

# **OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA**

---

## **RAPORT NR 2 Z BADAŃ JAKOŚCIOWYCH**

### **OSOBY PRZESZKOLONE W ARR ARLEG**

## **Raport z sesji fokusowej 4.10. 2007r.**

Dnia 04.10.2007 r. o godz. 16.00 odbyła się druga sesja fokusowa. Do siedziby Arlegu w Legnicy zostały zaproszone osoby przeszkolone przez Arleg. Celem spotkania było ustalenie, czy (lub na ile) szkolenie osób pracujących w rolnictwie pomaga im w decyzji o częściowym lub całkowitym zarzuceniu pracy w rolnictwie. Jednym z założeń spotkania było także rozpoznanie barier odchodzenia z rolnictwa oraz pogłębienie sposobów ich przełamywania oraz ogólna ocena szkoleń prowadzonych w Arlegu.

W spotkaniu uczestniczyło 6 osób, w tym 4 kobiety i 2 mężczyzn. Byli to właściciele i domownicy gospodarstw rolnych. Wszyscy przed szkoleniem byli bezrobotni. Po szkoleniu udało im się zdobyć pracę lub założyć własną działalność gospodarczą. Należy zwrócić uwagę, że wśród badanych nie znalazła się ani jedna osoba, której status po szkoleniu nie zmienił się. Być może z tego powodu dynamika sesji była umiarkowana, a wypowiedzi mało zróżnicowane i w niektórych momentach niewyczerpujące. Można przyjąć tezę, że w trakcie spotkania procesy kontroli społecznej blokowały uczestników, niekiedy utrudniając otwartą i spontaniczną rozmowę. Niemniej jednak udało się poruszyć w rozmowie wiele wątków i uzyskać sporą garść informacji.

Spotkanie trwało do godz. 18.15. Wywiad prowadziło dwóch moderatorów (tzw. fokus tandemowy). W trakcie sesji stosowano techniki wspomagające:

Celem sesji fokusowej było:

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.

Scenariusz zawierał 6 modułów (pełny scenariusz na końcu dokumentu). W ramach realizacji scenariusza wywiadu stosowano dodatkowe techniki wspomagające: poruszono następujące zagadnienia (pełny scenariusz dołączony na końcu): opłacalność pracy w rolnictwie, uwarunkowania odchodzenia od pracy w rolnictwie; bariery odchodzenia od rolnictwa, charakterystyka działalności pozarolniczej, rynek szkoleń dla mieszkańców wsi. W trakcie badania zrealizowano podstawowe założenia badawcze.

Pierwszy moduł pytań dotyczył opłacalności pracy w rolnictwie. Jednym z najważniejszych warunków opłacalności jest zdaniem respondentów mobilność i innowacyjność: *„działalność opłaca się, tylko nie trzeba stać w miejscu. Trzeba inwestować, w maszyny, w bydło i z tym wiąże się, że trzeba dokupywać ziemię”*. W dyskusji pojawiła się ważna uwaga, że łatwiej dobierać ziemi tym, którzy mają już sporą ilość ziemi<sup>1</sup> i jak opowiada o swoim bracie jedna z uczestniczek: *„jedno pociąga drugie (...) teraz są z tego zyski, 6 lat temu to było 24 hektary, teraz z dzierżawami 60. Ale trzeba też kombinować, patrzeć co się dzieje w rolnictwie, na świecie co się dzieje i gdzie jest zbyt (...). Brat reaguje na ceny skupu, obserwuje i jego plany zaczynają się zmieniać”*.

Motyw rolnika jako inwestora i przedsiębiorcy pojawiał się podczas tej sesji wyjątkowo często, być może za sprawą trojga respondentów: właścicielki firmy oferującej wyroby rękodzielnicze, siostry rolnika wielkoobszarowego oraz mężczyzny operatywnie handlującemu ziemią. W rozmowach pojawiła się także swoista reguła przejścia, jaka towarzyszy rozwijaniu przedsiębiorczości na wsi (wypowiedź dotyczy działalności promującej produkt lokalny, czyli działalności pozarolniczej): *„teraz ludzie*

---

<sup>1</sup> W fokusie 10 więcej na ten temat: Agencje chcą sprzedawać tylko wielkim obszarnikom. Istnieje przekonanie, że odsyłanie z kwitkiem „małych rolników” jest podyktowane jakąś szerszą strategią.



