

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W TORUNIU**

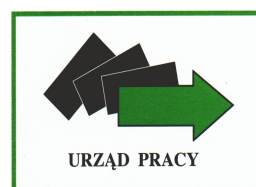
**WYNIKI PIERWSZEGO ETAPU DZIAŁAŃ – WP1  
ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA ANIMATORÓW  
GOSPODARCZYCH W UJĘCIU KRÓTKO  
I DŁUGOTERMINOWYM**

*Program LEONARDO DA VINCI  
projekt „Kształcenie animatorów gospodarczych  
w rozszerzającej się Europie”*



**Edukacja i Kultura**

**Leonardo da Vinci**



**TORUŃ, MAJ 2005**

## SPIS TREŚCI

### **CZĘŚĆ I. ZAPOTRZEBOWANIE NA ANIMATORÓW GOSPODARCZYCH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO – POMORSKIM.....4**

I. *WSTĘP*.....5

II. *WPROWADZENIE DO PROBLEMATYKI PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO- POMORSKIM*.....6

III. *UWAGI METODOLOGICZNE*.....7

IV. *CZĘŚĆ ANALITYCZNA*.....9

1. Charakterystyka badanych.....9

2. Zadania z zakresu rozwoju regionalnego, przedsiębiorczości oraz rozwoju technologicznego realizowane przez badane firmy i instytucje.....12

3. Charakterystyka osób wykonujących w badanych jednostkach zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.....19

4. Przewidywane zwiększenie zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.....26

V. *PODSUMOWANIE*.....31

### **CZĘŚĆ II. WYNIKI ANALIZ PARTNERÓW.....32**

I. FRANCE .....33

II. NETHERLANDS.....40

### **PART III. CURRICULUM OVERVIEW HIGHER EDUCATION IN THE FIELD OF “ECONOMIC ANIMATOR” .....60**

I. POLAND.....61

II. ITALY.....62

III. SPAIN.....66

IV. NETHERLANDS.....71

*SPIS TABEL – DO CZĘŚCI I.*

1. Zakres działalności firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju regionalnego.....	9
2. Zakres działalności firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora przedsiębiorczości.....	9
3. Zakres działalności firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju technologicznego.....	10
4. Struktura firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju regionalnego pod względem liczby zatrudnionych.....	10
5. Struktura firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora przedsiębiorczości pod względem liczby zatrudnionych.....	11
6. Struktura firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju technologicznego pod względem liczby zatrudnionych.....	11
7. Struktura badanych podmiotów pod względem formy zatrudnienia pracowników.....	11
8. Zadania związane z rozwojem regionalnym realizowane przez badane instytucje i firmy (wskazane samodzielnie przez badanych).....	12
9. Zadania związane z rozwojem regionalnym realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane przez autorów ankiety).....	13
10. Zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane samodzielnie przez badanych).....	14
11. Zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane przez autorów ankiety).....	15
12. Zadania związane z rozwojem technologicznym realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane samodzielnie przez badanych).....	16
13. Zadania związane z rozwojem technologicznym realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane przez autorów ankiety).....	17
14. Ilość realizowanych przez badane firmy i instytucje zadań związanych z rozwojem regionalnym (zadania wskazane przez autorów ankiety).....	18
15. Ilość realizowanych przez badane firmy i instytucje zadań związanych z rozwojem przedsiębiorczości (zadania wskazane przez autorów ankiety).....	18
16. Ilość realizowanych przez badane firmy i instytucje zadań związanych z rozwojem technologicznym (zadania wskazane przez autorów ankiety).....	18
17. Struktura wiekowa pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.....	19
18. Struktura wykształcenia pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.....	20
<b>19.</b> Wyuczone zawody pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym.....	20
20. Wyuczone zawody pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości.....	21
21. Wyuczone zawody pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym.....	21
22. Czy istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym?.....	22

23. Czy istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości?.....	22
24. Czy istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym?.....	22
25. Zakres, w jakim istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym.....	23
26. Zakres, w jakim istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości.....	23
27. Zakres, w jakim istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym.....	24
28. Czy byliby Państwo skłonni skierować pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym na studia podyplomowe?.....	24
29. Czy byliby Państwo skłonni skierować pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości na studia podyplomowe?.....	25
30. Czy byliby Państwo skłonni skierować pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym na studia podyplomowe?.....	25
31. Czy przewidują Państwo zwiększenie zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem regionalnym?.....	26
32. Czy przewidują Państwo zwiększenie zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem przedsiębiorczości?.....	26
33. Czy przewidują Państwo zwiększenie zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem technologicznym?.....	26
34. Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na stanowiska związane z rozwojem regionalnym według istotności.....	27
35. Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na stanowiska związane z rozwojem przedsiębiorczości według istotności.....	27
36. Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na stanowiska związane z rozwojem technologicznym według istotności.....	28
37. Akceptowane wykształcenie kandydata na stanowisko związane z rozwojem regionalnym.....	28
38. Akceptowane wykształcenie kandydata na stanowisko związane z rozwojem przedsiębiorczości.....	28
39. Akceptowane wykształcenie kandydata na stanowisko związane z rozwojem technologicznym.....	29
40. Dodatkowe umiejętności, jakimi powinien dysponować kandydat do pracy na stanowisku związanym z rozwojem regionalnym.....	29
41. Dodatkowe umiejętności, jakimi powinien dysponować kandydat do pracy na stanowisku związanym z rozwojem przedsiębiorczości.....	30
42. Dodatkowe umiejętności, jakimi powinien dysponować kandydat do pracy na stanowisku związanym z rozwojem technologicznym.....	30



# CZEŚĆ I

## **ZAPOTRZEBOWANIE NA ANIMATORÓW GOSPODARCZYCH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO – POMORSKIM**

*Raport z badania ankietowego zrealizowanego  
w ramach programu LEONARDO DA VINCI  
projekt „Kształcenie animatorów gospodarczych  
w rozszerzającej się Europie”*

## **I. WSTĘP**

Program *Leonardo da Vinci*, w ramach którego realizowany jest projekt *Kształcenie animatorów gospodarczych w rozszerzającej się Europie (nr projektu PL/04/B/F/PP-174 446)* jest jednym z programów edukacyjnych Unii Europejskiej. Celem projektu jest rozszerzenie umiejętności absolwentów uczelni oraz kadry i pracowników przedsiębiorstw o obszar kultury technologicznej i przedsiębiorczości poprzez opracowanie trzech programów kształcenia animatorów gospodarczych, w następujących specjalnościach:

- „Animowanie rozwoju technologicznego”,
- „Animowanie rozwoju regionalnego”,
- „Animowanie przedsiębiorczości”.

W wyniku realizacji projektu opracowane zostaną 3 programy nauczania wraz z pomocami dydaktycznymi dla nauczycieli i studentów, które zostaną opublikowane w wersji papierowej oraz elektronicznej (CD, strona internetowa). Odbiorcami rezultatów projektu będą instytucje edukacyjne i szkoleniowe, natomiast wpływ efektów projektu będzie wykorzystany przez instytucje proinnowacyjne (np. centra transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości, centra doradztwa biznesowego, regionalne sieci wspierania przedsiębiorczości), przedsiębiorstwa, jednostki administracji rządowej i samorządowej szczebla regionalnego i lokalnego.

## **II. WPROWADZENIE DO PROBLEMATYKI PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO – POMORSKIM.**

W województwie kujawsko - pomorskim według stanu na koniec grudnia 2004 r. było zarejestrowanych 185.175 podmiotów, o 5.854 mniej, niż w analogicznym okresie roku poprzedniego. Strukturę zarejestrowanych podmiotów według liczby zatrudnienia przedstawia poniższe zestawienie:

Liczba zatrudnionych osób	Województwo kujawsko - pomorskie	
	Liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych	%
0 - 9	176 710	95,43
10 - 49	6 721	3,63
50 - 249	1 495	0,81
250 – 999	207	0,11
1 000 i więcej	42	0,02
Ogółem	185 175	100,00

Zarejestrowane podmioty gospodarcze różnicuje także rodzaj prowadzonej działalności. W Polsce obowiązuje jednolita klasyfikacja działalności zwana Polską Klasyfikacją Działalności (w skrócie PKD).

Najwięcej podmiotów gospodarczych w województwie kujawsko – pomorskim według stanu na koniec grudnia 2004 r. było zarejestrowanych w następujących sekcjach\*:

- D Przetwórstwo przemysłowe (19.264 podmiotów)
- F Budownictwo (17.790 podmiotów)
- G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (65.194 podmiotów)
- I Transport, gospodarka magazynowa i łączność (13.761 podmiotów)
- K Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (25.971 podmiotów)
- N Ochrona zdrowia i pomoc społeczna (151.523 podmiotów)
- O Działalność usługowa, komunalna, społeczna i pozostała (11.746 podmiotów)

**Badaniem objęto te obszary rynku pracy, gdzie założyliśmy, że pracują osoby wykonujące zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.** W przypadku rozwoju regionalnego badaniem objęto głównie organa administracji rządowej i samorządowej w regionie, gdzie według stanu na koniec grudnia 2003 r. było zatrudnionych 27.921 osób. W odniesieniu do rozwoju przedsiębiorczości i rozwoju technologicznego badaniem objęto jednostki otoczenia biznesowego, które można zlokalizować w każdej gminie. Istnieje trudność w precyzyjnym określeniu wielkości zatrudnienia w tych podmiotach, jednakże oszacowanie tej liczby sięga 200 – 300 osób.

---

*Dane Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy*



### III. UWAGI METODOLOGICZNE

Badanie zapotrzebowania na animatorów gospodarczych zostało przeprowadzone na terenie województwa kujawsko - pomorskiego w kwietniu i maju 2005 roku.

**Badaniem objęto te obszary rynku pracy, gdzie założyliśmy, że pracują osoby wykonujące zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.** W przypadku rozwoju regionalnego badaniem objęto organa administracji rządowej i samorządowej w regionie i ośrodki doradztwa rolniczego. W odniesieniu zadań związanych z rozwojem przedsiębiorczości zwrócono się do instytucji administracji rządowej i samorządowej w regionie, ośrodków doradztwa rolniczego, a także do centrów wspierania przedsiębiorczości, izb przemysłowo – handlowych i stowarzyszeń naukowo – technicznych. W przypadku zadań związanych z rozwojem technologicznym badaniem objęto ośrodki wspierania przedsiębiorczości i doradztwa rolniczego, a także próbę przedsiębiorców w regionie.

Badanie było prowadzone we współpracy z Kujawsko – Pomorskim Związkiem Pracodawców i Przedsiębiorców w Bydgoszczy oraz Bydgoską Radą Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej. **Łącznie wysłano 466 ankiet, z czego otrzymano 131 wypełnionych ankiet** (zwrotność wyniosła 28,1%). Strukturę wysłanych oraz otrzymanych ankiet ze względu na instytucje przeprowadzającą badanie przedstawia poniższe zestawienie:

#### Realizacja badania popytu na animatora gospodarczego

Wyszczególnienie	Ilość ankiet dotyczących:			RAZEM ANKIET
	Animatora rozwoju regionalnego	Animatora przedsiębiorczości	Animatora rozwoju technologicznego	
Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	58	70	23	151
Kujawsko – Pomorski Związek Pracodawców i Przedsiębiorców w Bydgoszczy	0	6	6 + ok. 300 przedsiębiorców	ok. 312
Bydgoska Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT w Bydgoszczy	0	2	1	3
<b>RAZEM ANKIET</b>	58	78	ok. 330	466
<b>ZWROT ANKIET</b>	37	36	58	131
<b>ZWROTNOŚĆ (%)</b>	63,8	46,2	17,6	28,1

Celem badania było po pierwsze pozyskanie informacji o zadaniach związanych z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym, jakie realizowane są przez przedsiębiorstwa i instytucje regionu oraz o tym, kto te zadania wykonuje i w jakim zakresie pracownikom tym potrzeba poszerzenia kwalifikacji, a po drugie odpowiedź na pytanie, czy istnieje zapotrzebowanie na animatora gospodarczego w regionie i jakiego przygotowania od niego się oczekuje. Badanie zrealizowano w oparciu o trzy kwestionariusze ankiet mające na celu wychwycenie specyfiki trzech specjalności animatora gospodarczego: regionalnej, przedsiębiorczości i technologicznej.

Każda z ankiet składała się z 12 pytań, wśród których można wyróżnić 4 grupy. Pierwsza charakteryzuje respondenta pod względem liczby zatrudnionych osób oraz rodzaju prowadzonej działalności, druga opisuje wykonywane przez respondenta zadania związane z rozwojem regionalnym bądź odpowiednio rozwojem przedsiębiorczości czy rozwojem technologicznym, trzecia charakteryzuje wiek, wykształcenie, zawody oraz przygotowanie zawodowe pracowników zajmujących się powyższymi zadaniami, a czwarta dotyczy preferencji respondentów w stosunku do osób ubiegających się o zatrudnienie na stanowisku związanym z rozwojem regionalnym, przedsiębiorczości lub technologicznym.

Pomimo niewielkiej zwrotności ankiet, kilka istotnych kwestii zarysowało się w wynikach. Interpretując dane zamieszczone w części analitycznej, warto jednak pamiętać o tym, że nie wszystkie firmy oraz instytucje z dobranej próby odpowiedziały na prośbę wzięcia udziału w badaniu, dlatego też należy zachować ostrożność w przenoszeniu pojawiających się wniosków na całą populację.

## **IV. CZĘŚĆ ANALITYCZNA**

### **1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH.**

**1.1.** Pierwsze pytanie kwestionariusza ankiety dotyczyło **głównego zakresu działalności firmy lub instytucji**. W przypadku badania zapotrzebowania na animatora rozwoju regionalnego oraz animatora przedsiębiorczości wśród badanych dominowała sekcja L „Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne”.

**Tab. 1 Zakres działalności firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju regionalnego.**

Zakres działalności firmy/instytucji według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności	Liczba respondentów	%
Administracja publiczna, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	35	94,6
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	2	5,4
<b>Ogółem</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 2 Zakres działalności firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora przedsiębiorczości.**

Zakres działalności firmy/instytucji według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności	Liczba respondentów	%
Administracja publiczna, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	27	75,0
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	6	16,7
Organizacje i zespoły eksterytorialne	2	5,6
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	1	2,8
<b>Ogółem</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Największe zróżnicowanie odpowiedzi na to pytanie zaznaczyło się w przypadku badanych w zakresie zapotrzebowania na animatora technologicznego.

**Tab. 3 Zakres działalności firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju technologicznego.**

Zakres działalności firmy/instytucji według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności	Liczba respondentów	%
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	12	22,4
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	8	15,5
Przetwórstwo przemysłowe	6	13,8
Budownictwo	6	12,1
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	5	10,3
Hotele i restauracje	3	5,2
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	2	3,4
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	2	3,4
Administracja publiczna, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	2	3,4
Rybacko	1	1,7
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	1	1,7
Pośrednictwo finansowe	1	1,7
Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	1,7
<b>Ogółem</b>	<b>50</b>	<b>96,6</b>
Braki danych	2	3,4
<b>Razem</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>

1.2. Drugie pytanie dotyczyło stanu zatrudnienia w badanych firmach oraz instytucjach. Największą grupą biorącą udział w badaniu były małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniające do 49 osób. W odniesieniu do wszystkich trzech typów animatora ich udział w ogóle respondentów wyniósł powyżej 50%.

**Tab. 4 Struktura firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju regionalnego pod względem liczby zatrudnionych.**

Liczba zatrudnianych osób	Liczba respondentów	%
do 9 (małe przedsiębiorstwa)	9	24,3
od 10 do 49 (średnie przedsiębiorstwa)	13	35,1
od 50 do 199	10	27,0
od 200 do 999	2	5,4
1 000 i więcej	0	0,0
<b>Ogółem</b>	<b>34</b>	<b>91,9</b>
Braki danych	3	8,1
<b>Razem</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 5 Struktura firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora przedsiębiorczości pod względem liczby zatrudnionych.**

Liczba zatrudnianych osób	Liczba respondentów	%
do 9 (małe przedsiębiorstwa)	14	40,0
od 10 do 49 (średnie przedsiębiorstwa)	9	25,7
od 50 do 199	9	25,7
od 200 do 999	3	8,6
1 000 i więcej	0	0,0
<b>Ogółem</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 6 Struktura firm i instytucji biorących udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju technologicznego pod względem liczby zatrudnionych.**

Liczba zatrudnianych osób	Liczba respondentów	%
do 9 (małe przedsiębiorstwa)	14	24,6
od 10 do 49 (średnie przedsiębiorstwa)	17	29,8
od 50 do 199	17	29,8
od 200 do 999	6	10,5
1 000 i więcej	3	5,3
<b>Ogółem</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Pod względem formy zatrudnienia wśród badanych firm i instytucji dominująca była forma zatrudnienia na pełen etat. Wśród podmiotów uczestniczących w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju regionalnego i animatora przedsiębiorczości udział osób zatrudnionych na pełen etat w ogóle osób zatrudnionych i współpracujących wyniósł powyżej 90%, a w przypadku podmiotów uczestniczących w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju technologicznego – 83,6%. Udział osób zatrudnionych na część etatu oraz udział osób stale współpracujących w podmiotach uczestniczących we wszystkich trzech typach badania nie przekroczył 11%.

**Tab. 7 Struktura badanych podmiotów pod względem formy zatrudnienia pracowników**

Podmioty uczestniczące w badaniu zapotrzebowania na:		Liczba zatrudnionych		Liczba osób stale współpracujących	Ogółem
		na pełen etat	na część etatu		
animatora rozwoju regionalnego	liczba	<b>1 822</b>	<b>101</b>	<b>7</b>	<b>1 930</b>
	%	94,4	5,2	0,4	100,0
animatora przedsiębiorczości	liczba	<b>2 109</b>	<b>102</b>	<b>57</b>	<b>2 268</b>
	%	93,0	4,5	2,5	100,0
animatora rozwoju technologicznego	liczba	<b>11 927</b>	<b>844</b>	<b>1 493</b>	<b>14 264</b>
	%	83,6	5,9	10,5	100,0
<b>Ogółem</b>	liczba	<b>15 858</b>	<b>1 047</b>	<b>1 557</b>	<b>18 462</b>
	%	85,9	5,7	8,4	100,0

## 2. ZADANIA Z ZAKRESU ROZWOJU REGIONALNEGO, ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ORAZ ROZWOJU TECHNOLOGICZNEGO REALIZOWANE PRZEZ BADANE FIRMY I INSTYTUCJE.

