

Badanie potrzeb i opinii lokalnych przedsiębiorców w zakresie wsparcia prowadzonej działalności gospodarczej

Badanie zrealizowane w ramach projektu: „BADANIE I ROZWÓJ LOKALNEGO RYNKU PRACY NA OBSZARZE LGD”
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach *Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów
Wiejskich: Europa inwestująca w obszary wiejskie*

Turek, Grudzień 2019



Zamawiający: Turkowska Unia Rozwoju TUR



Wykonawca: Turecka Izba Gospodarcza



SPIS TREŚCI

METODOLOGIA BADANIA DOTYCZĄCEGO OPINII PODMIOTÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z TURECKĄ IZBĄ GOSPODARCZĄ.....	5
• Opis techniki ankiety internetowej oraz doboru próby do badań ilościowych.....	5
• Opis techniki zogniskowanego wywiadu grupowego oraz doboru próby do badań jakościowych	6
• Zakres przedmiotowy badań	6
WYNIKI BADANIA DOTYCZĄCEGO OPINII PODMIOTÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z TURECKĄ IZBĄ GOSPODARCZĄ.....	9
1. Wstęp	9
2. Profil przedsiębiorcy i kwestie zatrudnieniowe	9
• Rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej	9
• Staż w prowadzeniu działalności gospodarczej.....	11
• Zasięg działalności	12
• Potrzeby kadrowe i szkolenie pracowników	14
• Wielkość zatrudnienia	14
• Plany zatrudnieniowe	14
• Zapotrzebowanie na pracowników	16
• Ocena trudności w znalezieniu pracownika	17
• Kształcenie dualne.....	20
• Ocena szkolnictwa	20
• Szkolenia pracowników	21
• Postawy wobec kształcenia dualnego	22
• Zapotrzebowanie na stażystów.....	25
• Pracownicy z niepełnosprawnościami.....	26
• Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością.....	26
• Plany zatrudnieniowe wobec osób z niepełnosprawnością.....	27
• Stosunek przedsiębiorców do możliwości dofinansowania zatrudnienia przez PFRON	28
• Współpraca z otoczeniem	30
• Wsparcie ze strony Tureckiej Izby Gospodarczej	31
• Wsparcie ze strony Lokalnej Grupy Działania „Turkowska Unia Rozwoju”	36
• Wsparcie ze strony jednostek samorządu terytorialnego.....	37

• Specyfika lokalnego rynku.....	39
• Usługi deficytowe na rynku lokalnym	40
• Branże prorozwojowe	41
WYNIKI BADANIA DOTYCZĄCEGO OPINII PODMIOTÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z LOKALNĄ GRUPĄ DZIAŁANIA „TURECKA UNIA ROZWOJU”	
• Profil respondenta	42
• Relacje podmiotu z LGD „T.U.R.”	43
• Program LEADER.....	46
• Ocena działalności LGD „T.U.R”	48
REKOMENDACJE	50
• REKOMENDACJE DLA TURECKIEJ IZBY GOSPODARCZEJ	50
• REKOMENDACJE DLA LOKALNEJ GRUPY DZIAŁANIA „TURECKA UNIA ROZWOJU”	51

METODOLOGIA BADANIA DOTYCZĄCEGO OPINII PODMIOTÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z TURECKĄ IZBĄ GOSPODARCZĄ

Badania zostały zrealizowane na dwóch próbach. Pierwszą z nich byli przedsiębiorcy na co dzień współpracujących z Turecką Izbą Gospodarczą. W badaniu wzięło udział 20 respondentów. Druga część badania została zrealizowana wśród podmiotów współpracujących z Lokalną Grupą Działania „Turkowska Unia Rozwoju” (dalej: LGD „T.U.R”).

W celu uzyskania jak najszerszego spektrum odpowiedzi zastosowano triangulację metod badawczych. Badania były zatem realizowane techniką ankiety internetowej oraz techniką zogniskowanego wywiadu grupowego. W przypadku badań realizowanych wśród partnerów LGD „T.U.R” zastosowano technikę ankiety internetowej.

- **Opis techniki ankiety internetowej oraz doboru próby do badań ilościowych**

CAWI (Computer Assisted Web Interview) to wywiady realizowane za pośrednictwem Internetu. Mocnymi stronami tej techniki zbierania danych z punktu widzenia niniejszego projektu są:

- stosunkowo krótki czas zbierania danych;
- bezpośrednio kodowanie w komputerze uzyskiwanych informacji od respondenta;
- ciągły, podgląd monitoring wyników badań;
- szybki podgląd stopnia realizacji próby badawczej;
- koszt badania, cały proces badawczy odbywa się w miejscu przeprowadzany szkoleń, ogranicza się zatem koszty usługi ankieterskiej.

Badania zostały zrealizowane z wykorzystaniem programu Survio - nowoczesnego oprogramowania do tworzenia i przeprowadzania ankiet internetowych¹.

Procedura badawcza można przedstawić w następujący sposób. Link do ankiety rozesłany był Uczestnikom badania na adresy poczty elektronicznej. Badany klikając w link do ankiety otwiera

¹<https://www.survio.com/pl/>

kwestionariusz wywiadu. Po jego wypełnieniu klika wyślą i w tym samym czasie badacz otrzymuje wynik badania.

W przypadku badań zrealizowanych wśród partnerów Tureckiej Izby Gospodarczej zastosowano celowy dobór próby. Link z ankietą wysłano do przedsiębiorców na co dzień współpracujących z Turecką Izbą Gospodarczą. W badaniu wzięło udział 20 respondentów. Badania terenowe były realizowane we wrześniu 2019 roku.

Jeśli chodzi o badania partnerów LGD „T.U.R.”. Badanie zostało przeprowadzone w listopadzie 2019 roku na próbie celowej, składającej się z 14 reprezentantów/ek podmiotów współpracujących z Lokalną Grupą Działania „Turkowska Unia Rozwoju”. Zaproszenie do udziału w badaniu zostało wysłane do 30 podmiotów, a więc stopień zwrotność ankiet należy uznać za ponad przeciętny.

- **Opis techniki zogniskowanego wywiadu grupowego oraz doboru próby do badań jakościowych**

FGI (ang. Focus Group Interview, czyli Zogniskowany Wywiad Grupowy) ma charakter dyskusji prowadzonej przez moderatora, w której uczestniczy kilka osób. Zadaniem moderatora jest właściwe ukierunkowanie rozmowy oraz zachęcanie respondentów do aktywności. Wywiad przebiega wg ściśle określonego scenariusza i jest rejestrowany.

Zogniskowany wywiad grupowy zrealizowano w Turku w dniu 16 września 2019 roku. Wywiad trwał 1h i 40 minut. Na zaproszenie skierowane do przedsiębiorców z powiatu tureckiego odpowiedziało 4 respondentów. Badanie reprezentowali różne branże (handel, usługi, produkcja) oraz przedsiębiorstwa o różnej wielkości – od przedsiębiorstw mikro po przedsiębiorstwa duże zatrudniające ponad 250 pracowników.

- **Zakres przedmiotowy badań**

Realizowane badania empiryczne miały na celu odpowiedź na szereg problemów badawczych. W poniższej tabeli przedstawiony jest zakres przedmiotowy badań z podziałem na techniki badawcze podejmujące dany temat.



	Technika ankieta internetowa	Technika wywiadu grupowego
<ul style="list-style-type: none"> Rodzaj działalności prowadzony przez firmy (główne produkty i/lub usługi) 	x	
<ul style="list-style-type: none"> Obszar działania – zakres geograficzny, rodzaj odbiorcy (indywidualni, inne podmioty gospodarcze) i inne 	x	x
<ul style="list-style-type: none"> Liczba pracowników oraz plany zwiększenia / zmniejszenia zatrudnienia w perspektywie 5 lat 	x	x
<ul style="list-style-type: none"> Potrzeby kadrowe i oczekiwania związane z kwalifikacjami zawodowymi pracowników 	x	x
<ul style="list-style-type: none"> Informacja nt. liczby zatrudnionych os. niepełnosprawnych 	x	
<ul style="list-style-type: none"> Możliwość zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością w ramach programów i instrumentów oferowanych przez PFRON 	x	
<ul style="list-style-type: none"> Znajomość korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych 	x	x
<ul style="list-style-type: none"> Plany szkoleniowe firm w tym nakłady na szkolenia, preferowane kierunki szkoleń 		x
<ul style="list-style-type: none"> Czynniki wpływające pozytywnie/negatywnie na rozwijanie działalności gospodarczej 	x	x

<ul style="list-style-type: none"> Dotychczasowa współpraca oraz oczekiwane wsparcie firm przez IOB, JST, inne organizacje. 	x	x
<ul style="list-style-type: none"> Jakie branże są prorozwojowe na obszarze działania LGD TUR? 	x	x
<ul style="list-style-type: none"> Jakie potrzeby inwestycyjne wykazują ww. branże? 		x
<ul style="list-style-type: none"> Planowana dywersyfikacja działalności? 		x
<ul style="list-style-type: none"> Działalność proekologiczna – dotychczas stosowane rozwiązania? 		x
<ul style="list-style-type: none"> Zainteresowane współpracą MSP w zakresie kształcenia uczniów na poziomie szkół średnich (kształceniem dualnym) ? Jeśli tak to jakie jest zapotrzebowania przedsiębiorców na stażystów/praktykantów/pracowników w określonych zawodach. 	x	x
<ul style="list-style-type: none"> Jakiego wsparcia oczekują firmy od działających Instytucji Otoczenia Biznesu (np. TIG) , Lokalnych Grup Działania (np. TUR) 	x	x

Lokalna Grupa Działania (LGD) to podmiot działający na zasadzie trójsektorowego partnerstwa terytorialnego. Najogólniej rzecz ujmując celem LGD jest wsparcie podmiotów społecznych, prywatnych i publicznych w tworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi społeczności lokalnej w wymiarze nie tylko ekonomicznym, ale również społeczno-kulturalnym.

W strategii rozwoju Turkowskiej Unii Rozwoju wyróżnione zostały trzy cele działania LGD „T.U.R.”.:



- Rozwój gospodarczy oraz promocja przedsiębiorczości;
- Budowanie tożsamości lokalnej oraz włączenie społeczne;
- Promocja i integracja zasobów obszaru.

Na obszarze funkcjonowania LGD „T.U.R.” istnieje potencjał do realizacji działań na rzecz społeczności w obszarze wyżej zarysowanych celów. Wielość realizowanych projektów społecznych i gospodarczych jest tego najlepszym przykładem. Jednak w celu jeszcze lepszego dostosowania się do oczekiwań partnerów tworzących LGD „T.U.R.” zrealizowano badania ankietowe, które miały na celu dokonać oceny zadowolenia z dotychczasowej działalności organizacji. Wnioski z badań przyczynią się do jeszcze lepszego dostosowania oferty usług do oczekiwań otoczenia społeczno-gospodarczego.

WYNIKI BADANIA DOTYCZĄCEGO OPINII PODMIOTÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z TURECKĄ IZBĄ GOSPODARCZĄ

1. Wstęp

W tej części raportu zostaną przedstawione oraz omówione wyniki badań. Zostały one pogrupowane w pięć głównych obszarów tematycznych, które zawierały się w poszczególnych pytaniach ankietowych. Wyróżnione obszary tematyczne to: profil przedsiębiorcy i kwestie zatrudnieniowe, potrzeby kadrowe i szkolenie pracowników, pracownicy z niepełnosprawnościami, współpraca z otoczeniem oraz specyfika lokalnego rynku.

2. Profil przedsiębiorcy i kwestie zatrudnieniowe

- Rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej

W celu charakterystyki próby badawczej zapytano respondentów o **branżę, w której prowadzą działalność gospodarczą**. Grupa dwudziestu przedsiębiorców biorących udział w badaniu wywodziła się z różnych branż. Uczestnicy i uczestniczki funkcjonują przede wszystkim w branży usługowej (60% wskazań), pozostali zaś działają w handlu (20%) i produkcji (20%).

Tab. 1		Częstość
<i>Jaka jest główna forma prowadzonej przez Panią/Pana działalności?</i>	handel	4
	produkcja	4
	usługi	12
	Ogółem	20

Analizując natomiast **branże**, z których pochodzili respondenci, w sposób bardziej szczegółowy otrzymujemy następujące zestawienie. Jest ono efektem pytania otwartego, to znaczy respondenci sami identyfikowali szczegółową branżę jaką reprezentują.

Tab. 2
usługi (dwukrotnie)
branża budowlana (dwukrotnie)
branża spożywcza (dwukrotnie)
przemysł
handel artykułami ogrodnictwymi i roślinami
opakowania
pralnia przemysłowa
fryzjerstwo
branża odzieżowa
transport i spedycja
produkcja metalowa
branża produkcyjno-handlowa
prawnicza
instalatorstwo elektryczne, informatyka, handel i serwis komputerowy
gastronomia
szkolenia i transport rzeczy
usługi drogowe

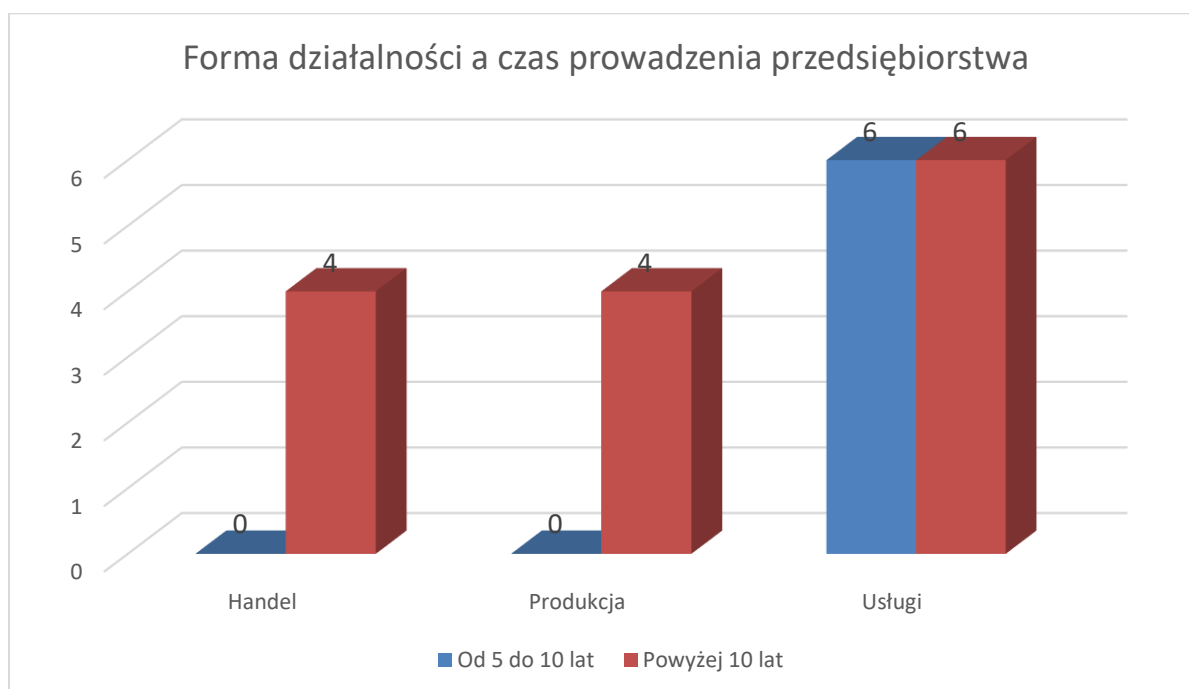
- Staż w prowadzeniu działalności gospodarczej

Kolejnym wymiarem opisu badanej reprezentacji przedsiębiorców z powiatu tureckiego był **staż w prowadzeniu działalności gospodarczej**. Zdecydowana większość przedsiębiorców prowadzi swoją firmę już od ponad 10 lat. Pozostała grupa realizuje swoje działania od 5 do 10 lat. W próbie nie pojawił się żaden przedsiębiorca, który dopiero rozpoczynałby prowadzenie działalności gospodarczej. Reasumując, w zbiorowości badanych dominują zatem doświadczeni przedsiębiorcy.

Tab. 3		Częstość
Jak długo prowadzi Pani/Pan swoje przedsiębiorstwo?	od 5 do 10 lat	6
	powyżej 10 lat	14
	Ogółem	20

Zestawienie długości prowadzenia przedsiębiorstwa oraz branży dostarcza natomiast następujący profil respondentów.

Wykres 1.



