmy „strategią łuku”, drugą strategią „pierwszego małego kroku”. Pierwsza strategia dotyczy sposobu funkcjonowania organizacji pozarządowych: ich zadaniem jest zwołać mieszkańców, zaproponować spotkanie (wbrew pozorom jest to zadanie trudne, bo na wsi nie ma już takiej integracji jak kiedyś, „*na wsi pojawiły się płoty...*”) i narzucić taki mechanizm działania (np. burzę mózgów), który przełamie

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

silne uczucia izolacji i wstydu. „Strategia łuku” polega na stwarzaniu możliwości dla działań zintegrowanych, z których może urodzić się jakaś idea grupy czy dobra wspólnego, w ramach którego jednostki mogą realizować swoje indywidualne cele (nazwijmy to napinaniem cięciwy). W ramach takiej społecznej mobilizacji pojawiają się oddolne, niesterowane pomysły, stwarzając wachlarz alternatyw i kierunków działania (strzała leci tam gdzie chce). Dobrze ilustruje to jeszcze ten cytat: *„to jest specyfika tych wiosek wokół kopalni, namawialiśmy rolników żeby rejestrowali się jako szukający zatrudnienia... te sztuczne ograniczenia projektowe – to też bariera - my już w żadnym wypadku nie chcemy narzucać projektów, bo później to dla nas jest ciężka praca znaleźć odbiorców, nie chcemy też zabierać tym ludziom samodzielności, **najbardziej zależy nam na tym, żeby oni się czuli, że to są ich projekty, a nie nasze projekty, bo oni je będą później realizowali, my tylko pomagamy jak napisać, żeby wniosek wygrał, żeby rozliczenie było dobre, potem pomagamy w rozliczaniu, ale merytorycznie to oni są odpowiedzialni za ich realizację**”*. Strategia łuku to pobudzanie i „zmuszanie” do działania poprzez stworzenie odpowiedniej atmosfery i definicji udzielanej pomocy.

Z jakichś powodów postawy przedsiębiorcze prezentują często kobiety mieszkające na wsi: być może mają „zaplecze” w postaci pracującego męża i teściowej prowadzącej jeszcze gospodarstwo, więc ich porażka nie dotknie rodziny. Oferta skierowana na aktywizację tego segmentu powinna opierać się na strategii „małych kroków” (tak jak w przykładzie kobiet, które rozpoczęły od kursu wizażu). **Drugą interesującą strategią udzielania wsparcia dla osób z terenów rolniczych to system „pierwszego małego kroku”**. Jakkolwiek banalnie zabrzmiała ta teza, to trzeba powiedzieć, że zmiana sposobu życia polegająca na wyjściu z domu (w ogólnym założeniu tak traktujemy pracę we własnym gospodarstwie rolnym) wymaga zmiany prezencji. O ile działalność rolnicza tłumaczy zaniedbany wygląd, o tyle rozpoczęcie

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

działalności pozarolniczej wymaga odpowiedniego „biznesowego” wyglądu i zachowania. Osoby, którym własny wizerunek zewnętrzny wydaje się niezbyt dostosowany do wymagań działalności pozarolniczej będą raczej skłonne do kontynuowania takiej działalności, która nie wymaga od nich zbytnej dbałości o wygląd i urodę. Kursy wizażu – które w podawanym przykładzie pojawiły się jako efekt działań spontanicznych – stanowią ważną przesłankę w analizie barier odchodzenia od rolnictwa i rozwoju przedsiębiorczości pozarolniczej. Rozpoczęcie działań innowacyjnych od zmiany czegoś, co wydaje się łatwe („każdy przecież może dobrze wyglądać, jak się za niego zabierze sztab stylistów”) jest dobrym początkiem dla realizacji tego, co jest bardziej skomplikowane („to wydaje się im osiągalne i może być początkiem czegoś większego”).

Jedną z najważniejszych barier rozwoju przedsiębiorczości na wsi jest też nieumiejętność poruszania się w rzeczywistości administracyjno –prawnej. Mieszkańcy wsi z dumą przyznają, że wieś jest coraz bardziej wykształcona, ale nikt nie jest w stanie dać rady absurdalnym przepisom i biurokratyzacji działalności gospodarczej. Ludzie, którzy powracali z emigracji mają trochę kapitału, który mogliby zainwestować, ale prowadzenie własnej firmy jest dla nich zbyt dużym wyzwaniem. W świetle wniosków z tej części badań należy podkreślić, iż udanym pomysłem mogą okazać się szkolenia w kierunku **pełnomocnik przedsiębiorcy**, czyli osoby która posiada wiedzę, umiejętności i społeczne kontakty, by komuś pomóc „rozkrećć interes”.

