



CENTRUM DORADZTWA ROLNICZEGO
W BRWINOWIE ODDZIAŁ W KRAKOWIE



Wstęp

W czerwcu i lipcu bieżącego roku Centrum Doradztwa Rolniczego (CDR) w Brwinowie Oddział w Krakowie przeprowadziło badanie sondażowe wśród doradców pracujących w wojewódzkich ośrodkach doradztwa rolniczego (WODR) na temat: „Udział doradców w realizacji lokalnych strategii rozwoju (LSR) wdrażanych przez lokalne grupy działania (LGD)”.

Badanie miało na celu ustalenie stopnia zaangażowania się doradców w proces wdrażania lokalnych strategii rozwoju, ustalenie zakresu świadczonych usług doradczych i eksperckich przez doradców na rzecz lokalnych społeczności za pośrednictwem LGD, a także ustalenia problemów jakie występują we współpracy doradców z lokalnymi grupami działania. Zostało przeprowadzone w oparciu o ankietę sondażową skierowaną do doradców za pośrednictwem poczty elektronicznej do wszystkich jednostek organizacyjnych WODR i indywidualnie do doradców zarejestrowanych w bazie adresowej

„Doradca przygotowany do współpracujący z LGD” prowadzonej przez CDR Oddział w Krakowie.

Badanie było anonimowe, bez ustalania kto wypełnił ankietę i na obszarze jakiej lokalnej grupy działania. Identyfikowane były województwo, płeć, wiek, wykształcenie staż pracy w doradztwie.

Na adres CDR Oddział w Krakowie wpłynęło 295 wypełnionych ankiet, w tej liczbie 9 bez możliwości ustalenia województwa. Najwięcej bo 144 ankiety wpłynęły z obszaru działania Wielkopolskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, co stanowi 48,8% wszystkich ankiet. Wśród respondentów 165 to kobiety co stanowi 55,9% wszystkich respondentów. 121 to mężczyźni (41,0%), natomiast 9 respondentów nie podało płci.

Staż pracy respondentów w doradztwie rolniczym przedstawia tabela 1. Wśród respondentów prawie 40 procent legitymuje się stażem powyżej 26 lat. Mniejszym niż 5 lat stażem pracy legitymuje się niespełna co dziesiąty uczestnik badania. Można zatem stwierdzić, że badaniem zostały objęte wszystkie grupy stażowe ze zdecydowaną przewagą doradców z dużym doświadczeniem w pracy zawodowej.

Tabela 1.

	Staż pracy w doradztwie rolniczym						
	do 5 lat	6 – 10 lat	11 – 15 lat	16 – 20 lat	21 – 25 lat	powyżej 26 lat	brak danych
liczba respondentów	29	45	44	24	26	94	33
% wszystkich respondentów	9,8%	15,3%	14,9%	8,1%	8,8%	31,9%	11,2%

Źródło: opracowanie własne.

Badanie nie miało charakteru ściśle naukowego. Co oznacza, że nie kierowano się zasadą reprezentatywności grupy respondentów wobec wszystkich doradców w Polsce, pracujących w publicznych jednostkach doradztwa rolniczego.

Badanie miało jedynie pokazać ogólny zarys stanu zaangażowania doradców w działalność LGD i wdrażanie LSR oraz zidentyfikować problemy we współpracy doradztwa rolniczego z LGD.

Doradcy w LGD

Ze względu na niereprezentatywność grupy objętej badaniem sondażowym, podawane dane mają wymiar opisu zjawiska, a nie ustalania relacji, co oznacza, że odnosić je będziemy do grupy doradców, którzy uczestniczyli w badaniu sondażowym. Wielkość grupy wyznacza liczba wypełnionych ankiet 295. Do tej wielkości będziemy odnosić wskaźniki ogólne. Drugą ważną liczbą bazową do której będziemy odnosić wskaźniki jest liczba doradców deklarujących współpracę z LGD. To jest 122 doradców co stanowi 41,3% ogółu respondentów. Tylko 1 respondent nie zadeklarował, czy współpracuje, czy nie z LGD.