*zaczynają się bardziej przekonywać do tego, bo widzą, że można przede wszystkim na tym zarobić. A na początku było: co tam, nie będę się wygłupiać, stara jestem, sama słyszałam jak sama proponowałam, a teraz widzą, że jedna, druga osoba może na tym zarobić, no i jest coraz więcej w mediach, takie programy są nagłaśniane i oglądając to widzą, że można, że to nie jest żaden wygłup, że naprawdę można coś z tego mieć”.*

Z kontekstów rozmowy daje się wywieść tezę, że działalność pozarolnicza rzadko jest na wsi działalnością prestiżową. Zajmowanie się promocją produktu lokalnego (wypieki, nalewki, koronki itp.) to według niektórych mieszkańców wsi wygłup, żart, działalność, która nie tyle może nie przynieść zysków, co osłabić już zdobytą pozycję społeczną osoby. Lokalni liderzy wskazują, że to właśnie z takim nastawieniem muszą często walczyć. Nie są to bariery osobowościowe przedsiębiorczości, lecz wynik jakichś społecznych definicji pracy: w rolnictwie to praca ciężka, poważna, obciążona ryzykiem, zaś praca poza rolnictwem – to taka praca „na niby”. Zgłaszane opinie liderów pokazują, że taka mentalność odchodzi w przeszłość, jednak samo myślenie ludzi zmienia się bardzo wolno, „*że trzeba otwierać im oczy*”. By zmienić wieś, jak twierdzą nasi respondenci, potrzeba jest kogoś z zewnątrz, lidera zewnętrznego, który za pomocą przykładów i „wejścia w układ” (z sołtysem lub proboszczem na przykład) spróbuje zmienić oblicze wsi. Jak się wyraziła jedna z uczestniczek „*rolnik nie widzi dobrych stron. Jak coś zasieje, przyjdzie mróz i mu wymrozi...*”. Taka ostrożność, spowodowana prowadzeniem wysoko ryzykownej działalności, zmienia się czasem w niechęć, marazm i lenistwo. To mogą być bariery przedsiębiorczości nie tylko na poziomie jednostek, ale całej grupy.

Kolejną barierą rozwoju przedsiębiorczości na wsi może być niechęć i brak zaufania do ludzi. W dodatkowym pytaniu o grupy producenckie pytaliśmy, który z uczestników miał z takim zjawiskiem do czynienia. Tylko jedna osoba zgłosiła swój przykład (koncern założony przez 6 producentów rzepaku). W odpowiedzi na pytanie o brak powszechności takich wspólnot kapitałowo-producenckich na wsi badani zwracali

uwagę na brak pomysłu, ale też i na nieufność wobec ludzi, podejrzliwość i nieuczciwość współników, kłótnie i brak umiejętności współpracy.

Runda pytań o opłacalność pracy w rolnictwie zakończyła się konstatacją, że w zależności od miejsca, klasy ziemi i „pomysłu” zyskowność produkcji rolnej jest zróżnicowana. Na uwagę zasługuje fakt, rentowność podnosi specjalizacja produkcji lub produkcja „unikatowa” powiązana z kontraktami zaopatrzenia dla przemysłu przetwórczego: np. tytoń, groszek zielony, słonecznik.