- Zasięg działalności

Bardzo ciekawie prezentuje się analiza **zasięgów działalności poszczególnych przedsiębiorstw**.

Oddaje ją poniższa tabela.

Tab. 4

Nr respondenta	Miasto i Gmina	Powiat	Województwo	Sąsiednie województwo	Cała Polska	Inne kraje UE	Kraje spoza UE
P1	X	X	X		X		
P2					X	X	X
P3	X	X	X	X	X	X	
P4					X	X	X
P5					X		
P6	X						
P7			X				
P8		X					
P9					X		
P10						X	
P11	X	X	X	X	X	X	X
P12	X	X	X	X			
P13	X	X	X	X			
P14	X						
P15					X		
P16		X	X				
P17	X	X	X	X			
P18	X	X	X	X	X	X	
P19			X				
P20					X		

Wynika z niej, że firmy stosują zróżnicowane strategie obecności na geograficznie pojmowanych rynkach. Część z nich ogranicza się do działalności lokalnej albo lokalnej i regionalnej, część realizuje się w skali całego kraju, a część eksportuje swoje towary i usługi na rynki zagraniczne. Są także przedsiębiorstwa, które łączą aktywność na wszystkich tych rynkach. Zdecydowanie najrzadziej przedsiębiorcy są aktywni jedynie w jednym wymiarze geograficznym. W świetle prezentowanych wyników badań Miasto i Gmina Turek jawi się jako zróżnicowana gospodarcza przestrzeń, gdzie dużym wyzwaniem będzie proces efektywnego wspierania przedsiębiorstw na tym terenie. Stosunkowo duża liczba przedsiębiorców działa na rynkach zagranicznych (6 przedsiębiorców poza Polską, ale w krajach UE), a w krajach poza UE (3 przedsiębiorców). Wynik ten świadczy o dużym potencjale dywersyfikacji rynków zbytu wśród przedsiębiorców powiatu tureckiego.

Potencjał rozwojowy przedsiębiorców z powiatu tureckiego ujawnił się również w deklaracjach badanych podczas zogniskowanego wywiadu grupowego. Zdecydowana większość badanych planuje w najbliższym czasie rozwijać działalność gospodarczą. Egzemplifikacją zaobserwowanego trendu jest wypowiedź jednej z respondentek, która planuje zarówno dywersyfikację rynkową jak i produktową swojego przedsiębiorstwa:

Tak, planujemy zarówno dywersyfikację i rynkową i produktową, a jak to będzie wyglądało. Chcemy rozszerzać cały czas działamy w tym kierunku. Nie tylko chcemy rozszerzać rynek zarówno polski, jak i zagraniczny. W dotychczasowych branżach, ale nie wykluczamy również innych, być może pokrewnych. Ale to są rozpisane działania nie tylko na rok, dwa.

Kolejny z rozmówców również potwierdza nastawienie na rozwój reprezentowanego przedsiębiorstwa:

Rozwijamy się cały czas, duży nacisk na pewno w naszym przedsiębiorstwie jest na zakup maszyn, tu park maszynowy mamy dosyć imponujący, duży no i nowoczesny przede wszystkim. Także tutaj jest bardzo duży nacisk. I nacisk na rozbudowę tak?²

² We wszystkich cytatach zachowano oryginalny styl wypowiedzi, tzn. nie redagowano błędów stylistycznych.

- **Potrzeby kadrowe i szkolenie pracowników**

Niezwykle ważnym aspektem funkcjonowania tureckich przedsiębiorstw są ich potrzeby kadrowe oraz ścieżki zawodowego rozwoju zatrudnianych w nich pracowników.

- **Wielkość zatrudnienia**

Badanych zapytano ile osób **zatrudniają** w swoim przedsiębiorstwie. Respondenci biorący udział w badaniu zatrudniają zwykle do 15 pracowników (skumulowany procent 60% odpowiedzi), choć w grupie badanych znaleźli się także tacy, którzy dają pracę większej ilości osób. Dwie osoby zatrudniają w swoich przedsiębiorstwach ponad 250 osób.

Tab. 5		Częstość	Procent
Ile osób zatrudnia Pani/Pan w swoim przedsiębiorstwie?	1-5 osób	6	30,0
	6-15 osób	6	30,0
	16-50 osób	3	15,0
	51-250 osób	3	15,0
	powyżej 250 osób	2	10,0
	Ogółem	20	100,0

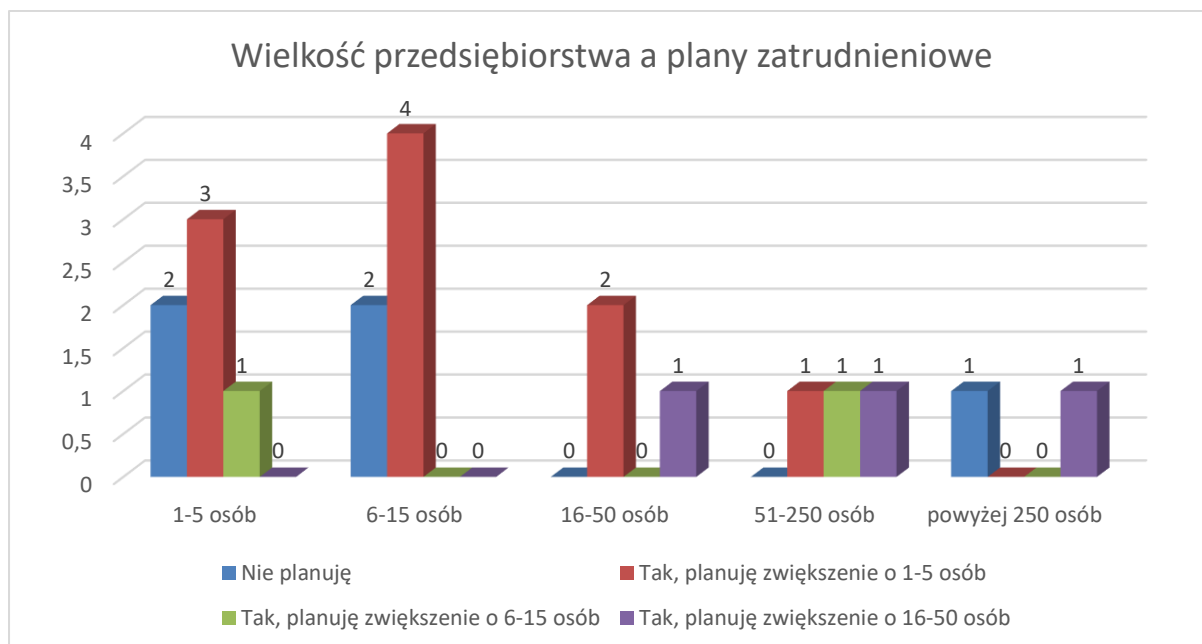
- **Plany zatrudnieniowe**

Jednocześnie $\frac{3}{4}$ respondentów **planuje w ciągu najbliższych pięciu lat zwiększyć zatrudnienie**. Najwięcej, bo połowa ogółu, chce rozszerzyć kadrę o 1-5 osób. Plany zwiększenia zatrudniania potraktować można jako wskaźnik rozwoju lokalnych przedsiębiorstw. W tym świetle powiat turecki wypada bardzo dobrze, ponieważ zaledwie $\frac{1}{4}$ badanych nie planuje zatrudniać nowych pracowników. W związku z powyższym instytucje rynku pracy oraz instytucje otoczenia biznesu powinny intensyfikować swoje wysiłki polegające na wspieraniu przedsiębiorców w efektywnym poszukiwaniu pracowników.

Tab. 6		Częstość	Procent
Czy planuje Pani/Pan zwiększenie liczby pracowników w swojej firmie w ciągu najbliższych 5 lat?	Nie planuję	5	25,0
	Tak, planuję zwiększenie o 1-5 osób	10	50,0
	Tak, planuję zwiększenie o 6-15 osób	2	10,0
	Tak, planuję zwiększenie o 16-50 osób	3	15,0
	Ogółem	20	100,0

Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia interesująco prezentują się także w kontekście obecnego stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Wykres 2.



Pokazuje on, że skala aktualnego zatrudnienia niekoniecznie w prosty sposób przekłada się na plany zatrudnieniowe. Analizując deklaracje respondentów okazuje się, że duże przedsiębiorstwa planują w najbliższych pięciu latach zatrudniać mniejszą liczbę nowych pracowników niż przedsiębiorstwa mikro i małe. Należy podkreślić, że wielkość przedsiębiorstwa nie jest jedyną zmienną determinującą plany

zatrudnieniowe. Można byłoby również wskazać inne czynniki wyjaśniające tę sytuację (np. moment rozwoju, aktualna sytuacja finansowa itd.).

- Zapotrzebowanie na pracowników

Respondentom zadano również pytanie: „Na które z wymienionych kategorii zawodów jest największe zapotrzebowanie w Pani/Pana przedsiębiorstwie?” w celu uchwycenia **popytu na poszczególne zawody**. Respondenci wskazują, że taką grupą są przede wszystkim szeroko rozumiani „specjaliści”, a także „pracownicy usług” oraz „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń”.

Wykres 3.



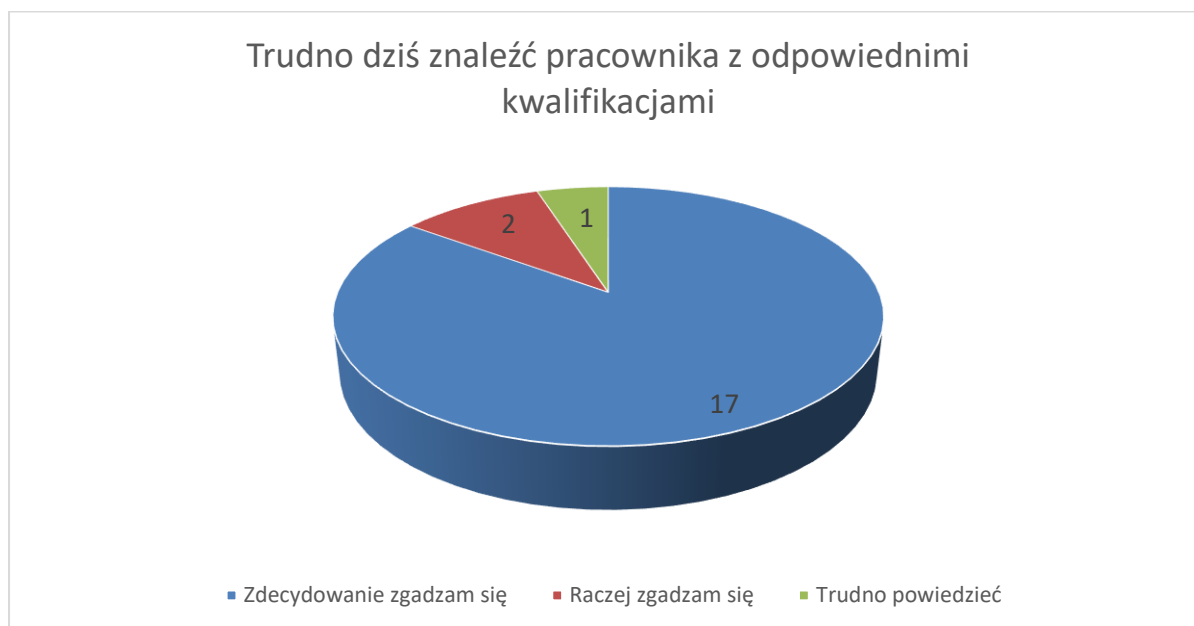
- Ocena trudności w znalezieniu pracownika

W kontekście polityki zatrudnieniowej badanych przedsiębiorstw zadano również pytanie w formie twierdzenia o następującej treści: „Trudno dziś znaleźć pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami” z prośbą o ustosunkowanie się w pięciostopniowej skali od zdecydowanie się zgadzam do zdecydowanie nie zgadzam się. Wszyscy badani zgodzili się z tezą, że dzisiaj **trudno jest znaleźć pracownika z kwalifikacjami**. Proces znalezienia odpowiedniego pracownika jawi się jednak zarządzającym jako wyjątkowo skomplikowany.

Tab. 7		Częstość	Procent	Skum. %
<i>Trudno dziś znaleźć pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami</i>	Zdecydowanie zgadzam się	17	85,0	85,0
	Raczej zgadzam się	2	10,0	95,0
	Trudno powiedzieć	1	5,0	100,0
	Ogółem	20	100,0	

Niemal wszyscy badani (95%) zadeklarowali, że trudno dziś znaleźć pracownika z odpowiednimi kompetencjami (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej zgadzam się”). W świetle uzyskanych wyników badań konieczna wydaje się intensyfikacja działalności instytucji rynku pracy, których celem jest pośrednictwo na rynku pracy polegające na wsparciu przedsiębiorstw w poszukiwaniu kadr zgodnie z sprofilowanymi oczekiwaniami.

Wykres 4.



Również w trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego pojawił się problem deficytu pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Jedna z respondentek dzieliła się podczas rozmowy następującym doświadczeniem:

Oczywiście, ja będę mówiła w imieniu firmy, którą reprezentuję. Mamy niedobór kadr technicznych, automatyków na poziomie średniej szkoły technicznej, to nie musi być inżynier, ale dobrze przygotowany do pracy przy maszynach CNC, ludzie, którzy wiedzą oprócz tego, do czego służy młotek i śrubka, czegoś więcej.

Jedną z przyczyn trudności w znalezieniu pracownika może być migracja młodych ludzi do większych ośrodków miejskich, na co wskazuje jedna z rozmówczyń, chociaż była to opinia podzielana również przez pozostałych rozmówców:

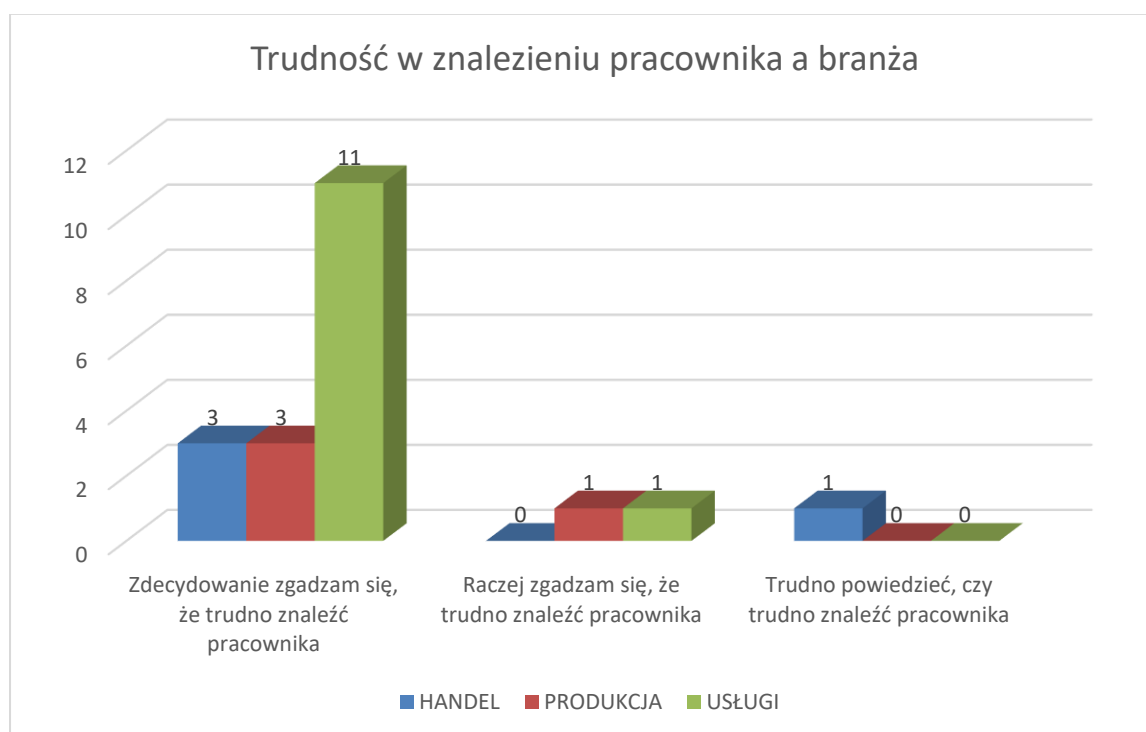
Ja od dłuższego czasu zwracam uwagę. Kończą dzieciaki technika, nie ma chętnych do pracy po technikum. To, co wszyscy idą na studia. Nie, oni szukają innej pracy, bo ja rozpytyuję czasami, chłopaków, akurat mam do czynienia z chłopakami, co z kolegami, to jest zagranica, to są duże miasta niestety. Czyli tu nie ma chętnych po szkołach średnich do pracy.