2.1. Grupę respondentów uczestniczących w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju regionalnego zapytano o to, **jakie zadania z zakresu polityki regionalnej są przez nich realizowane. Respondenci w otwartym pytaniu samodzielnie wskazywali na realizowane zadania z zakresu rozwoju regionalnego.**

Znacząco największa grupa odpowiedzi dotyczyła kształtowania ogólnych kierunków i planów rozwoju (46,0% wszystkich wskazań), wśród których można było wyróżnić m.in. takie zadania, jak: współpraca z innymi instytucjami i organizacjami na rzecz rozwoju regionu, inicjowanie inwestycji w regionie, rozwijanie współpracy z innymi regionami. Tylko 14% z badanych firm i instytucji pozyskuje środki unijne na cele związane z rozwojem regionalnym. Tylko 6 respondentów (12,0%) wskazało, że nie realizuje żadnych zadań związanych z rozwojem regionalnym.

**Tab. 8 Zadania związane z rozwojem regionalnym realizowane przez badane instytucje i firmy (wskazane samodzielnie przez badanych).**

Zadania związane z rozwojem regionalnym	Ilość wskazań na daną grupę zadań	%
Kształtowanie ogólnych kierunków rozwoju regionu	23	46,0
Pozyskiwanie środków zewnętrznych (m.in. środków UE)	7	14,0
Zarządzanie ochroną środowiska regionu	4	8,0
Zagospodarowanie przestrzenne, infrastruktura drogowa	3	6,0
Usługi dla przedsiębiorców	3	6,0
Budowa i naprawa dróg	2	4,0
Inicjowanie, realizowanie i nadzorowanie inwestycji	2	4,0
Żadne	6	12,0
<b>Ogółem</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

Odpowiedzi te znalazły potwierdzenie w kolejnym pytaniu skierowanym do respondentów, w którym **pytano o realizację konkretnych zadań** związanych z rozwojem regionalnym. **W tym pytaniu respondenci mieli do wyboru szereg wymienionych zadań, co do których założyliśmy, że są związane z rozwojem regionalnym.**

**Tab. 9 Zadania związane z rozwojem regionalnym realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane przez autorów ankiety).**

Zadania związane z rozwojem regionalnym	Tak	%	Nie	%
Współpraca z innymi instytucjami w celu wyznaczania ogólnych kierunków rozwoju	20	66,7	10	33,3
Inicjowanie, koordynowanie i nadzorowanie realizacji zadań oraz inwestycji związanych z rozwojem regionu	19	63,3	11	36,7
Pełnienie funkcji reprezentacyjnych i promowanie regionu na zewnątrz, także poza granicami kraju	15	51,7	14	48,3
Dbanie o rozwój współpracy z innymi regionami i krajami	16	53,3	14	46,7
Pozyskiwanie funduszy unijnych	5	27,8	13	72,2

Konfrontując zadania, które zgodnie z przyjętym założeniem są zadaniami związanymi z rozwojem regionalnym (tabela 9) z zadaniami wskazanymi samodzielnie przez respondentów jako związane z rozwojem regionalnym (tabela 8), można zauważyć, że większość wskazanych zadań zalicza się do kategorii: kształtowanie ogólnych kierunków rozwoju regionu. Oprócz zadania „pozyskiwanie funduszy unijnych” oraz częściowo zadania „inicjowanie, koordynowanie i nadzorowanie realizacji zadań oraz inwestycji związanych z rozwojem regionu” nie wzięto pod uwagę innych zadań, które przez respondentów rozumiane są jako zadania realizowane na rzecz rozwoju regionalnego.

- 2.2. Grupę respondentów uczestniczących w badaniu zapotrzebowania na animatora przedsiębiorczości zapytano o to, **jakie zadania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości są przez nich realizowane. Respondenci w otwartym pytaniu samodzielnie wskazywali na realizowane zadania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości.** Największą grupę odpowiedzi stanowiły zadania związane ze świadczeniem usług przedsiębiorcom. Usługi te, według relacji respondentów, polegają głównie na udzielaniu informacji na temat możliwości inwestycyjnych regionu, prowadzeniu szkoleń i udzielaniu poręczeń kredytowych. Aż 10 respondentów (25,6%) wskazało, że nie realizuje żadnych zadań związanych z rozwojem przedsiębiorczości, co stanowiło drugą, co do liczebności grupę odpowiedzi.

**Tab. 10 Zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane samodzielnie przez badanych).**

Zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości	Ilość wskazań na daną grupę zadań	%
Usługi dla przedsiębiorców	13	33,3
Pozyskiwanie środków zewnętrznych (m.in. środków UE)	4	10,3
Zagospodarowanie przestrzenne, infrastruktura drogowa	3	7,7
Kształtowanie ogólnych kierunków rozwoju regionu	4	10,3
Nadzór nad przedsiębiorstwami państwowymi i spółkami sfery komunalnej	2	5,1
Wdrażanie nowych produktów, procedur i technologii	1	2,6
Usługi dla właścicieli gospodarstw rolnych	1	2,6
Inicjowanie, realizowanie i nadzorowanie inwestycji	1	2,6
Żadne	10	25,6
<b>Ogółem</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Następnie zadano pytanie o **realizację konkretnych zadań, co do których założyliśmy, że wiążą się z rozwojem przedsiębiorczości**. Przy prawie każdym wymienionym pytaniu dominowały odpowiedzi, że takie zadanie nie jest realizowane przez badaną jednostkę. W ostatecznym rozliczeniu żadna z badanych instytucji i firm nie realizuje zadań związanych z ochroną praw własności intelektualnej oraz własności przemysłowej, a najmniej podmiotów realizuje zadania związane z opracowywaniem strategii przedsiębiorstwa (5 odpowiedzi) i oceną pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa na rynku (6 odpowiedzi). Najwięcej potwierdzeń natomiast zyskały zadania związane z promowaniem i wspieraniem przedsiębiorczości w regionie (21 odpowiedzi), rozwijaniem współpracy z innymi organizacjami i przedsiębiorstwami (16 odpowiedzi) oraz pozyskiwaniem zewnętrznych, źródeł finansowania, w tym funduszy unijnych na cele związane z rozwojem przedsiębiorczości (15 odpowiedzi).



**Tab. 11 Zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane przez autorów ankiety)**

Zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości	Tak	%	Nie	%
Promowanie i wspieranie przedsiębiorczości w regionie	21	60,0	14	40,0
Rozwijanie współpracy w dziedzinie przedsiębiorczości z wydziałami poszczególnych gałęzi gospodarki, organizacjami zrzeszającymi przedsiębiorców, innymi regionami i krajami	16	45,7	19	54,3
Pozyskiwanie zewnętrznych źródeł finansowania, w tym funduszy unijnych	15	42,9	20	57,1
Analiza rynku	12	34,3	23	65,7
Pełnienie funkcji reprezentacyjnych i promowanie gospodarki regionu poza jego granicami	12	34,3	23	65,7
Inicjowanie, koordynowanie i nadzorowanie realizacji zadań oraz inwestycji związanych z rozwojem regionu w poszczególnych dziedzinach	11	31,4	24	68,6
Doradztwo z zakresu przedsiębiorczości	10	28,6	25	71,4
Analiza zasad, procedur, norm, obowiązujących przepisów i wymagań koniecznych do uruchomienia i funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku krajowym i europejskim	9	25,7	26	74,3
Ocena konkurencyjnej pozycji przedsiębiorstwa na rynku	6	17,1	29	82,9
Opracowanie strategii przedsiębiorstwa	5	14,3	30	85,7
Prawa własności intelektualnej oraz ochrony własności przemysłowej	0	0,0	35	100,0

**2.3.** Grupę respondentów uczestniczących w badaniu zapotrzebowania na animatora technologicznego zapytano o to, **jakie realizują zadania z zakresu projektowania, wdrażania oraz promowania rozwoju technologicznego. Respondenci w tym pytaniu samodzielnie wskazywali na realizowane zadania z zakresu rozwoju technologicznego.** Najczęściej respondenci odpowiadali, że nie realizują żadnych zadań związanych z rozwojem technologicznym (27 odpowiedzi, które stanowiły 55,1%). Spośród realizowanych zadań technologicznych dominującą grupę (16 wskazań, 32,7% ogółu odpowiedzi) stanowiło wdrażanie nowych produktów, procedur i technologii, w której pojawiły się m.in. takie zadania, jak: tworzenie projektów produktów budowlanych, prace nad nowymi rozwiązaniami dotyczącymi przesyłu energii oraz modernizacja i optymalizacja procesów technologicznych w przetwórstwie.

**Tab. 12 Zadania związane z rozwojem technologicznym realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane samodzielnie przez badanych).**

Zadania związane z rozwojem technologicznym	Ilość wskazań na daną grupę zadań	%
Wdrażanie nowych produktów, procedur i technologii	16	32,7
Promowanie postępu technologicznego	2	4,1
Budowa i naprawa dróg	1	2,0
Transport i logistyka	1	2,0
Kształtowanie ogólnych kierunków rozwoju regionu	1	2,0
Usługi dla przedsiębiorców	1	2,0
Żadne	27	55,1
<b>Ogółem</b>	<b>49</b>	<b>100,0</b>

Znalazło to potwierdzenie w następnym pytaniu, które dotyczyło **realizacji konkretnych zadań, co do których założono, że należą do zadań związanych z rozwojem technologicznym**. Przy wszystkich zadaniach, o które pytano, dominowała odpowiedź, że takie zadanie nie jest realizowane przez jednostkę. Najwięcej potwierdzeń otrzymały zadania związane z pozyskiwaniem funduszy unijnych na nowe rozwiązania technologiczne (13 wskazań), badanie rynku i identyfikacja potencjalnych dostawców nowych technologii, wydawanie decyzji w sprawach inwestycji, zezwoleń i norm jakości oraz projektowanie, wdrażanie, promocja oraz ocena skuteczności nowych rozwiązań technologicznych (po 11 wskazań).

**Tab. 13 Zadania związane z rozwojem technologicznym realizowane przez badane firmy i instytucje (wskazane przez autorów ankiety).**

Zadania związane z rozwojem technologicznym	Tak	%	Nie	%
Pozyskiwanie funduszy unijnych na nowe rozwiązania technologiczne	13	25,0	39	75,0
Badanie rynku i identyfikacja potencjalnych dostawców nowych technologii	11	20,8	42	79,2
Wydawanie decyzji w sprawach inwestycji, zezwoleń i norm jakości	11	21,2	41	78,8
Projektowanie, wdrażanie, promocja oraz ocena skuteczności nowych rozwiązań technologicznych	11	21,2	41	78,8
Ocena i wdrażanie technologii informatycznych	10	18,9	43	81,1
Doradztwo w zakresie rozwoju technologicznego i informatycznego	10	18,9	43	81,1
Identyfikacja technologii stosowanych i kluczowych dla rozwoju przedsiębiorstwa	9	17,0	44	83,0
Opracowanie strategii technologicznej przedsiębiorstwa	9	17,0	44	83,0
Negocjacje związane z inwestycjami technologicznymi i informatycznymi	9	17,0	44	83,0
Pełnienie funkcji reprezentacyjnych i promowanie technologii regionu	6	11,5	46	88,5
Audyt technologiczny, analiza i szacowanie potencjału konkurencyjnego/rozwojowego technologii lub innowacji	5	9,4	48	90,6
Dbanie o rozwijanie współpracy w dziedzinie technologii z innymi regionami i krajami	5	9,8	46	90,2
Prawa własności intelektualnej i ochrony własności przemysłowej	4	7,5	49	92,5

Z uwagi na niewielką liczebność ostatecznej próby badanych zestawienie wykonywanych zadań związanych z rozwojem regionalnym, przedsiębiorczości oraz technologicznym ze względu na zakres prowadzonej działalności i wielkość zatrudnienia nie wykazało wyraźnych tendencji.

Podmioty uczestniczące w badaniu najczęściej wskazywały na to, że realizują zadania związane z rozwojem regionalnym. W przypadku grupy biorącej udział w badaniu zapotrzebowania na animatora regionalnego prawie 27,0% badanych wskazało, że realizuje wszystkie zdania, o jakie pytano (10 respondentów). Aż 78,4% podmiotów biorących udział w tym badaniu wskazało, że realizuje przynajmniej jedno zadanie, o które pytano.

**Tab. 14 Ilość realizowanych przez badane firmy i instytucje zadań związanych z rozwojem regionalnym (zadania wskazane przez autorów ankiety).**

Ilość realizowanych zadań związanych z rozwojem regionalnym	Liczba respondentów	%
1	5	13,5
2	5	13,5
3	4	10,8
4	5	13,5
5	10	27,0
0	8	21,6
<b>Ogółem</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

W przypadku zadań związanych z rozwojem przedsiębiorczości tylko 1 respondent potwierdził, że realizuje wszystkie zadania, o które pytano, a większość (38,9%) potwierdziła, że realizuje od 4 do 6 z wymienionych zadań. Realizację przynajmniej jednego zadania, o które pytano potwierdziło 72,2% biorących udział w badaniu.

**Tab. 15 Ilość realizowanych przez badane firmy i instytucje zadań związanych z przedsiębiorczością (zadania wskazane przez autorów ankiety).**

Ilość realizowanych zadań związanych z rozwojem przedsiębiorczości	Liczba respondentów	%
Od 1 do 3	6	16,7
Od 4 do 6	14	38,9
Od 7 do 9	5	13,9
Od 10 do 12	1	2,8
0	10	27,8
<b>Ogółem</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

W grupie biorącej udział w badaniu zapotrzebowania na animatora rozwoju technologicznego, tylko 56,9% badanych potwierdziło, że realizuje przynajmniej jedno z wymienionych zadań związanych z rozwojem technologicznym, a największe grupy respondentów wskazały, że albo nie wykonują żadnych z wymienionych zadań (43,1%), albo od 1 do 3 z 13 zadań, o które pytano (25,9%)

**Tab. 16 Ilość realizowanych przez badane firmy i instytucje zadań związanych z rozwojem technologicznym (zadania wskazane przez autorów ankiety).**

Ilość realizowanych zadań związanych z rozwojem technologicznym	Liczba respondentów	%
Od 1 do 3	15	25,9
Od 4 do 6	10	17,2
Od 7 do 9	3	5,2
Od 10 do 13	5	8,6
0	25	43,1
<b>Ogółem</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

### 3. CHARAKTERYSTYKA OSÓB WYKONUJĄCYCH W BADANYCH JEDNOSTKACH ZADANIA ZWIĄZANE Z ROZWOJEM REGIONALNYM, ROZWOJEM PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I ROZWOJEM TECHNOLOGICZNYM.

**3.1.** Zapytano respondentów o **wiek pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości lub rozwojem technologicznym.** Odpowiedzi pokazują, że struktura wiekowa osób będących przedmiotem badania jest zróżnicowana. Udział wszystkich grup wiekowych w większości przypadków nie wykracza poza 25,0%. Można dostrzec natomiast pewną dominację określonych grup wiekowych – różnych w zależności od rodzaju wykonywanych przez pracowników zadań.

W przypadku zadań związanych z rozwojem regionalnym zaznacza się pewna dominacja grupy wiekowej: 46 – 55 lat (39,4% ogółu pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym). Pracownicy w wieku od 26 do 35 lat stanowią w badanych jednostkach tylko 3,5% ogółu pracowników pracujących na rzecz rozwoju regionalnego.

W przypadku zadań związanych z rozwojem przedsiębiorczości w badanych jednostkach dominują pracownicy w wieku 46 – 55 lat (38,1%) i 26 – 35 lat (30,0%), a najmniejszą grupę stanowią pracownicy w wieku 56 lat i więcej (3,8%).

W przypadku zadań związanych z rozwojem technologicznym zaznacza się raczej dominacja młodszych grup wiekowych. Pracownicy w wieku do 25 lat stanowili 46,8% wszystkich osób wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym. Drugą pod względem liczebności grupę wiekową pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym stanowią osoby w wieku od 26 do 35 lat (28,0%). Dominacja młodszych grup wiekowych związana jest m.in. z dynamicznym postępowaniem technologicznym, który wymaga posiadania aktualnej wiedzy.

**Tab. 17** Struktura wiekowa pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.

Pracownicy wykonujący zadania związane z:		Wiek					Ogółem
		do 25 lat	26 - 35 lat	36 - 45 lat	46 - 55 lat	56 lat i więcej	
rozwojem regionalnym	liczba	<b>9</b>	<b>76</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>254</b>
	%	3,5	29,9	21,7	39,4	5,5	100,0
rozwojem przedsiębiorczości	liczba	<b>15</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>61</b>	<b>6</b>	<b>160</b>
	%	9,4	30,0	18,8	38,1	3,8	100,0
rozwojem technologicznym	liczba	<b>1 515</b>	<b>908</b>	<b>633</b>	<b>156</b>	<b>27</b>	<b>3 239</b>
	%	46,8	28,0	19,5	4,8	0,8	100,0
<b>Ogółem</b>	liczba	<b>1 539</b>	<b>1 032</b>	<b>718</b>	<b>317</b>	<b>47</b>	<b>3 653</b>
	%	42,1	28,3	19,7	8,7	1,3	100,0

**3.2.** Respondentom zadano także pytanie o **wykształcenie zatrudnionych osób, które wykonują zadania związane z rozwojem regionalnym, przedsiębiorczości oraz rozwojem technologicznym.** We wszystkich trzech typach zaznaczyła się wyraźna dominacja pracowników z pełnym wyższym wykształceniem. Pracownicy z pełnym wyższym wykształceniem stanowili ponad 75% wszystkich pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym i rozwojem przedsiębiorczości. W przypadku zadań związanych z rozwojem technologicznym udział pracowników z wyższym wykształceniem był już niższy (45,7%), choć nadal dominujący.

**Tab. 18 Struktura wykształcenia pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.**

Pracownicy wykonujący zadania związane z:		Wykształcenie				Ogółem
		wyższe	licencjackie	pomaturalne/ policealne	średnie zawodowe	
rozwojem regionalnym	liczba	<b>208</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>243</b>
	%	85,6	4,9	2,9	6,6	100,0
rozwojem przedsiębiorczości	liczba	<b>127</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>162</b>
	%	78,4	4,3	8,6	8,6	100,0
rozwojem technologicznym	liczba	<b>1 613</b>	<b>883</b>	<b>893</b>	<b>143</b>	<b>3 532</b>
	%	45,7	25,0	25,3	4,0	100,0
<b>Ogółem</b>	liczba	<b>1 948</b>	<b>902</b>	<b>914</b>	<b>173</b>	<b>3 937</b>
	%	49,5	22,9	23,2	4,4	100,0

**3.3.**Następnie zadano respondentom pytanie o **zawody pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym**. W tym przypadku, można zauważyć dużą różnicę w dominacji określonych grup zawodów w zależności od specjalności wykonywanych zadań, choć niektóre grupy zawodów były często wskazywane przez respondentów uczestniczących we wszystkich trzech typach badania.