Spośród 122 doradców, którzy zadeklarowali współpracę z LGD 91 tj. 74,6% zadeklarowało współpracę z jedną LGD, 20 tj. 16,4% z dwoma, 5 tj. 4,1% z trzema natomiast 2 tj. 1,6% zadeklarowało współpracę z ośmioma, a 1 tj. 0,8% z szesnastoma LGD. 3 doradców tj. 2,5% nie wskazało liczby LGD, z którymi współpracują.

58 doradców zadeklarowało, że jest członkiem LGD co stanowi 19,7% wszystkich respondentów, a 47,5% spośród deklarujących współpracę z LGD. 35 doradców zadeklarowało, że pełni funkcje we władzach LGD, co stanowi 11,9% wszystkich respondentów, 28,7% doradców deklarujących współpracę z LGD oraz 60,0% spośród doradców deklarujących, że są członkami LGD.

Rodzaj pełnionej funkcji został przedstawiony w tabeli 2.

Tabela 2.

	Organ LGD									
	Zarząd					Organ decyzyjny			Komisja Rewizyjna	
Funkcja	Prezes	Z-ca Prezesa	Sekretarz	Skarbnik	Członek	Przewodniczący	Z-ca Przewodniczącego	Członek	Przewodniczący	Członek
Liczba wskazań	1	2	1	2	5	1	2	14	2	1

Źródło: Opracowanie własne.

11 doradców deklaruje, że są członkami Zarządu LGD natomiast 17, że zasiada w organie decyzyjnym LGD (Rada) oraz 3, że jest członkiem Komisji Rewizyjnej.

Zakres współpracy doradców z LGD

Współpraca doradców z LGD przejawia się w różnych formach i obejmuje wiele obszarów problemowych. Na potrzeby badania sondażowego organizatorzy wyspecyfikowali dwa główne obszary problemowe. Pierwszy, to jest doradztwo dla potencjalnych wnioskodawców operacji wdrażanych przez LGD czyli:

- a) Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej,
- b) Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw,
- c) Odnowa i rozwój wsi,
- d) Małe projekty.

Drugi to współpraca z władzami LGD polegająca głównie na:

- a) Prowadzenie szkoleń (dla władz LGD, mieszkańców obszaru);
- b) Działania aktywizujące lokalne społeczności (inne niż szkolenia);
- c) Doradztwo dla władz LGD i pracowników;
- e) Inne.

Zakres współpracy zadeklarowany przez doradców, określony w kafeterii pytania ankiety sondażowej został przedstawiony w tabeli 3.

Tabela 3.

	Współpraca doradców z LGD							
	Wsparcie dla potencjalnych wnioskodawców operacji typu:				Współpraca z władzami LGD			
Zakres współpracy	Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej	Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw	Odnowa i rozwój wsi	Małe projekty	Prowadzenie szkoleń (dla władz LGD, mieszkańców obszaru);	Działania aktywizujące lokalne społeczności (inne niż szkolenia);	Doradztwo dla władz LGD i pracowników	Inne
Liczba wskazań	52	44	23	46	45	42	24	7

Źródło: Opracowanie własne.

Motywacje do zainteresowania się przez doradców metodą Leader i LGD

Ze względu na to, że pytanie dotyczące motywów zainteresowania się doradców metodą Leader i LGD nie posiadało kafeterii, odpowiedzi są bardzo zróżnicowane i trudno jest je pogrupować. Na potrzeby niniejszego opracowania wyspecyfikowano najważniejsze grupy odpowiedzi, są to (w nawiasach liczba zidentyfikowanych wskazań):

1. Chęć pomocy mieszkańcom (organizacjom, samorządom) wsi w pozyskaniu funduszy za pośrednictwem LGD (26);
2. Chęć współpracy z lokalnymi społecznościami i uzyskanie większych możliwości oddziaływania na te społeczności (22);
3. Zaciekawienie metodą Leader, pod wpływem szkoleń, wyjazdów studyjnych itp. organizowanych przez CDR O/Kraków WODR i inne podmioty (16);
4. Zostałam poproszona/y o pomoc w opracowaniu ZSRROW/LSR, a także o współpracę i pomoc przy wnioskach, zaproponowano mi członkostwo w LGD (14);
5. Możliwości metody w pozwyjaniu aktywności lokalnych społeczności i podnoszenia poziomu, jakości życia na obszarach wiejskich (12);
6. Wynikało to z moich obowiązków służbowych (10);
7. Dotychczasowa współpraca z lokalnym środowiskiem oraz prywatne znajomości z mieszkańcami i kontakty z działaczami LGD (8);
8. Wspólne środowisko dla WODR i LGD (7);
9. Chęć pozyskania nowej wiedzy i doświadczenia przydatnych w pracy w WODR (7);
10. Jest to naturalne, ponieważ współpracuję ze wszystkimi organizacjami działającymi na rzecz wsi (6);
11. Współpraca wpływa na wizerunek WODR (3)
12. Posiadam stosowne kwalifikacje (certyfikat) chęć ich wykorzystania w praktyce (3);
13. Chęć pomocy LGD w uporządkowaniu jej działalności (2);
14. Nie interesuje mnie Leader (14).