Kolejny z badanych również podziela powyższe spostrzeżenie:

Nie chcą zostawać w Turku, bo świat poza Turkiem jawi im się lepszy. Aczkolwiek teraz. Większe możliwości w poszukiwaniu pracy, bo ja nie wiem, może to jest mój punkt widzenia, ale ja nie widzę jakichś wielkich przeszkód wyjazdu na imprezę, jak młodzież nazywa wszystko pod hasłem impreza do Poznania czy do Łodzi, ale to nawet nie o to chodzi. Oni chcą żyć w większych skupiskach, mieć możliwość większego wyboru.

Twierdzenie o treści: *Trudno dziś znaleźć pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami* zestawiono z pytaniem o przynależność do trzech głównych branż.

Wykres 5.



Okazuje się, że największy problem ze znalezieniem pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami deklarują przedsiębiorcy z sektora usług. Zdecydowanie częściej podkreślali oni ten problem niż przedstawiciele branży produkcyjnej, czy handlowej.

- **Kształcenie dualne**
- Ocena szkolnictwa

Jeszcze bardziej krytycznie respondenci odnoszą się do zagadnienia jakim jest **przygotowanie młodych ludzi do pracy przez szkołę**. Komplet odpowiadających zgadza się, że szkoła nie przygotowuje odpowiednio do pracy (z czego 70% „zdecydowanie” zgadza się z takim twierdzeniem). Żaden z badanych nie był odmiennego zdania.

Tab. 8		Częstość	Procent	Skum. %
<i>Szkoła nie przygotowuje odpowiednio ludzi do pracy</i>	Zdecydowanie zgadzam się	14	70,0	70,0
	Raczej zgadzam się	6	30,0	100,0
	Ogółem	20	100,0	

Ten krytycyzm w ocenie jakości kształcenia przygotowującego do zawodu przekłada się także ocenę procesu doksztalania nowych pracowników już w miejscu pracy. Zdecydowana większość (85% skumulowanych twierdzących odpowiedzi) badanych przedsiębiorców twierdzi bowiem, że musiało samemu wszystkiego od początku nauczyć swoich nowych pracowników.

Tab. 9		Częstość	Procent	Skum. %
<i>W swoim przedsiębiorstwie musiałam/em sam(a) wszystkiego od początku nauczyć nowych pracowników</i>	Zdecydowanie zgadzam się	8	40,0	40,0
	Raczej zgadzam się	9	45,0	85,0
	Trudno powiedzieć	1	5,0	90,0
	Raczej nie zgadzam się	2	10,0	100,0
	Ogółem	20	100,0	

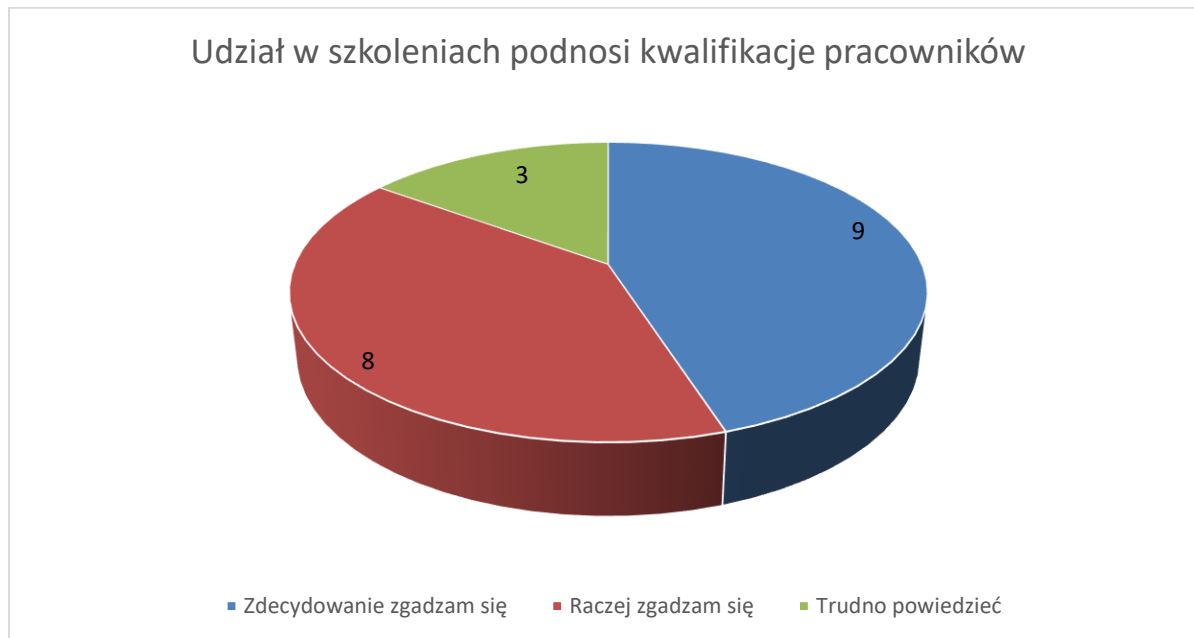
Problemy związane z zatrudnianiem nowych osób dodatkowo wzmacnia fakt, że przedsiębiorcy często intensywnie odczuwają ryzyko związane z niestabilnością rynku. Niemal 2/3 odpowiadających zadeklarowało, że wstrzymuje inwestycje w nowe stanowiska z tego właśnie powodu.

Tab. 10		Częstość	Procent	Skum. %
<i>Zatrudnił(a)bym więcej pracowników, ale rynek jest na tyle niestabilny, że nie chcę podejmować takiego ryzyka</i>	Zdecydowanie zgadzam się	8	40,0	40,0
	Raczej zgadzam się	5	25,0	65,0
	Trudno powiedzieć	5	25,0	90,0
	Raczej nie zgadzam się	2	10,0	100,0
	Ogółem	20	100,0	

- Szkolenia pracowników

Pewną formą wspierania przedsiębiorców w procesie adaptowania nowych pracowników do ich zadań są **szkolenia**. Respondenci deklarują (łącznie aż 85%), że udział w nich podnosi kwalifikacje pracowników.

Wykres 6.



Mając na uwadze pozytywne zdanie respondentów dotyczące potencjału rozwojowego drzemącego w szkoleniach, ważne – ze strategicznego punktu widzenia - jest pytanie o profil tychże szkoleń. Zdecydowanie największą popularnością cieszyłyby się szkolenia z zakresu kompetencji

specjalistycznych/ branżowych, a w dalszej kolejności – kompetencji biznesowych. Z nieco mniejszym zainteresowaniem spotkałyby się szkolenia z kompetencji komunikacyjnych oraz prawnych. W świetle uzyskanych wyników badań należy rekomendować rozwój usług specjalistycznych/branżowych. Z racji ich wąskiego profilu zakres tychże szkoleń powinien być konsultowany z pracodawcami zgłaszającymi na nie popyt.

Tab. 11	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Szkolenia z zakresu kompetencji specjalistycznych/ branżowych	10	6	1	2	1
Szkolenia z zakresu kompetencji biznesowych (np. marketing, pozyskiwanie klientów itp.)	4	11	0	5	0
Szkolenia z zakresu kompetencji komunikacyjnych (np. negocjacje, wystąpienia publiczne itp.)	3	8	2	7	0
Szkolenia z zakresu kompetencji prawnych (np. z zakresu prawa handlowego, pracy, podatkowego itp.)	4	7	3	3	3

- Postawy wobec kształcenia dualnego

Z drugiej strony przekonanie o konieczności prozatrudnieniowego profilowania procesu edukacji nie do końca przekłada się na postawy przedsiębiorców wobec **konceptji szkolnictwa dualnego**. Stosunek respondentów względem tej idei można określić mianem życzliwego, ale i pełnego rezerwy. Ponad 1/3 badanych nie jest zainteresowana współpracą w zakresie szkolnictwa dualnego. Wynik ten pokazuje, że wciąż konieczne jest prowadzenie działań promocyjnych, które upowszechniałyby ideę kształcenia dualnego wśród przedsiębiorców. Rekomenduje się również przeprowadzenie pogłębionych badań socjologicznych diagnozujących przyczynę niechęci części przedsiębiorców do tego typu kształcenia.

Tab. 12		Częstość	Procent
Czy był(a)by Pani/Pan zainteresowana współpracą z szkołami średnimi na poziomie kształcenia dualnego? Polega ono na tym, że edukacja ucznia odbywa się równoległe w szkole i w przedsiębiorstwie.	Zdecydowanie tak	4	20,0
	Raczej tak	9	45,0
	Trudno powiedzieć	2	10,0
	Raczej nie	5	25,0
	Ogółem	20	100,0

Z przeprowadzonych badań jakościowych w formie zogniskowanego wywiadu grupowego wynika, że obecny system dualny jest stosowany w kształceniu pracowników młodocianych uczęszczających do zasadniczych szkół zawodowych powinien również zostać wdrożony w technikach. Dla wszystkich respondentów biorących udział w badaniu zasadniczym problemem jest brak odpowiednich kwalifikacji wśród absolwentów techników:

Tu chwali się, że ukończył tę szkołę techniczną, tu tego, ale jak ma przystąpić do pracy, tej podstawie nawet, co Pani powiedziała śrubkę tego, to on nie wie jak się za to zabrać i tu w ogóle jest cały sens, że nie ma tej końcowej praktycznej, tego praktycznego, żeby on umiał to zrobić i tego się nauczyć.

Jeden z badanych słabość szkolnictwa średniego technicznego pokazuje na zasadzie kontrastu z szkolnictwem zawodowym:

Podstaw i wszystkiego, co uczy rzemieślnik, by pójść do tej szkoły zawodowej na teorię, a na praktyki, już u tego rzemieślnika i on tego się uczy. A po tych technicznych wszystkich tego brakuje tego i tu by trzeba było, ja nie wiem.

Jednakże samo szkolnictwo zawodowe, w którym realizowany jest system dualny również wzbudza krytyczną komentarze. Jeden z respondentów zwraca uwagę na fakt jakości kształcenia w szkole zawodowej, która mało wagę przywiązuje do nauki przedmiotów praktycznych:

Gdzieś na skróty poszły te szkoły zawodowe, bo tak z praktyki wiem jak to wygląda u nas. Każdego roku, kształcimy kilkoro uczniów. To są pracownicy młodociani, którzy pobierają naukę w szkole, ale praktykę mają w zakładzie. Przy czym pracownik młodociany to nie jest uczeń, on jest taktowany przez szkołę jak pracownik wysłany z zakładu pracy na doksztalcenie do szkoły. A powinno być chyba odwrotnie i to są pracownicy, którzy kształcą się w szkole trzy, cztery dni w tygodniu, bądź dwa, w zależności od tego, w której klasie są i jaki to jest zawód. Ale ta nauka polega a ty, że uczeń pierwszej

lessy przychodzi do nas do zakładu i dowiadujemy się od niego, że on w szkole nie a przedmiotów zawodowych, tylko ogólne jakieś. On naprawdę nie wie, co to jest młotek.

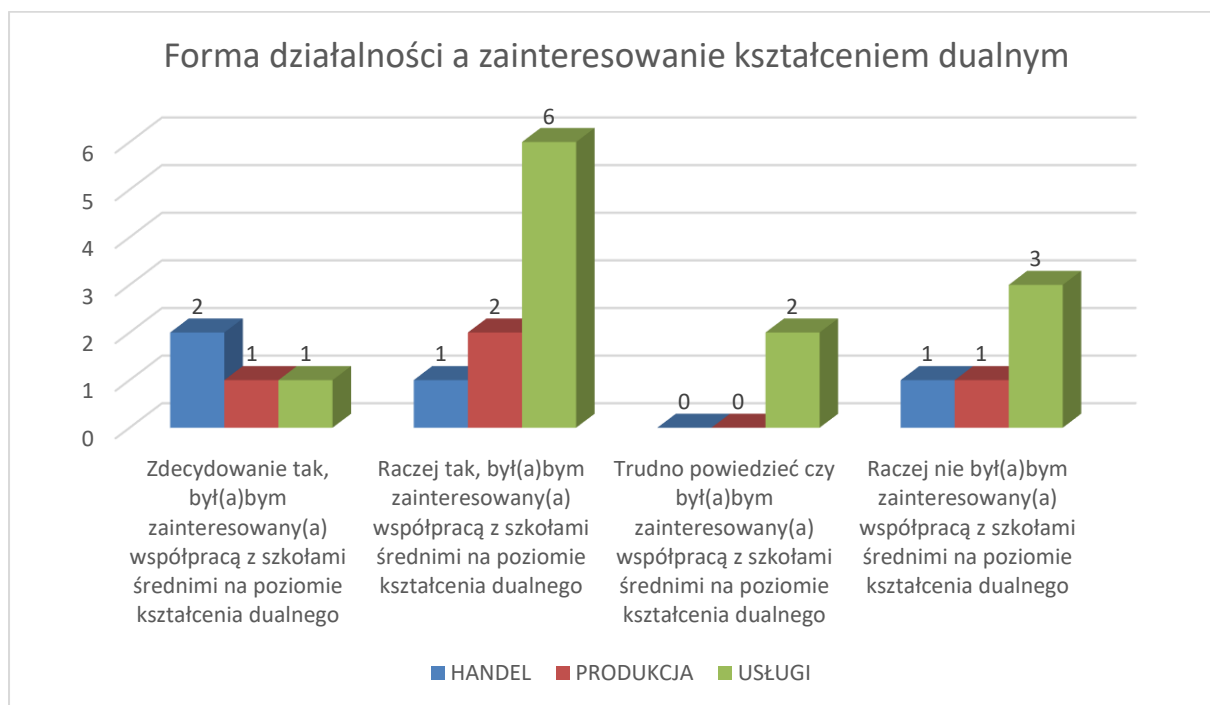
Raptem 2/3 badanych pozytywnie („zdecydowanie pozytywnie” i „raczej pozytywnie”) odniosło się do propozycji potencjalnej współpracy ze szkołami średnimi w takiej właśnie instytucjonalnej ramie.

Wykres 7.



Zestawienie opinii na temat kształcenia dualnego z poszczególnymi branżami daje natomiast następujące wyniki.

Wykres 8.



W świetle uzyskanych wyników badań można stwierdzić, że relatywnie najbardziej pozytywnie nastawieni wobec tego pomysłu są przedsiębiorcy z branży usługowej.

- Zapotrzebowanie na stażystów

Mimo zróżnicowanych postaw wobec kształcenia dualnego wszyscy badani zgłosili zapotrzebowanie na potencjalnych **stażystów**. Zdecydowana większość z nich (65%) skorzystałaby ze wsparcia 1-2 stażystów, a co czwarty odpowiadający w ankiecie nawet z 3-5 osób.

Tab. 13		Częstość	Procent
Jeśli tak, to jak ocenił(a)by Pani/Pan zapotrzebowanie na stażystów/praktykantów/pracowników w swoim przedsiębiorstwie?	1-2 osoby	13	65,0
	3-5 osób	5	25,0
	6-10 osób	1	5,0
	11-20 osób	1	5,0
	Ogółem	20	100,0

- **Pracownicy z niepełnosprawnościami**

Ważnym zagadnieniem związanym z kwestiami zatrudnieniowymi jest także wspieranie procesu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

- **Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością**

W chwili obecnej połowa badanych przedsiębiorstw **zatrudnia pracowników z niepełnosprawnościami**. Cztery firmy zatrudniają jedną taką osobę, dwie firmy 2-3 osoby, jedna firma 4-5 osób, a aż trzy firmy powyżej 10 pracowników z niepełnosprawnościami.