Wśród odpowiedzi na pytanie o zawody osób wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym najczęściej wymieniane były następujące grupy zawodów: humanistyczne (socjologowie, politolodzy, pedagodzy, dziennikarze) - 27,2% wszystkich wskazań; prawnicze i administracyjne - 20,7% wszystkich wskazań.

**Tab. 19 Wyuczone zawody pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym.**

Grupy zawodów	Ilość wskazań na grupę zawodów	%
Zawody humanistyczne	25	27,2
Prawo i administracja	19	20,7
Zawody związane z rolnictwem i przetwórstwem spożywczym	13	14,1
Zawody ekonomiczne, marketing i zarządzanie	11	12,0
Biologia, ochrona i kształtowanie środowiska	11	12,0
Budownictwo	7	7,6
Elektronika i elektrotechnika	4	4,3
Informatyka i matematyka	2	2,2
<b>Ogółem</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Wśród odpowiedzi na pytanie o zawody osób wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości najczęściej wymieniane były następujące grupy zawodów: ekonomiczne - 27,8% wszystkich wskazań; rolno – spożywcze i humanistyczne – po 16,7% wszystkich wskazań oraz prawnicze i administracyjne – 15,3% wszystkich wskazań.

**Tab. 20 Wyuczone zawody pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości.**

Grupy zawodów	Ilość wskazań na grupę zawodów	%
Zawody ekonomiczne, marketing i zarządzanie	20	27,8
Zawody związane z rolnictwem i przetwórstwem spożywczym	12	16,7
Zawody humanistyczne	12	16,7
Prawo i administracja	11	15,3
Budownictwo	6	8,3
Biologia, ochrona i kształtowanie środowiska	5	6,9
Informatyka i matematyka	2	2,8
Mechanika	2	2,8
Elektronika i elektrotechnika	1	1,4
Zawody usługowo - gospodarcze	1	1,4
<b>Ogółem</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

Wśród odpowiedzi na pytanie o zawody osób wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym najczęściej wymieniane były następujące grupy zawodów: ekonomiczne - 27,9% wszystkich wskazań; informatyczne i matematyczne – 13,2%, a także elektroniczne i elektrotechniczne oraz mechaniczne – po 11,8%.

**Tab. 21 Wyuczone zawody pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym.**

Grupy zawodów	Ilość wskazań na grupę zawodów	%
Zawody ekonomiczne, marketing i zarządzanie	19	27,9
Informatyka i matematyka	9	13,2
Elektronika i elektrotechnika	8	11,8
Mechanika	8	11,8
Zawody usługowo - gospodarcze	6	8,8
Biologia, ochrona i kształtowanie środowiska	6	8,8
Zawody humanistyczne	4	5,9
Zawody związane z rolnictwem i przetwórstwem spożywczym	3	4,4
Budownictwo	2	2,9
Prawo i administracja	1	1,5
Turystyka i hotelarstwo	1	1,5
Praca socjalna	1	1,5
<b>Ogółem</b>	<b>68</b>	<b>100,0</b>

Pewną trudność w interpretacji powyższych danych może budzić fakt, że respondenci często, podając określony zawód, nie zaznaczali, ilu pracowników posiada taki zawód. Dlatego przedstawione dane obejmują nie ilość pracowników wykształconych w danym zawodzie, ale ilość wskazań na dana grupę zawodów.

**3.4. Zadano respondentom pytanie, czy u zatrudnianych pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym, przedsiębiorczości i technologicznym dostrzegają potrzebę poszerzenia wiedzy, umiejętności bądź posiadanych kwalifikacji zawodowych.** W odniesieniu do wszystkich trzech typów zadań zdecydowaną większość stanowiła odpowiedź, że taka potrzeba jest dostrzegana. W przypadku zadań związanych z rozwojem regionalnym odpowiedź ta stanowiła 70,3% wszystkich odpowiedzi oraz aż 96,3% odpowiedzi ważnych, tzn. z pominięciem braków danych. W przypadku zadań związanych z przedsiębiorczością udział ten wyniósł odpowiednio 63,9% i 88,5%, a w przypadku zadań związanych z rozwojem technologicznym – 43,1% i 80,6%.

**Tab. 22 Czy istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	26	70,3
Nie	1	2,7
<b>Ogółem</b>	27	73,0
Braki danych	10	27,0
<b>Razem</b>	37	100,0

**Tab. 23 Czy istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	23	63,9
Nie	3	8,3
<b>Ogółem</b>	26	72,2
Braki danych	10	27,8
<b>Razem</b>	36	100,0

**Tab. 24 Czy istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	25	43,1
Nie	6	10,3
<b>Ogółem</b>	31	53,4
Braki danych	27	46,6
<b>Razem</b>	58	100,0

W odpowiedziach na pytanie o zakres, w jakim jest dostrzegana potrzeba poszerzenia kwalifikacji u pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, przedsiębiorczości i technologicznym zaznaczają się pewne różnice w zależności od typu wykonywanych zadań. Według respondentów osoby wykonujące zadania związane z rozwojem regionalnym powinny przede wszystkim poszerzać wiedzę



na temat pozyskiwania zewnętrznych środków finansowania, w tym głównie środków UE (29,2% wszystkich wskazań) oraz znajomość języków obcych (25,0%).

**Tab. 25 Zakres, w jakim istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym.**

Zakres	Ilość wskazań	%
Pozyskiwanie środków zewnętrznych (głównie środków UE)	14	29,2
Języki obce	12	25,0
Polityka regionalna	8	16,7
Szkolenie poparte dokumentem	4	8,3
Ekonomia, marketing i zarządzanie, rachunkowość	4	8,3
Specjalistyczna wiedza związana z dziedziną działalności	2	4,2
Umiejętności komputerowe i informatyczne	2	4,2
Umiejętności interpersonalne	1	2,1
Prawo	1	2,1
<b>Ogółem</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

W przypadku osób wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości największą potrzebę poszerzenia kwalifikacji dostrzegano w zakresie znajomości prawa (22,5%), przy czym respondenci najczęściej zwracali uwagę na prawo związane z zakładaniem i prowadzeniem przedsiębiorstwa na rynku polskim i europejskim oraz w zakresie znajomości języków obcych (20,0% wszystkich wskazań).

**Tab. 26 Zakres, w jakim istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości.**

Zakres	Ilość wskazań	%
Prawo	9	22,5
Języki obce	8	20,0
Ekonomia, marketing i zarządzanie, rachunkowość	7	17,5
Pozyskiwanie środków zewnętrznych (głównie środków UE)	5	12,5
Szkolenie poparte dokumentem	3	7,5
Administracja	3	7,5
Polityka regionalna	2	5,0
Umiejętności komputerowe i informatyczne	1	2,5
Umiejętności interpersonalne	1	2,5
Specjalistyczna wiedza związana z dziedziną działalności	1	2,5
<b>Ogółem</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

W odniesieniu do pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym dostrzega się potrzebę poszerzenia specjalistycznej wiedzy związanej z dziedziną działalności (17,5%), gdzie respondenci wskazywali na różnorodne dziedziny wiedzy, np. poligraficzną, związaną z wystrojem wnętrz czy nowinkami technicznymi powiązаныmi ściśle z działalnością firmy. Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań znalazły się zagadnienia ekonomiczne, umiejętności komputerowe i informatyczne oraz języki obce (po 15,0%).

**Tab. 27 Zakres, w jakim istnieje potrzeba poszerzenia kwalifikacji pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym.**

Zakres	Ilość wskazań	%
Specjalistyczna wiedza związana z dziedziną działalności	7	17,5
Ekonomia, marketing i zarządzanie, rachunkowość	6	15,0
Umiejętności komputerowe i informatyczne	6	15,0
Języki obce	6	15,0
Umiejętności interpersonalne	5	12,5
Wdrażanie nowych technologii	4	10,0
Pozyskiwanie środków zewnętrznych (głównie środków UE)	3	7,5
Szkolenie poparte dokumentem	2	5,0
Polityka regionalna	1	2,5
<b>Ogółem</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Wyjaśnienia wymaga pojawiająca się we wszystkich trzech grupach kategoria „szkolenie poparte dokumentem”, w której kryją się odpowiedzi respondentów, mówiące o tym, że ważne jest także to, aby pracownicy oprócz wiedzy praktycznej zdobyli formalne potwierdzenie jej posiadania, np. w postaci dyplomu ukończenia studiów podyplomowych.

**3.5. Następnie zapytano respondentów o to, czy byliby skłonni skierować pracowników zajmujących się zadaniami związanymi z rozwojem regionalnym, przedsiębiorczości lub technologicznym na studia podyplomowe.**

W odniesieniu do osób wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym dominowały odpowiedzi „tak” (32,4% wszystkich odpowiedzi oraz 46,2% odpowiedzi ważnych, tj. z pominięciem braków danych).

**Tab. 28 Czy byliby Państwo skłonni skierować pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym na studia podyplomowe?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	12	32,4
Nie	7	18,9
Trudno powiedzieć	7	18,9
<b>Ogółem</b>	<b>26</b>	<b>70,3</b>
Braki danych	11	29,7
<b>Razem</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

W odniesieniu do osób wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości respondenci wahali się, czy skierowaliby tych pracowników na studia podyplomowe (30,6% wszystkich odpowiedzi i 40,7% odpowiedzi ważnych), jednocześnie wielu przyznaje, że byliby do tego skłonni (27,8% wszystkich odpowiedzi i 37,0% odpowiedzi ważnych).

**Tab. 29 Czy byliby Państwo skłonni skierować pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości na studia podyplomowe?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	10	27,8
Nie	6	16,7
Trudno powiedzieć	11	30,6
<b>Ogółem</b>	27	75,0
Braki danych	9	25,0
<b>Razem</b>	36	100,0

Wśród badanych firm i instytucji zatrudniających osoby zajmujące się rozwojem technologicznym najczęściej odpowiadano, że trudno powiedzieć, czy skierowaliby tych pracowników na studia podyplomowe (25,9% wszystkich odpowiedzi i 50,0% odpowiedzi ważnych), a odpowiedzi pozytywnych było niemalże tyle samo, co negatywnych.

**Tab. 30 Czy byliby Państwo skłonni skierować pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym na studia podyplomowe?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	8	13,8
Nie	7	12,1
Trudno powiedzieć	15	25,9
<b>Ogółem</b>	30	51,7
Braki danych	28	48,3
<b>Razem</b>	58	100,0

Wśród powodów, dla których skierowano by pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, przedsiębiorczości lub technologicznym na studia podyplomowe najczęściej pojawiała się opinia, że studia takie stanowią okazję do poszerzenia i uaktualnienia posiadanej wiedzy (razem, bez względu na typ wykonywanych zadań, pojawiło się 14 takich odpowiedzi), choć pojawiały się także opinie, że studia podyplomowe pozwalają na zdobycie wykształcenia w kierunku innym, niż posiadane (2 odpowiedzi) oraz są powodem wzrostu efektywności działania firmy/instytucji (4 odpowiedzi) i umożliwiają wprowadzenie do oferty nowych usług (4 odpowiedzi).

Wśród powodów, dla których nie wysłano by pracownika wykonującego wspomniane zadania na studia podyplomowe respondenci wymieniali wystarczające przygotowanie zawodowe pracowników (3 odpowiedzi) oraz to, że tematyka związana z rozwojem przedsiębiorczości nie należy do zakresu głównej działalności firmy bądź instytucji (3 odpowiedzi), a także wysokie koszty tej formy doksztalcenia (2 odpowiedzi).

Wahanie w tej kwestii respondenci tłumaczyli głównie tym, że zależne jest to od źródeł finansowania tych studiów (5 odpowiedzi). Pojawiło się też 1 stwierdzenie, że obecnie nie ma takiej potrzeby, jednak w przyszłości (w miarę postępu technologicznego) taka możliwość może się pojawić, a także stwierdzenie, że kwestia skierowania pracowników na podyplomowe studia zależna byłaby od poziomu tych studiów.

#### 4. PRZEWIDYWANE ZWIĘKSZENIE ZATRUDNIENIA O STANOWISKA ZWIĄZANE Z ROZWOJEM REGIONALNYM, PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I TECHNOLOGICZNYM.

4.1. Zapytano respondentów o to, czy przewidują zwiększenie zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem regionalnym, przedsiębiorczości i technologicznym. Bez względu na typ wykonywanych zadań dominowały odpowiedzi „nie”. W przypadku osób wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym stanowiły one 51,4% wszystkich odpowiedzi. W przypadku zadań związanych z rozwojem przedsiębiorczości udział ten wyniósł 38,9%, a w przypadku zadań związanych z rozwojem technologicznym 39,7%. W odniesieniu do osób wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości udział odpowiedzi „trudno powiedzieć” był nieznacznie większy od odpowiedzi „nie”.

**Tab. 31 Czy przewidują Państwo zwiększenie zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem regionalnym?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	4	10,8
Nie	19	51,4
Trudno powiedzieć	11	29,7
<b>Ogółem</b>	34	91,9
Braki danych	3	8,1
<b>Razem</b>	37	100,0

**Tab. 32 Czy przewidują Państwo zwiększenie zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem przedsiębiorczości?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	6	16,7
Nie	14	38,9
Trudno powiedzieć	15	41,7
<b>Ogółem</b>	35	97,2
Braki danych	1	2,8
<b>Razem</b>	36	100,0

**Tab. 33 Czy przewidują Państwo zwiększenie zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem technologicznym?**

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	%
Tak	13	22,4
Nie	23	39,7
Trudno powiedzieć	19	32,8
<b>Ogółem</b>	55	94,8
Braki danych	3	5,2
<b>Razem</b>	58	100,0

Próbowano porównać uzyskane dane ze względu na zakres działalności badanej jednostki oraz ze względu na liczbę zatrudnienia, aby uzyskać pełniejsze dane, jednakże z uwagi na niewielką liczebność ostatecznej próby trudno zauważyć jakiegokolwiek tendencje. Jedynie w przypadku osób wykonujących zadania związane z rozwojem przedsiębiorczości można zauważyć tendencję do zwiększania zatrudnienia w małych firmach świadczących usługi doradcze przedsiębiorcom oraz jej brak w przypadku dużych i średnich firm i instytucji

zwłaszcza z sekcji administracji publicznej. Ze względu jednak na niewielką liczebność próby rozszczerzonej na te kategorie trudno mówić o znaczących zależnościach.

**4.2.** Kolejne pytanie, jakie skierowano do respondentów dotyczyło tego, **jakie cechy uznają za istotne przy przyjmowaniu pracowników na stanowiska związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości oraz rozwojem technologicznym.** Poprosiliśmy o wskazanie trzech najbardziej istotnych cech i uszeregowanie ich w kolejności od najbardziej istotnej. Wskazanym cechom nadaliśmy indeks punktowy w taki sposób, że cechy podanej jako najbardziej istotna przypisaliśmy 3 punkty, drugiej – 2 punkty, a wskazanej jako trzecia – 1 punkt. W tabelach poniżej przedstawiono zliczone punkty przypisane każdej z cech.

W przypadku wszystkich tych stanowisk najważniejsze, zdaniem respondentów są kwalifikacje specjalistyczne (34,9% wszystkich punktów w przypadku stanowisk związanych z rozwojem regionalnym, 29,5% w przypadku stanowisk związanych z rozwojem przedsiębiorczości i 35,4% w przypadku stanowisk związanych z rozwojem technologicznym). Następnie respondenci podkreślali wagę umiejętności praktycznych oraz doświadczenia na podobnym stanowisku. Doświadczenie zostało szczególnie podkreślone w przypadku osób wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym (28,0% wszystkich punktów). Kwalifikacje ogólne okazały się we wszystkich trzech typach stanowisk mało istotne (17,8% w przypadku stanowisk związanych z rozwojem regionalnym, 15,3% w przypadku stanowisk związanych z rozwojem przedsiębiorczości i tylko 9,1% w przypadku stanowisk związanych z rozwojem technologicznym).

**Tab. 34 Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na stanowiska związane z rozwojem regionalnym według istotności.**

Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji	Ilość punktów	%
Kwalifikacje specjalistyczne	53	34,9
Doświadczenie na podobnym stanowisku	31	20,4
Umiejętności praktyczne	30	19,7
Kwalifikacje ogólne	27	17,8
Umiejętności interpersonalne	9	5,9
Znajomość języków obcych	2	1,3
<b>Ogółem</b>	<b>152</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 35 Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na stanowiska związane z rozwojem przedsiębiorczości według istotności.**

Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji	Ilość punktów	%
Kwalifikacje specjalistyczne	52	29,5
Doświadczenie na podobnym stanowisku	39	22,2
Umiejętności praktyczne	31	17,6
Kwalifikacje ogólne	27	15,3
Umiejętności interpersonalne	23	13,1
Znajomość języków obcych	4	2,3
<b>Ogółem</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 36 Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na stanowiska związane z rozwojem technologicznym według istotności.**

Cechy brane pod uwagę przy rekrutacji	Ilość punktów	%
Kwalifikacje specjalistyczne	86	35,4
Doświadczenie na podobnym stanowisku	68	28,0
Umiejętności praktyczne	46	18,9
Kwalifikacje ogólne	22	9,1
Umiejętności interpersonalne	20	8,2
Znajomość języków obcych	1	0,4
<b>Ogółem</b>	<b>243</b>	<b>100,0</b>

4.3. Zapytano respondentów także o to, **jakie wykształcenie powinna mieć osoba starająca się o pracę na stanowisku związanym z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym**. Respondenci mogli wskazać wszystkie akceptowane na tych stanowiskach poziomy wykształcenia. Najwięcej wskazań w odniesieniu do wszystkich trzech typów stanowisk dotyczyło wykształcenia pełnego wyższego (68,4% wskazań w przypadku stanowisk związanych z rozwojem regionalnym, 58,7% w przypadku stanowisk związanych z rozwojem przedsiębiorczości i 56,7% w odniesieniu do stanowisk związanych z rozwojem technologicznym). Wykształcenia licencjackiego dotyczyło 21,1% wskazań w odniesieniu do stanowisk związanych z rozwojem regionalnym, 26,1% w przypadku stanowisk związanych z rozwojem przedsiębiorczości i 26,9% w odniesieniu do stanowisk związanych z rozwojem technologicznym.

