



„Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich: Europa inwestująca w obszary wiejskie”
„Instytucja Zarządzająca Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 – Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi”
Materiał współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach schematu II pomocy technicznej „Krajowa Sieć Obszarów Wiejskich” Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014–2020”
Za treść materiału odpowiada Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie Oddział w Warszawie

Raport z warsztatów

Tytuł warsztatu: „Zarządzanie wielofunduszowym LSR”

Osoba prowadząca: Aneta Hoffman

I. CEL I PRZEBIEG WARSZTATÓW.

1. Cel warsztatów:

- identyfikacja nastrojów/ problemów/ oczekiwań w związku z przystąpieniem do realizacji wielofunduszowych LSR
- identyfikacja praktyk wdrażanie wielofunduszowych LSR na bazie doświadczeń (+ i -) z poprzedniej perspektywy.

2. Badanie nastawienia/ oczekiwań – w zakresie wielofunduszowości.

Przed podjęciem dyskusji w zakresie wielofunduszowej LSR uczestnicy odpowiedzieli na pytanie: „Jakie jest moje nastawienie do wielofunduszowości w tym momencie? Czy jestem na tak, czy jestem na nie, czy nie wiem”.

W tym celu uczestnicy warsztatów na przygotowanej tablicy z zaznaczonymi obszarami: TAK _NIE WIEM_ NIE, składali – za pomocą karteczek, swoje deklaracje wraz z uzasadnieniem.

Zdecydowana większość uczestników wybrała odpowiedź: tak – **jestem za wielofunduszowością.**

Najczęstszymi argumentami na „**TAK**” były:

- większe środki na RLKS,
- większe możliwości,
- nowe obszary wspierane przez LGD,
- możliwość wspierania różnych podmiotów,
- większe środki, to większa efektywność LGD,
- nowe wyzwania,
- środki na rozwój kapitału ludzkiego,
- możliwość realizacji działań społecznych,
- większe środki na zarządzanie.

Drugą grupą jeżeli chodzi o nastawienie do wielofunduszowości były osoby, które wybrały odpowiedź „**NIE WIEM**” tutaj najczęstszymi argumentami były:

- mam wątpliwości bo to jest coś czego nie znam,

- dużo niewiadomych,
- nowe i nieznane,
- trudno mi się w tym odnaleźć,
- to duża zmiana.

Najmniej liczną grupą osób, byli uczestnicy, którzy wskazali odpowiedź „NIE” wskazując takie argumenty:

- duża ilość różnych aktów prawnych,
- niejasność w przepisach, wytycznych,
- nie jesteśmy na to przygotowani.

3. Wprowadzenie do zagadnienia – prezentacja prowadzącego w zakresie doświadczeń wdrażaniu wielofunduszowych LSR (ze wskazaniem + i -)

W tej części warsztatu została przedstawiona prezentacja w zakresie doświadczeń grup z województwa kujawsko-pomorskiego we wdrażaniu wielofunduszowych LSR w latach 2024-2020. „To podejście ma wiele zalet, ale wiąże się również z pewnymi wyzwaniami” – tak na finiszu wdrażania wielofunduszowych LSR, mówi większość – jak nie wszystkie grupy z tego województwa. Największymi zaletami łączenia kilku funduszy w jednej LSR –to niewątpliwie szersze pole działania grup. Jednak ta różnorodność niesie z sobą (niestety) największy minus wielofunduszowego podejścia – mnogość różnych regulacji prawnych.

Podczas tej części warsztatów została również poruszone tematy: zintegrowania przedsięwzięć/projektów pomiędzy funduszami, kryteria wyboru – jako narzędzie zarządzania LSR, aktywizacja społeczności – działania LGD, sposób finansowania LGD, doświadczenia w zarządzaniu: Rada – ocena, Zarząd, Biuro/ konflikt interesów). Szczegółe istotne dla uczestników okazały się DOBRE PRAKTYKI zarówno w zakresie weryfikacji jak i wdrażania projektów grantowych EFS.

4. Poznajmy się – jakie działania, zakresy wsparcia, formy wdrożenia planowane są w okresie 2021-2027 za pośrednictwem LGD w poszczególnych regionach.

W trakcie tej części warsztatów uczestnicy przedstawili jakie w ich regionach, będą wspierane obszary tematyczne. W pierwszej kolejności zostały omówione zakresy wsparcia w ramach województwa kujawsko- pomorskiego zarówno w ramach EFRROW jak i EFS+. Następnie wypowiedzieli się uczestnicy reprezentujący poszczególne województwa. Obszary wsparcia w regionach różnią się od siebie, ale różnica dotyczy również montażu finansowych. Chodzi tu o rozwiązania jakie przyjęły województwa, w celu finansowania w LGD-ach kosztów zwianych z wdrażaniem EFS+, czy EFRR (wysokość kosztów pośrednich).