Tab. 14		Częstość	Procent
Czy zatrudnia Pani/Pan osoby z niepełnosprawnościami?	Tak, zatrudniam jedną taką osobę	4	20,0
	Tak, zatrudniam 2-3 takie osoby	2	10,0
	Tak, zatrudniam 4-5 takich osób	1	5,0
	Tak, zatrudniam powyżej 10 takich osób	3	15,0
	Nie zatrudniam takich osób	10	50,0
	Ogółem	20	100,0

W trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego respondenci również dzielili się swoimi pozytywnymi doświadczeniami w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami:

Wie Pan, nie, nie, nie chcę, żeby to zabrzmiało jak laurka, ale są ludzie, którzy tam pracują po czterdzieści lat, po trzydzieści i pracowali w innych warunkach i dlatego te warunki i m zmieniać, jeżeli jeszcze ktoś finansuje to prawda? Obsługa tych pieniędzy wcale nie jest prosta, bo to jest wpisane w dofinansowanie do poziomu de minimis, także moglibyśmy ze środków publicznych skorzystać w innej formie, a to nam odciąża ten poziom, ale no nie szkodzi tak to się dzieje i już. A jeszcze chciałam wrócić czy to się opłaca. Ja każdego roku sobie taki bilans robię, jaka zostaje nadwyżka, albo niedopłata między tymi dofinansowaniami, które otrzymujemy do wynagrodzeń, a naszymi obowiązkami, które kosztują względem pracownika i to bliskie zera jest. Bo zatrudniamy ponad czterdzieści procent osób z pierwszą i drugą grupą i to są osoby, które pracują siedem godzin i mają dodatkowo czterdzieści dni urlopu. To kosztuje, a poza tym organizacja pracy przy takim zatrudnieniu, gdzie się zatrudnia osoby, które pracują

osiem godzin i siedem, to praktycznie ta jedna godzina jest stracona dla wszystkich. Bo to są najczęściej prace wykonywane w jakimś ciągu linii produkcyjnej. I tego do końca nie jestem w stanie, bo gdyby tak do końca zostało wyliczone, to nie no nie powiem, że dopłacamy, bo to byłoby nadużycie, ale to nie jest dobry interes. To nie na tym się zarabia.

Inny z respondentów również podkreślił pozytywny aspekt zatrudniania osób z niepełnosprawnością, tłumacząc, że pewne deficyty w poruszaniu nie muszą przekładać się na niższą jakość świadczonej pracy:

Rzemieślnicy, którzy zatrudniają takich ludzi po prostu są zadowoleni, bo tak jak tu Pani powiedziała, to jest ta niesprawność, jak on tam ma, coś z nogą i tego, a wykonuje tylko rękoma. Jak to się mówi, to nie jest żadna niesprawność. Niesprawność jest w poruszaniu, a tutaj to manualnie wykonuje lepiej, jak ten, co jest bardzo zdrowy nawet można powiedzieć pod każdym względem.

Z drugiej jednak strony jedna z respondentek zauważyła, że z uwagi na profil prowadzonej działalności reprezentowanej firmy nie każda osoba z niepełnosprawnością może być przez nich zatrudniona:

Mamy osoby niepełnosprawne, my, jako, no nie mamy tych osób aż tak dużo, z uwagi jednak na schorzenia. Jak osoby przychodzą ze schorzeniami kręgosłupa, ~~no~~ troszkę to wyklucza. Jakies dźwiganie, więc jeżeli ktoś się odważy zatrudnić się, po jakimś czasie zrezygnuje, ~~no~~ korzystamy w tej chwili z jakiegoś zwolnienia z PFRON-u nie wiem dokładnie ile to jest.

- **Plany zatrudnieniowe wobec osób z niepełnosprawnością**

Niemal połowa przedsiębiorców (łącznie 9 respondentów) zadeklarowała także, że rozważa **zatrudnienie kolejnych takich osób** w ciągu dwóch najbliższych lat, a połowa pytanym stwierdziła, że nie ma zdania w tej sprawie. Jedynie jeden z badanych przedsiębiorców wyraził stanowcze przekonanie, że nie będzie w przyszłości zatrudniał tej kategorii pracowników. Tak duża grupa osób niezdecydowanych, przy jednocześnie niskim odsetku osób krytycznych należy traktować jako potencjalnego odbiorcę działań informacyjnych na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnością.

Tab. 15		Częstość	Procent
<i>Czy rozważa Pani/Pan zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w ciągu dwóch najbliższych lat?</i>	Tak, mam plany zatrudniać tego typu osoby i ubiegać się o refundowane wynagrodzenia	8	40,0
	Tak, ale nie będziemy ubiegać się o refundowane wynagrodzenia	1	5,0
	Nie będziemy zatrudniać takich osób	1	5,0
	Nie wiem/ trudno powiedzieć	10	50,0
	Ogółem	20	100,0

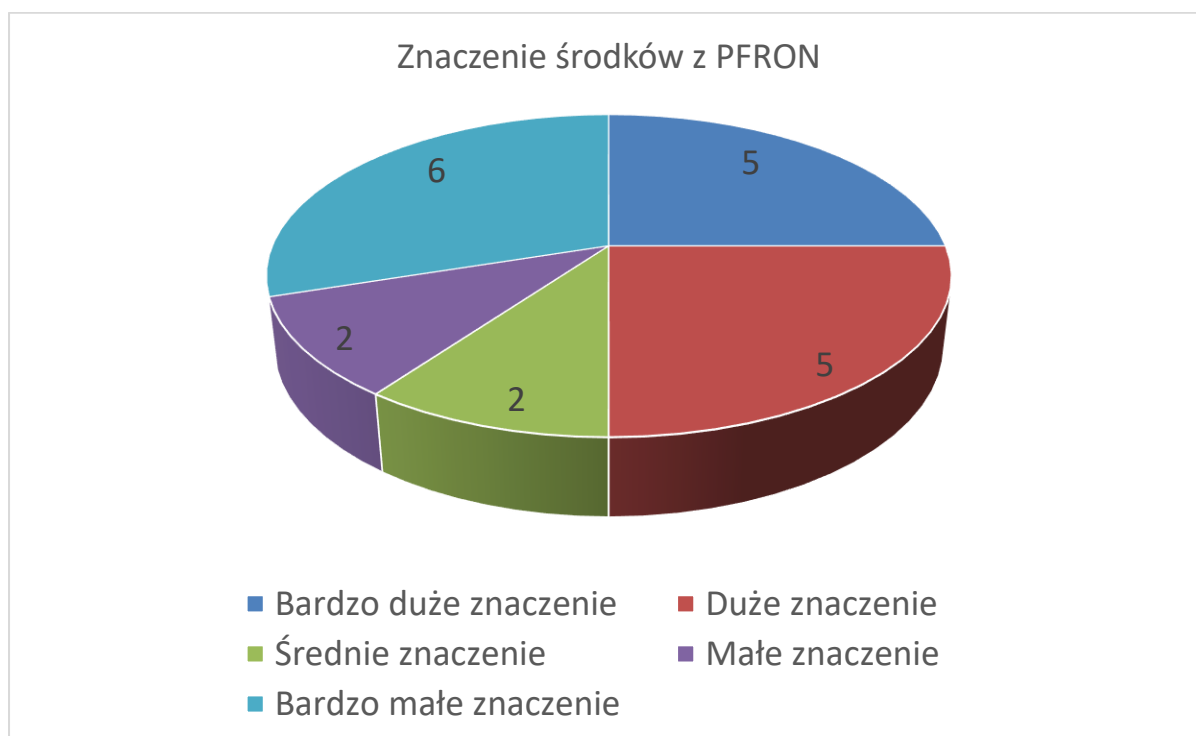
- Stosunek przedsiębiorców do możliwości dofinansowania zatrudnienia przez PFRON

W trakcie badań interesował nas również **stosunek przedsiębiorców do możliwości dofinansowania zatrudnienia przez PFRON**. Respondenci prezentują bardzo zróżnicowane stanowiska w kwestii oceny znaczenia dofinansowania z PFRON.

Tab. 16		Częstość	Procent
<i>Jakie znaczenie dla Pani/Pana działalności gospodarczej ma świadczona przez PFRON usługa dofinansowania do wynagrodzeń dla firm zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami?</i>	Bardzo duże znaczenie	5	25,0
	Duże znaczenie	5	25,0
	Średnie znaczenie	2	10,0
	Małe znaczenie	2	10,0
	Bardzo małe znaczenie	6	30,0
	Ogółem	20	100,0

Połowa z nich deklaruje, że środki na dofinansowania do wynagrodzeń dla osób z niepełnosprawnościami mają „bardzo duże” i „duże” znaczenie dla ich działalności gospodarczej. Jednocześnie niemal 1/3 z nich (6 respondentów) stwierdza, że dofinansowania mają „bardzo małe znaczenie”. Stan ten najpewniej należy wiązać z wielkością przedsiębiorstw oraz uzyskiwanymi przez nie zyskami.

Wykres 9.



Podczas zogniskowanego wywiadu grupowego również pojawiła się kwestia dofinansowania zatrudniania osób z niepełnosprawnością ze środków PFRON-u. Warto przytoczyć wypowiedź respondentki reprezentującej instytucję otoczenia biznesu, która wskazywała na rolę spotkań informacyjnych w promocji zatrudniania:

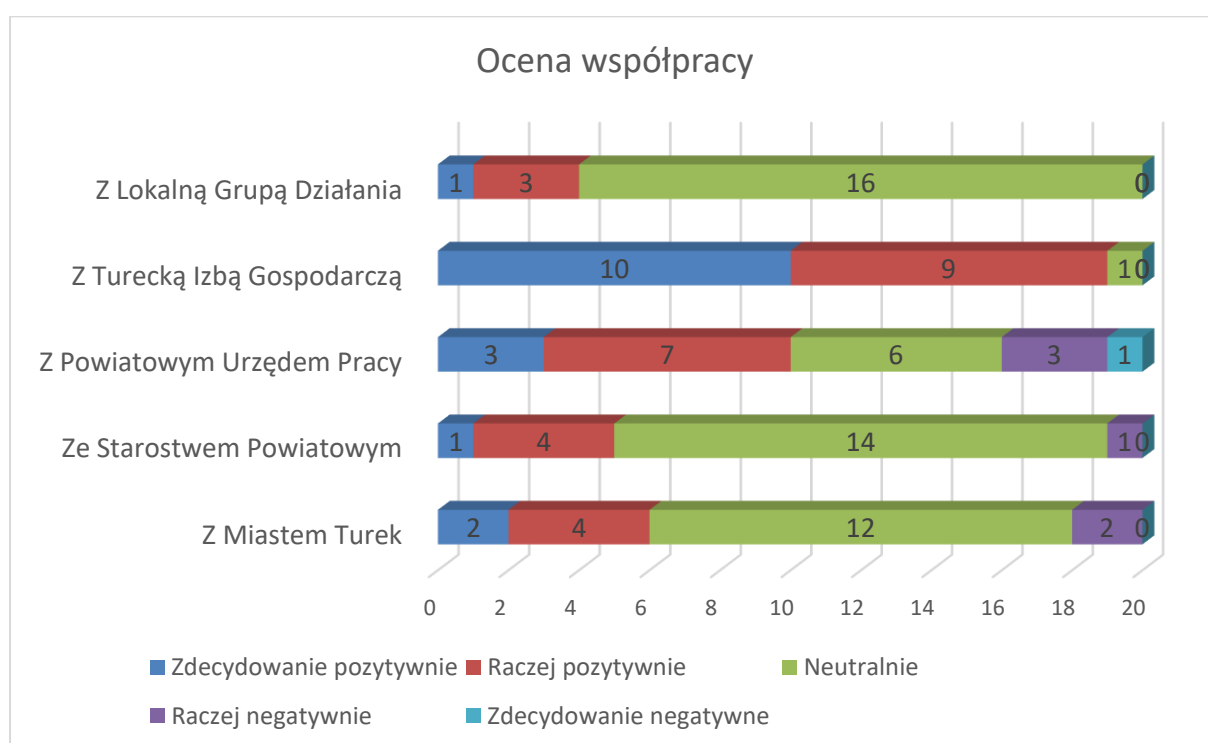
W ubiegłym roku, w 2017 podpisaliśmy porozumienie z PFRON-em i w ramach tego porozumienia zorganizowaliśmy my, jako Izba spotkanie z przedsiębiorcami, gdzie przyjechały Panie i w trakcie tego spotkania mówiły o korzyściach zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale z drugiej też strony była możliwość zabrania ze sobą komputera i fizycznego zabrania ze sobą dokumentów, one krok po kroku tłumaczyły. Więc taka inicjatywa z naszej strony była, w tej chwili w tym roku przymierzamy się do kolejnego takiego szkolenia, żeby te nowości, które się w tym roku pojawiły, żeby też rozpropagować wśród przedsiębiorców. Być może to zachęci do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Więc na pewno w tym roku takie szkolenie jeszcze się pojawi i kwestia czy to będzie październik, listopad, to zobaczymy.

Bo też być może ta niechęć po sięganie do tych środków, którymi dysponuje PFRON, może wynikać z samego braku wiedzy. Brak tej świadomości, że jednak to może być korzyść w zatrudnianiu.

- **Współpraca z otoczeniem**

Kluczowym zagadnieniem dla lokalnego rozwoju przedsiębiorczości jest odpowiedni dobór instrumentów wsparcia podmiotów gospodarczych. Ważnej wiedzy w tym obszarze dostarcza zestawienie dotyczące oceny współpracy przedsiębiorstwa z wybranymi instytucjami dokonane przez respondentów.

Wykres 10.



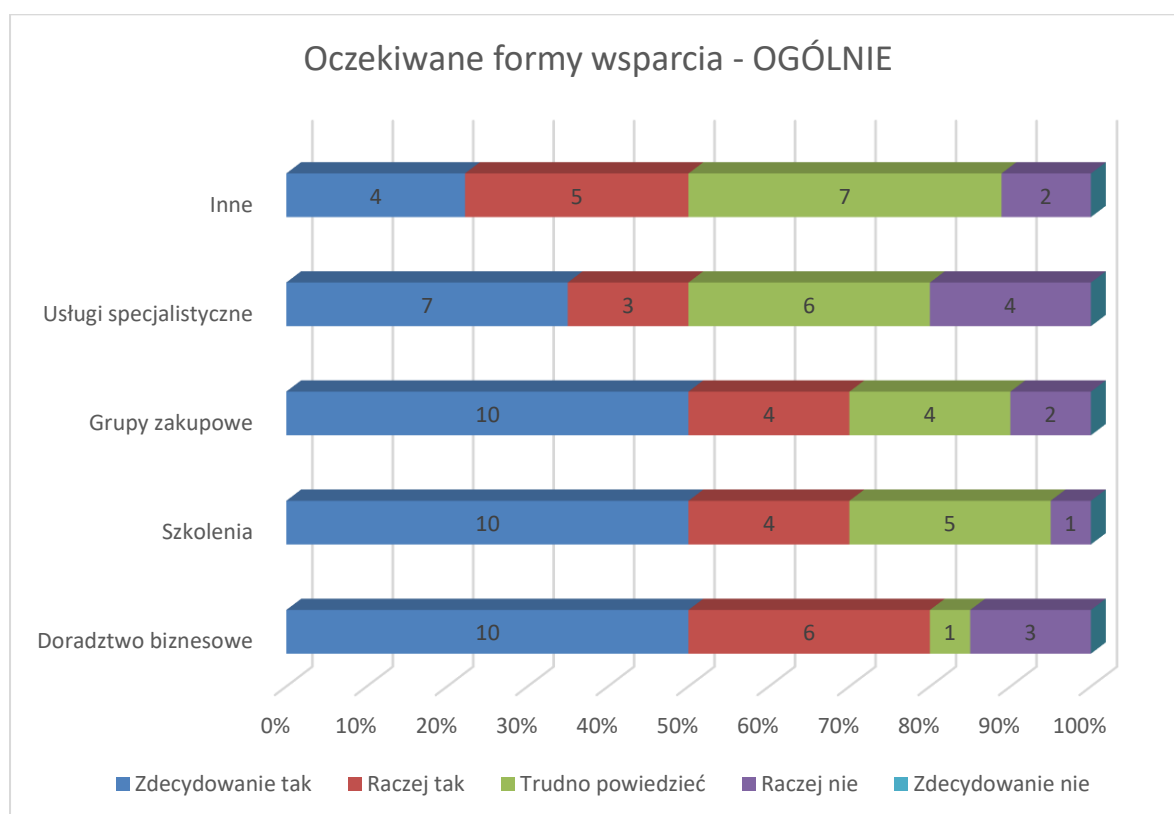
Spośród wymienionych podmiotów zdecydowanie najlepiej oceniane są relacje z Turecką Izbą Gospodarczą (skumulowana ilość 19 wskazań „zdecydowanie pozytywnych” i „raczej pozytywnych”). Respondenci najbardziej podzieleni są z kolei w kwestii kooperacji z Powiatowym Urzędem Pracy, natomiast w stosunku do Lokalnej Grupy Działania „Turowska Unia Rozwoju”, Starostwa Powiatowego oraz Miasta Turek dominuje neutralna ocena współpracy, tzn. respondenci nie mieli wypracowanej opinii w stosunku do tych podmiotów.