**Tab. 37 Akceptowane wykształcenie kandydata na stanowisko związane z rozwojem regionalnym.**

Wykształcenie	Ilość wskazań	%
Pełne wyższe	26	68,4
Licencjat	8	21,1
Policealne lub pomaturalne	2	5,3
Średnie zawodowe	2	5,3
<b>Ogółem</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 38 Akceptowane wykształcenie kandydata na stanowisko związane z rozwojem przedsiębiorczości.**

Wykształcenie	Ilość wskazań	%
Pełne wyższe	27	58,7
Licencjat	12	26,1
Policealne lub pomaturalne	4	8,7
Inne (doktorat, MBA)	2	4,3
Średnie zawodowe	1	2,2
<b>Ogółem</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 39 Akceptowane wykształcenie kandydata na stanowisko związane z rozwojem technologicznym.**

Wykształcenie	Ilość wskazań	%
Pełne wyższe	38	56,7
Licencjat	18	26,9
Policealne lub pomaturalne	5	7,5
Średnie zawodowe	6	9,0
<b>Ogółem</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

**4.4. Na zakończenie zapytano respondentów o pewne dodatkowe umiejętności, jakich oczekivaliby od kandydatów do pracy na stanowisku związanym z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym.**

W odniesieniu do stanowisk związanych z rozwojem regionalnym respondenci zwracali uwagę na wiedzę o regionie i możliwościach jego rozwoju (25,7% wszystkich wskazań), znajomość języków obcych (20,0%), a także umiejętności interpersonalne (17,1%). Ważne okazało się także posiadanie doświadczenia na stanowisku związanym z realizacją polityki regionalnej (14,3%) oraz wiedza na temat funduszy UE i ich aktywnego pozyskiwania (14,3%).

**Tab. 40 Dodatkowe umiejętności, jakimi powinien dysponować kandydat do pracy na stanowisku związanym z rozwojem regionalnym.**

Dodatkowe umiejętności	Ilość wskazań	%
Wiedza o regionie i jego możliwościach	9	25,7
Znajomość języków obcych	7	20,0
Umiejętności interpersonalne	6	17,1
Doświadczenie zawodowe z zakresu realizowania polityki regionalnej	5	14,3
Wiedza na temat funduszy UE	5	14,3
Znajomość prawa	1	2,9
Specjalistyczna wiedza związana z dziedziną działalności	1	2,9
Wiedza ekonomiczna	1	2,9
<b>Ogółem</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>

Zdaniem respondentów kandydat na stanowisko związane z rozwojem przedsiębiorczości powinien posiadać przede wszystkim umiejętności interpersonalne (18,4% wszystkich wskazań) oraz wiedzę ekonomiczną (18,4%). Istotna w tym względzie jest również znajomość języków obcych oraz obsługi komputera (po 14,3%), a także znajomość prawa (10,2%).

**Tab. 41 Dodatkowe umiejętności, jakimi powinien dysponować kandydat do pracy na stanowisku związanym z rozwojem przedsiębiorczości.**

Dodatkowe umiejętności	Ilość wskazań	%
Umiejętności interpersonalne	9	18,4
Wiedza ekonomiczna	9	18,4
Znajomość języków obcych	7	14,3
Obsługa komputera	7	14,3
Znajomość prawa	5	10,2
Wiedza na temat funduszy UE	4	8,2
Wiedza o regionie i jego możliwościach	3	6,1
Wiedza zakresu technologii i informatyki	2	4,1
Specjalistyczna wiedza związana z dziedziną działalności	2	4,1
Doświadczenie zawodowe z zakresu realizowania polityki regionalnej	1	2,0
<b>Ogółem</b>	<b>49</b>	<b>100,0</b>

Według odpowiedzi respondentów, osoba starająca się o pracę na stanowisku związanym z rozwojem technologicznym powinna przede wszystkim posiadać wiedzę z zakresu rozwoju i wdrażania technologii oraz z zakresu informatyki (27,3% wszystkich wskazań), specjalistyczną wiedzę ściśle związaną z zakresem działalności firmy lub instytucji (22,7%) oraz pożądane umiejętności interpersonalne (22,7%).

**Tab. 42 Dodatkowe umiejętności, jakimi powinien dysponować kandydat do pracy na stanowisku związanym z rozwojem technologicznym.**

Dodatkowe umiejętności	Ilość wskazań	%
Wiedza z zakresu technologii i informatyki	12	27,3
Specjalistyczna wiedza związana z dziedziną działalności	10	22,7
Umiejętności interpersonalne	10	22,7
Wiedza ekonomiczna	4	9,1
Znajomość języków obcych	4	9,1
Wiedza na temat funduszy UE	2	4,5
Obsługa komputera	2	4,5
<b>Ogółem</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>



## ***V. PODSUMOWANIE***

Celem badania było po pierwsze pozyskanie informacji o zadaniach związanych z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym, jakie realizowane są przez przedsiębiorstwa i instytucje regionu oraz o tym, kto te zadania wykonuje i w jakim zakresie pracownikom tym potrzeba poszerzenia kwalifikacji, a po drugie odpowiedź na pytanie, czy istnieje zapotrzebowanie na animatora gospodarczego w regionie i jakiego przygotowania od niego się oczekuje.

Główne wnioski wynikające z analizy badań obejmują następujące ustalenia:

- Badane firmy i instytucje realizują szeroko pojęte zadania związane z rozwojem regionalnym oraz rozwojem przedsiębiorczości, rzadko natomiast identyfikują swoją działalność z działaniem na rzecz rozwoju technologicznego.
- Struktura wiekowa i zawodowa pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu ww. zadań jest bardzo zróżnicowana, najczęściej wskazywano na zawody ekonomiczne i prawnicze. Pod względem poziomu wykształcenia natomiast dominują wyraźnie pracownicy z wykształceniem wyższym.
- W większości badanych jednostek dostrzega się potrzebę poszerzenia kwalifikacji u pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości oraz rozwojem technologicznym.
- Ze względu na specjalność wykonywanych zadań różnie postrzega się zakres, w jakim kwalifikacje te powinny zostać poszerzone. W przypadku osób wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym i rozwojem przedsiębiorczości zwraca się uwagę na znajomość języków obcych, pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowania, w tym środków unijnych, a także na znajomość prawa i zagadnień ekonomicznych. W przypadku osób wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym natomiast nacisk położony jest na ekonomię, informatykę, a także na wiedzę na temat wdrażania nowych technologii i specjalistyczną wiedzę związaną z dziedziną działalności firmy bądź instytucji.
- Respondenci wahają się, co do kwestii, czy byliby skłonni skierować pracowników wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości i rozwojem technologicznym na studia podyplomowe, motywując to głównie wysokimi kosztami kształcenia.
- Większość badanych firm i instytucji nie deklaruje zwiększenia zatrudnienia o stanowiska związane z rozwojem regionalnym, rozwojem przedsiębiorczości czy rozwojem technologicznym lub waha się w tej kwestii.
- Respondenci, którzy deklarują możliwość zatrudnienia osób wykonujących zadania związane z rozwojem regionalnym, przedsiębiorczości i technologicznym, zaznaczają, że kandydaci powinni posiadać wykształcenie pełne wyższe lub na poziomie licencjatu, a także kwalifikacje specjalistyczne, umiejętności praktyczne i doświadczenie na podobnym stanowisku. Dodatkowo na stanowisku związanym z rozwojem regionalnym wymaga się wiedzy o regionie, znajomości języków obcych i umiejętności interpersonalnych. Na stanowisku związanym z rozwojem przedsiębiorczości nacisk kładzie się dodatkowo na umiejętności interpersonalne oraz wiedzę ekonomiczną, a od osób wykonujących zadania związane z rozwojem technologicznym wymaga się wiedzy informatycznej oraz wiedzy z zakresu wdrażania nowych technologii, a także specjalistycznej wiedzy związanej z dziedziną działalności danej firmy bądź instytucji.

**CZĘŚĆ II**  
**WYNIKI ANALIZ PARTNERÓW**

## *FRANCE*

### – CURRICULUM OVERVIEW – SYNTHESIS ON ECONOMIC ANIMATOR'S TRADE PROFILES

#### 1. The investigation

##### 1.1. The French context

The main difficulty to which our investigation confronted itself holds to the diversity of the network that deals, in France, with the economic development.

The agencies and organisms in charge of economic development are on the one hand numerous (see list in part IV); in addition to this scattering of the actions, the more penalizing is that they refer to different levels (townships, communities of townships, department, region, state, - plus, in interface between these different levels and the European Community; one even invented some structures as the “communities of townships” or the “countries” of which the missions and prerogatives are not defined of standardized manner).

The diversity of the actions supporting the economic development is disconcerting enough by itself : these sustains can take the shape of helps to the industrial process improvement in view of a better master of the energy, or a minimization of the pollution, or a better transfer of the innovating solutions (transfers research □ industry).

**From a chronological point of view (if one refers to the life of one company), this action can take place at the time of the intention of creation (council, advice) ; it can take the shape of an aid in cash or in nature, at the very time of the creation, or during the starting phase of the enterprise; finally, some various helps are already dedicated to the development, whether economic or technological, of an existing company.**

Even worse, these numerous organisms act completely independently the ones from the others, with a very weak coordination between them. This makes difficult for each of the actors involved to see clearly where are located the limits of his intervention, in relation to those of his “neighbours”: does a given intervention depend on the department, or the region? ...

This coordination is all the more weak as the tutelage administrations are sometimes in competition, or even in conflict, the ones with the others. Concerning economic development, each is compelled to objective results that can lead in the worse of the cases to a quick competition between several organisms; in less dramatic cases, the result can be an exaggerated superposition of helps assigned to a unique company.

In this context, it is useless to add that the incredible diversity of the tutelage organisms make hypothetical the hope of a better coordination in a near future: somewhere, in the definition of the missions that our economic animators will have to perform, one should consider the capacity to understand this complex network, and to integrate themselves in it.

##### 1.2. Enquiry:

We didn't take a questionnaire as a basis - type; more precisely, we had recourse there initially, on the occasion of a pre - investigation by postal mail... The rate of answer gotten, even weaker than we had feared it, made us orient the gait of investigation then toward a set of “open interviews”, alone together, based on the three trade-profiles; at the time of this interview, we tried to discern the interest of the organisms questioned upstream for these professions, of possible modifications to the published profiles, of the recommendations on the profiles, the applicable formation types, as well as a local need quantification concerning these professions.

## **2. The profiles**

### **2.1 Candidates origin**

To the unanimity, the interrogated people put in evidence the big complexity of the profiles kept for the economic animators: they insist on the big maturity required by the identified stations - maturity that seems to indicate the actors must already know the local economic and social network : in other words, people relevant from the continuing education seem necessary.

#### *1.1. Education: common points*

To the unanimity our interlocutors also raise the strong technicality of the professions concerned: little evoked in background in the profession profiles, it is underlying and seem to recommend that possible candidates to these economic animator professions belong to scientific or technical origin. Also note that outside of this recommendation, no orientation toward a particular profession or a particular activity sector has not been formulated.

In margin of this scientific profile, a good knowledge is also underlined about economic criteria (necessity to be able to validate quickly orders of magnitudes for amounts of investments, or exploitation costs, as well as to appreciate the profitability of exploitation on one term that can be long).

In a general manner, knowledge concerning the right is also mentioned (notably what concerns the liabilities in matter of commercial contracts, the rights of workers, as well as everything that deals with the protection of industrial or intellectual property).

#### *1.2. Specificities*

The domains (sciences, economy, right) above-stated are unanimously constants - quoted, with possibly weight differences from one profession to another - and unfortunately from one interlocutor to the others. According to the different profiles, the accent has sometimes been put also on the knowledge of the networks supporting to the companies (whereas about creation or development), and on the administrative processes implied by the creation as well as the current management of these enterprises.

#### *1.3. Needs and perspectives*

The big uncertainty of our investigation resides in the future need appreciation for the three professions of economic animator identified: if everybody agrees to recognize, with a remarkable unanimity, the relevance of these profiles, the constellation of the actors, and the dilution of the responsibilities between them, are such that nobody in our numerous interlocutors could give out only hypotheses on possible future needs, whereas about court, middle or long terms.

## **2. Conclusions**

To the exception of this last point of view (needs in economic animators even at a global level), one can keep the general interest felt for these " new professions ", and to insist on a good consistency of the answers as for the precise need in terms of expertise on developing.

Work therefore currently continues with a more retailed survey of the initial profiles of these economic animators, as well as educational needs for each of them.

### 3. Contacts

#### 3RT

(Réseaux Régionaux de Recherche Technologique de Midi Pyrénées)  
14, rue Michel Labrousse, BP 1358 - 31106 TOULOUSE CEDEX 1-  
Tél. : 05 34 60 38 60 ; Fax : 05 62 11 51 99  
([www.rrrt.cict.fr](http://www.rrrt.cict.fr))

#### ADE82

(Agence de développement économique de Tarn et Garonne (82))  
BP 435, 7 Boulevard Midi-Pyrénées, 82000 MONTAUBAN  
Tél. : 05 63 20 10 20 ; Fax : 05 63 95 91 24  
([www.investir-tarn-garonne.com](http://www.investir-tarn-garonne.com))

#### ADEME

(Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie)  
Technoparc Bât. 9 - rue Jean Bart  
BP 672 - 31319 Labège cedex  
Tél. : 05 62 24 35 36 ; Fax : 05 62 24 34 61  
([www.ademe.fr/midi-pyrenees](http://www.ademe.fr/midi-pyrenees))

#### ADERMIP

(Association pour le Développement de  
l'Enseignement, de l'Economie et des Recherches en Midi-Pyrénées)  
32, rue des Cosmonautes - 31400 TOULOUSE  
Tél. : 05 62 47 49 89 ; Fax : 05 62 47 49 85  
([www.adermip.com](http://www.adermip.com))

#### ADIE

(Association pour le droit à l'initiative économique)  
3, rue Bayard - 31000 TOULOUSE  
Tél. : 05 61 41 28 72 ; Fax : 05 61 41 04 20  
([www.adie.org](http://www.adie.org))

#### ANRT

(Agence Nationale de la Recherche Technique)  
41 boulevard des Capucines  
75002 Paris  
Tél. : 01 55 35 25 50 ; Fax : 01 55 35 25 55  
([www.anrt.asso.fr](http://www.anrt.asso.fr))

#### ANVAR

(Agence nationale de valorisation de la recherche, dite "Agence française de l'innovation")  
12, rue Michel-Labrousse, Bâtiment 8, BP 1341  
31106 Toulouse Cedex 1  
Tél. : 05 61 41 57 58 ; Fax : 05 61 40 90 67  
([www.anvar.fr](http://www.anvar.fr))

#### ARDESI

(Agence Régionale pour le Développement de la Société de l'Information en Midi-Pyrénées)  
9, place Alfonse Jourdain  
31000 Toulouse  
Tél. : 05.67.77.76.76 ; Fax : 05.67.77.76.77  
([www.ardesi.asso.fr](http://www.ardesi.asso.fr))

#### ARIST

(Agence Régionale d'Information Stratégique  
et Technologique)

CRCI Midi-Pyrénées - ARIST  
5, rue Dieudonné Costes – BP 32  
31701 BLAGNAC CEDEX  
Tél. : 05 62 74 20 41 ; Fax : 05 62 74 20 20  
([www.midi-pyrenees.cci.fr](http://www.midi-pyrenees.cci.fr))

CCIT

(Chambre de Commerce et d'Industrie de Toulouse)  
2, rue Alsace Lorraine, BP 10202  
31002 Toulouse Cedex 6  
Tél. : 05 61 33 65 00 ; Fax : 05 61 55 41 26  
([www.toulouse.cci.fr](http://www.toulouse.cci.fr))

Communauté du Grand - Toulouse

(Communauté d'agglomération)  
1, Place de la Légion d'Honneur, BP 5821  
31505 Toulouse Cedex 5  
Tél. : 05 34 41 59 00 ; Fax : 05 34 41 59 01  
([www.grandtoulouse.org](http://www.grandtoulouse.org))

CRCI

(Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Midi-Pyrénées)  
5 rue Dieudonné Costes - B.P. 32  
31701 BLAGNAC CEDEX  
Tél. : 05 62 74 20 00 ; Fax : 05 62 74 20 20  
([www.midi-pyrenees.cci.fr](http://www.midi-pyrenees.cci.fr))

CRITT Agroressources (CATAR)

(Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologie Agroressources)  
ENSIACET  
118, route de Narbonne  
31077 TOULOUSE CEDEX 4  
Tél. : 33 (0)5 62 88 57 25 ; Fax : 33 (0)5 62 88 57 30  
([www.critt.net/pole\\_agro.htm](http://www.critt.net/pole_agro.htm))

CRITT Automatisation (CAAPI)

(Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologie - Centre d'Automatisation Appliquée en  
Production Industrielle)  
MDI - ZA Albitech Rue Gustave Eiffel 81000 ALBI  
Tél. : 05 63 48 14 48 ; Fax : 05 63 48 14 58  
([www.critt-autom.com](http://www.critt-autom.com))

CRITT Bio-Industries

(Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologie Bio-Industries)  
INSA - 135, Avenue de Rangueil  
31 077 Toulouse Cedex 4  
Tél. : 33 (0)5 61 55 94 34 ; Fax : 33 (0)5 61 55 94 00  
([www.bioindustries.net](http://www.bioindustries.net))

CRITT Bois

(Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologies)  
20, Bd de la République 12000 RODEZ  
Tél. : 05 65 77 17 30 ; Fax : 05 65 77 17 39  
([www.critt-bois.com](http://www.critt-bois.com))

#### CRITT DIAC

(Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologie Diagnostic Ingénierie Analyse Castres)  
Avenue G. Pompidou / Site de l'IUT  
81100 CASTRES - FRANCE  
Tél. : 33 (0)5 63 62 11 62 ; Fax : 33 (0)5 63 62 15 52  
([www.critt.net](http://www.critt.net))

#### CRITT Génie des procédés

(Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologies Génie des procédés)  
5, rue Paulin Talabot  
31 106 Toulouse  
Tél. : 05.34.61.52.64 ; Fax : 05.34.61.52.53  
([www.critt.net](http://www.critt.net))

#### CRITT Mécanique et composites

(Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologies Mécanique et Composites)  
133 C avenue de Ranguel - BP 67701  
31 077 Toulouse Cedex 4  
Tél. : 33 (0)5 62 25 87 39 ; Fax : 33 (0)5 62 25 87 41  
([www.critt.net](http://www.critt.net))

#### DRRT

(Direction Régionale de la recherche et de la Technologie)

Tél. : ; Fax :

#### DRCE

(Direction Régionale du Commerce Extérieur)  
12, Rue Michel-Labrousse - B.P. 1352 Parc d'activités de Basso-Cambo 31106 TOULOUSE Cedex  
Tél. : 05 62 14 65 65  
; Fax : 05 62 14 36 30

([www.missioneco.org/midipyrenees](http://www.missioneco.org/midipyrenees))

#### DRIRE

(Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement )  
12 rue Michel Labrousse - BP 13 45 - 31107 TOULOUSE CEDEX 9  
Tél. : 05 62 14 90 26 ; Fax : 05 62 14 90 01  
([www.midi-pyrenees.drire.gouv.fr](http://www.midi-pyrenees.drire.gouv.fr))