W trakcie tej części warsztatów nastąpiła identyfikacja tematów do dalszej dyskusji. Tymi tematami były:

1. Inkluzywność LGD a konflikt interesów.
2. Dostępność.
3. Wskaźniki i kryteria wyboru.

5. Zarządzanie wielofunduszowym LSR – dyskusja w 3 obszarach tematycznych wybranych po etapie dyskusji z grupą.

Dyskusja została przeprowadzona metodą world cafe.

Uczestnicy warsztatów zostali podzieleni na trzy zespoły pracujące przy stolikach. Następnie każda z grup poproszona została o wybór osoby odpowiedzialnej za spisanie dyskusji. Wybrane tematy do dyskusji zostały przydzielone do stolików, a następnie uczestnicy dzieląc się swoimi doświadczeniami spisywali problemy, wyzywania, wątpliwość w ramach danego tematu. Po 30 min następowała zmiana i do danego stolika podchodził kolejny zespół. Osoba spisująca dyskusję pierwszej grupy referowała zapisy i prosiła kolejną grupę o uzupełnienia. Ta tura trwała ok 15 min. po czym nastąpiła kolejna zmiana zespołów przy stolikach. Trzecia grupa zamykała dyskusję w ramach danego tematu.

6. Zebranie wniosków i rekomendacji.

Na koniec uczestnicy ponownie zapytani zostali o swoje nastawienie do wielofunduszowości:

TAK_NIE WIEM_NIE - „Czy jestem na tak, czy nie wiem, czy jestem na nie.”

Wyniki tego badania nieznacznie różniły się od badania na początku warsztatów. Osoby, które za pierwszym podejściem zadeklarowały, że są na „TAK” podtrzymały swoje stanowisko. Największa zmiana dotyczyła osób, które w pierwszej części warsztatów umieściły swoje karteczki pod stwierdzeniem „NIE”- czyli „jestem na nie”. Po realizacji warsztatów ich nastawienie się zmieniło- choć trzeba zaznaczyć, że ta zmiana dotyczy idei i celu wielofunduszowości. Nadal cieniem kładzie się tutaj cała otoczka wielofunduszowości w postaci dużej ilości aktów prawnych/wytycznych/procedur. Uczestnicy przekonali się, że mimo biurokratycznych wyzwań, korzyści płynące z wielofunduszowości przeważają. Realne efekty w postaci zrealizowanych projektów i poprawy jakości życia mieszkańców są dowodem na skuteczność tego podejścia. Wielofunduszowość pozwala bowiem na realizację inicjatyw, które integrują społeczność lokalną, ma kompleksowy charakter, co wzmacnia więzi społeczne i poczucie wspólnoty. Uczestnicy wcześniej niezdecydowani –wybierający „NIE WIEM”, w kolejnej rundzie badania -w znaczącej części, tym razem wybrali odpowiedź „TAK”. Poznając doświadczenia innych LGDów we wdrażaniu strategii wielofunduszowej przekonali się, że na początku tej „drogi” inne grupy też miały podobne rozterki: *czy zrealizujemy zakładane wskaźniki, czy przygotujemy procedury zabezpieczające prawidłową realizację umów, czy damy radę*. Po przeprowadzeniu warsztatów uczestnicy przekonali się, że dzięki odpowiedniemu zarządzaniu i koordynacji wielofunduszowej LSR możliwe jest osiągnięcie znaczących korzyści społecznych i ekonomicznych.

II. **Najważniejsze wnioski wynikające z dyskusji (w tym praktyczne propozycje rozwiązań dotyczących wdrażania podejścia LEADER, potrzeby szkoleniowe LGD zidentyfikowane w toku warsztatów, itp.)**

1. Wnioski z dyskusji w ramach tematu: **Inkluzywność LGD a konflikt interesów**. Obecne regulacje prawne zdaniem uczestników warsztatów dotyczące zakazu zatrudniania w biurze LGD osób pełniących funkcje w organach podmiotów ubiegających się o wsparcie na realizację operacji w ramach wdrażania LSR lub u podmiotów ubiegających się o powierzenie grantu w ramach projektu grantowego, powodują dyskryminację tych organizacji/podmiotów jak również pracowników LGD. Lokalne Grupy Działania to organizacje z wieloletnią tradycją, przez wiele lat budowały swój kapitał i zaufanie społeczne. Członkowie jak również pracownicy LGD angażują się w inicjatywy lokalnych organizacji, zachęcają mieszkańców do działań animacyjnych, podejmują inicjatywy w celu budowania kapitału społecznego. Te działania członków i pracowników LGD spotykają się z dużą aprobatą lokalnych społeczności a ich wyrazem często jest zaproszenie do piastowania różnych funkcji w tych organizacjach. Zaproszenie do sprawowania mandatu Członka Zarządu organizacji jest mandatem zaufania społecznego, wyrazem wdzięczności za pracę na rzecz lokalnego