Co robią rolnicy, kiedy opłacalność produkcji rolnej spada? Nasi respondenci wymieniali rozmaite strategie, i te aktywne jak i te zachowawcze. Strategie aktywne opierały się głównie na wiedzy i „pomyśle”, np.: *„Jakbym miał łąki, złożyłbym wniosek że to są łąki ekologiczne, że na nich rosną jakieś kwiatki i takie tam rzeczy, i za to się dostaje ponad 500 zł więcej od hektara. Takie łąki, które się kosi raz czy dwa razy do roku, jakoś po pierwszym sierpnia. U nas można mieć do 40 ha łąk.”* Starsi rolnicy oddają ziemię do skarbu państwa w zamian za rentę. Inni przepisują ziemię na rodzinę, dzieci, jeszcze inni wydzierżawiają. Inną strategią był pomysł wzięcia kredytu na zakup ziemi, *„no ale potem trzeba kupić maszyny no i już tak leci...”*. Według respondentów ocena kredytów wśród rolników i tak jest wyższa niż wcześniej: *„szczególnie młodzi inwestują, są przedsiębiorczy. Dzisiaj są odważniejsi, bo kiedyś jak ktoś wziął kredyt, to od razu padł, takie były przypadki i odsetki były inne, 30% w skali roku, teraz są już mniejsze, ale starsi nadal się boją”*. Zastanawiające, że najmniej aktywna uczestniczka w tej sesji podała jako pomysł poszukanie zatrudnienia poza rolnictwem, jako zajęcia dodatkowego. Jeden z pomysłów dotyczył też założenia działalności agroturystycznej.

Strategie zachowawcze polegały na „torpedowaniu” strategii aktywnych (piętrzenie problemów i przywoływanie hamujących doświadczeń) a także dotyczyły przekwalifikowania ziemi i podziału na działki budowlane. Pojawiła się jednak opinia, że sprzedaż ziemi jest nieopłacalna, z wyjątkiem rzadkich sytuacji *„mój sąsiad sprzedał tylko 1 ha, pod żwirownię i to mu się bardzo opłacało. Resztę ziemi*

zatrzymał.”). Analizowane wypowiedzi były zróżnicowane lecz nie wyczerpują z pewnością katalogu wszystkich możliwych scenariuszy zachowań w sytuacji braku dochodów z gospodarstwa rolnego. Zaproszeni uczestnicy nie znali też żadnej osoby, która zrezygnowała z działalności rolniczej i można ją nazwać „człowiekiem sukcesu” (poza opowieścią o człowieku, który sprzedał 2 ha pod Wrocławiem).

Kolejny moduł dotyczył cech idealnej pracy. Proszono respondentów o wypisanie na kartach kilku elementów, które ich zdaniem mogłyby zmotywować mieszkańców wsi do podjęcia zatrudnienia. Analiza odpowiedzi i dyskusja nad „cechami idealnej pracy” przerodziły się w rzeczywistości w omawianie życzeniowych i rzeczywiście wygórowanych wymagań. Badani zwracali uwagę na dostateczną wysokość zarobków (od 1,2 tys do 2 tys. zł na rękę), rozbudowane świadczenia socjalne (opieka lekarska, karnety na basen, kasa zapomogowo-pożyczkowa itp.) oraz elastyczne godziny pracy umożliwiające łączenie działalności zarobkowej z pracą w gospodarstwie oraz dogodny dojazd (do 20 km i zapewniony przez pracodawcę).

Barierami podjęcia pracy poza rolnictwem są lęk przed zmianą, brak informacji o szkoleniach alternatywnych, brak dojazdu do pracy, „minimum wysiłku” (definiowane jako chęć do pracy, do regularności pracy), konieczność pracy pod czyimś zwierzchnictwem, postrzeganie pracy poza rolnictwem jako ciężkiej i niskopłacanej, starszy wiek oraz brak wykształcenia. 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*”).

Głównym elementem dyskusji z osobami przeszkolonymi przez Arleg były pytania o ocenę szkoleń prowadzonych przez tę instytucję oraz o kanały dystrybucji informacji o szkoleniach. Ze sposobów, w jaki należy docierać do rolników z ofertą szkoleniową badani wymieniali:

- zawiadomienie o szkoleniach pakowane do jednej koperty wraz z nakazem płatność KRUS (przez respondentkę taka informacja została potraktowana nakazowo, uznała, że szkolenie jest obowiązkowe),
- inicjatywę pracodawcy, który chciał mieć wykwalifikowanego pracownika,
- informację od członków rodziny,
- pocztę pantoflową,
- sołtysa, który rozpowszechniał 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

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.