Na koniec warto zwrócić uwagę, że dla niektórych rolników widmo powrotu do pracy najemnej u kogoś jest bliskie, tym bardziej, że uczestnicy obserwują **nasycenie terenów wiejskich różnymi formami przedsiębiorczości**, które się jednak nie sprawdzają. Do najbardziej rekomendowanych rodzajów działalności pozarolniczej uczestnicy zaliczyli: agroturystykę, prace w sektorze budowlano-

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

usługowym oraz tradycyjne zawody (stolarstwo, kowalstwo, w tym kowalstwo artystyczne, kaletnictwo, bednarstwo)

Rekomendacje:

W zakresie kierunków szkoleń:

1. stworzenie bazy szkoleniowej dla zawodów, których na rynku brakuje (przy współpracy z lokalnymi firmami)
2. stworzenie ekskluzywnej puli szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa
3. uzupełnienie szkoleń elementami wiedzy o krajobrazie, zasobach naturalnych lokalnych miejscowości oraz elementami wiedzy socjologicznej i psychologicznej ułatwiającej współpracę środowiskową
4. szkolenia dla „pełnomocnika przedsiębiorcy” i sprzedaż profesjonalnych usług tego typu

W zakresie kanałów dystrybucji informacji o szkoleniach:

1. konieczność zróżnicowania kanałów dystrybucji
2. wprowadzenie banków szkoleń w Internecie, zorganizowanie systemu wzajemnych lokalizacji dla kadry pracowniczej i przedsiębiorców, np. na stronie internetowej Arlegu.
3. zmianę formy przekazu na opartą na kontakcie osobistym przedstawiciela instytucji oferującej szkolenia (quasi doradca)
4. aktywizacja z zewnątrz lub za pomocą pokazywania udanych karier zawodowych poza rolnictwem to dwie najważniejsze formy podnoszenia skuteczności w rekrutacji do szkoleń odbywanych w ramach przekwalifikowania.
5. istnieje konieczność przekazywania mieszkańcom wsi krótkoterminowych celów i korzyści dla całej wsi (np. że we wsi potrzebny jest stolarz..), podkreślanie funkcji integracyjnej.

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

5. Wnioski i rekomendacje:

1. Badania jakościowe stanowią ważny element badań nad barierami odchodzenia od rolnictwa i zmianami modelu polskiej wsi.
2. Zgromadzone w trakcie 15 sesji fokusowych informacje pozwalają na rozszerzenie i pogłębienie wiedzy o barierach wyciszania niedochodowej produkcji rolnej, a także o barierach integracji osób odchodzących z rolnictwa z rynkiem pracy.
3. Najważniejszymi barierami odchodzenia z rolnictwa są: bariery siły roboczej, bariery psychologiczne i zdrowotne, bariery sentymentalne i społeczne, bariery geograficzne, bariera upowszechnienia dwuzawodowości, bariera negatywnej definicji pracy poza rolnictwem, bariera niedostosowania oferty szkoleń do potrzeb i wyobrażeń na temat przyszłości wsi oraz bariera polityczna: dopłaty i inne systemy przywilejów dla rolników.
4. Praca poza rolnictwem jako jedyne źródło zarobkowania rzadko jest dziś podejmowana przez tych, którzy mają więcej ziemi (pow. 20 ha). Najchętniej łączy się działalność rolniczą z pozarolniczą, tę drugą traktując jako zabezpieczenie finansowe produkcji.
5. Można ostrożnie wyróżnić kilka segmentów ludności wiejskiej, które przy pewnym nakładzie sił i środków można zachęcać do zrzucania działalności rolniczej: 1/ osoby po 45 roku życia, którym należy stopniowo pokazywać sposoby wyciszania działalność rolniczą i zastępowania jej pracą przed i na emeryturze (elementami uzawodowienia tego segmentu jest „ucywilizowanie” tych czynności i umiejętności, w tym tradycyjnych, które wykonywali do tej pory. 2/ kobiety do 30 roku życia, to naturalny i chętny do ucieczki segment ludności wiejskiej. Istnieje tu wiele możliwości na rozwój przedsiębiorczości,

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

szczególnie w dziedzinach, związanych ze społecznym rozwojem wsi; 3/ młodzi mężczyźni. W tym wypadku strategii odchodzenia od rolnictwa muszą wiązać się z powstaniem dobrego systemu doradztwa, opartego na indywidualnej kalkulacji i stałej pomocy.