Wiedza doradców, na temat metody Leader, niezbędna do współpracy z LGD

Spośród 295 respondentów 153 zadeklarowało, że posiada wystarczającą wiedzę, niezbędną do współpracy z LGD, stanowi to 51,9% wszystkich respondentów. 134 deklaruje, że takiej wiedzy nie posiada, stanowi to 45,4% wszystkich respondentów. 8 doradców nie udzieliło odpowiedzi, stanowi to 2,7% grupy doradców objętych badaniem.

Doradcy, którzy uznali, że nie posiadają odpowiedniej wiedzy niezbędnej do współpracy z LGD określili, jakiej wiedzy im brakuje. Na potrzeby niniejszego opracowania zidentyfikowano następujące kategorie wiedzy, której (zdaniem doradców) brakuje respondentom do podjęcia współpracy z LGD (w nawiasach podano liczbę wskazań):

1. Teoretycznych podstaw podejścia Leader w rozwoju obszarów wiejskich oraz wiedza szczegółowa dotycząca, tworzenia LGD, opracowania strategii i poszczególnych działań, operacji itd. (25);
2. Praktycznych umiejętności z zakresu pisania projektów, wypełniania wniosków składanych do LGD, rozliczania projektów (23);
3. Wiedzy z zakresu metodyki współpracy z LGD, wdrażania LSR i aktywizacji lokalnych społeczności, a także kontaktów z Samorządem Województwa (19);
4. Wiedzy porządkującej informacje dotyczące przepisów, instrukcji, wniosków itd. dotyczących metody Leader, zwłaszcza oś 4 w PROW (9);
5. Ogólnej wiedzy o funduszach UE (3);

Współpraca WODR z LGD

Odpowiedzi udzielone na pytanie, skierowane do doradców, o współpracę WODR z LGD pozwala ocenić jaki jest stosunek doradców do formalnej, instytucjonalnej współpracy pomiędzy WODR a LGD. 208 (tj. 70,5% całej grupy objętej badaniem) doradców ocenia, że WODR współpracuje z LGD, 66 (tj. 22,4% całej grupy objętej badaniem) ocenia, że WODR nie współpracuje z LGD. Natomiast 21 (tj. 7,1% całej grupy objętej badaniem) nie dokonało oceny.

Doradcy, którzy ocenili, że WODR współpracuje z LGD opisali zasady, zakres i formy tej współpracy. Na potrzeby niniejszego opracowania wyspecyfikowano następujące grupy odpowiedzi o zbliżonym zakresie opisów (w nawiasach liczba zidentyfikowanych opisów):

1. Prowadzenie szkoleń, doradztwo i konsultacje przez pracowników WODR na zapotrzebowanie LGD (22);
2. Wspólne przedsięwzięcia WODR i LGD, udział w targach, wystawach, organizacja szkoleń itp. (14);
3. Promowanie LGD na imprezach organizowanych przez WODR, na łamach czasopisma wydawanego przez WODR i na stronie internetowej (8);
4. Członkostwo doradców w LGD (11);
5. Doradztwo dla wnioskodawców, opracowanie projektów i pisanie wniosków składanych do LGD (8);
6. Pomoc w opracowaniu strategii i doradztwo w zakresie funkcjonowania LGD (6);
7. Informowanie o formach wsparcia jakimi dysponuje LGD dla mieszkańców, organizacji, samorządów i firm działających na obszarach wiejskich (4);
8. Udział doradców w szkoleniach i imprezach organizowanych przez LGD, wymiana poglądów (4);
9. Partnerstwo WODR i LGD w projektach (3);
10. WODR jest członkiem LGD (2);
11. Nie wiem (35);

