Innowacyjne sposoby i pomysły na aktywizowanie społeczności lokalnej – raport z warsztatów

Opracowanie: Konrad Stępnik, Adam Dąbrowski

## Kompetencje pracowników i członków LGD w zakresie aktywizacji społeczności

Wielu przedstawicieli LGD posiada duże doświadczenie w realizacji projektów aktywizujących społeczność. Istotne jest to, że są oni praktykami w dziedzinie aktywizacji. Dzięki temu mogli rozwinąć swoje kompetencje miękkie oraz wykształcili intuicję wynikającą z doświadczenia zawodowego. Praca z różnymi ludźmi wpływa na zdolność przedstawicieli LGD do mediacji i stawia ich w pozycji osób, które mają potencjał do godzenia sprzecznych interesów członków lokalnej społeczności. Są to zasoby, które mogą być wykorzystane do tworzenia innowacji w zakresie aktywizowania społeczności.

W czasie warsztatu omówiono następujące kwestie związane z kompetencjami i cechami przedstawicieli LGD:

* „LGD-owcy” szanują ludzi działających oddolnie – ułatwia to współpracę z lokalnymi liderami,
* Przedstawiciele LGD są lubiani przez innych członków społeczności, co sprzyja podejmowaniu współpracy, często ośmiela osoby, które wcześniej nie podejmowały starań w zakresie pozyskiwania środków do podjęcia starań,
* Ludzie z LGD mają bezpośrednie kontakty z przedstawicielami społeczności,
* Znajomość lokalnych problemów, wyzwań, zasobów i ludzi przez ludzi z LGD, co determinuje lokalny charakter podejmowanych projektów aktywizacyjnych,
* Działanie przedstawicieli LGD w wielu organizacjach, „na rożnych frontach”, co ułatwia realizację projektów partnerskich, z różnymi grupami interesariuszy,
* Zdolności organizatorskie,
* Intuicja,
* Komunikatywność, dobry kontakt z innymi,
* Utrzymanie dobrych relacji z różnymi członkami społeczności,
* Zdolności do zarządzania,
* Empatia,
* Umiejętność słuchania,
* Docieranie do innych ludzi, znajdowanie na nich pomysłu,
* Ciepło, uśmiech, które ułatwiają nawiązanie kontaktów,
* Operatywność,
* Wiedza na temat realizacji projektów.

## Przyczyny niepowodzeń w projektach aktywizacyjnych

W czasie warsztatu zwrócono uwagę, że ryzyko porażki jest wpisane w każdy projekt aktywizacyjny. Jednocześnie realizacja wskaźników projektu nie zawsze oznacza, że przynosi on oczekiwany sukces. Największą niewiadomą jest to, czy działania projektowe przełożą się na stałą zmianę postaw członków społeczności. Rodzi to również obawę o trwałość efektów projektów i utrzymanie efektów aktywizacji w dłuższej perspektywie czasowej.

Szczegółowe kwestie omówione w czasie warsztatu:

* Skłócenie mieszkańców gminy, podziały wśród mieszkańców poszczególnych miejscowości,
* Brak kontynuacji projektów, „punktowość” działań,
* Oczekiwanie samorządów, że LGD zastąpią je w sprawach socjalnych,
* Niewłaściwie dobrana grupa beneficjentów,
* Upolitycznienie, np. poczucie, że dofinansowania na projekty aktywizacyjne oceniane są niesprawiedliwie, a w ocenie stosowane jest kryterium „partyjne”. Rodzi to zniechęcenie to podejmowania dalszych działań.