W trakcie dyskusji nie zaproponowano żadnych nowych kierunków szkoleń. Jeden z respondentów zauważył jednak, że warto prowadzić szkolenia dla rolników (z dotacji, nowinek technicznych, sposobów zwiększania opłacalności produkcji) i dla osób ukierunkowanych pozarolniczo: w budownictwie, działalności okołorolniczej, mechaniki pojazdów i maszyn, murarstwa. Inne kierunki to : organizacja czasu pracy, zarządzanie czasem, szkolenia językowe, obsługa komputera i biura.

Ogólnie rzecz biorąc, uczestnicy zadeklarowali wysokie oceny dla szkoleń prowadzonych w Arlegu. Wszyscy obecni stwierdzili, że są zadowoleni. Spytaliśmy zatem, co się podobało w szkoleniach a co się nie podobało. Poniższa tabel przedstawia wyniki dyskusji nad wadami i zaletami szkoleń prowadzonych w Arlegu:

Zalety szkolenia	Wady szkolenia
<ul style="list-style-type: none"> <li>- poznanie nowych ludzi</li> <li>- poznanie nowych rzeczy</li> <li>- w większości przypadków wysokie kwalifikacje prowadzących</li> <li>- materiały szkoleniowe</li> <li>- smaczne posiłki</li> <li>- w niektórych przypadkach konsultacje w zakresie doradztwa zawodowego</li> <li>- wsparcie, opieka nad osobami szkolonymi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- za długie (optymalna długość 3 dni)</li> <li>- zróżnicowane grupy wiekowe i brak selekcji ze względu na poziom zaawansowania</li> <li>- „podczepianie” – brak powiązania tematu szkolenia z wybranym kierunkiem szkolenia (np. profil psychologiczny niedostosowany do kursu)</li> <li>- gburowaci i rutynowi prowadzący, „niekontaktowi”, oschli</li> <li>- brak zainteresowania wdrażaniem wiedzy w działania praktyczne (np. przy kursie z działalności gospodarczej)</li> <li>- mało kreatywni prowadzący, brak projektowania podczas kursu.</li> </ul>



Szkolenia osób odchodzących z rolnictwa mogą wiązać się z brakiem skuteczności w sytuacji braku doradztwa zawodowego, realnej chęci zmiany sposobu zarobkowania. Respondenci zwracali uwagę, że monotonna forma szkoleń może być realną przeszkodą dla kogoś, kto dawno zakończył edukację. Brakuje oferty dla ludzi starszych, powyżej 55 roku życia, nadal gospodarujących na swoim (z wyjątkiem kursu komputerowego).

Na zakończenie sesji badani zaproponowali przeprowadzenie krótkiej ankiety oceniającej prowadzących fokusy. W niemal 100% opinie były pozytywne i odzwierciedlały takie cechy prowadzących jak: elokwencja, życzliwość i kompetencje.

### TOP LINES – główne wyniki

Działalność rolnicza jest postrzegana jako działalność wysokiego ryzyka, ale jej społeczna definicja podnosi subiektywny prestiż osoby. Działalność pozarolnicza, nie związana z produkcją czy działalnościami okołorolniczą ma na wsi niski status.

Badani wymieniali także inne bariery podejmowania pracy poza rolnictwem: nadmierna ostrożność oraz niechęć i brak zaufania do ludzi.

Cechy idealnej pracy poza rolnictwem to: wysokie zarobki (ok. 2 000 zł), rozbudowane świadczenia socjalne, elastyczne godziny pracy oraz zagwarantowanie dojazdu.

Ocena szkoleń przeprowadzanych a Arlegu, w których brali udział uczestnicy sesji fokusowej jest wysoka. Do zalet szkoleń zaliczano profesjonalizm prowadzących, obecność materiałów szkoleniowych oraz indywidualne doradztwo. Do największych wad zaliczono z kolei zbyt długi czas trwania szkoleń, błędy organizacyjne polegające na tworzeniu zbyt zróżnicowanych np. wiekowo grup szkoleniowych.