Jednym z najważniejszych zagadnień dotyczących relacji między przedsiębiorstwem a otoczeniem instytucjonalnym jest kwestia oczekiwanych przez przedsiębiorców form wsparcia ze strony funkcjonujących w tym celu podmiotów: Tureckiej Izby Gospodarczej, Lokalnej Grupy Działania „Turkowska Unia Rozwoju” oraz stosownych jednostek samorządu terytorialnego.

- Wsparcie ze strony Tureckiej Izby Gospodarczej

Respondenci w następujący sposób odnieśli się do pytania o instrumenty wspierania ich działalności ze strony Tureckiej Izby Gospodarczej.

Wykres 11.



Analiza ogólnych odpowiedzi pokazuje, że największym zainteresowaniem cieszy się doradztwo biznesowe (aż 16 wskazań pozytywnych), następnie szkolenia, grupy zakupowe i usługi specjalistyczne. W trakcie wywiadu jakościowego szczególnie podnoszono kwestię grup zakupowych, jako wsparcia o szczególnym znaczeniu i cieszącym się uznaniem wszystkich badanych:

Co ja o tym sędzę? To jest bardzo dobry pomysł, trudno to realizować przy, tak mi się wydaje, to Pani Ania chyba powinna powiedzieć, co jest trudnością. Bo jako zakład byliśmy w dwóch grupach zakupowych, korzystaliśmy z tych, bo jest kilka tych grup zakupowych. To zależy od specyfiki zakładu pracy. W jednej nadal pozostajemy, natomiast z tym prądem, to jest tak, że na skutek informacji różnych, które były niepokojące, dość często, podmioty, że tak powiem na własną rękę poszukiwały dostawców energii i niekoniecznie w tej grupie pozostały, bo jeżeli wynegocjowany lepsze warunki niż w grupie, to wychodziły z tej grupy, a cena w grupie zależy od wolumenu i generalnie od odbiorców tych, którzy znajdują się w tej grupie. I to różnie bywało, więc my konsultujemy się każdego roku i właściwie każdy ruch, jaki wykonujemy indywidualnie też jest praktycznie konsultowany, gdzie będzie taniej czy u Pani Ani czy jeżeli sami coś wynegocjujemy.

Poza grupą zakupową dotyczącą energii respondenci wysoko cenili również możliwość możliwości w zakresie telefonii komórkowej oraz usług kurierskich:

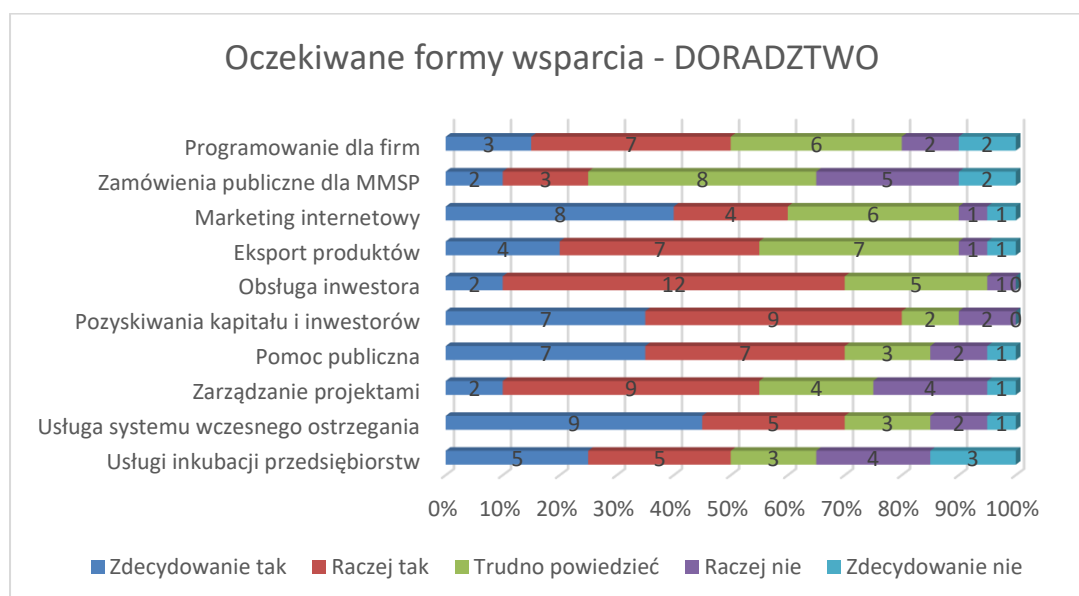
Telefony komórkowe, usługi kurierskie,

Badacz: *Pani była w telefonach. Wszyscy chyba jesteśmy w telefonach? Nadal jest, super!*

Więcej informacji dostarczają jednak szczegółowe pytania dotyczące konkretnych form zbiorczych form wsparcia.

W przypadku oferty wsparcia doradczego sytuacja prezentuje się następująco.

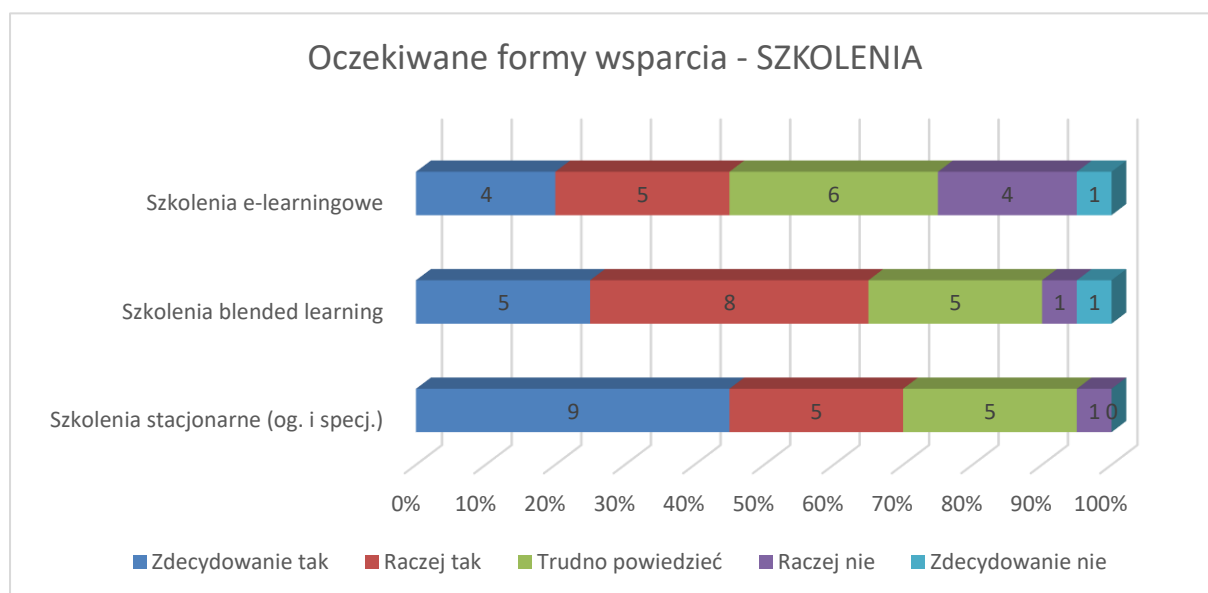
Wykres 12.



Jako najatrakcyjniejsze – biorąc pod uwagę średnie - tematy doradztwa wskazane zostały „Doradztwo w zakresie wsparcia firm w pozyskiwaniu kapitału i inwestorów” oraz „Usługa systemu wczesnego ostrzegania - doradztwo dla firm w zakresie ich wsparcia w sytuacja kryzysowych”.

W kontekście szkoleń zdecydowanie największą popularnością w deklaracjach cieszą się „szkolenia stacjonarne – ogólne i specjalistyczne”. Mniejsze zapotrzebowanie jest na szkolenia, które prowadzone są w mniej tradycyjny sposób t.j. e-learning, blended learning.

Wykres 13.



Podczas zogniskowanych wywiadów grupowych również pojawił się wątek oceny współpracy z Turecką Izbą Gospodarczą. Respondenci w głównej mierze podkreślali potrzebę szkoleń:

Ostatni nawet TIG prowadził taką, taki wywiad, ankietę, jakiego typu szkolenia byłyby nam potrzebne. Zresztą nie pierwszy raz i to są szkolenia stricte BHP-owskie, jakieś RODO, bieżące tematy i takie miękkie zagadnienia również. Marketing, handel, także czasami korzystamy z tych szkoleń w zależności do potrzeb.

Badacz: Jakie jeszcze szkolenia byłyby Pani czymś szczególnie zainteresowana?

Mam podać? Teraz tak: z zakresu komunikacji

Badacz: Komunikacji, ale w sensie takiego marketingu?

Nie, komunikacji wewnątrz zakładu

Badacz: *Aha, wewnątrz zakładu, wewnątrz firmy*

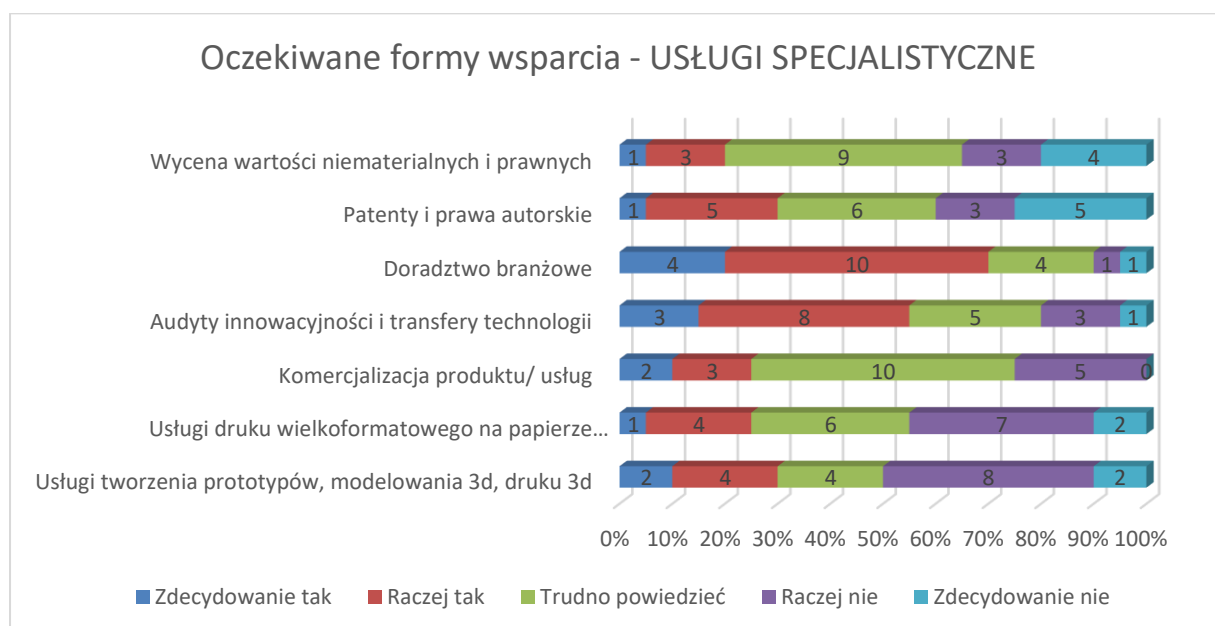
Myślę, były u nas organizowane tego typu szkolenia, ale jest też dosyć długa przerwa, zmieniają się pracownicy, wszystko jest dosyć dynamicznie. Zmienia się i przydałoby się, bo czasami odnoszę wrażenie, zresztą to zaplanowaliśmy na następny rok, że niektórzy rozmawiają innym językiem, a niby polskim.

Inni badani również podkreślali znaczenie szkoleń, ale zwracali uwagę, że część z nich, o wąskiej specjalizacji, muszą realizować własnymi siłami:

Korzystałam kilka razy ze szkoleń, ale tu jednak mój szef musiałby się bardziej wypowiedzieć. Jeżeli chodzi o bardziej takie szkolenia tematyczne, o to musimy niestety sami się tutaj zorganizować. To są specjalistyczne i zupełnie myślę nie do przygotowania, zorganizowania.

Preferencje w zakresie szczegółowych usług specjalistycznych prezentują się z kolei następująco:

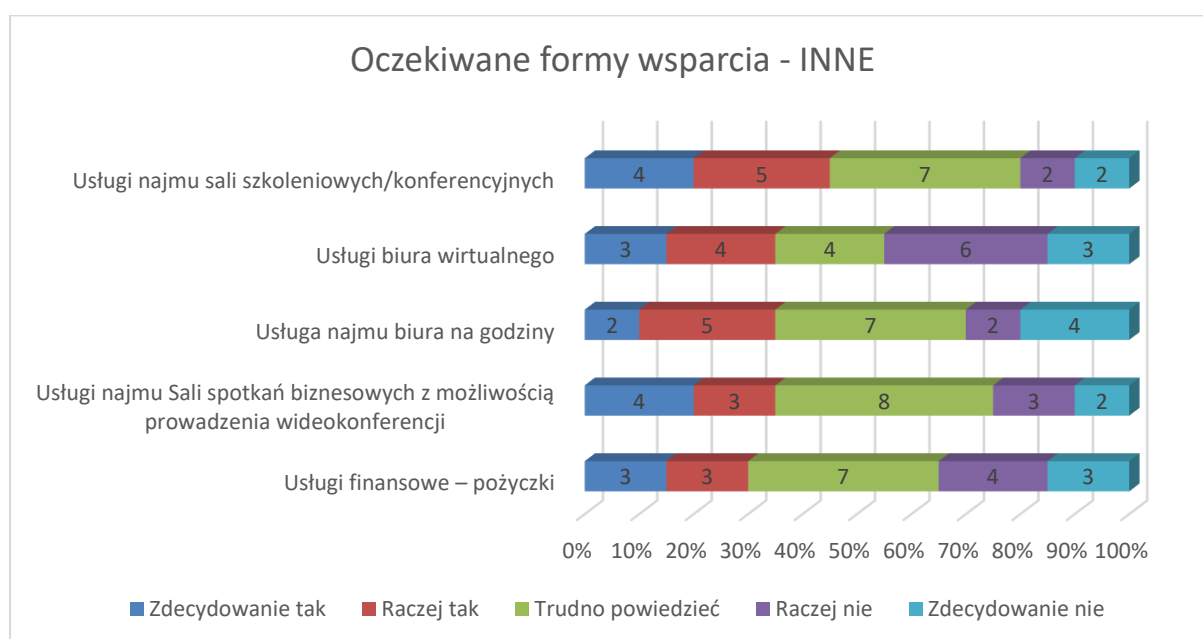
Wykres 14.



Zdecydowanie najwyższe cenione jest „doradztwo branżowe”, ale całokształt wyników cechuje bardzo duże zróżnicowanie na poziomie odpowiedzi. Na drugim miejscu znalazła się usługa audytu innowacyjności. Najwięcej wskazań negatywnych, które należy traktować jako brak zapotrzebowania na usługę, otrzymały „patenty i prawa autorskie”, „usługi tworzenia prototypów”, czy „usługa druku wielkoformatowego”.

Wśród innych możliwych form wsparcia najpopularniejszym wyborem jest natomiast „usługa najmu sali szkoleniowej albo konferencyjnej”.

Wykres 15.