## Propozycje innowacji

Uczestnicy warsztatu wypracowali propozycje 4 innowacyjnych projektów. Ich nowatorski charakter wynika z tego, że kierowane są do nietypowych grup odbiorców: mężczyzn, przedsiębiorców, osób w wieku produkcyjnym posiadających zatrudnienie oraz mieszkańców miejscowości, w której do tej pory nie były realizowane żadne projekty. Dodatkowo, uczestnicy zostali poproszeni o wypracowanie takich działań, które pozwolą na wyeliminowanie zasygnalizowanych przyczyn niepowodzeń w aktywizacji społeczności

### Projekt nr 1: „Męskie wyzwania”

1. Działanie kierowane do mężczyzn po 30 roku życia.
2. Członkowie tej grupy napotykają wiele barier w podejmowaniu aktywności społecznej. Są introwertyczni, cechuje ich indywidualizm, są zamknięci na nowości i oddają inicjatywę kobietom.
3. Propozycje działań: warsztaty aktywizujące połączone z wyzwaniami „męskimi”: takimi jak majsterkowanie, wspólne zadania wykonywane w grupie, warsztaty z elementami rywalizacji, wspólne rozwiązywanie zróżnicowanych problemów.
4. Do realizacji zadania potrzebny jest dobry trener: świadomy i doświadczony mężczyzna, który mógłby pociągnąć za sobą innych.

### Projekt nr 2: „Kooperatywa”

1. Działania kierowane do przedsiębiorców.
2. Tytuł projektu odzwierciedla potrzebę współpracy pomiędzy samymi biznesmenami oraz włączenie ich we współpracę z innymi podmiotami. Mikroprzedsiębiorcy w Polsce rywalizują między sobą oraz „walczą” z otoczeniem, w którym muszą funkcjonować. Ta rywalizacja sprowadza się do walki o przetrwanie firmy. Brak współpracy z innymi przedsiębiorcami, organizacjami oraz członkami lokalnej społeczności jest w tych warunkach zauważalnym zjawiskiem. Powoduje to, że działalność przedsiębiorców jest mniej efektywna i zyskowna.
3. Propozycje działań: utworzenie inkubatora wsparcia przedsiębiorców. Inkubator miałby wspierać ich w obszarach, w których możliwość przeznaczania środków na własne inicjatywy jest najmniejsza. Wsparcie dotyczyłoby w szczególności budowania wizerunki firmy rzetelnej, godnej zaufania i zaangażowanej w życie społeczności. LGD może przeprowadzić kampanię marketingową, która będzie promowała jednocześnie region i działających w nim przedsiębiorców. Inkubator mógłby oferować również pomoc prawną.

### Projekt nr 3: „Aktywni pokoleniowo”

1. Projekt kierowany do osób w wieku produkcyjnym.
2. Ludzie aktywni zawodowo mają dobrą wymówkę, żeby się nie włączać w działania na rzecz społeczności, ponieważ zazwyczaj są zapracowani i brakuje im czasu wolnego. Taka sytuacja może prowadzić do wypalenia i apatii. Negatywnie wpływa ona również na relacje wewnątrz rodzin, w tym na relacje pomiędzy rodzicami i dziećmi. Współpraca z instytucjami i osobami (np. pedagog szkolny), które mogłyby pomóc rozwiązywać te problemy nie zawsze układa się dobrze.
3. Propozycje działań: Powołanie okrągłego stołu angażującego rodziców, przedstawicieli różnych instytucji i organizacji oraz liderów społeczności. Celem okrągłego stoły będzie stworzenie lokalnego planu działań na rzecz poprawy relacji pomiędzy rodzicami i dziećmi. Realizacja planu mogłaby obejmować działania na bazie aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia, ponieważ jest to temat łączący różne pokolenia. Ciekawym pomysłem jest nauka wspólnego przygotowania przez rodziców i dzieci zdrowej kanapki do szkoły. Inne możliwe działania: organizacja turniejów, eventów, wycieczek rowerowych. Realizacja projektu pozwoli na włączenie szkół, przedszkoli i innych instytucji w działania na rzecz „podniesienia rodziców z kanapy”.