środowiska. W obecnym stanie prawnym organizacje te nie będą mogły skorzystać z środków LGD, chyba że pracownicy LGD zrezygnują z piastowania funkcji w tych organizacjach. Pracownik będzie musiał dokonać wyboru czy praca w LGD, czy rezygnacja z mandatu społecznego, którym został wcześniej obdarzony. Należy zauważyć, że pracownicy biur często są członkami zarządu OSP, KGW, są Radnymi Gmin/Powiatu czy są sołtysami. Piastują te stanowiska bo od wielu lat pracują na rzecz swoich lokalnych społeczności. Przyniesiony zapis umowy ramowej powinien dotyczyć pracownika LGD w zakresie bezpośrednich korzyści- czyli tylko takiej sytuacji, w której jest on sam jest wnioskodawcą.

2. Wnioski z dyskusji w ramach tematu: **Dostępności - obowiązek spełnienia przez LGD zobowiązań Standardu dostępności dla polityki spójności 2021-2027**

Biuro LGD finansowane w ramach EFS+ musi być dostępne do osób z niepełnosprawnościami – zgodnie z zapisami *Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027*. Załącznik nr 2 do tych wytycznych – Standard dostępności dla polityki spójności 2021-2027 określa m.in. minimalne standardy obiektów/budynków w których w ramach projektu są realizowane zadania informacyjno – promocyjne niewymagające wcześniejszego zgłoszenia. Z taką sytuacją będziemy mieli odczynienia np. w przypadku biura LGD – gdzie przez pracowników świadczone jest doradztwo czy udzielane są informacje. Osoby przychodzące do biura LGD – często niezapowiadaną swoich wizyt. Wówczas zgodnie z przytoczonym standardem biuro LGD powinno się znajdować w budynku dostępnym, w których m.in. wejście do środka jest na poziomie terenu wokół budynku. Jeśli w budynku (lub przed wejściem do budynku) są schody to jest winda, podjazd, platforma przyschodowa, lub schodolaz. W ramach dyskusji okazało się, że podejście do tematu jest różne w regionach. Niektóre LGD na dzień złożenia wniosku w ramach EFS+ musiały spełniać standard architektoniczny – w tym celu przeprowadziły dość kosztowne remonty, w innych regionach tego nie wymagano. W większości LGD wynajmują biura od kilkunastu lat w tej samej lokalizacji - są to obszary wiejskie lub małe miasta położone na obszarze działania LGD. Biura LGD są często zlokalizowane w budynkach bez windy i bez toalet dostosowanych do osób z niepełnosprawnością. W ramach dyskusji pojawiło się wiele pytań, na które nie padły odpowiedzi. *Czy w związku z realizacją projektu w ramach EFS + LGD będzie musiało przenieść swoje biuro do innego budynku -spełniającego standardy architektoniczne? Co w przypadku, gdy na danym obszarze nie będzie dostępny lokal o takim standardzie? Co w sytuacji, jeżeli LGD nie będzie stać na wynajem lokalu o takich standardach? Co LGD ma spełnić by jednak nie zmieniać lokalizacji z którą jest związana od kilkunastu lat?*

Dobrym rozwiązaniem wydaje się praktyka z poprzedniego okresu- gdzie LGD, udzielały informacji doradztwa w miejscach wyznaczonych przez osoby z niepełnosprawnościami np. w domach kultury. W ramach przeprowadzonej dyskusji uczestnicy wskazali, iż największym problemem jest spełnienie standardów przez biuro LGD. Organizowanie wydarzeń otwartych czy wydarzeń wymagających rejestracji zgodnie z standardem dostępności będzie wymagało może od LGD więcej zaangażowania, ale jest to możliwe do realizacji. Konieczne jest w tym temacie podjęcie stanowiska, by lokalne grupy działania, które w najbliższym czasie będą podpisywały umowy na realizację projektów w ramach EFS+ mogły się odpowiednio przygotować. Nasuwa się tu jednak pewna refleksja: LGD z roku na rok, muszą spełniać dodatkowe standardy, wytyczne, mierzyć się z coraz to większymi wymaganiami dotyczącymi ich działalności. Pamiętajmy jednak, iż biuro LGD to 2, 3 może 5 osób, które przede wszystkim powinny animować być blisko ludzi i inspirować organizacje do podejmowania działań na rzecz lokalnej społeczności.