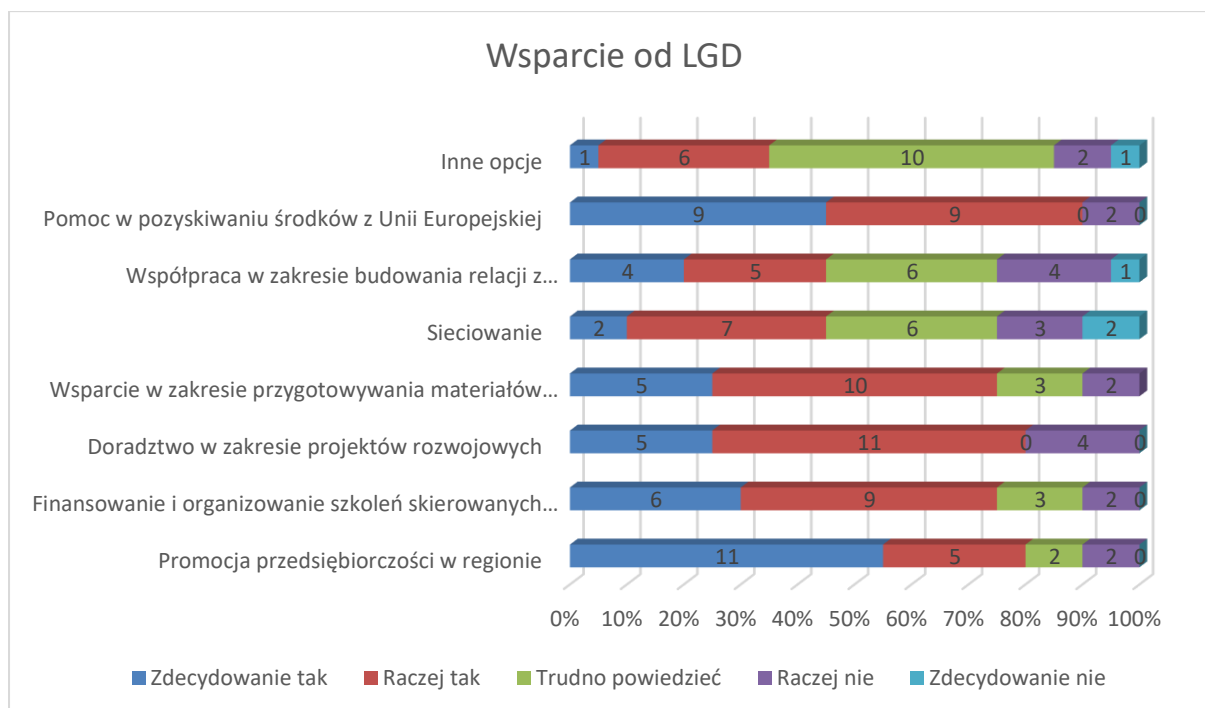


Podsumowując kwestię oczekiwanego przez przedsiębiorców wsparcia ze strony Tureckiej Izby Gospodarczej należy stwierdzić, że największym zainteresowaniem cieszą się narzędzia szkoleniowe (przede wszystkim szkolenia stacjonarne ogólne i specjalistyczne) i doradcze (przede wszystkim doradztwo w zakresie wsparcia firm w pozyskiwaniu kapitału i inwestorów), a także organizacja grup zakupowych.

- Wsparcie ze strony Lokalnej Grupy Działania „Turkowska Unia Rozwoju”

Lokalna Grupa Działania „Turkowska Unia Rozwoju” postrzegana jest natomiast przede wszystkim przez pryzmat oferty promocyjnej.

Wykres 16.



Zdecydowana większość respondentów oczekiwałaby od niej wsparcia w zakresie promocji przedsiębiorczości w regionie. Równie znaczna część respondentów stwierdza, że Grupa mogłaby świadczyć pomoc w zakresie pozyskiwania środków z Unii Europejskiej oraz doradzać w zakresie projektów prorozwojowych. Mniej istotne wydają się natomiast zagadnienia „miękkie”, związane z komunikacją i sieciowaniem usług. Warto podkreślić fakt, że Lokalna Grupa Działania pełni *de facto* inną rolę, którą można sprowadzić do aktywizowania społeczności lokalnej i dbałości o lokalną tradycję.

W trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego zapytano również o ocenę współpracy z Lokalną Grupą Działania „Turkowska Unia Rozwoju”. Żaden z badanych nie miał bezpośrednich doświadczeń we współpracy z niniejszym Stowarzyszeniem. Generalnie z wypowiedzi respondentów wynika, że mają oni dość mgliste rozeznanie w możliwościach wsparcia ze strony Lokalny Grypy Działania. Zakres działalności oceniają oni na zasadzie pewnych skojarzeń:

Nie mieliśmy, tam chyba w kompetencjach w zakresie działania nie znajdzie się nic dla przedsiębiorców, no chyba, że ktoś by chciał zorganizować wycieczkę dla swoich pracowników, w ramach nie wiem czego, upieczemy chleb na przykład. Ale to tak nie wiem czy rozrywkowo, czy jakieś szkolenie, przy okazji upieczemy chleb. Jakoś tak nie wiem czemu, ale zawsze mi się to kojarzy, że tylko mieszkańcy wsi mogą z tego korzystać. Aczkolwiek ja się w tym nie utwierdzam, nie, nie, ale tak jakoś.

Przedsiębiorcy wskazali również na potrzebę bardziej zintensyfikowanych działań promocyjnych, które zwiększyłyby świadomość badanych na temat zakresu działania Stowarzyszenia:

Znaczy ja myślę, że te osoby, które siedzą w tym głęboko i są tym zainteresowane. Tak jak my nie narzekamy na TIG, bo w tym jesteśmy i na bieżąco jesteśmy informowani. Tylko tak jak mówię, tak jak my w mieście, to tak...

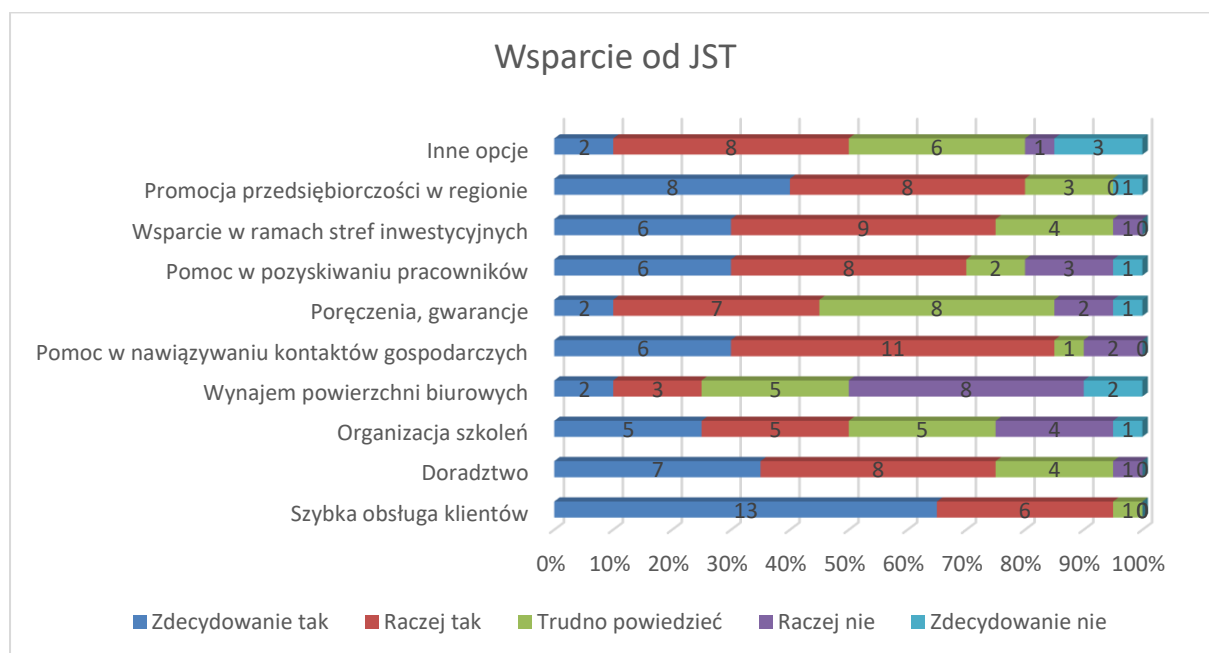
Ale my jesteśmy ze wsi prawda? I też nic nie wiemy

Ja nic, absolutnie

- Wsparcie ze strony jednostek samorządu terytorialnego

Nieco inaczej kształtują się odpowiedzi jeśli chodzi o relacje przedsiębiorców z jednostkami samorządu terytorialnego.

Wykres 17.



Zdecydowanie największy odsetek respondentów jest zainteresowany wsparciem na poziomie „szybkiej obsługi klientów”. Na nieco dalszych pozycjach znalazły się „promocja przedsiębiorczości w regionie”, „pomoc w nawiązywaniu kontaktów gospodarczych” oraz „doradztwo”. Wnioskować zatem można, że respondenci za główne zadanie samorządu poczytują stwarzanie przez stosowne jednostki władzy lokalnej i regionalnej przyjaznej przestrzeni do prowadzenia działalności gospodarczej.

Kwestia współpracy przedsiębiorców z lokalnym samorządem pojawiła się również w trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego. Wszyscy rozmówcy negatywnie oceniali rolę lokalnego samorządu w zakresie wsparcia przedsiębiorczości. Uwagi krytyczne dotyczyły przede wszystkim opóźnień w wydawaniu decyzji administracyjnych:

Natomiast jest wiele utrudnień, wynikających z faktu, że powiat wydaje różnego typu decyzje i przeciąganie w załatwianiu spraw tych, które są w kompetencji powiatu, no nie jest przyjemne, tak bym łagodnie to określiła i to jest utrudnienie spore, bo trudno obie planować cokolwiek, zakładać jakiś harmonogram, kiedy nie jesteśmy pewnie, nawet odrobiny pewności nie mamy, co do tego, jak się zachowa powiat, bo są bardzo skrupulatni urzędnicy i to wcale nie chodzi o to, żeby naciągać prawo, ale chodzi o to, żeby rzetelnie potraktować petenta.

Inna z respondentek również dzieli się swoimi doświadczeniami w zakresie współpracy z samorządem przy wydawaniu decyzji pozwolenia na budowę:

Mam doświadczenie swoje osobiste, przy załatwianiu pozwolenia na budowę, zawsze te kilka miesięcy trzeba dodać, to nie można, nie można nawet leczyć tego w tygodniach, bo poślizg jest znaczeni dłuższy, i to jest takie trochę nawet załatwianie tych spraw, to polega na takim trochę popychaniu, dopytywaniu się, prowadzeniu działań, które ułatwią urzędnikom, ułatwią urzędnikom załatwienie tej sprawy, aczkolwiek to oczekiwanie do ostatniego dnia, terminu, po prostu jest denerwujące.

Kolejna z respondentek również podzielała pogląd o wydłużających się procedurach administracyjnych, które w jej przypadku miały decydujący wpływ na rezygnację z planów biznesowych:

Ja czekałam rok i zrezygnowałam. Kilka ładnych lat temu, chciałam wybudować przedszkole, wydeptałam ścieżkę do urzędu, znaleźli już w końcu odpowiednią działkę, na której chciaabym wybudować przedszkole, rok czasu, zajęło, zanim geodeci wyznaczyli działkę, znaczy oni musieli zakończyć jedno wiadomo, żeby zacząć drugie. Po roku czasu ja już miałam dosyć, bo stało przed moimi

oczami przerażenie, Boże wytyczenie działki rok czasu? To, co jeszcze, co dalej. A przecież wiadomo, że muszę po tą działalność kredyt zaciągając, a co dalej.

Administracja samorządowa krytykowana była również z powodu organizacji strefy ekonomicznej, która w odbiorze inwestorów nie jest na tyle atrakcyjna, aby konkurować z przestrzeniami komercyjnymi:

Ale też strefa ekonomiczna, która u nas funkcjonuje, ona nie zachęca do tego, żeby tutaj rozwijać biznes, dlatego, że warunki wejścia do tej strefy są zniechęcające. My na etapie wnioskowania, przygotowania wniosku próbowaliśmy rozeznaczyć lokalizację inwestycji, którą w tej chwili realizujemy i w pierwszej kolejności mieliśmy kilka wytypowanych, między innymi też lokalizacje w strefie i okazało się, że to nie są warunki do przejścia, one nie są na tyle atrakcyjne, żeby dalej o nich myśleć i się okazało, że zupełnie w innej lokalizacji realizujemy tę inwestycję, więc nie dla przedsiębiorców jest identycznie.

Wypowiedzi krytyczne dotyczyły nie tylko atrakcyjności strefy ekonomicznej, ale również innych inicjatyw podejmowanych na rzecz wspierania przedsiębiorczości w regionie. Cytowana powyżej respondentka podaje przykład Tureckiego Inkubatora Przedsiębiorczości, który jej zdaniem w pełni nie realizuje swoich funkcji:

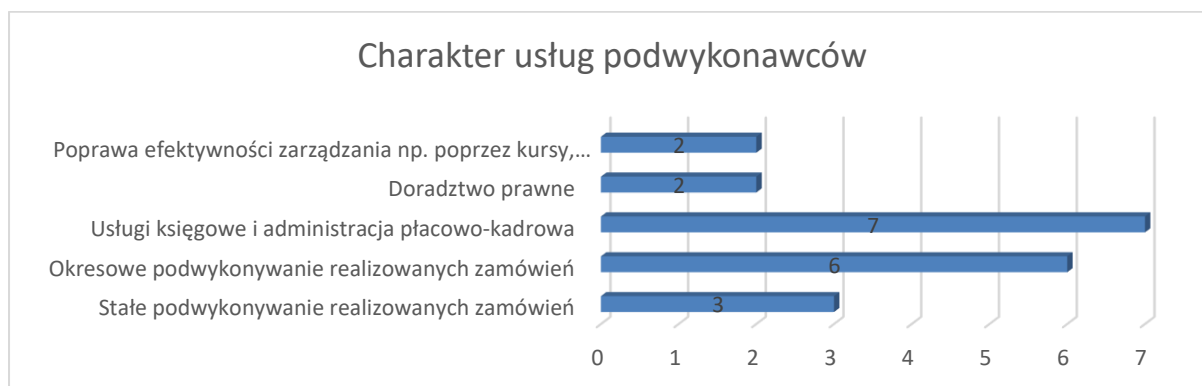
Jeżeli chodzi o komórkę do spraw przedsiębiorczości, to powstał inkubator, Turecki Inkubator Przedsiębiorczości, ale wydaje mi się, że nie w pełni realizuje te zadania, które powinien realizować. W tej chwili z tego, co słyszałam dojdzie do zmiany pewnie statusu, ale nie wiem na ile te informacje są potwierdzone. Natomiast, to jest w zwyczaju wydział urzędu miasta. Nie są obsługiwani inwestorzy, nie wydaje mi się, tak jak powiedziałam realizowało swoje, może też krytycznie trochę się wypowiedziałam. Ale też na początku był postrzegany i inne zadania miał realizować, ale w efekcie raczej nie wspiera przedsiębiorstw w naszym obszarze.

- **Specyfika lokalnego rynku**

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu zadeklarowali także, że stosunkowo często korzystają także z usług podwykonawców z rynku lokalnego (13 wskazań). Charakterystykę tych zleczanych usług oddaje poniższy wykres.



Wykres 18.

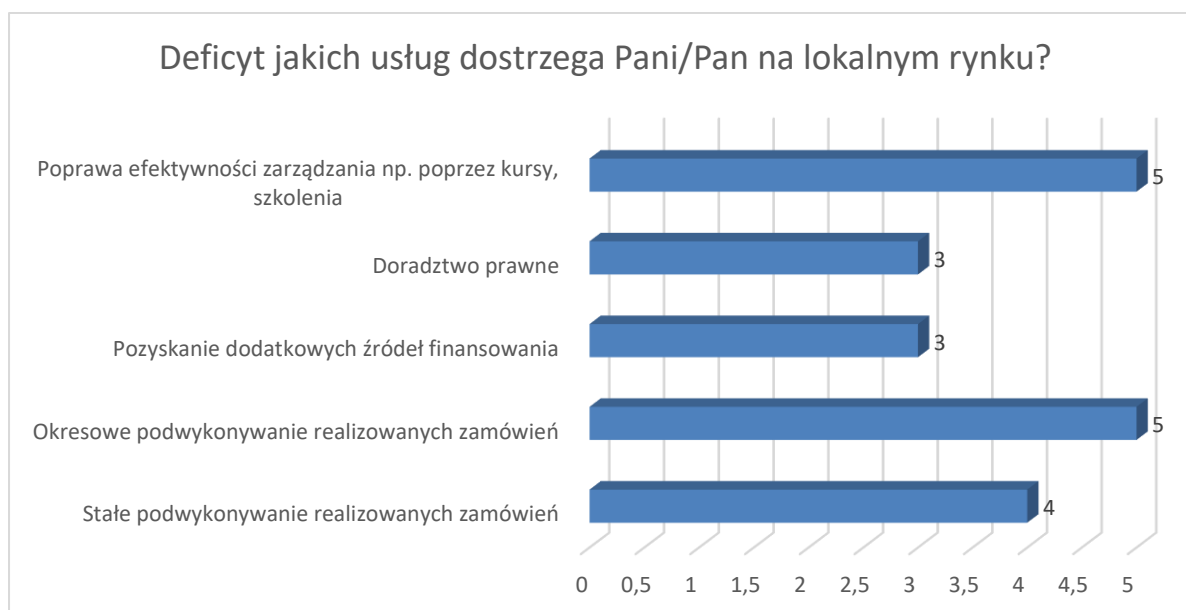


Przedsiębiorcy najczęściej delegują na zewnątrz usługi księgowe i administrację płacowo-kadrową, a także okresowe podwykonywanie realizowanych zamówień.