#### ENVOI

(Association dédiée à l'insertion professionnelle)  
28, allée de Bellefontaine, 31100 TOULOUSE  
Tél. : 05 62 14 38 50 ; Fax : 05 61 44 96 06

#### INSERM

(Institut national de la santé et de la recherche médicale)  
101 rue de Tolbiac  
75654 Paris Cedex 13  
Tél. : 33 (0)1 44 23 60 00 ; Fax : 33 (0)1 45 85 68 56  
([www.inserm.fr](http://www.inserm.fr))

#### IRDI

(Institut Régional de Développement Industriel de Midi-Pyrénées)  
18, place Dupuy - BP 808

31080 Toulouse Cedex 6  
Tél. : 05 34 41 74 17 ; Fax : 05 34 41 74 19  
([www.irdi.fr](http://www.irdi.fr))

La mêlée numérique  
(L'association fédératrice des acteurs de l'économie numérique)  
2, rue Jules Védrine  
31400 Toulouse  
Tél. : 05 61 34 81 06 ; Fax : 05 61 73 68 92  
([www.meleenumerique.com](http://www.meleenumerique.com))

Mairie de Toulouse  
(Hôtel de ville )  
Hôtel de ville  
Place du Capitole  
31000 Toulouse  
Tél. : 05 61 22 29 22 ; Fax :  
([www.mairie-toulouse.fr](http://www.mairie-toulouse.fr))

MIDITECH  
(Réseau de Développement Technologique de Midi-Pyrénées)  
14, rue Michel Labrousse, BP 1358 - 31106 TOULOUSE CEDEX 1-  
Tél. : 05 62 11 51 91 ; Fax : 05 62 11 51 99  
([www.miditech.net](http://www.miditech.net))

MPE  
(Midi - Pyrénées Expansion, Agence de développement économique (31))  
1 place Alfonse Jourdain  
BP 841 31015 TOULOUSE cedex 6  
Tél. : 05.61.12.57.12 ; Fax : 05.61.12.57.00  
([www.midipyrenees-expansion.fr](http://www.midipyrenees-expansion.fr))

Réseau des Pépinières Midi - Pyrénées  
(Agence de développement économique )  
MIDI-PYRENEES EXPANSION  
1, place Alfonse Jourdain - BP.841  
31015 TOULOUSE Cedex 6  
Tél. : 05.61.12.57.12 ; Fax : 05.61.12.57.00  
([www.rezopep-midipyr.com](http://www.rezopep-midipyr.com))

SAIC  
(Service d'Activités Industrielles et Commerciales)  
135 avenue de Ranguel  
31077 Toulouse Cedex 4  
Tél. : 05.61.55.95.35 ; Fax : 05.61.55.95.38  
([www.insa-toulouse.fr/institution/services/SAIC\\_fr.htm](http://www.insa-toulouse.fr/institution/services/SAIC_fr.htm))

SEMAEM  
(Société d'Économie Mixte pour l'Aménagement & l'Expansion de Montauban )  
5, rue Voltaire - BP 836 - F-82008 Montauban Cedex - France  
Tél. : (0)5.63.91.80.20 ; Fax : (0)5.63.91.80.29  
([www.semaem.com](http://www.semaem.com))

SEMIDIAS  
(Société d'Économie Mixte pour l'Innovation le Développement Industriel et l'Animation Scientifique)



Sciences Parc du Perget  
23, boulevard Victor Hugo  
31770 COLOMIERS  
Tél. : 05 62 12 14 07 ; Fax : 05 62 12 14 09  
([www.semideas.fr](http://www.semideas.fr))

SICOVAL  
(Communauté d'agglomération du Sud-Est de Toulouse)  
Rue du Chêne Vert - BP 38200 - 31682 Labège cedex  
Tél. : 05 62 24 02 02 ; Fax :  
([www.sicoval.fr](http://www.sicoval.fr))

### ***III. NETHERLANDS***

#### **- Technological Development Organisations and Companies**

##### 1. Summary:

Different types of organisations have been questioned, with different activities. Most of them could envision the type of profile meant with economic animator. The organisations that were into business could identify themselves best with the definition economic animator. Regarding to the foreseen developments in their fields of work, each organisation has mentioned specific developments that is linked to their specialisation. Foreseen bottlenecks are linked with funds, developments in policy making and society. Needed skills that are mentioned are presentation skills, communication (and language skills), knowledge of policies and an innovative, creative and open-minded attitude. Mixed reactions are given regarding to missing skills within the organisation. Background education varies in level, but are mostly in technological sciences or agricultural/environmental sciences. Msc level, Bsc level and undergraduate are mentioned. Regarding to suggestions for the curriculum, most organisations have mentioned that different fields of expertise should be integrated. Links with businesslife are highly valued. Students should be trained to be practical and innovative.

##### 2. Organisations:

###### 2.1. **Alterra**, [www.alterra.wur.nl](http://www.alterra.wur.nl)

Alterra is the research institute for our green living environment. The institute combines a large variety of expertise regarding our green living environment and its sustainable use: knowledge on water, nature, forestry, atmosphere, soil, landscape, climate, recreation etc.

Alterra's research is divided over five centres: Soil Science, Water and Climate, Geo-Information, Landscape en Ecosystems. In this centres over four hundred researchers are employed. The centres are supported in their work by staff department in marketing, communications, human resource management, financial en facility services.

Wageningen Software Labs (W!SL) belongs to the Geo-Information centre. [W!SL](http://www.wisl.nl) can provide you with expert knowledge in the field of ICT applications for the green environment. [WING](http://www.wing.nl) process consultancy, the partner in planning and process consultancy, is a co-operation between Alterra and the LEI (the Agricultural Economics Research Institute). In 2002, Alterra merged with [ILRI](http://www.ilri.nl) (Institute for Land Reclamation and Improvement). Alterra-ILRI operates as part of the Centre Water and Climate and concentrates on the dissemination of knowledge to facilitate the improvement and sustainability of land and water management in developing countries.

Alterra is part of Wageningen University and Research Centre and closely co-operates with the department of Environmental Sciences from Wageningen University.

###### 2.2. **Agrotransfer**, [www.agrotransfer.nl](http://www.agrotransfer.nl)

Agrotransfer Ltd is an independent and practice oriented consultancy agency, specialised in sanitation and purification of waste water and sustainable water use. The project are focussing on the three themes water, land and living/working in the rural area. Changing legislation and passion for optimal water quality are the most important motivating factors. In cooperation with clients Agrotransfer searches for solutions that stimulate a cleaner environment against civil acceptable costs. Knowledge, experience and heart for the rural area are essential in the implementation of its service. Services are: Advice, (practical) research, training, extension and demonstration, projectimplementation and processmanagement.

### 2.3. **Wetsus, [www.wetsus.nl](http://www.wetsus.nl)**

Wetsus, centre for sustainable water technology is a research institute in which renowned universities and industrial partners have joined forces. To face the steadily increasing global water problems, Wetsus focuses upon the development of treatment technologies for sustainable water. The main added value lies in the multidisciplinary use of biotechnology and separation technology. Wetsus has the ambition to become the European Centre of Excellence for sustainable water treatment.

### 2.4. **DLV Groen en Ruimte, [www.dlvgroenenruimte.nl](http://www.dlvgroenenruimte.nl)**

DLV Groen & Ruimte is an independent consultancy organisation, with expertise in the field of soil, water, landscape, nature, recreation and plan development. It is part of the DLV advisory group. The consultancy advises are professional, new and accepted. The workingmethod is interactive, in which contents and process knowledge is combined. The consultants are divided in two groups:

- Soil, water and plan development
- Nature, landscape and recreation

### 2.5. **Installect, [www.installect.nl](http://www.installect.nl)**

Installect has been founded in 1998. It offers 3 types of services:

- Realising comfort and environmental targets
- Support to installing engineers
- Reseach and innovation.

Installect wants to realise desired comfort conditions and with this optimise energy use and environmental pressure of buildings and processes. Installect has a broad experience in climate control systems with among others heat/pressure, heatpumps, bufferingtechniques, solarcells, absorption cooling and cooling storage.

From practical experience installect can support installing engineers in increasing the quality of installations, reducing implementing costs and assist in innovative techniques and projectmanagement.

Installect develops, out of projects it is implementing, new techniques and in order to do so it implements research together with other organisations. Mostly it deals with new combinations of in it self known techniques. The research gets feedback out of the practice (eg the running projects)

## **3. Alterra – Research Organisation in Geographical Information Systems** **Ir. F. I. Rip – researcher**

1) What is your first reaction on this definition?

Economic Animator makes me think of a software Animator; someone who simulates movements. A stimulator.

2) How could your organisation be defined as an economic animator?

It can't, Alterra is research, and we are a unit of Wageningen University, which educates. We are not focussed on starting economical activities

3) How does your company support the surroundings?

It generates employment, it develops data sources, and it delivers students. So as an organisation we have an indirect impact, rather than a direct impact.

4) Could you rank 3 developments in your work field?

- We need to make possible comparing data from different sources. I.e. comparing historical maps, making temporal data comparable, etc. International cooperation in Europe is a must because of European guidelines. Datasets from different countries should match with each other. So we need conversion tables.
- Software is getting better and better

- More and more study fields make use of GIS, i.e. research on fish colonies, research in agricultural history and research on distribution of malaria

5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

Lack of money, retarding through problems in teamwork

6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?

EU regions and ministries define the context, so language skills are very important.

7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?

We don't miss the mentioned skills, but in previous years GIS was an extra duty for specialists, nowadays GIS is a specialisation itself. Moreover, GIS skills are subdividing in specialisations like database management, programming, web applications, graphical skills etc. so if the knowledge is not present in our own organisations, we hire a consultant.

8) What kind of education do the employees of this organisation have?

We have graduated physical geographers, crop scientists, soil scientists, landscape architects

9) What connection do you see with other technological development organisations?

Yes

10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

No

#### **4. Agrotransfer – consultancy and training organisation in agricultural technologies**

##### **Mr. J. Broos - project leader of a project in agro tourism**

1) What is your first reaction on this definition?

It seems to be correct and complete

2) How could your organisation be defined as an economic animator?

Agrotransfer initiates projects in the rural area, being an intermediate organisation between people in the rural area and policy makers. As such you can call it an economic animator. However, an economic animator would do this work fulltime. These types of projects are actually only part of the activities Agrotransfer does. In this case you have to restrict it to the role agrotransfer has in its project agro tourism and as such agro tourism is an economic animator. Next to this Agrotransfer implements projects in the field of individual waste management in the rural area. However the concepts are innovative, it doesn't seem to have an impact as described in economic animator

3) How does your company support the surroundings?

It can support people in the rural area with the set-up and implementation of projects that are financed with external funds. Agrotransfer is an independent organisation that can offer objective advice. The implementation of the individual waste management supports the surroundings in offering more environmental friendly ways of waste management in the rural area

4) Could you rank 3 developments in your field of work?

- More and more advise/support to people in the rural area in how to apply for funds
- Change in policy making. The old system was top-down, pre-describing what should happen where and everything else was not allowed. The new system is bottom-up; policymakers make an outline of the framework and civilians/entrepreneurs in the rural area can decide how to fill in the framework
- Professionalizing of new economic activities in the rural area. During the last decade many Dutch farmers had to stop or either change their business in order to survive. The ones that stayed scaled-up the farm when ever possible or partly or fully changed their business by starting a new activity (the so called second branch). These new activities can be agro tourism (board&lodging or excursions), providing healthcare on the farm, selling farm products on farm, offering nature education on the farm, a kindergarten on the farm or providing (paid) services in the maintenance of natural resources. Most obstacles have overcome and time has come for these activities to mature and as such further professionalize.

- 5) Do you see bottlenecks the next 10 years?
- Further increase of population increases pressure on the use of the land. Multi-use of land is preached nowadays, but can not always be realized. Conflicts between different stakeholders in the rural area will further increase and finding sound compromises will become harder
  - The new policy is very positive for the people in the rural area but policy makers are afraid to loose control. This is in itself a bottleneck, but one can question the effectiveness of the new policy given the fact that increase in population will demand more discussion among stakeholders.
- 6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?
- Good communication skills
  - Innovative, creative
  - Open-minded
  - Knowledge of different aspects of the problem, integral problem solving attitude
- 7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?
- No, people in our organisation are selected on these skills
- 8) What kind of education do the employees of this organisation have?
- Most of them have a background in agriculture (Bsc or Msc) or environmental studies (Bsc)

Regional development organisation:

9) What connection do you see with other regional development organisations?

Agrotransfer depends on its network. It understands both parties, e.g. the policymaker and the entrepreneur, and is able to connect them and implement a plan of action to make a change.

10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

The curriculum can be similar as the curriculum for rural development in Dronten and different other professional agricultural universities in the Netherlands that offer rural development courses. The economic animator has to be very practical; it therefore has to be a Bsc level course. Skills are as important as knowledge; the curriculum has to inform students on current examples and try to trigger their creative/innovative thinking. It is more important that students learn how and where to find new information in order to stay updated, than to learn the theory itself.

## **5. Wetsus– Research institute on water cleaning technologies - Mr. Euvering - project leader of small scale water treatment**

1) What is your first reaction on this definition?

I don't know; if someone would apply with a CV of Economic Animator I would like some explanation

2) How could your organisation be defined as an economic animator?

All kind of companies invest a certain amount of money in Wetsus, those are eligible for licences to market new technologies that are developed within our institute, Wetsus guides the research. This is the difference with a university; we know both business and science. Most of the time researchers feel limited by the business man who wants influence on the development of his technology. On the other side a business man who believes everything the researcher does, isn't desirable either. Usually academics are no entrepreneurs who develop innovative technologies.

3) How does your company support the surroundings?

So Wetsus stimulates entrepreneurs by offering licenses of patents on innovative technologies. Next to that the institute is partly financed by European funds, for which the aim of the institute is enhancing employment.

For example; a traditional company on shipbuilding industry wants to innovate. With a lot of connections in steel technology, they can export water treatment technologies.

- 4) Could you rank 3 developments in your field of work?
  - Reduction of energy burden from the water treatment industry, which means cost reduction
  - Desalination of water by use of membranes for irrigation and drinking water
  - Withdraw energy of water by using both salty and sweet water. This is clean energy which is available always and without CO<sub>2</sub> production.

5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

- Acceptance by society

We want to treat water on small scale in households, so water streams can be separated and it is a cheaper way. But if one announces it in the wrong way; no citizen is positive about it. One should emphasize the advantage for the consumer.

6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?

- Presentation techniques to promote research,
- Be aware that every amendment in technology you make should give a minimum of 50% improvement. This means that one should take big steps, that means courage and do risky research.

7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?

We don't have budget for education in presentation, but in general we meet with business more than at the university. We select people that have a broad orientation.

8) What kind of education do the employees of this organisation have?

Graduates of Delft, Wageningen and Twente: most process science, chemical studies and technological studies.

Regional development organisation:

9) What connection do you see with other regional development organisations?

10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

Try to meet interfaces of business and technology, don't focus on 1 field, and be open for new ideas. Teach in sociology, communication, handle people. The idea of making a carousel study in different countries seems nice, because of the adaptability of the students.

## **6. DLV Groen en Ruimte - Research and projects on soil, water and spatial planning Ruud Manting – Consultant**

1) What is your first reaction on this definition?

The initiative for a curriculum to push on entrepreneurship in rural areas sounds good to me.

2) How could your organisation be defined as an economic animator?

We started with brand new concepts of boosting entrepreneurship. We consider farmers as entrepreneurs. We try to employ farmers with the government. We translate the policy into concrete services that can be done by farmers. Examples are 'green and blue services', like maintenance of canal banks and roadsides. Next to that we guide farmers to turn from agriculture to other activities.

3) How does your company support the surroundings?

We support and facilitate the process. The policy plans are the starting point. This means we work demand driven. We interpret policy plans and start the communication between policy and entrepreneurs. We guide the process, though we also need to know what are the effects for the farmers; what is the discomfort, what rewards could be offered, could there be limitations for tourism activities, what are the possibilities concerning maintenance of field banks, canal banks, road banks, where could water be stalled, what are the possibilities for rewards of landscape conservation etc.

4) Could you rank 3 developments in your field of work?

- New ways of entrepreneurship; anticipate on policy plans
- Power of public and private partnership
- Agricultural sector will find ways of supporting the rural areas, rather than doing nothing.

5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

- Changing policies each few years
  - Judicial troubles about rewarding 'green and blue services', how these services could be monitored, how policy plans are in proportion of other policy body's plans, etc.
- 6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?

Knowledge about policymaking

- 7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?

We don't have juridical knowledge, but we hire someone for this. We focus on technological innovation and entrepreneurship.

- 8) What kind of education do the employees of this organisation have?

Academic graduates in geography, ecology, hydrology, soil science, agriculture.

- 9) What connection do you see with other technological development organisations?

--

- 10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

Hire us as guest speakers, integral policy implementation, and implementation with public support.

## 7. Installect - Mr. Broekhuizen

- 1) What is your first reaction on this definition?

Good initiative in order to stimulate economy. We have to attract people and organisations.

- 2) How could your organisation be defined as an economic animator?

Yes, we develop technological concepts for sustainable systems: as soon as these have entered the market, we can initiate changes and create economic possibilities for everyone

- 3) How does your company support the surroundings?

We innovate and focus on price maximalisation; as soon as a product is launched into the market, we let it go and there will be chances for everyone. It is of importance however, that it gets into the minds of people. Something that is strange and new, requires time for people to get used to it. This means a planned market introduction.

- 4) Could you rank 3 developments in your field of work?

– I hope to see a development that people provide themselves in energy.

– Lowering the energy demand and handling energy more efficiently by means of technological machinery, like the Japanese compressor with CO<sub>2</sub>, which provides an alternative for cooling by means of ozone-devastating toxics.

– Be clever in providing in demand for energy; in a sustainable manner, like solar energy, use groundwater that is used for cooling also for fire extinction etc.

- 5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

Loads of money go to bigger organisations with interests; big energy companies want to be involved in innovations and sustainable techniques, but they hold up bigger innovations, as their main interest is to sell energy. Like Shell, they want to buy patents for new technologies, but the first priority is to keep on selling oil. The interest of Ltd. Netherlands has to be served by showing political pressure. The pre investments that are needed for big innovations can unfortunately only be done by big enterprises, above that they can send lobby-men to the politics, as such that subsidies also go to the bigger companies. There has to be more stimulation by the government towards smaller companies.

- 6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?

Development and economical stimulation. I have left school and entered business life at the lowest level. Nowadays graduated students enter companies at a high level in the organisation and therefore

have no feeling with the reality/the labourers. Therefore it becomes hard to set realistic targets. I would like to make a plea for dual learning: matching practice and theory in a better way. Students have to question themselves why they need to learn things.