3. Wnioski z dyskusji w ramach tematu: **Wskaźniki i kryteria wyboru.**

W ramach dyskusji uczestnicy warsztatów podzielili się swoimi doświadczeniami w zakresie opracowania kryteriów wyboru operacji. Często by uniknąć protestów i zastrzeżeń SW w ramach oceny

naborów LGD-y decydują się na wybór kryteriów zero jedynekowych – mierzalnych. Jednak taki sposób definiowania kryteriów powoduje, że ocena Rady jest „mechaniczna” pozbawiona subiektywnej oceny i szerszego spojrzenia na realizację LSR. Wynik oceny jest znany zanim nastąpi ocena wniosku przez członków Rady. Wszyscy uczestnicy dyskusji przyznali, iż dobrą praktyką byłoby wcześniejsze przeprowadzenie konsultacji kryteriów z samorządami. Dzięki temu, na etapie weryfikacji naborów, można by uniknąć sytuacji, w których kwestionowane są zarówno stosowane kryteria wyboru, jak i ich sposób weryfikacji.

Koleją rzeczą, która wybrzmiała podczas dyskusji to promocja realizowanych projektów w ramach LSR. Grupy muszą dołożyć więcej starań, by projekty, które uzyskały dofinansowanie z LGD, były z grupą identyfikowane jak również z funduszami z których pochodzą środki.

Dobłą praktyką są kryteria w ramach których wnioskodawcy są przyznawane punkty za działania promocyjne – inne niż te, które na nim ciążyą w ramach umowy, czy obowiązków informacyjnych np. za umieszczenie informacji o realizacji projektu w mediach społecznościowych, na stronie internetowej czy nagranie filmiku promocyjnego w którym pojawia się informacja o uzyskanym dofinansowaniu z LGD/ z funduszy. Jednak należy mieć na uwadze, żeby w opisie kryterium było dokładnie opisane jakiej informacji oczekujemy, jaki powinien być przekaz, by LGD uznało że kryterium jest spełnione. Inną dobrą praktyką – kryterium, które istotnie wpływa na realizację projektu składanego do LGD jest przyznawanie wnioskodawcy punktów za udział w szkoleniu czy w doradztwie. Szczególnie jest to istotne, w przypadku wnioskodawców tj. przedsiębiorcy czy stowarzyszenia. Podmioty te niekiedy korzystają z pomocy różnych podmiotów w przygotowaniu wniosku, podmiotów które nastawione są na wynik – przyznanie pomocy, a nie na realizację projektu bez ponoszenia dodatkowych nakładów. Wnioskodawca, który przychodzi do biura LGD na szkolenie, czy korzysta z doradztwa jest poinformowany o wszystkich warunkach udzielenia wsparcia i może szybko zweryfikować, czy projekt jest przygotowany zgodnie z jego założeniami.

Istotnym kryterium w przypadku wielofunduszowych LSR jest premiowanie operacji o zintegrowanym charakterze tj. łączącym różne dziedziny tematyki, gospodarki, czy wykorzystujące zaplecze powstałe w ramach innych projektów w celu kompleksowego zaspokojenia zdiagnozowanych potrzeb społeczności. Najważniejszymi wnioskami jakie pojawiły się podczas dyskusji o kryteriach to: potrzeba większej swobody dla LGD przy tworzeniu kryteriów, powrót do kryteriów jakościowych, uproszczenie wniosków i instrukcji – ich obszerności. Wnioskodawcy często w obliczu objętości wniosku i instrukcji do wniosku rezygnowali z przygotowania projektu, nie podejmowali nawet próby przygotowania wniosku.

III. REKOMENDACJE KOŃCOWE Z WARSZTATÓW:

- Pracownicy SW powinni być przeszkoleni z zasad funkcjonowania LGD (umowa ramowa/strategia/statut/kryteria LGD)
- pracownicy LGD powinni być przeszkoleni szczególnie w ramach: konfliktu interesów, dostępności, budowania wizerunku/promocji.
- poprawa komunikacji na linii LGD/SW
- ograniczenie ilości aktów prawnych/ wytycznych, które obowiązują LGD
- organizowanie spotkań wszystkich podmiotów zaangażowanych we wdrażanie LSR w szerszym gronie – niż region/województwo – w celu wymiany doświadczeń.

Podsumowując, zarządzanie wielofundusową Lokalną Strategią Rozwoju to skomplikowane zadanie, które wymaga umiejętności strategicznego planowania, efektywnego zarządzania projektami, ścisłej kontroli finansowej oraz aktywnej współpracy z różnymi interesariuszami. Sukces w realizacji LSR zależy od zdolności do integracji działań finansowanych z różnych funduszy oraz elastycznego reagowania na pojawiające się trudności.