6. Najważniejszym wnioskiem z przeprowadzonych sesji fokusowych jest konstatacja o konieczności powołania niezbyt rozległego ale **dynamicznego systemu doradztwa** dla mieszkańców wsi. W naszych rozmowach pojawiali się uczestnicy, którzy rozważali możliwość zarzucenia działalności rolniczej, nie mieli się jednak do kogo z tym pomysłem zwrócić. Chodziłoby tu o swojego Doradcę lokalnego, który dysponowałby możliwością diagnozy zasobów lokalnych (pracowniczych czy kapitałowych) i umożliwił zainicjowanie stosownych działań.
7. Należy zatem przyjąć hipotezę o konieczności bardziej złożonego modelu doradztwa i szkoleń według (przykładowej) sekwencji: 1/ ocena indywidualnego przypadku gospodarstwa – szacowanie bilansu ekonomicznego w oparciu o opinie eksperta (ekspertów), szacowanie ryzyka inwestycyjnego w rolnictwie, szans na zmianę produkcji lub przebranżowienie, ocena zasobów trwałych gospodarstwa, zdolności kredytowej, potrzeb itd. 2/ decyzja właściciela (właścicieli) o kierunku działania (pozostawanie przy produkcji rolnej, zmiana profilu, zarzucenie działalności rolniczej i in.) 3/ opracowanie planu działania – przy wsparciu ekspertów
8. W trakcie badań ujawniono poglądy mieszkańców wsi na rolę szkoleń w aktywizacji zmian na terenach wiejskich. Według badanych proponowane kierunki szkoleń nie odpowiadają na zapotrzebowanie rynku pracy (ile potrzeba jeszcze kasjerek i ochroniarzy?), a drugiej zaś nawet dobrze wyszkolone osoby nie mogą znaleźć kierunkowego zajęcia. Wielu uczestników

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE

Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie

zgadzało się z tezą, że szkolenia są ciekawe i atrakcyjne, jednak nie przekładają się na konkretny zysk w postaci stałej posady.

9. W zakresie kierunków szkoleń formułujemy następujące rekomendacje: 1/ stworzenie bazy szkoleniowej dla zawodów, których na rynku brakuje (przy współpracy z lokalnymi firmami) 2/ stworzenie ekskluzywnej puli szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa, 3/ uzupełnienie szkoleń elementami wiedzy o krajobrazie, zasobach naturalnych lokalnych miejscowości oraz elementami wiedzy socjologicznej i psychologicznej ułatwiającej współpracę środowiskową , 4/ szkolenia dla „pełnomocnika przedsiębiorcy” i sprzedaż profesjonalnych usług tego typu .
10. W zakresie kanałów dystrybucji informacji o szkoleniach formułujemy rekomendacje: 1/ konieczność zróżnicowania kanałów dystrybucji, 2/ wprowadzenie banków szkoleń w Internecie, 3/ zorganizowanie systemu wzajemnych lokalizacji dla kadry pracowniczej i przedsiębiorców, np. na stronie internetowej Arlegu, 4/ zmianę formy przekazu na opartą na kontakcie osobistym przedstawiciela instytucji oferującej szkolenia (quasi doradca), 5/ aktywizacja z zewnątrz lub za pomocą pokazywania udanych karier zawodowych poza rolnictwem to dwie najważniejsze formy podnoszenia skuteczności w rekrutacji do szkoleń odbywanych w ramach przekwalifikowania, 6/ istnieje konieczność przekazywania mieszkańcom wsi krótkoterminowych celów i korzyści dla całej wsi (np. że we wsi potrzebny jest stolarz..), podkreślanie funkcji integracyjnej.
11. W badaniach zidentyfikowano także dwie strategie wspomagania przedsiębiorczości na terenach wiejskich prowadzonych przez instytucje komercyjne i/lub pozarządowe: „strategię łuku” i „strategię małych kroków”.