7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation

Our philosophy is; train people starting from practice. Nevertheless did we need to employ some graduated students as well. These persons have had an internship, which costs us money, but we are convinced of our philosophy.

8) What kind of education do the employees of this organisation have?

MTS (professional technical education) en HTS (higher professional technical education). Often in the field of energy techniques, but also someone who studied information management. That person however, will not become an expert.

9) What connection do you see with other technological development organisations?

We have chosen to link our advisory company to an implementing company. The implementing company is 50% owner of the advisory company. We therefore do not have an independent advisory company, but it enables us to have an overview of the chain. The advisory company can see what is implemented and can keep track of the performance.

10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

Interaction with business life. It is fun to think in non-standard solutions, but if everyone around you does think in standard solutions, it does not work. There are mental models for this; first you have to become aware with your partners how everyone thinks and which prejudices one brings along. Moreover the innovations are not at product level, but in the composition of parts; the combination of different fields of expertise. In case a heating pump is invented with a low energy use, but at the same time wrong pipelines are used in the building; in that case the low energy use does not work. We therefore like to make package deals. In this more parties are involved and the optimisation chance lies in the integration. There are therefore new dependencies and limiting factors.

## **- Regional Development Organisations and Companies**

### **1. Summary:**

Input given by organisation give a clear picture on the situation of regional economic animator. All organisations recognise themselves in the regional economic animator. They all state that the regional economic animator is an intermediator bringing together different parties, that it supports rural development by combining initiatives and that stimulating rural development does not always or only has economic results but it can also have other positive results. The organisations all play an intermediating role, merely between policy makers and entrepreneurs. Some of the organisations also offer coaching and advise to entrepreneurs with initiatives.

It seems that many developments are going on that influences the work of the regional economic animator. Due to the difficulties dutch farmers have to face, many of them have started additional activities next to their primary production, in order to survive. These activities can be manifold; regional products, farm shops, agrotourism or agriculture & care. The quality of these products should be improved. Another big change is that policy makers no longer decide upon the final environmental plan; nowadays this will be defined based upon discussions between entrepreneurs, inhabitants and policymakers. This means that there will be more freedom to start-up a new business in the rural area. Problem that is foreseen however, is that subsidies for rural development will decrease in the years to come. One of the respondents indicated that Dutch (agricultural) entrepreneurs are focussing on (primary) production; product innovation is needed and nowadays there is a lack of services in the rural area. However, it is not clear whether this will change.



Regarding to future developments the decrease of subsidies is mentioned as a difficulty. Also the unprofessional attitude of farmers that start an additional activity is mentioned as well as the threat that the market will be overwhelmed with too much offer of products of an average quality.

Necessary skills for employees are; communicative skills, know policy, networking, problem solving, able to guide a process and have an overview of developments in the region. All organisations indicate that their employees more or less have these skills. Employees have a Bsc degree or a Msc degree, mostly with an agricultural specialisation or geography.

Suggestions for the curriculum: communication skills (with all sorts of people), acquisition skills, businessplan/projectplan writing, rural economy, how to motivate people, knowledge of policy making, decision making processes and to develop analytical competences that can be uses in processes.

## **2. Organisations:**

### **2.1. Stichting vernieuwing Gelderse vallei, [www.svgv.nl](http://www.svgv.nl)**

Stichting Vernieuwing Gelderse Vallei (SVGv) is a foundation that is active in the region “gelderse valley” since 1993. In this organisation municipalities, waterboard, business life and stakeholders organisations in the region “Gelderse Vallei and Eemland” cooperate in the area of agriculture, nature, water, recreation, economy and livability. The foundation has different departments: programma bureau Vallei, reconstructiecommissie Gelderse Vallei/Utrecht-Oost, adviescommissie voor provincies.

The “programma bureau Vallei is a part of SVGv. This agency functions as the central office for rural development in the region “Gelderse Vallei en Eemland”.

The commission “reconstructie commissie Gelderse Vallei/Utrecht-Oost” has been founded in line with the development of the “reconstruction law”. In order of the provinces “Gelderland” and “Utrecht” the commission has developed a spatial plan for the “Gelderse Vallei” and the east part of Utrecht. This reconstruction plan is the basis for projects in the rural area that will be implemented in the years to come.

The board of SVGv is also advisory for the provinces of Gelderland and Utrecht, by means of the “adviescommissie”. For example it advises as regional committee the provinces on projects. It also advises on so called D2-projects. The D2 subsidy is an EU subsidy that applies for certain parts of the valley. The subsidy is also called “EPD Oost-platteland”.

#### 1) Province of Flevoland/Leader+ agency, [www.leaderplus.nl](http://www.leaderplus.nl)

During the 2000-2006 programming period, the EU is financing a number of community initiatives. One of these is Leader+, which is aimed at promoting rural development. The programme supports new and innovative methods for development and renewal based on local conditions and initiatives. Leader+ is thus something of an experimental workshop for finding new ways to sustainable rural development.

LEADER is functioning with a rather typical and coherent set of 7 characteristics. This set is very useful in the Netherlands and offers added value to other area-focused programs:

- Take the area as development unit.
- Get its population actively involved and make supportive expertise available at demand.
- Develop an inter-active (public + private) policy-process in the area.
- Focus on innovation (and accept risk).
- Look for solutions by working in a multisectoral and integrated manner.
- Promote active learning of this approach by collaboration between regions, also internationally. It is all about new thinking in rural development and about policy debate.

- Make funds available directly in the area and allow management by representatives of the area

The province has its own department for leader+ subsidies.

## 2.2. Cooperatie Stadteland, [www.stadteland.nl](http://www.stadteland.nl)

Cooperative Stadteland has been founded in 2004. 4 agricultural NGO's (haneke, vechtvallei, valley&boerderij and Ark&eemlandschap) have merged in Stadteland. The organisation currently works with a daily management consisting of directors of the 4 agricultural NGO's, and the daily management guides the other organisations. Members of the cooperation are individuals, cooperation members (for example members of agricultural nature NGO's) and branches of SME's. The implementing partners of the cooperation are very different and are mainly focused on projects, knowledge development and marketing of products and services in the rural area.

A cooperative has been chosen as a cooperative works with knowledge and experience of farmers, and also because the owners role is maintained in this way. Quality of the rural area and levelling with the primary products is guaranteed, and profits within a cooperative will go to its members. Cooperative Stadteland is a new generation cooperative; as such that also civilians and governments are linked to the cooperative. Currently the cooperative is developing various activities in order to make use of its different aspects (knowledge, projects and marketing).

## 2.3. NLTO projecten, <http://www.nlto.nl/projecten>

NLTO projecten b.v (NLTO projects) is an independant daughter organisation of the Northern Agriculture and horticulture organisation. Processguidance, projectdevelopment, projectimplementation and projectmanagement of innovative processes in the rural area are the main activities of NLTO projecten. Regarding to NLTO projecten the key to success is awareness raising and bottum-up approach. They have alot of expertise, are experienced and have a broad network within the various regions and thematic fields. They coach individuals in setting up projects or finding funds.

## 2.4. Plattelandshuis Achterhoek en Liemers, [www.plattelandshuis.nl](http://www.plattelandshuis.nl)

Plattelandshuis Achterhoek en Liemers is a network organisation that stimulates rural development on regional level. The organisation of the work is based on an agreement between the province and 15 different organisations in the region Achterhoek en Liemers. Main tasks of the organisation are:

- Innovation
- Programming of projects
- Meeting point for questions and ideas
- Communication and extension

Plattelandshuis tries to stimulate innovation by means of tracing innovative ideas, bring together people with initiatives and other stakeholders, make sure that knowledge and experience is shared, guide innovative processes and build a bridge between policy and practice.

Another activity is programming of projects. Alot of funds is available for sustainable rural development. This money should be used in a sound way. People of the Plattelandshuis know their way round in the rural area, they understand policy and financial possibilities, they can check the viability of an initiative and they can lead the way for people with initiatives who want to submit a project proposal.

## 3. Stichting Vernieuwing Gelderse Vallei Mr. G. van Gaalen

1) What is your first reaction on this definition?

Seems nice, but many parties already work in rural areas as an 'economic animator'. We should take care of the surplus value of the Economic Animator. The surplus value could be the ability of combining. Now too many separate groups initiate activities. The governmental employees are replaced by others all the time. The 'Economic Animator' should have a broader view and should know what is happening in the surroundings. He/she should work in the region with both citizens' cooperation's and governmental organisations and make both ends meet. He/she needs a broad network and should know many people.

2) How could your organisation be defined as an economic animator?

We *are* an Economic Animator. Our origin is in rural development and is related with green services (agriculture, nature and recreation), rather than economy (buildings, industry), but more and more we work on these subjects as well.

3) How does your company support the surroundings?

We work in Czech Republic to facilitate cooperation between government and small entrepreneurs. Eastern Europe is in the first stage of cooperation between government and small entrepreneurs. Usually we don't work in small regions, but rather as an umbrella organisation, i.e. in the 'health valley' Enschede, Nijmegen and Wageningen.

4) Could you rank 3 developments in your work field?

- a. More cooperation of knowledge institutes on subjects as entrepreneurship
- b. Stimulate international companies to come to Gelderland and Overijssel
- c. Participate in finding appropriate areas for industries, so that it is sustainable.

5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

Economy developments go very fast. It is difficult to oversee 10 years. I think cheap employees generate employment, but EU is big and turbulent, so to prospect the impact is impossible. Our time horizon of 3 years is enough, although we are dependent on policy of provinces and big cities, we also participate in their policymaking.

6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?

We need someone who is available for small regions and small entrepreneurs, who knows developments in the region, knows the policies and how those will be implemented. He/she needs to translate policies for 10-15 years time horizon to impacts for small municipalities and companies.

7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?

We don't miss the right persons.

8) What kind of education do the employees of this organisation have?

Some graduates in Geography,

9) What connection do you see with other regional development organisations?

On strategic scale many organisations exist, on more local scale we miss these kinds of organisations.

10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

He/she needs to learn how to communicate with graduates as well as with little educated people, with both policymakers and entrepreneurs.

#### **4. Province Flevoland - government official of the managing Leader+ projects (Leader+ is a European fund for bottom up initiatives in the rural area) Mrs. M. Kortterik,**

1) What is your first reaction on this definition?

The definition and especially the name is well chosen, she agrees with the definition

2) How could your organisation be defined as an economic animator?

The province is a facilitator in the rural area. It brings together innovative ideas, people and money. Also the department of Leader+ advises policy makers where necessary to change policy. An economic animator is not a policy maker!

3) How does your company support the surroundings?

Its facilitating role has led to new developments in the rural area. New ways of income generation have started like agro tourism. Without the province this might not have happened at least not so quickly. Most important aspects are client orientated work (demand driven). It is necessary to play

and intermediate role between different parties in the rural area. Also it is necessary to find a compromise between the different parties.

4) Could you rank 3 developments in your field of work?

Rural tourism is upcoming in our province, whereas for some years ago policymakers indicated that this would not happen. The most important development is that the final environmental plan should be defined by inhabitants and entrepreneurs. Policymakers should no longer describe what should happen somewhere, but instead they have to say what is really not allowed. In this way in future policymakers will make a framework for the environmental plan and inhabitants/entrepreneurs have to decide what will happen where within this framework.

5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

Process of change is lagging behind the facts of reality; policymakers base their plans on knowledge gained in the last few years and not really on what is happening today or tomorrow

6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?

The economic animator/intermediate for policymakers and entrepreneurs should have communicative skills. This person has to be very positive, problem solving oriented, open minded, he/she should put the area as most important issue, and the person should have a broad perspective (bring different things together)

7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?

Partly yes, as most people within the province have a position as policymaker, working with their own specialisation within that field of specialisation only

8) What kind of education do the employees of this organisation have?

Most of them have a background in Geography, forestry, rural social sciences, rural engineering, and rural development. No one has a specialisation in economics.

Her background is geography, with the specialisation regional geography.

9) What connection do you see with other regional development organisations?

This department of the province can facilitate projects with money; many other regional development organisations facilitate the projects with expertise. Both are very important

10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

The curriculum can be similar as the curriculum for rural development in Dronten

#### **4. Coöperatie Stad en Land, Mr. Arjen Vriend (director)**

1) What is your first reaction on this definition?

He thinks one should not talk about an economic animator, but about gathering and combining knowledge and activities in order to stimulate the economic development within a region with it. In this, it is of importance to know that economic development can not be claimed but it can be stimulated. Implementing the animator function will not always lead to a direct (economic) result, but some results of the animating proces could lead to the fact that a region develops itself (economically). In principle an economy will in itself bring together demand and offer, an animator is not needed for that.

Apparently the economic animator should do more than just stimulating financial development It is of importance to pay attention to the different levels of scale in which the animator works: is it just financial-economical development on micro-level (entrepreneur) or of regional economical strengthening? He indicates that an animator should do more than adding up the results of financial-economical results on a regional level of different companies in order to proof economic development has taken place. According to him, it concerns more than financial results; the image with which a region can express itself is of major importance. Further more Mr. Vriend puts question marks regarding to the role of economic animator: in principle any company plays this role. It is, according to his opinion, more about inspiring companies and motivate them for innovation etcetera.

2) How could your organisation be defined as an economic animator?

To put it simple, Stadteland, as cooperation, has as goal to make a profit for its members. Looking at it from a higher level, the cooperation is mainly occupied in developing a vision on social developments

withing the agricultural sector that includes new activities in their business, in order to influence this proces. Joint meetings of the members are used for inspiration. Main goal in that is to build up the resilience and resistance amongst the members; starting point is that innovators need one another. Furthermore Stadteland is a natural ally for organisations with the same interests in the rural area as the members attached to Stadteland. One could think of organisations like provinces and civil organisations (nature organisations etcetera).

3) How does your company support the surroundings?

The cooperation is a national active organisation that supports regional agricultural initiative groups (merely agricultural nature organisations). In case of questions that require specific expertise out of regions, knowledge and experience of the cooperation will be put in place in order to facilitate. In principle the cooperation always works using the names of the members (eg organisations), but in case of projects with interests on a higher than regional level the cooperation might work differently. Furthermore the cooperation offers support to individual farmers by means of coaching and advise. In order to do so, in case necessary, the advisorynetwork within the cooperation is put in action. This network organisation, existing of non-employed advisors, offers tailormade work in which realising the target of the farmer is the focal point. Starting point is to ask that specific advisor that matches best with a certain project.

4) Could you rank 3 developments in your work field?

- There is alot of interest in products that stress the identity of the region and that are derived out of sustainable production
- An increasing demand for professional lodging (in the rural area)
- Demand for qualitatively good care farming: in this the cooperation performs an “animator” function. The cooperation mainly focusses itself on demand (implementation), whereas the “steunpunt landbouw&zorg” focusses itself on the policy (makers) and the patients. (This is the organisation that advises farmers, care institutes and policy makers on the subject of agriculture & care; offering activities on farm in order to support or improve the healing process of persons).
- The quality improvent of products of farms that have additional activities is too small and takes place too slowly; expecially the marketing of the product is not professional. In this it seems that little willingness to invest seems to play a big role. Entrepreneurs don’t seem to get involved in opportunities for (innovative) products for which the demand is obvious. Main reason for this, is the lack of transparency in the market, in which it seems that demand and offer don’t meet (animator function could be very important in this). Above that entrepreneurs seem to be hesitating as a result of the inequal market power caused by big enterprises.
- Part of the new activities on farm are started out of “poverty”. In practice this results in compensating losses of other parts of the agricultural company (primary production) by investing in terms of hours, but not in terms of financial investment.

5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

Bottlenecks are partly linked with developments mentioned above. One can expect problems at the side of the market as there is insufficient willingness among agricultural entrepreneurs to invest in the new branch of activities. Furthermore he foresees the insufficient willingness to cooperation as a problem, as compromises among the entrepreneurs is needed. This is the opposite of the farmer being “boss on its own grounds”. There is not only insufficient cooperation among farmers, but there is also insufficient cooperation within the chain or branche.

Mr. Vriend puts questionmarks at the level of scale of widening activities on farm; in case there will be more of the same, organising would become easier. Current problem is that many initiatives get stuck in the margin and as a result are unable to professionalise. For example he mentions the increasing demand for care farms, which leads to a bigger offer of such farms. As such it is possible to start a professional matching agency that can link demand and offer.

Furthermore he mentions the problems in spatial planning, that focusses too much on a small scale level of widening activities on farm. Each time initiatives for new activities on farm calculations are based on coverage of costs and as such in order to keep the agricultural company running. As example

he mentions a recreational rural company that only gets a licence to build two rooms, whereas six rooms would be needed in order to make profit. The strict legislation obliges entrepreneurs to stay small, whereas they are starting new activities hoping to finally leave the margin. A derived problem in this is that government officials are relatively unknown with these activities and effective stimulating policy for these activities is lacking. In other words pro-active policy in the area of widening activities on farm is lacking.

Furthermore he mentions the changing roles the municipalities have got within the new strategy on spatial planning. In this strategy municipalities have a bigger responsibility regarding spatial planning. As a result landscape can get messy, as policy makers often have an opportunistic look at their period of duty; instead of development of the landscape (that requires longterm action), they rather develop a terrain for industries (quickly get creditpoints with the electors). This results in agriculture and its additional activities are becoming opponents of other sectors. Very often the other economic sectors will profit from this, resulting in a landscape quality that develops itself in a negative way. And again this will have its effects on recreation and tourism, as a result of the diminishing landscape quality. If a municipality wants to stimulate the additional activities on farm, than policy making with a focus on landscape quality is needed.

- 6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?

Two keywords are of importance: communication and processes. The most important job of the animator is starting the dialog between different actors. He (or she) has to be objective. It is of importance to have an open attitude and the willingness to cooperation, in which the animator at all times keep an eye on its position. In other words, his role has to be clear from the start. In this the selfconfidence of the animator is of importance; he should not sit down in the “entrepreneurial chair” neither in the “policymaker chair”. It is very important to open the discussion between different groups, in which his process skills are very important.

At the same time animators have to move themselves easily within networks; he has to be an expert in the area of social and economical change processes in which he will always maintain his focus on the result. The result will be focussed mainly on qualitative targets/processes.

- 7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?

Within the cooperation knowledge on change processes is available. What is lacking is mainly knowledge on the link between qualitative (processes) and quantitative improvements (financial compensations for products and services out of extra activities on farm)

The new activities attached to the agricultural sector maintains a difficult market, as a result of the position that farmers have taken during the last decades. Most of them see themselves as “just” deliverers of basic products, in which it is of lesser importance to be an entrepreneur themselves as this is done by the ones that buy their products. The work of the cooperation is mainly to make the market more transparent in order to improve the situation of farmers, hoping they will cooperate with other entrepreneurs to bring together demand and offer. To do this, the cooperation has to show that results are possible; it has to bring together the one who is demanding and the one that is offering.