Do podatkowych wniosków ze spotkania należy włączyć konstatację o występowaniu wielu różnych strategii radzenia sobie z działalnościami rolniczą. Wśród

respondentów dominuje pogląd o wysokim ryzyku towarzyszącym działalności rolniczej. Wskazują również bariery podjęcia działalności pozarolniczej. Ta sytuacja pokazuje, że mimo realnego uczestnictwa wielu mieszkańców wsi nie do końca wie, co dziś jest opłacalne, a co nie i jaką strategię przyjąć, gdy działalność rolnicza staje się jeszcze bardziej nieopłacalna.

Chcąc zwiększyć pulę osób zarzucających nieopłacalną pracę w rolnictwie należy zatem wprowadzić indywidualne konsultacje na zasadach doradztwa inwestycyjno-zawodowego. Rolnicy posiadają wiedzę na temat rozmaitych alternatyw lecz podejmowane przez nich decyzje często wykraczają 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 (areal, klasę ziemi, wielkość miejscowości, odległość od miasta, możliwości współpracy z innymi sektorami itd.).

Ocena szkoleń prowadzonych w Arlegu jest wysoka, jednak nie jest pewne, czy będą dostatecznie silną motywacją dla osób pragnących całkowicie lub częściowo zrezygnować z pracy w rolnictwie. Należy zatem przyjąć hipotezę o konieczności bardziej złożonego modelu doradztwa i szkoleń według (przykładowej) sekwencji:

- 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.

---

## **OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE 10**

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

- decyzja właściciela (właścicieli) o kierunku działania (pozostawanie przy produkcji rolnej, zmiana profilu, zarzucenie działalności rolniczej i in.),
- opracowanie planu działania – przy wsparciu ekspertów,
- szkolenia jako efekt diagnozy ekspertów i decyzji zainteresowanych.

## ZAŁĄCZNIK NR. 1 – SCENARIUSZ

Cele:

- ocena szkoleń w Arlegu
- pogłębienie barier odchodzenia od rolnictwa
- ustalenie roli szkoleń w odchodzeniu od działalności rolniczej.

### TOPIC GUIDE

Lp.	Etap	Uwagi i notatki
1.	Powitanie, przedstawienie uczestników i założeń spotkania /10 min/.	
2.	<p>Rozgrzewka: opłacalność pracy w rolnictwie /10 min/</p> <p><i>Czy prowadzenie działalności rolniczej w Polsce jest dziś opłacalne ?</i></p> <p><i>Czy opłacalność rolnictwa wzrosła czy spadła w ostatnich latach ?</i></p> <p><i>Dla kogo podtrzymywanie produkcji rolnej jest opłacalne? (cechy osoby i np. areалу, rodzaju produkcji itp.)</i></p> <p><i>Jak będzie wyglądała opłacalność produkcji rolnej za kilka lat?</i></p>	