- Usługi deficytowe na rynku lokalnym

Jednocześnie to właśnie okresowe podwykonawstwo usług oraz usługi związane z poprawą efektywności zarządzania (np. poprzez kursy albo szkolenia) postrzegane są przez respondentów jako usługi deficytowe na rynku lokalnym.

Wykres 19.



Wynik ten można analizować w taki sposób, że choć samo podwykonawstwo stanowi częstą praktykę, to wielu przedsiębiorców nie jest w stanie znaleźć odpowiedniej dla siebie oferty w tym zakresie. Taka konstatacja również otwiera przestrzeń potencjalnego wsparcia, które mogłoby polegać na sieciowaniu współpracy między poszczególnymi podmiotami gospodarczymi.

- Branże prorozwojowe

W celu uchwycenia branż prorozwojowych w ankiecie pojawiło się pytanie otwarte z prośbą o ich wskazanie. W kontekście dalszego rozwoju lokalnego rynku respondenci wskazali następujące, najbardziej według siebie rozwojowe, branże na obszarze działania LGD TUR: budownictwo i usługi okołobudowlane (czterokrotnie), transport i logistyka (trzykrotnie), branża IT i nowe technologie (dwukrotnie), meblarski (dwukrotnie), usługi metalurgiczne (dwukrotnie), mechanika pojazdowa, obsługa maszyn CNC, branża telekomunikacyjna, usługi zdalne, handel, usługi, przemysł spożywczy oraz gastronomia.

Choć trudno traktować powyższe wypowiedzi jako miarodajne oraz rozstrzygające (bardzo często zgłaszają je sami przedstawiciele tychże branż), to dostrzec jednak można relatywnie dużą ilość wskazań dotyczących budownictwa oraz transportu i logistyki.

Temat branż prorozwojowych pojawił się również w trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego. Warto zatem przytoczyć wypowiedzi, które wskazywały na te obszary. Jedna z badanych wskazała w tym kontekście na transport i branżę drzewną:

Powiat turecki słynie w te chwile można by powiedzieć, że to jest takie zagłębie firm transportowych, więc ten transport jest szalenie rozbudowany. Mamy dużo podmiotów, które świadczą tego typu usługi, więc myślę, że na pewno transport byłby tą dziedziną. Z pozostałych zakłady drzewne, obróbka drewna, również to są te firmy, które u nas dominują. Meblarstwo też w pewnym sensie można by powiedzieć.

Jeden z badanych wskazał na branże usługowe w tym fryzjerstwo i mechanikę pojazdową, które w jego opinii są wciąż branżami rozwijającymi się:

Głównie to usługa, usługa fryzjerska to jest takim. Mechanika pojazdowa, stolarstwo, uczymy po prostu najwięcej, no i mamy zakłady, które po prostu to wykonują i uczą przy okazji.

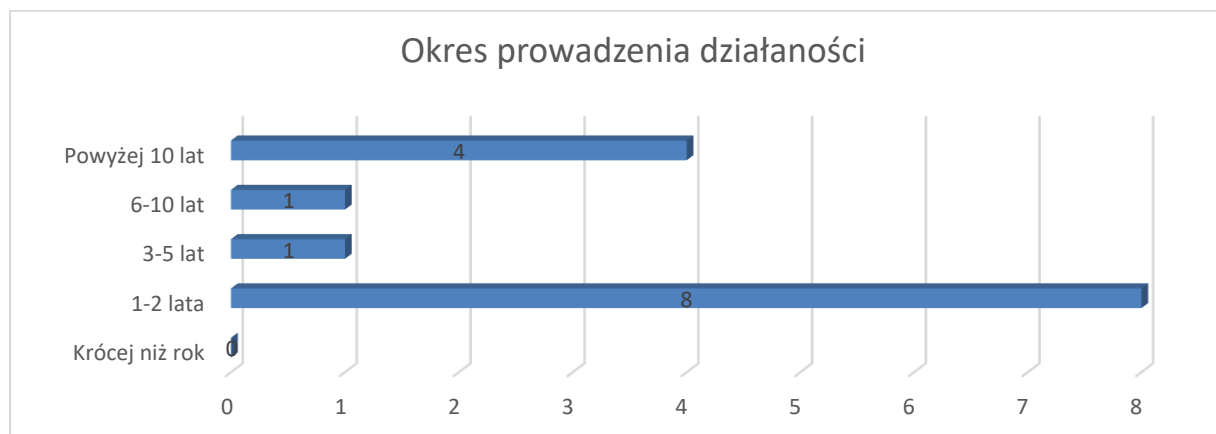
WYNIKI BADANIA DOTYCZĄCEGO OPINII PODMIOTÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z LOKALNĄ GRUPĄ DZIAŁANIA „TURECKA UNIA ROZWOJU”

W kolejnych fragmentach tej części raportu przedstawione zostaną wyniki badania ankietowego. Prezentacja ich została podzielona na cztery główne tematy: profil respondenta (uczestnika badania), relacje badanych podmiotów z LGD „T.U.R”, program LEADER oraz ocenę działalności LGD „T.U.R”.

• *Profil respondenta*

Respondenci biorący udział w badaniu reprezentowali różne branże: doradztwo i usługi internetowe, produkcja wyrobów z wybranych surowców, kultura i muzyka (2 podmioty), przedsiębiorczość (3), usługi cateringowe, zdrowie czy też branże remontowo-budowlana (3), transportowa i geodezyjna. Zestawienie to pokazuje zróżnicowanie podmiotów, jakie na co dzień współpracują z LGD „T.U.R”. To zróżnicowanie reprezentowanych branż z jednej strony jest mocną stroną, ponieważ pozwala bazować na zróżnicowanych doświadczeniach partnerów, z drugiej zaś wymaga uwzględniania często bardzo zróżnicowanych potrzeb i preferencji w zakresie oferowanych form wsparcia.

Jednocześnie większość podmiotów biorących udział w badaniu jest stosunkowo nowymi tworcami. Zdecydowanie najwięcej respondentów zadeklarowało bowiem, że funkcjonują na terenie powiatu pomiędzy jednym rokiem a dwoma latami. Z drugiej jednak strony podkreślić należy relatywnie dużą grupę badanych, których staż działania przekracza jedną dekadę.

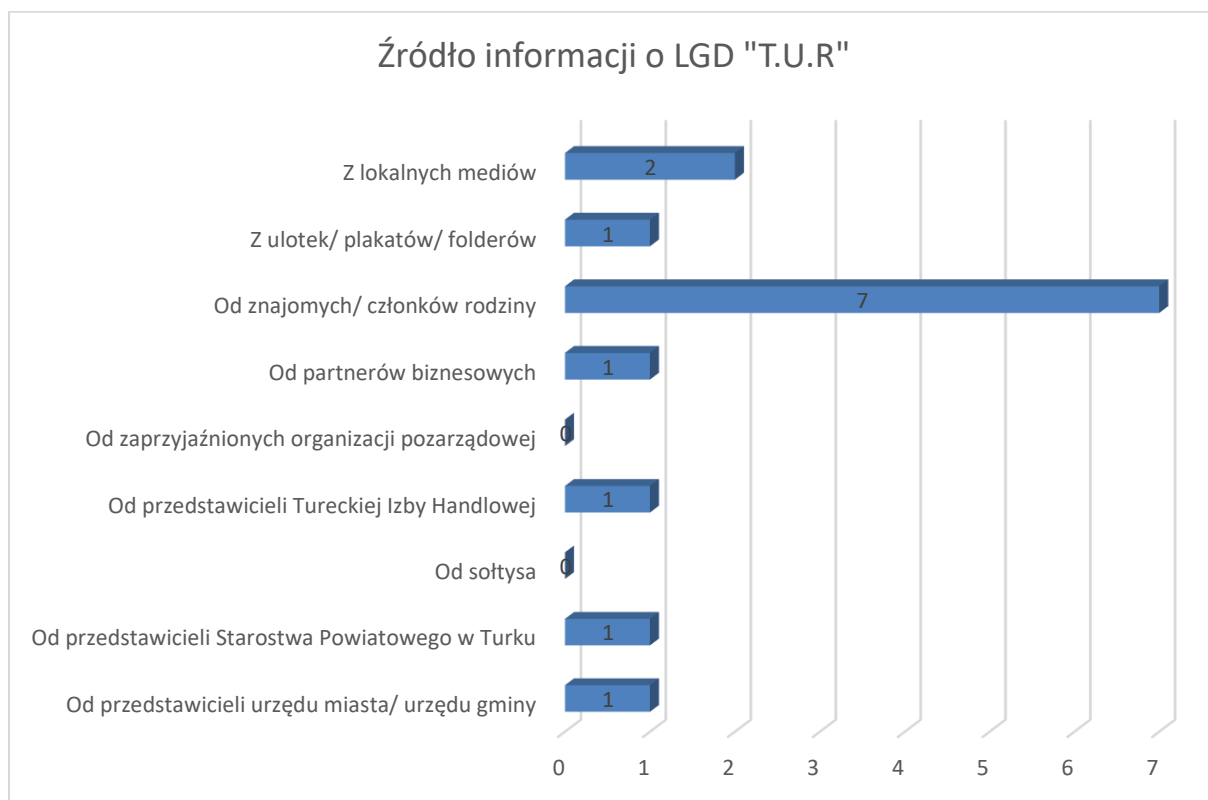


- **Relacje podmiotu z LGD „T.U.R.”**

Przykład badanej grupy respondentów pokazuje, że pomimo wielu dostępnych już dzisiaj narzędzi komunikacyjnych, najskuteczniejszą metodą docierania z informacjami do potencjalnych zainteresowanych, są więzi nieformalne. Okazuje się bowiem, że dokładnie połowa respondentów (7) dowiedziała się o istnieniu LGD „T.U.R” od znajomych albo członków rodziny. Raptem dwójka wskazała na lokalne media, a po jednym wskazaniu zebrały ulotki/ plakaty/ foldery, partnerzy biznesowi oraz przedstawiciele Tureckiej Izby Gospodarczej, starostwa powiatowego oraz urzędu miasta/ gminy. Żaden z pytanych nie stwierdził natomiast, że o istnieniu lokalnej grupy działania dowiedział się od sołtysa albo od lokalnej organizacji pozarządowej.

W świetle uzyskanych danych empirycznych można uznać, że szczególnym kapitałem posiadanym przez organizację jest zaufanie przekładające się na skuteczność nieformalnych kanałów promocyjnych w postaci rekomendacji ze strony znajomych lub otoczenia.

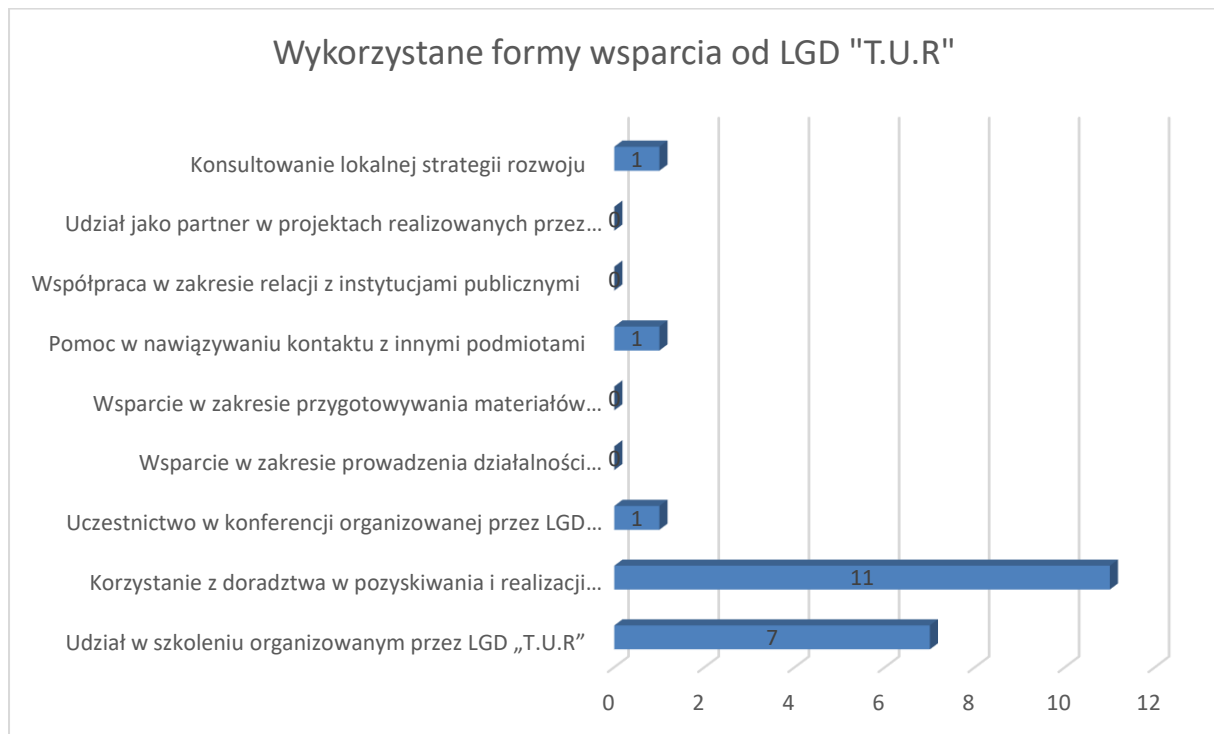
Należy założyć, że na stosunkowo niewielkiej przestrzeni geograficznej, jaką jest obszar działań LGD „T.U.R. podtrzymywanie i rozwój bezpośrednich kontaktów, jest najlepszą formą promocji i upowszechniania działań organizacji.



Z całej oferty usług oferowanych przez LGD „T.U.R” dwie cieszyły się największą popularnością wśród respondentów - udział w szkoleniu organizowanym przez LGD „T.U.R” (7 wskazań) oraz korzystanie z doradztwa w pozyskiwaniu i realizacji projektów unijnych (11 wskazań). Sytuacja ta pokazuje zatem, że najczęściej wykorzystywanymi obszarami z szerokiego spektrum działań lokalnej grupy działania jest merytoryczne wsparcie nakierowane na stosowanie konkretnych narzędzi, a więc szkolenie albo szeroko rozumiane doradztwo projektowe.