The cooperation tries to minimize the number of projects that it has to implement itself. Reason for this that there is always more knowledge required than one has available within its own organisation and in case you want to do everything on your own, this will lead to staff problems, as you have to employ too many staff members.

To implement the projects the advisory network is put in action, in which in a flexible way knowledge can be hired. The additional positive effect is that organisations will not see the cooperation as a concurrent, which will simplify the exchange of knowledge.

The main task of the animator is managing processes. Specific knowledge can be found in the advisory network. It is of importance however to get to know where the sources of knowledge can be found.

- 8) What kind of education do the employees of this organisation have?

Mr. Vriend himself is an agricultural economist (Wageningen University). In order to fulfill the task as economic animator he finds it important that someone is selfconfident, and an academic person as such would be the most suitable person for economic animator. However, graduates with Bsc or Msc have their specific pro's and con's. It depends on what one wants that defines the preference.

9) What connection do you see with other regional development organisations?

Yes, there are; recreon, chambre of commerce, MKB, SVR and Vekabo. As widening of activities currently mainly takes place under the wings of the agricultural sector, the SME's are not really within sight. This could change when rural companies in future get more profession in their methods. A good example of an organisation that markets itself as an entrepreneurial organisation is the "landelijk steunpunt landbouw&zorg", that supports and joins demand and offer side.

Also mentioned is the department of additional activities of LTO (national organisation for agriculture), however it is indicated that entrepreneurs with additional activities don't get motivated as a result of the passive attitude of this department. Mr. Vriend notifies the searching attitude of farmers with additional activities who look for umbrella organisations. It should be said that Stadteland is focussing more on agricultural cooperative networks than on individual farmers.

10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

The basis of the curriculum should be developed base don the following questions:

What is happening in the rural area? How do procedures in spatial planning etc take place? How is economy in agriculture developing? Etcetera.

All disciplines should be offered in an integral way; economic, ecological and social-cultural disciplines.

It is of importance to create graduates that have a wide view on problem notification. It should be prevented that people, due to the way they have been educated, think within a certain frame. You want a generalist that is result oriented. Practice orientedness should be the basic ingredient in your complete curriculum; cases from a certain region can be of use to work on problem statements, solutions etcetera.

What is your startingpoint in developing this curriculum; do you maintain current walls in between curricula or do you break this down in order to get to a new curriculum? Do you offer anyone who could be involved in this curriculum the chance to bring in its own expertise or do you do it yourself, in order to (as one institution) make sure you're in control?

## **6. NLTO projecten, Mrs. Hanneke van Daatselaar**

1) What is your first reaction on this definition?

First reaction: a stimulator. Someone that supports/assists people in the rural area in the realisation of new ideas, further elaboration of their ideas and implementing the plans.

2) How could your organisation be defined as an economic animator?

Our mission is: improving, strengthening and renewal of the rural area, in with a sustainable agricultural sector each time is respected as a basic principle.

3) How does your company support the surroundings?

We have expertise in different areas of specialisation. In some subthemes we hire "area consultants/agricultural consultant" on projectbasis in order to initialise new ideas.

4) Could you rank 3 developments in your work field?

- We are confronted with increase in scale versus new activities next to agriculture
- We are working alot with subsidies. Lately and in future there will be a change in the world of subsidies
- To get a subsidy, new projects always have to be innovative, over and over again.

5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

- Decrease in the agricultural sector, the sector where we get most of our work
  - Decrease in subsidy options
- 6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?
- Initialising new markets (strong acquisition)
  - Networking
  - Keep updated regarding developments in the rural area (for example regional developments)
- 7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?

These competencies are available within the organisation. However, time is lacking now and then to really use these competencies.

8) What kind of education do the employees of this organisation have?  
Professional agricultural University or Agricultural University

9) What connection do you see with other regional development organisations?  
I wouldn't know an answer to this right away

- 10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?
- How to undertake acquisition
  - How to write a project plan and business plan
  - What is meant with liveability (what is the criteria to decide that an area has a sound liveability)?
  - "rural economy"
  - Learn to see the point of view of the other person (at times, someone has an idea of which you can hardly imagine what the person wants/means)
  - Motivate a group of people
  - Organisation of government
  - Depending on the interest; in-depth knowledge regarding subjects like rural tourism, rural nature conservation, primary agriculture etcetera etcetera..

## **7. Plattelandshuis, Lucien van Riswijk**

1) What is your first reaction on this definition?  
Perfect definition, but it assumes that you can model things as you wish. Experiences of Mr. Van Riswijk indicate that stimulation economic activities are more often a result of coincidences, rather than pre-arranged activities by the government and others. He thinks that the basis for innovation rather takes place starting from the basis- entrepreneurs in the rural area. This innovation also leads to more results.

2) How could your organisation be defined as an economic animator?  
The "plattelandshuis" (Dutch for rural house) consists of a network of advisors that each are "stationed" at the "plattelandshuis" by their own "mother organisations". These advisors have, more or less, the target to stimulate economic activities in the rural area in a direct or indirect way. The "plattelandshuis" therefore is a real economic animator. The "plattelandshuis" calls itself in English a rural development society or a rural development company.  
The work that the Plattelandshuis does can be seen on the one hand as "missionary work", in which the vision on the future of a sustainable (desirable) rural area is disseminated to the work field. Or one might say that the ideas of the foreseen future should be put in the minds of the ones who are involved. All together the Plattelandshuis tries to:

- 1) stimulate and develop initiatives of others



- 2) have the role of a broker. this role is implemented in two ways: out of own ideas of entrepreneurs or by bringing together different organisations out of totally different worlds. For example a wine production project, in which agricultural entrepreneurs, SME, tourist organisations, financing organisations and others work together in developing a new product.

- 3) How does your company support the surroundings?

As the answer in the question before already indicated, the “plattelandshuis” has a brokerage role, in which different partners are matched. Furthermore potential projects are guided: these get support to write a businessplan, submit a request for subsidy, communication etcetera. Not every project is being guided this extensively; the project concerning a professional vineyard at agricultural enterprises is seen, for example, as productdevelopment. Furthermore the “plattelandshuis” has a role to play in the area of (joint) development of new economic carriers in the rural area, which do not necessarily have to be linked to agricultural production. As such a known wheelchair producer in the region “de Achterhoek” fulfills many of the criteria of a succesfull rural enterprise but has no link whatsoever with the agricultural sector.

- 4) Could you rank 3 developments in your work field?

- One should not forget that during the “renovation of the rural area” the rest of the work still goes on. It is good to pay attention to new carriers, but one should not forget existing carriers.
- Many of the rural enterprises are so-called “production enterprises”, or enterprises that produce something concrete. These enterprises will have to focuss themselves more and more on productinnovations in the years to come. It seems to be that existing enterprises are getting out of their isolation and are looking for one and another to jointly work on productinnovations.
- The negative aspect of the existing rural enterprises in our region is the relative lack of service enterprises.

- 5) Do you see bottlenecks the next 10 years?

- Money! There is a tendency that certain canals of subsidies diminish. The well known “push in the back – in order to stimulate certain developments- with that will diminish.
- The feeling could rise that an one sided view on the rural area develops. Is a region for example appointed as National Landcape, then this region is so to say locked for further economic developments and tensions between inhabitants could develop as a result
- Too much offer on the market of “broader” agriculture: the “copy”behaviour of entrepreneurs could mean that innovations in some cases are at mass copied as such that the Plattelandshuis has to stop this development in order to avoid that there will be too much of a certain product or service.

- 6) What kinds of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?

- For employees that are active in the field of rural enterprises, translating policy wishes to entrepreneurs and translating wishes of entrepreneurs to policymakers is the main activity. As these actors don’t speak one another’s language, this is a proces that needs continues investments.
- In relation to the issue mentioned above; knowledge of policy (processes) is necessary, and also knowledg of the language of the entrepreneurs. In other words, connection with policymakers and rural entrepreneurs is of importance.

This is an important reason for the Plattelandshuis to have people in house with a policy orientation as well as people with a entrepreneurial orientation. The workingmethod of the Plattelandshuis is as such that people are staff is not employed by the Plattelandshuis, but are detached to the Plattelandshuis by their motherorganisation.

- 7) Do you miss these kinds of skills in your organisation? / Do you miss this kind of knowledge in your organisation?

Within SPA (the former name of the organisation) there were mainly organisations in house with an agricultural colour. Since the organisation is changed in Plattelandshuis, a bigger variety of tasks has been undertaken: instead of a focus only on the agricultural sector nowadays it focusses on rural development in the broader sense of the word. Nowadays there is an extension in organisations like SME's, tourist organisations etcetera. According to mr. Van Riswijk all relevant players are nowadays around the table at Plattelandshuis.

8) What kind of education do the employees of this organisation have?

At least Bachelors of honours level.

Especially at processlevel the ability to understand underlying reasons is seen as important. Many people have an agricultural background (Larenstein professional university). Mr. Van Riswijk himself has a management education. Furthermore there is no communication-expert available within the organisation.

As a result of the difficulty of the work, recently graduated person are less suitable to be employed. It seems to be mainly persons with some working experience that keep the Plattelandshuis running. Furthermore some connection with the region (achterhoek) is of importance. To get a network and maintain it, good social competencies are necessary.

9) What connection do you see with other regional development organisations?

Most certainly, like SME's, Syntens, the in the region functioning development union, knowledge institutions like professional universities and universities, Food Valley etcetera.

10) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

- A graduate has to have a strong theoretical background in which attention is paid to (decision making) processes, the way policy works: above all it is of use if within the curriculum attention is paid at the development of the analytical competencies
- Creative thinkers! It is preferable to dare to look at things from another point of view and detach yourself of your own knowledge (barriers)
- Sometimes things don't work out; graduates have to be flexible enough to deal with failures.

## **- Questionnaire Economic Animator CAH Dronten**

### **1. Method Questionnaire**

To explore the workfield of the future economic animator, CAH Dronten will hold a questionnaire. According to the definition of 'economic animator', the workfield covers three professions; regional development, technological development and entrepreneurship. From each field 5 organisations and companies are selected. That brings us on 15 interviews in total.

The results of the interviews will be carefully analysed in order to elaborate a appropriate curriculum for the future economic animator.

### **2. Techniques Questionnaire**

In order to understand the nature of the organisation, the interviewer will stay on the background. The interviews will have an open character. This means that the interviewer gives the interviewee room for own input. Part of the questionnaire contains questions applicable in all fields, part of it contains specific questions for each field.

### **3. Questionnaire**

Introduction of project and definition of Economic Animator

- 1) What is your first reaction on this definition?
- 2) How could your organisation be defined as an economic animator?

- 3) How does your company support the surroundings?
- 4) Could you rank 3 developments in your workfield?
- 5) Do you see bottlenecks the next 10 years?
- 6) What kind of skills are needed to solve these bottlenecks? / What kind of knowledge is needed to solve these bottlenecks?
- 7) Do you miss these kind of skills in your organisation? / Do you miss these kind of knowledge in your organisation?
- 8) What kind of education do the employees of this organisation have?

Regional development organisation:

- 1) What connection do you see with other regional development organisations?
- 2) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

Technological development organisation:

- 1) What connection do you see with other technological development organisations?
- 2) Do you have any ideas for a curriculum for the Economic Animator?

#### 4. Appendix: organisations that will be interviewed

<b>Regional Development Organisations</b>	<b>Core business</b>
Stichting Vernieuwing Gelderse Vallei	Interest group for farmers in Gelderland and Utrecht that are forced to start sustainable agriculture <ul style="list-style-type: none"> <li>• Being interestgroup towards municipality and county depute</li> <li>• Helpdesk</li> <li>• Stimulate initiatives in rural areas in Utrecht and Gelderland</li> </ul>
Plattelandshuis Achterhoek en Liemers	Regional Development association in Achterhoek en Liemers <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bring together different parties</li> <li>• Facilitate sharing of knowledge and experience</li> <li>• Bridging policy and practice for agrotouristic entrepreneurs</li> <li>• Offer touristic arrangements in rural area</li> </ul>
Stimuland	Organisation for farmers that want to start regional development activities <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organising courses and workshops</li> <li>• Make businessplans for farmers that want to change to more sustainable area development</li> <li>• Develop and coordinate projects</li> </ul>
Bureau Buiten	Company in rural area <ul style="list-style-type: none"> <li>• Executing projects in rural area</li> </ul>
ETC Ecoculture	Consultant for regional developers <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination of national LEADER+Network</li> <li>• Support area development projects and programs</li> <li>• Develop sustainable technics and maintenance programs</li> <li>• Monitoring and evaluation of policy</li> <li>• Organisational consultancy</li> </ul>
LaMi (reserve)	Project agent for farmers' interest group and province <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projectdevelopment</li> </ul>
Het Tuinpad (reserve)	Regional developers' association in Achterhoek en Liemers <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitate sharing of knowledge and experience</li> <li>• Offer touristic arrangements in rural area</li> <li>• Interest group for agrotouristic entrepreneurs</li> </ul>
<b>Technological Development Organisations</b>	<b>Core business</b>
Agrotransfer	Consultant for farmers <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implement technology for individual waste water treatment (IBA)</li> <li>• Advice farmers on IBA</li> </ul>
Syntens	Consultant for farmers <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation stimulation for Small and Middle Entrepreneurs.</li> <li>• Expertise in new entrepreneurship, information technology, product and proces development and marketing.</li> </ul>
Alterra	Research institute in agriculture <ul style="list-style-type: none"> <li>• Research in Geographical Information Systems</li> </ul>
RIVM	Research institute for national health and environment <ul style="list-style-type: none"> <li>• Development of national health and care</li> <li>• Investigate effects of food and consumers products on health</li> <li>• Research on environment and nature questions</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Develop measurements for calamiteiten en rampen.</li> </ul>
12. Wetsus	Technological institute on water treatment <ul style="list-style-type: none"> <li>• Develop membrane cleaning technology</li> <li>• Research on water cleaning technologies</li> </ul>
13. CIDC (reserve)	Research institute on veterinary issues <ul style="list-style-type: none"> <li>• Advise policy makers and agricultural organisations</li> <li>• Veterinary crises management</li> <li>• Supervise diagnostic tests</li> <li>• Scientific knowledge- and advise centre</li> </ul>
14. DLV Adviesgroep, Groen & Ruimte (reserve)	Consultant in spatial issues <ul style="list-style-type: none"> <li>• Research and projects on soil, water and spatial planning</li> <li>• Research and projects on nature, landscape and recreation</li> </ul>

<b>Entrepreneurship Organisations</b>	<b>Core business</b>
1. Kamer van Koophandel (Chamber of commerce) <a href="http://www.kvk.nl">www.kvk.nl</a>	Organisation that supports and gives advice to entrepreneurs about: legislation, finance, marketing, subsidies, import/export, starting business, take over business etc.
Syntens <a href="http://www.syntens.nl">www.syntens.nl</a>	Organisation that supports innovation for SME: Small & Medium Entrepreneurs, including consultancy. Expertise in new entrepreneurship, information technology, product and process development and marketing.
VNO/NCW <a href="http://www.vno-ncw.nl">www.vno-ncw.nl</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biggest entrepreneurship organisation; Supports entrepreneurs, takes care of their common needs and interests, 90% of employees are represented</li> </ul>
MKB NL <a href="http://www.mkb.nl">www.mkb.nl</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Branche organisation for business companies</li> </ul>
Senter/novem <a href="http://www.senternovem.nl">www.senternovem.nl</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge of innovation, energy, climate, environment,</li> </ul>
NIMA <a href="http://www.nima.nl">www.nima.nl</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institute for marketing, develops and stimulates marketeers,</li> </ul>
Ministerie van Economische zaken (ministry of economic affairs) <a href="http://www.minez.nl">www.minez.nl</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministry (government)</li> <li>• Mission: give entrepreneurs equal chances considering market orientation; give consumers optimal choices</li> </ul>

## PART III

### CURRICULUM OVERVIEW HIGHER EDUCATION IN THE FIELD OF “ECONOMIC ANIMATOR”

## ***I. POLAND***

### ***OFERTA KSZTAŁCENIA***

Oferta kształcenia, którą poddano analizie dotyczyła zarówno studiów wyższych magisterskich jak również studiów podyplomowych.

Aktualna oferta kształcenia na uczelniach wyższych na ogół nie pozwala na jednoznaczne wyodrębnienie przedmiotów i treści kształcenia, które mogą być w sposób jednoznaczny przypisane do kształcenia animatorów rozwoju regionalnego, technologicznego i przedsiębiorczości. Brak w ofercie kształcenia kierunków, które mogłyby być wprost kojarzone z interesującymi nas zawodami. Różne przedmioty, czasem o bardzo zróżnicowanym i dowolnym nazewnictwie, zawierają treści, które można łączyć z wyżej wymienionymi zawodami. Analiza treści programowych wskazuje na to, że, relatywnie najwięcej ich można łączyć z projektowanymi zawodami animatora rozwoju regionalnego i rozwoju przedsiębiorczości. Jeśli chodzi o animatora rozwoju regionalnego to przyczyn tego stanu rzeczy można poszukiwać we wcześniejszych przygotowaniach Polski do wstąpienia do UE. Była to odpowiedź uczelni na pojawiające się i projektowane przyszłe zapotrzebowanie na pracowników przygotowanych do wykonywania czynności zawodowych powiązanych z planowaniem i realizacją rozwoju regionalnego, wykorzystaniem funduszy przedakcesyjnych i tych dostępnych po wstąpieniu do UE. Wydaje się jednak, że brakuje treści pozwalających na kształtowanie pożądanej sylwetki przyszłego animatora. Przyczyn można się też dopatrywać w kształcie dostępnych programów kształcenia gdzie za mało jest odniesień do oczekiwanej sylwetki absolwenta. Przedsiębiorczość zagościła w programach kształcenia stosunkowo wcześnie, choć raczej nie w oczekiwanym zakresie. Przedmioty kształcenia wskazują na to, że kształcą się raczej tych, którzy sami rozwiną własny biznes aniżeli tych, którzy będą go animowali. Wydaje się po analizie propozycji kształcenia na uczelniach wyższych, że najtrudniejsza sytuacja panuje w obszarze animacji rozwoju technologicznego. Treści programowe, w obecnym wymiarze, nie pozwalają kształtować pożądanych cech u absolwentów, tak by, odpowiadali projektowanym oczekiwaniom skierowanym pod adresem animatora rozwoju technologicznego. Uwagą o charakterze generalnym skierowaną do wszystkich programów kształcenia jest to, że nie zawierają takich przedmiotów, które pozwalałyby kształtować oczekiwane cechy osobowe i pożądane kompetencje zawodowe.

## II. ITALY

### CURRICULUM OVERVIEW HIGHER EDUCATION IN THE FIELD OF “ECONOMIC ANIMATOR” IN ITALY

#### 1. Methods

The main criterion for writing the present research is been to take in consideration only educational paths with total educational package was really “Economic animator oriented”, and not with some simple matters linked with the main object of research.