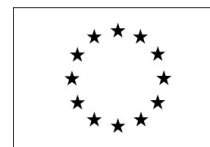
3.	<p>Odchodzenie od rolnictwa: /20 min/</p> <p><i>Z czego (jak?) może utrzymać się rolnik, właściciel 5-20 ha ziemi? (wyłącznie rolnictwo, łączenie, działalność pozarolnicza).</i></p> <p><i>Co doradziliby Państwo rolnikowi, który zorientował się, że działalność rolnicza jest dla niego nieopłacalna? /wypisać na tablicy wszystkie podane rozwiązania i dopytać o każde z nich: dlaczego to by się opłacało? Dlaczego to rozwiązanie jest lepsze niż pozostałe?</i></p> <p><i>Co doradziliby Państwo rolnikowi, co zrobić z ziemią zrobić: sprzedać, wydzierżawić, łączyć w większe gospodarstwa – grupy kapitałowe, czy jeszcze coś innego? / łączenie gospodarstw, dzierżawę ziemi w sytuacji niskiego arealu, specjalizację produkcji?</i></p> <p><i>Czy znają Państwo kogoś, kto zrezygnował z działalności rolniczej (całkowicie lub częściowo) i odniósł sukces?</i></p>	
4.	<p>Bariery odchodzenia od rolnictwa /20/:</p> <p><i>Czy zarzucenie działalności rolniczej to jest raczej kwestia wyboru czy ekonomicznej konieczności?</i></p> <p><i>Czy ludzi, którym trudno by było całkowicie odejść od rolnictwa jest na wsi dużo czy mało? (analiza przypadków pod kątem poszczególnych barier): Dlaczego?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Czy na wsi brakuje pracy?</li> <li>- Czy praca poza rolnictwem nie jest atrakcyjna? Dlaczego?</li> <li>- Czy nie wiedzą jak szukać pracy?</li> <li>- Czy rolnikom brakuje wiary w siebie, nie wierzą, że dadzą radę w działalności pozarolniczej?</li> <li>- Czy są zbyt przywiązani do ziemi?</li> <li>- boją się zmian?</li> <li>- Nie potrzebują pieniędzy?</li> <li>- coś innego?</li> </ul>	
5	<p>Praca poza rolnictwem: /10 min/.</p> <p><i>- Jaki rodzaj pracy poza rolnictwem skusiłby każdego z państwa do rezygnacji z działalności rolniczej? Gdzie i jak, albo też za ile chcielibyście pracować, przypominam, że ma być to praca poza rolnictwem? (uczestnicy wymieniają</i></p>	

**OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA – BADANIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE 12**

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



	<p><i>hipotetyczne warunki, jakie musiałyby spełniać praca, dla której porzuciliby pracę w rolnictwie).</i> - <i>Jak ma wyglądać idealna praca dla kogoś kto zarzucił działalność rolniczą? – <u>wypisać na kartkach i omawiamy</u></i></p>	
6	<p>Szkolenia /30 min/ Jak się Państwo dowiedzieliście o szkoleniach ?</p> <p>Co było powodem wzięcia udziału w szkoleniach ? (dodatek szkoleniowy?:))</p> <p>Czego spodziewaliście się Państwo po szkoleniach? Jakie były oczekiwania i czego dotyczyły?(kierunek, jakość, długość szkoleń, intensywność oraz inne cechy wymieniane przez uczestników)</p> <p>Czy da się porównać szkolenia, w których braliście Państwo udział z jakąś dyscypliną sportu? Z jakim rodzajem sportu kojarzylibyście szkolenia, w których braliście Państwo udział: czy był to maraton, tenis stołowy, futbol czy może szachy albo coś innego? Dlaczego?</p> <p>Czy ogólnie rzecz biorąc byliście Państwo zadowoleni?</p> <p>Co się podobało, a co można by dopracować? Czy warto coś zmieniać w systemie szkoleń w tej firmie?</p> <p>Jakie cechy powinno mieć jakieś wyobrażone przez Państwo Idealne Szkolenie?</p> <p>Czy szkolenia, które przeszliście, mogłyby być dostateczną motywacją do porzucenia pracy w rolnictwie?</p> <p>Jak zachęcić rolników do szkoleń ? Czy w ogóle trzeba ich zachęcać?</p> <p>Jakie bariery napotyka rolnik, który chciałby skorzystać z oferty szkoleniowej?</p> <p>Jakie korzyści warto prezentować potencjalnym beneficjentom ? (ogłoszenie?)</p>	



<p>Jak skutecznie dotrzeć z informacją o szkoleniach do rolników ?</p> <p>W jakich szkoleniach chcielibyście Państwo wziąć jeszcze udział ?</p> <p>Jakie rodzaje (kierunki) szkoleń mogą być interesujące dla rolników ?</p> <p>Jak oceniacie Państwo następujące rodzaje szkoleń ? /przeczytać respondentom wyniki 1 fokusa/</p> <p>Z jakimi barierami możemy się spotkać w skutecznej prezentacji oferty szkoleniowej ?</p>	
---	--