### Projekt nr 4: „Sąsiedzi”

1. Projekt kierowany do mieszkańców sołectwa, które do tej pory nie było objęte działaniami aktywizacyjnymi.
2. Potrzeby odbiorców wsparcia nie są znane, ponieważ do tej pory nie uczestniczyli oni w działaniach LGD ani nie angażowali się w życie swoich miejscowości. Z tego względu konieczne jest przeprowadzenie pogłębionej diagnozy. Hipoteza dotycząca przyczyn braku aktywności społeczności: brakuje jej lidera, dlatego trzeba zmobilizować jej zasoby w celu jego wyłonienia.
3. Propozycje działań:
   1. Proponuje się, by diagnozę potrzeb oprzeć na bezpośrednich rozmowach. W działania to może zaangażować się sołtys. Dobrze sprawdzić może się obserwacja społeczności prowadząca do zidentyfikowania miejsc, w których gromadzą się mieszkańcy. Następnie można by w tych lokalizacjach prowadzić rozmowy z członkami społeczności. Powinni oni zostać także poinformowani o prowadzonych działaniach, np. poprzez kolportaż dużej liczby kolorowych ulotek.
   2. Przewiduje się, że dobrym narzędziem aktywizacji byłyby wyjazdy do „sąsiadów”, czyli zwiedzanie pobliskich miejscowości i gmin. Wyjazdy będą miały różne motywy przewodnie, np. kulinaria, majsterkowanie, profilaktyka zdrowotna. Z wyjazdów uczestnicy powinni wyciągnąć jakąś namacalną korzyść oraz powinny one popychać ich do dalszych działań. Przykładowo, na wyjeździe, którego motywem przewodnim będzie ogrodnictwo, uczestnicy otrzymają rośliny, które następnie samodzielnie zasadzą we własnych ogrodach lub w miejscach ogólnodostępnych, służących całej społeczności.

## Podsumowanie

Podsumowanie z przeprowadzonego warsztatu stanowi efekt pracy uczestników spotkania oraz próby jej syntezy przez autorów niniejszego raportu.

1. Aktywizacja jest pojęciem, które można postrzegać na rozmaite sposoby w zależności od tego, jakiej grupy dotyczy. Inne są narzędzia pracy i spodziewane efekty wzmacniania aktywizacji np. przedsiębiorców, a inne w grupie osób z niepełnosprawnościami. W związku z tym, dla każdej grupy należy zastosować inne narzędzia pracy i inne wskaźniki pomiaru efektywności podejmowanych działań.
2. Fundamentalnie, aktywizacja nie powinna sprowadzać się do samego uczestnictwa w wydarzeniach, piknikach, czy festynach. W istocie, ważne jest to, czy w trakcie uczestnictwa w organizowanych imprezach ludzie przekonują się do tego, że warto zaangażować się w działania na rzecz innych. Wzbudzenie, czy też umacnianie tego przekonania poprzez doświadczenie uczestnictwa w wydarzeniach lokalnych znajduje uzasadnienie poprzez budowanie tożsamości lokalnej, silnych więzi społecznych i kapitału społecznego ufundowanego na takich wartościach jak solidarność, wzajemność i szacunek.
3. Pracownicy i członkowie LGD posiadają wysokie kompetencje, a także predyspozycje do tego, aby pracować na rzecz aktywizacji społeczności. Ich zaangażowanie, często wykraczające poza etatowe obowiązki i godziny pracy, w sprawy społeczności lokalnych przekłada się na nieocenioną pomoc dla wnioskodawców i beneficjentów w ich działalności na rzecz społeczności lokalnych.
4. Praca na rzecz aktywizacji społeczności lokalnych powinna wykraczać poza jednorazowe, „punktowe”, działania w danej grupie, czy społeczności. Aktywizacja jest procesem, który charakteryzuje się określonym cyklem życia. W zależności od „miejsca” danej grupy/społeczności na osi czasu tego procesu, działania powinny być dostosowane do danego etapu rozwoju aktywności społeczności lokalnej, czy grupy.
5. LGDy tworzą sprzyjające środowisko dla innowacyjnych działań i pomysłów na aktywizację społeczności. Instytucje te z jednej strony posiadają duży potencjał w postaci zasobów ludzkich, który przekłada się bezpośrednio na podejmowane działania. Z drugiej strony, formuła pracy w ramach LEADERa sprzyja tworzeniu innowacji zarówno w sposób formalny (np. poprzez odpowiednie kryteria oceny wniosków) jak i nieformalny (np. poprzez tworzenie silnych więzi, współpracy, „pracę blisko ludzi”).