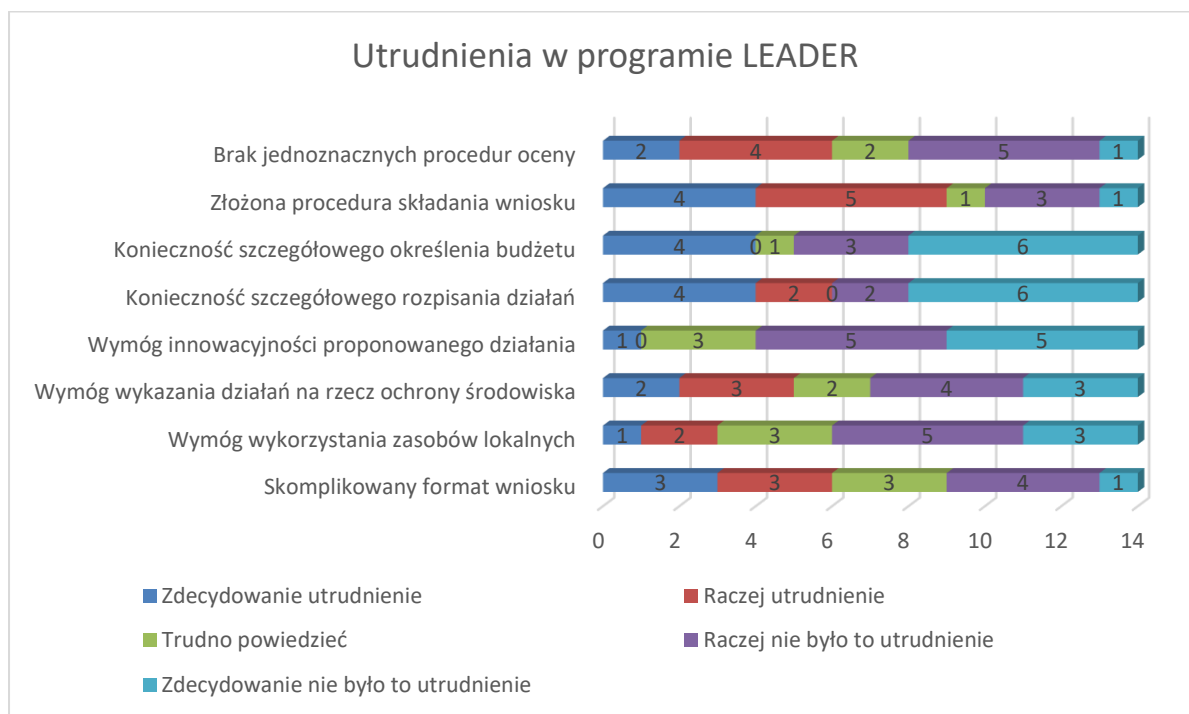
Dużo mniejszym zainteresowaniem w badanej grupie cieszyły się natomiast bardziej „miękkie” formy wsparcia - uczestnictwo w konferencji organizowanej przez LGD „T.U.R”, pomoc w sieciowaniu podmiotu z innymi organizacjami, czy też konsultowanie lokalnej strategii rozwoju (każde z nich po jednym wskazaniu). Żaden respondent natomiast nie wskazał na: wsparcie w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, wsparcie w zakresie przygotowywania materiałów informacyjno-promocyjnych, współpraca w zakresie relacji

z instytucjami publicznymi oraz udział jako partner w projektach realizowanych przez LGD „T.U.R”.



- **Program LEADER**

Jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed LGD była kooperacja z zainteresowanymi podmiotami w kontekście programu LEADER. Respondenci zostali więc zapytani o największe utrudnienia w zakresie pozyskiwania środków w ramach tego programu. Oto wyniki odpowiedzi na to pytanie.



Analiza odpowiedzi respondentów prowadzi do kilku głównych wniosków.

Za zdecydowanie największe utrudnienie w kontekście aplikowania o fundusze postrzegana jest złożona procedura składania wniosku (skumulowana wartość dziewięciu wskazań negatywnych). Skądinąd podobnie problematycznie jawi się sam format wniosku (sześć wskazań). To z pewnością ważna informacja skierowana do instytucji zarządzających tym programem i asumpt do uproszczenia wskazanych mechanizmów. Dla respondentów dużym utrudnieniem jest także konieczność bardzo szczegółowego zaplanowania w ramach wniosku zarówno konkretnych działań (sześć skumulowanych wskazań), jak i budżetu (cztery wskazania). Jednocześnie dla osób wypowiedzających się w ankiecie bariery nie stanowi ani wymóg innowacyjności, ani kryterium wykorzystywania lokalnych zasobów.

Można zatem stwierdzić, że percypowane przez badanych problemy związane z LEADER-em mają przede wszystkim podłoże instytucjonalne i wykraczają daleko poza możliwości LGD „T.U.R.” w zakresie zmian/usprawnień podtóg przedstawionych preferencji i wskazówek.

Jednocześnie, w innym pytaniu badawczym, respondenci pogłębiają swoje spostrzeżenie dotyczące trudności w procedurach i przepisach regulujących pozyskiwanie środków w ramach programu LEADER. Przede wszystkim wskazują na trzy takie problemowe obszary.

Po pierwsze, podkreślają, że zasady dotyczące składania wniosków są nadmiernie skomplikowane. Dotyczy to przede wszystkim kształtu samego wniosku (jego nieczytelności) oraz oczekiwania, że w jego ramach znajdzie się bardzo duża ilość bardzo szczegółowych informacji (jego obszerności). Respondenci stwierdzili także, że fakt ten sprawia, że już po złożeniu wniosku zdarza się, że trzeba go jeszcze dodatkowo uzupełniać. Proponowaną zmianą jest zatem uproszczenie procedur.

Po drugie, ich zdaniem proces aplikacji wiąże się z nadmierną ilością biurokracji, a także postrzegany jest on jako zbyt skomplikowany na poziomie formalno-proceduralnym. Proponuje się zatem jeszcze bardziej wzmoczoną aktywność osób obsługujących projekty w poradnictwo dotyczące wypełniania wniosków.

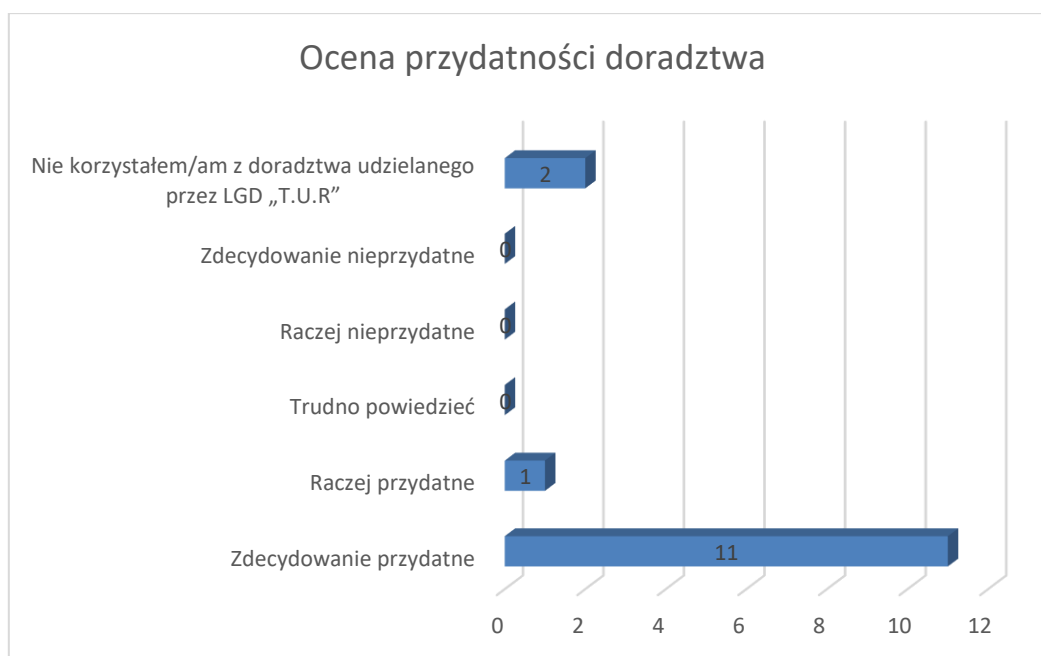
Po trzecie wreszcie, zwracają oni uwagę, że cała procedura – aplikacja, oczekiwanie na rozstrzygnięcie, oczekiwanie na drugą transzę wsparcia – trwa zbyt długo. W tym kontekście jeden z respondentów stwierdził, że „pozyskiwanie środków powinno być dotacją, a nie refundacją kosztów, właśnie z uwagi na bardzo długi okres oczekiwania od daty wydatkowania własnych środków finansowych do ewentualnego wpływu środków pieniężnych jako refundacji”.



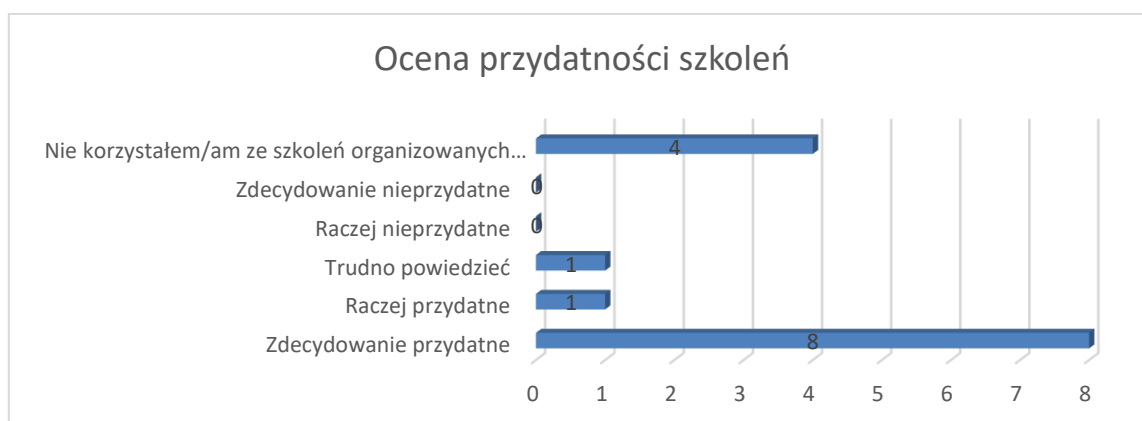
- **Ocena działalności LGD „T.U.R”**

Respondenci zostali również poproszeni o ocenę działalności LGD „T.U.R” – zarówno poszczególnych działań, jak i ogólnego funkcjonowania grupy.

Bardzo pozytywnie oceniają oni usługi doradztwa świadczone przez LGD. Niemal wszyscy korzystający z takiej formy wsparcia ocenili ją jako zdecydowanie przydatną.



Cenione są także szkolenia oferowane przez LGD. Uczestnicy badania, którzy mieli okazję z nich korzystać, niemal w komplecie postrzegają je jako przydatne (z czego zdecydowana większość jako „zdecydowanie przydatne”).



Respondenci bardzo wysoko oceniają swoją dotychczasową współpracę z LGD „T.U.R”. Średnia ocen w skali 1-10, gdzie „1” oznacza „bardzo źle”, a „10” – „bardzo dobrze”, wyniosła 9,5. Jeszcze dobitniej ukazują to pojedyncze oceny wystawiane przez konkretnych badanych - jeden z respondentów ocenił ją na „7”, a pozostali na „9” (cztery wskazania) i na „10” (9 wskazań). Można zatem stwierdzić, że LGD jest bardzo dobrze odbierana przez osoby biorące udział w badaniu.



REKOMENDACJE

Przedstawione i omówione w poprzedniej części raportu wyniki pozwalają sformułować szereg rekomendacji przydatnych dla dalszego kształtowania lokalnej polityki wspierania przedsiębiorczości. Zostały one podzielone na rekomendację dotyczące osobno Tureckiej Izby Gospodarczej oraz Lokalnej Grupy Działania „Turecka Unia Rozwoju”.

- **REKOMENDACJE DLA TURECKIEJ IZBY GOSPODARCZEJ**

Z przeanalizowanych zagadnień zaproponować można następujący zbiór rekomendacji,

1. Dywersyfikacja narzędzi wspierania przedsiębiorstw przez instytucje otoczenia biznesu, która jak najlepiej odpowie na zróżnicowane potrzeby podmiotów gospodarczych o odmiennych charakterystykach. Rekomenduje się przeprowadzenie badań w formie ankiety diagnozującej potrzeby w zakresie poszczególnych form wsparcia. Jako dobry przykład tego typu badań wymieniano ankietę diagnozującą potrzeby szkoleniowe realizowaną przez TIG.
2. Wspieranie systemu współpracy przedsiębiorców z placówkami oświatowymi, w celu wzajemnej wymiany zasobów i oczekiwań w zakresie absolwentów wchodzących na lokalny rynek pracy.
3. Upowszechnianie idei kształcenia dualnego wśród przedsiębiorców celem zwiększenia liczby zakładów pracy wdrażających ten model. Realizacja kampanii informacyjnych promujących to rozwiązanie oraz organizowanie spotkań informacyjnych z przedsiębiorcami na temat korzyści z tego rozwiązania.
4. Umożliwienie wpływu pracodawców na zakres tematyczny nauka teoretycznej organizowanej w formach szkolnych w celu dostosowania jej do wymogów lokalnego rynku pracy i profilu funkcjonujących na nim przedsiębiorstw.
5. Kontynuacja polityki wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na lokalnym rynku pracy. Rekomenduje się kontynuację organizowanych spotkań z pracodawcami, na których przedstawiane są korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnością.
6. Prowadzenie polityki informacyjnej skierowanej do przedsiębiorców w zakresie aktualnej oferty w zakresie wspierania ich działalności.
7. Prowadzenie doradztwa biznesowego dla lokalnych przedsiębiorców, szczególnie w zakresie wsparcia firm w pozyskiwaniu kapitału i inwestorów oraz w sytuacjach kryzysowych.
8. Prowadzenie szkoleń dla lokalnych przedsiębiorców, przede wszystkim w ramach stacjonarnych szkoleń ogólnych i specjalistycznych.

9. Uruchomienie usługi najmu sali szkoleniowej albo konferencyjnej dla lokalnych przedsiębiorców.
10. Kontynuacja obecnie funkcjonujących grup zakupowych dla lokalnych przedsiębiorców oraz rozwój tej formy wsparcia przedsiębiorców.
11. Prowadzenie pogłębionych badań diagnozujących zawody deficytowe na lokalnym rynku pracy. Wnioski z tego typu badań powinny posłużyć do opracowania strategicznych kierunków kształcenia.
12. Zintensyfikowanie działań jednostek organizacyjnych powiatu – w tym przede wszystkim powiatowego urzędu pracy w zakresie pozyskiwania ofert pracy, udzielania pracodawcom informacji o kandydatach do pracy w związku ze zgłoszoną ofertą pracy, informowaniem pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy.
13. Intensyfikacja działań promocyjnych Lokalnej Grupy Działania Turkowska Unia Rozwoju – T.U.R w celu zwiększenia wiedzy na temat jego zadań i funkcji wśród przedsiębiorców z obszaru działania LGD.
14. Rozwój sieci współpracy między poszczególnymi podmiotami gospodarczymi np. w formie klastrów celem podwykonawstwa niektórych usług.

- **REKOMENDACJE DLA LOKALNEJ GRUPY DZIAŁANIA „TURECKA UNIA ROZWOJU”**

Wnioski płynące z realizacji badania oraz analizy jego wyników można zawrzeć w szeregu rekomendacji skierowanych do LGD „T.U.R”:

1. Najskuteczniejszą metodą docierania z informacjami do potencjalnych zainteresowanych ofertą LGD „T.U.R.” są więzi nieformalne. Z uwagi na bardzo wysokie oceny dotychczasowej działalności organizacji należy zatem rozwijać tradycyjne kanały działań promocyjnych oparte na wzajemnych, bezpośrednich kontaktach.
2. Niewielki odsetek badanych o działalności LGD „T.U.R.” dowiedział się kanałów komunikacji typu lokalne media lub plakaty/foldery informacyjne. Należy rozważyć intensyfikację działań w tym zakresie, aby trafić do potencjalnej grupy odbiorców, którzy nie mają bezpośredniego kontaktu z LGD, ani z podmiotami, które z usług LGD „T.U.R” korzystają.

3. Niekwestionowanym osiągnięciem jest wysoka ocena działalności LGD „T.U.R” przez uczestników badania. Warto podkreślać ten empiryczny fakt w kontaktach z otoczeniem społeczno-gospodarczym, bowiem jest on najlepszym wskaźnikiem profesjonalizmu działań organizacji.
4. Wskazane jest dążenie do uproszczenia procedury składania wniosków w ramach programu LEADER. LGD „T.U.R.” może realizować ten cel poprzez lobbowanie zmian w stosownych instytucjach.
5. Personel obsługujący projekty w ramach programu LEADER powinien w jeszcze większym stopniu zaangażować się w poradnictwo w zakresie wypełniania wniosków i wsparcie w sytuacji trudności w realizacji projektów.
6. W wypowiedziach respondentów często pojawiały się skargi na długi okres oczekiwania na rozstrzygnięcie kolejnych etapów postępowania związanego z LEADER-em. Należy zatem dążyć do systematycznego skracania tej procedury, przede wszystkim przez rozwijanie i wspieranie efektywności biurokratycznej systemu.
7. Rekomendowany jest dalszy rozwój oferty szkoleniowej LGD „T.U.R.”, szczególnie w zakresie najbardziej aplikowalnych kompetencji – np. przygotowywania konkretnych typów wniosków. Rekomenduje się również pogłębione badanie potrzeb szkoleniowych, które pozwoliłoby jeszcze skutecznie dostosować ofertę do zgłaszanych preferencji.

Zamawiający: Turkowska Unia Rozwoju TUR



Wykonawca: Turecka Izba Gospodarcza



Zespół autorski:

Anna Goszczyk (kierownik)

dr Ryszard Necel

Turek, grudzień 2019r