Of course in many University courses are present some parts linkable with economic animator, but we’ve choose only the courses where this identification was quite full.

Thus the research is based on links among the University offer and the three aspects of economic animator so characterized by the research: regional; technological and entrepreneurial.

#### 2. Results

First of all is really evident the fact that a lot of higher education courses on land develop are strictly linked with environment protection and cultural goods valorisation.

Secondly in quite all the identified courses the communication matter is central, because in 90% of courses linked with the economic animator concept, we found communication modules.

#### 2.1. Regional economic animator

##### 2.1.1. Rural development

Course of Study	Organisation
Agricoltura sostenibile e sviluppo rurale (Sustainable agriculture and rural development)	Università di Bari, Facoltà di Agraria (Agricultural Department) <a href="http://www.agr.uniba.it">http://www.agr.uniba.it</a>
Sviluppo rurale e tecniche sostenibili (Rural development and sustaineble Techniques)	Università di Firenze, Facoltà di agraria (Agricultural Department) <a href="http://www.agr.unifi.it">http://www.agr.unifi.it</a>
Gestione Tecnica del Territorio Agroforestale e Sviluppo Rurale (Technical management of agroforestal territory)	Università degli Studi "Mediterranea" di Reggio Calabria Facoltà di agraria (Agricultural Department) <a href="http://www.agraria.unirc.it">http://www.agraria.unirc.it</a>



### 2.1.2. Biological Agriculture

Course of Study	Organisation
Agricoltura biologica (Biological agriculture)	Università degli Studi di Palermo Facoltà di agraria (Agricultural Department) <a href="http://www.unipa.it/~agraria/4.htm">http://www.unipa.it/~agraria/4.htm</a>
Scienze agrarie agricoltura biologica e multifunzionale (Agricultural sciences and biological agriculture multifunctional)	Università di Pisa Facoltà di agraria (Agricultural department) <a href="http://www.agr.unipi.it/scienzeagrarie/">http://www.agr.unipi.it/scienzeagrarie/</a>
Agricoltura biologica e multifunzionale (Biological and multifunctional agricultural)	Università di Pisa (Agricultural department) <a href="http://www.agr.unipi.it/scienzeagrarie/">http://www.agr.unipi.it/scienzeagrarie/</a>
Agricoltura biologica (Biological agriculture)	Università degli Studi di Torino Facoltà di Agraria (Agricultural Department) <a href="http://www.agraria.unito.it">http://www.agraria.unito.it</a>

### 2.1.3. Social Geography

Course of Study	Organisation
Geografia umana e organizzazione del territorio Geografia sociale e culturale (Human geography and territory organisation, social and cultural geography)	Università degli Studi di Firenze Facoltà di Lettere e Filosofia (Department of Arts and Philosophy) <a href="http://www.storia.unifi.it/lettere/">http://www.storia.unifi.it/lettere/</a>

### 2.1.4. Policy, Communication and Organisation

Course of Study	Organisation
Formatore (Promozione e Sviluppo Risorse Umane) (Trainer – Human resources promotion and development)	Università degli Studi di Bologna Facoltà di Scienze della Formazione (Department of Teaching science) <a href="http://www.unibo.it/">http://www.unibo.it/</a>
Amministrazione, organizzazione e gestione delle risorse umane (Administration, organisation and management of human resources)	Università degli Studi di Genova Facoltà di Scienze politiche (Department of political science) <a href="http://www.scpol.unige.it">http://www.scpol.unige.it</a>
Formazione e gestione delle risorse umane (Training and human resources management)	Università degli Studi di Macerata Facoltà di Scienze della Formazione (Department of Teaching science) <a href="http://www.unimc.it/offerta0405">http://www.unimc.it/offerta0405</a>
Scienze sociali per il governo, l'organizzazione e le risorse umane (Social science for management, organisation and human resources)	Università degli Studi di Roma "La Sapienza" Facoltà di sociologia Department of sociology <a href="http://www.sociologia.uniroma1.it/">http://www.sociologia.uniroma1.it/</a>
Formazione e Sviluppo delle risorse umane (Training and development of human resources)	Università degli Studi Roma Tre Facoltà di Scienze della formazione (Department of Teaching science) <a href="http://comunicazione.uniroma3.it">http://comunicazione.uniroma3.it</a>
Gestione delle risorse umane e sviluppo organizzativo (management of human resources and organizational development)	Università degli Studi di Torino Facoltà di Psicologia (department of psychology) <a href="http://www.unito.it/strutture/facolta/psicologia.htm">http://www.unito.it/strutture/facolta/psicologia.htm</a>

### 2.1.5. Industrial ecology

Course of Study	Organisation
Ecologia industriale (Industrial ecology)	Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara Facoltà di Economia (Department of Economy) <a href="http://www.unich.it">http://www.unich.it</a>

### 2.1.6. Environment management

Course of Study	Organisation
Scienze e Tecnologie per l'ambiente e il territorio (Science and technology for environment and territory)	Università degli Studi di Bari Facoltà di Scienze matematiche, fisiche e naturali (department of mathematic, physical and natural science) <a href="http://www.uniba.it/orientamento/newmatic/Sienze/Corsi/Specilistica_Sienze_tecnologie_ambiente_territorio_ta.htm">http://www.uniba.it/orientamento/newmatic/Sienze/Corsi/Specilistica_Sienze_tecnologie_ambiente_territorio_ta.htm</a>
Scienze per l'ambiente e il territorio (Science for environment and territory)	Università degli Studi di Bologna Facoltà di Scienze matematiche, fisiche e naturali (Department of mathematic, physical and natural science) <a href="http://www.ambra.unibo.it">http://www.ambra.unibo.it</a>
Scienze e tecnologie per l'ambiente marino e il turismo (Science and technologies for sea environment and tourism)	Università degli Studi di Palermo Facoltà di Scienze matematiche, fisiche e naturali (Department of mathematic, physical and natural science) <a href="http://www.scienze.unipa.it/STAMT/PrePagina_Iniziale.htm">http://www.scienze.unipa.it/STAMT/PrePagina_Iniziale.htm</a>

## 2.2. Entrepreneurial economic animator

### 2.2.1. Business management

Course of Study	Organisation
Relazioni industriali e gestione delle risorse umane (Industrial relationship and human resources management)	Università degli Studi di Firenze Facoltà di scienze politiche (Department of political science) <a href="http://www.scpol.unifi.it">http://www.scpol.unifi.it</a>
Formatore per lo sviluppo delle risorse umane e dell'interculturalità (Trainer for human resources development and interculturality)	Università degli Studi di Firenze Facoltà di Scienze della formazione (Department of Teaching sciences) <a href="http://www.scform.unifi.it">http://www.scform.unifi.it</a>
Organizzazione e risorse umane (Organisation and human resources)	Università degli Studi di Milano Facoltà di scienze politiche (Department of political science) <a href="http://studenti.unimi.it">http://studenti.unimi.it</a>

### 2.2.2. Innovative entrepreneurship

Course of Study	Organisation
Scienze dell'amministrazione e gestione delle risorse umane (Administration science an human resources management)	Università degli Studi di Sassari Facoltà di scienze politiche (Department of political science) <a href="http://www.uniss.it/facolta/scipol">http://www.uniss.it/facolta/scipol</a>

### 2.2.3. Consultancy and entrepreneurship

Course of Study	Organisation
Consulenza del lavoro e gestione delle risorse umane (labour consultancy and human resources management)	Università degli Studi di Torino Facoltà di scienze politiche (Department of political science) <a href="http://hal9000.cisi.unito.it">http://hal9000.cisi.unito.it</a>
Corso di laurea in ingegneria gestionale (Management engineering)	Politecnico di Bari Facoltà d'Ingegneria (Department of Engineering) <a href="http://www.poliba.it/Didattica/nuovo_Ordinamento/gestionale.htm">http://www.poliba.it/Didattica/nuovo_Ordinamento/gestionale.htm</a>
Comunicazione aziendale e gestione delle risorse umane (Business communication and human resources management)	Università degli Studi di TRIESTE Facoltà di Economia; Department of economy) Facoltà di scienze politiche (Department of political science) Facoltà di Scienze della formazione (Department of Teaching sciences) <a href="http://www.units.it/cru/">http://www.units.it/cru/</a>

### 2.3. Technological economic animator

Course of Study	Organisation
Corso di laurea in Biotecnologia orientata alla creazione di impresa (Course on biotechnology linked with enterprise creation)	Università degli Studi di Perugia Facoltà di Scienze matematiche, fisiche e naturali, medicina e chirurgia, Agraria, medicina veterinaria, economia (Department of mathematic, physical and natural science, medicine, agricultural, economy, veterinary.) <a href="http://www.unipg.it/segreteria/news/corsi_triennali.htm#biotecnologo">http://www.unipg.it/segreteria/news/corsi_triennali.htm#biotecnologo</a>
Economia ed amministrazione delle imprese economia, tecnologia e organizzazione (Economy and management of enterprises, economy, technology and organisation)	Università politecnica delle marche Facoltà di economia (Department of economy) <a href="http://www.econ.univpm.it/">http://www.econ.univpm.it/</a>
Scienze e tecnologie agrarie (agricultural science and technology)	Università politecnica delle marche Facoltà di Agraria (department of agricultural) <a href="http://www.agr.univpm.it/didattica/menu/reg_did_0405.html">http://www.agr.univpm.it/didattica/menu/reg_did_0405.html</a>
Biotecnologie agro-industriali (Agro-industrial biotechnologies)	Università degli studi di Ferrara Facoltà di scienze matematiche, fisiche e naturali (Department of mathematic, physical and natural science) <a href="http://web.unife.it/cdl/laureabiotec/">http://web.unife.it/cdl/laureabiotec/</a>
Teoria e tecnologia della comunicazione (Theory and technology of communication)	Università degli studi di Milano-Bicocca Scienze matematiche, fisiche e naturali Psicologia (Department of mathematic, physical and natural science, psychology) <a href="http://www.unimib.it/facolta/psicologia/">http://www.unimib.it/facolta/psicologia/</a>

## ***SPAIN***

### **- CURRICULUM OVERVIEW SPAIN 1**

#### **1. Questionnaire for scope of education analysis**

1. Name of the school: UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO/EUSKAL HERRIKO  
UNIBERTSITATEA (UPV-EHU)
2. Type of the school: **university**, technical university, university of economics, agricultural  
university, pedagogical university, other
3. Status of the school: **public**, private
4. Size of the school: (number of students)  
< 1.000, 1.000-2.000, 2.000-5.000, 5.000-10.000, 10.000-15.000, 15.000-20.000, > 20.000
5. Size of the city in which the school is located (city population):  
< 50.000, 50.000-100.000, 100.000-200.000, 200.000-500.000, 500.000-1.000.000, >1.000.000
6. Does the school offer courses in:
- |                               |            |    |
|-------------------------------|------------|----|
| a. technological development: | <b>yes</b> | no |
| b. regional development:      | <b>yes</b> | no |
| c. entrepreneurship:          | <b>yes</b> | no |
7. Do the curricula include subjects of:
- |                               |            |    |
|-------------------------------|------------|----|
| a. technological development: | <b>yes</b> | no |
| b. regional development:      | <b>yes</b> | no |
| c. entrepreneurship:          | <b>yes</b> | no |

#### NOTE:

- ◆ Circle the right answer.
- ◆ If the answers to 6 and 7 are positive, fill in additional pages of the questionnaire for each type of animators.

### 1.1. Questionnaire for scope of education analysis technological development

No	Subject	Education level - studies			Notes
		BA degree No of hours	MA degree No of hours	Postgraduate <i>No of hours</i>	
1	Industrialización y Desarrollo Económico	45			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
2	Decisiones Empresariales	60			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
3	Economía del Cambio Tecnológico	60			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
4	Planes de Gestión	60			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
5	Economía de la Información	60			Licenciatura en Economía, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales
6	Economía del Cambio Técnico	6			Licenciatura en Administración y Dirección de Empresa, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales
7	Teoría de la Innovación Tecnológica	60			Lic. Administración y Dirección Empresa, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales
8	Teoría de la Organización Industrial I y II	60 c/u			Licenciatura en Economía, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales
9	Competitividad e Innovación en la Empresa	30			Ingeniero en Organización Industrial, Escuela Superior de Ingenieros
10	Tecnologías de Fabricación	60			Ingeniero en Organización Industrial, Escuela Superior de Ingenieros
11	Gestión ambiental en la Industria		60		Master Universitario en Tecnología y Gestión Ambiental
12	Direc. De Marketing para los sectores estratégicos para la regeneración urbana			30	Prog. Doctorado: La empresa ante la Globalización: riesgo y conocimiento
13	Estrategia, Organización e Innovación I			30	Prog. Doctorado: La empresa antes la Globalización: riesgo y conocimiento
14	Estrategia, Organización e Innovación II			30	Prog. Doctorado: La empresa ante la Globalización: riesgo y conocimiento.
15	Globalización, Tecnología e Innovación			30	Prog. Doctorado Globalización, Desarrollo y Cooperación Internacional

### 1.2. Questionnaire for scope of education analysis regional development

No	Subject	Education level - studies			Notes
		BA degree	MA degree	Postgraduate	
		No of hours	No of hours	No of hours	
1	Desarrollo Humano y Local	60			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
2	Gestión de Empresas Públicas y Entidades Locales	60			Lic. En Administración y Dirección de Empresas, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales.
3	Conceptos, agentes y políticas de cooperación		36		Master Universitario en Desarrollo y Cooperación Internacional
4	La cooperación y el desarrollo: Marco general		56		Master Universitario en Desarrollo y Cooperación Internacional
5	La cooperación para el desarrollo: Ciclo del Proyecto		40		Master Universitario en Desarrollo y Cooperación Internacional
6	Democracia Local, gobierno electrónico y participación ciudadana			10	Prog. Doctorado Depto. Ciencias Políticas y de la Administración
7	Acción Colectiva I y II			30	Prog. Doctorado Gob. y Análisis Político Comparado
8	Dirección de Marketing para los sectores estratégicos para la regeneración urbana			30	Prog. Doctorado: La empresa ante la Globalización: riesgo y conocimiento, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales
9	Estrategia, Organización e Innovación I			30	Prog. Doctorado: La empresa ante la Globalización: riesgo y conocimiento, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales
10	Estrategia, Organización e Innovación II			30	Prog. Doctorado: La empresa ante la Globalización: riesgo y conocimiento, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales
11	Desarrollo y Perspectiva de Género			30	Prog. Doctorado Globalización, Desarrollo y Cooperación Internacional
12	Globalización, Tecnología e Innovación			30	Prog. Doctorado Globalización, Desarrollo y Cooperación Internacional
13	Nuevas tendencias de la cooperación al desarrollo			20	Prog. Doctorado Globalización, Desarrollo y Cooperación Internacional
14	Nuevas perspectivas en el desarrollo y política regional			20	Prog. Doctorado Globalización, Desarrollo y Cooperación Internacional

### 1.3. Questionnaire for scope of education analysis entrepreneurship

No	Subject	Education level – studies			Notes
		BA degree No of hours	<i>MA degree</i> No of hours	Postgraduate No of hours	
1	Formación de las corporaciones empresariales	60			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
2	Planes de Gestión	60			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
3	Análisis Cuantitativo para los Negocios	60			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
4	Organización y Gestión de la Empresa Familiar	90			Diplomado en Cs. Empresariales, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
5	Dirección Operativa, Logística, de Información y creación de Empresa		30		Master Universitario de Gestión de Empresa
6	Dirección de Marketing para los sectores estratégicos para la regeneración urbana			30	Prog. Doctorado La empresa ante la Globalización: riesgo y conocimiento, Fac. de Cs. Económicas y Empresariales

## - CURRICULUM OVERVIEW SPAIN 2

### 1. Questionnaire for scope of education analysis

1. Name of the school: TECNUN- CAMPUS OF TECHNOLOGY-UNIVERSITY OF NAVARRA.

2. Type of the school: *SCHOOL OF ENGINEERING*

3. Status of the school: *PRIVATE*

4. Size of the school: (number of students)

*1.000-2.000*

5. Size of the city in which the school is located (city population):

*100.000-200.000,*





## ***NETHERLANDS***

### **– CURRICULUM OVERVIEW HIGHER EDUCATION IN THE NETHERLANDS THAT LINKS WITH “ECONOMIC ANIMATOR”**

This overview is based upon the definitions given for the economic animator. Studies have been selected based on the total package it offers, not on components only.

For regional economic animator, the focus on regional development/ rural development, policy making and communication was leading for the selection of studies. For technological economic animator the focus of curricula on technological innovation for SME's was most important for the selection.

The focus on SME within studies, was most important for entrepreneurial economic animator.

The overview shows the studies that have the strongest links with economic animator, however the list can be extended with many studies that teach students parts of the competencies required for economic animator.

#### **1. Regional economic animator**

<b>Study</b>	<b>Organisation</b>
Rural development	Christelijke Agrarische Hogeschool Dronten Hogeschool Inholland Hogeschool Larenstein Hogeschool Van Hall HAS Den Bosch
Business science & Agribusiness	Christelijke Agrarische Hogeschool Dronten Hogeschool Inholland Hogeschool Larenstein Hogeschool Van Hall HAS Den Bosch
Organic agriculture	Wageningen Universiteit
Social Geography	Universiteit van Utrecht Universiteit Van Amsterdam
Policy, communication and organisation	Vrije Universiteit (Amsterdam)
Industrial Ecology	Joint programme of Universiteit Leiden, Technische Universiteit Delft en Erasmus Universiteit Rotterdam
Environmental management	Saxion Hogeschool

#### **2. Technological economic animator**

Study	Organisation
Human & machine interaction	Technische Universiteit Eindhoven
Agrotechnology Food technology Management, economics & consumer study	Wageningen Universiteit
Technological Business Science	Technische Universiteit Eindhoven Universiteit Twente Rijks Universiteit Groningen
Technology and Policy	Technische Universiteit Eindhoven
Industrial Ecology	Joint programme of Universiteit Leiden, Technische Universiteit Delft en Erasmus Universiteit Rotterdam
Industrial product development	Saxion Hogeschool

### 3. Entrepreneurial economic animator

Study	Organisation
Consultancy and entrepreneurship	Rotterdam Business school
Master in project management (MBA)	NOVI hogeschool
Small business and retail management	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen Hanze Hogeschool Groningen Saxion Hogeschool (Enschede) Christelijke Hogeschool Nederland Hogeschool InHolland (Diemen, Haarlem, Alkmaar)
Innovative entrepreneurship	Saxion Hogeschool
Business administration	Rijks Universiteit Groningen
Master of Science in Management	Nijenrode Business University
Agricultural Entrepreneurship	Christelijke Agrarische Hogeschool Dronten