Przyszłość współpracy WODR z LGD

Respondentów zapytano o opinie na temat poszerzenia zakresu współpracy WODR z LGD. 127 doradców (tj. 43,1% całej grupy objętej badaniem) ocenia, że WODR powinien w szerszym niż aktualnie zakresie współpracować z LGD, 126 (tj. 42,7% całej grupy objętej badaniem) nie widzi potrzeby poszerzania współpracy WODR z LGD. Natomiast 42 (tj. 14,2% całej grupy objętej badaniem) nie ma zdania na ten temat.

Doradcy, którzy ocenili, że WODR powinien poszerzyć zakres współpracy z LGD, uzasadnili swoją ocenę i opisali jakie formy współpracy i w jakich obszarach problemowych WODR powinien inicjować rozwój współpracy z LGD. Na potrzeby niniejszego opracowania wyspecyfikowano następujące grupy odpowiedzi o zbliżonym zakresie opisów (w nawiasach liczba zidentyfikowanych opisów):

1. Podejmowanie wspólnych szkoleń dla doradców i LGD w celu podnoszenia wiedzy i rozwijania umiejętności w zakresie inspirowania lokalnych społeczności do aktywności w kierunku rozwoju środowisk, w których żyją i pracują (21);
2. Przez współpracę z LGD można lepiej rozpoznać problemy lokalnych społeczności i lepiej wspierać rozwój lokalnych środowisk (m.in. rozwój przedsiębiorczości, a WODR może odgrywać istotną rolę w tym rozwoju poprzez fachowe doradztwo, szkolenia informowanie itp. (18);
3. Pracownicy WODR posiadają duże kwalifikacje, wiedzę i doświadczenie w zakresie działań PROW, mogą tę wiedzę przekazywać mieszkańcom wsi, podmiotom działającym na obszarów wiejskich lub na rzecz wsi, w celu pozyskiwania przez nich środków na projekty służące podnoszeniu jakości życia (17);
4. Większa liczba doradców powinna być członkami LGD, za pośrednictwem partnerstw możliwe jest zwiększenie promocji funduszy UE dla rolnictwa i mieszkańców wsi, a także wpływ na rozdysponowanie środków (10);
5. Współpraca WODR z LGD przynosi obopólne korzyści, pozwala na wymianę wiedzy i doświadczeń, wspólne działania podnoszą świadomość lokalnej społeczności, aktywizują i integrują społeczność lokalną, inspirują do innowacji i nowoczesności (8);
6. Jest potrzeba większego włączenia LGD w problematykę rolniczą (5);
7. WODR powinien w swej strukturze posiadać stanowisko pracy wyspecjalizowane w zakresie podejścia Leader i współpracy z LGD (3);
8. Wspólne – partnerskie projekty WODR i LGD (2);
9. Nie mam zdania, nie wiem, już za późno na współpracę, LGD nie chce współpracy – to zamknięte środowisko itp. (22);

Przeszkody we współpracy WODR z LGD

Respondentów poproszono o zidentyfikowanie i opisanie problemów, przeszkód we współpracy WODR z LGD. 53 respondentów jednoznacznie odpowiedziało, że nie ma problemów (nie widzi żadnych przeszkód) we współpracy WODR z LGD. Na potrzeby niniejszego opracowania wyspecyfikowano następujące grupy odpowiedzi o zbliżonym zakresie opisów (w nawiasach liczba zidentyfikowanych opisów):

1. Główną przeszkodą jest brak zainteresowania ze strony LGD współpracą z WODR, bardziej zainteresowane są współpracą z samorządami (35);
2. Nie interesuje mnie ten problem, na moim terenie nie ma LGD, nie mam zdania, nie wiem itd. (16);
3. LGD nie jest obiektywne w ocenie wniosków, nie doceniają kwalifikacji doradców i nie chcą ich włączyć w proces przygotowania i oceny wniosków, LGD traktuje WODR jak konkurencję (11);
4. Instytucjonalne, prawne (rola doradztwa: z jednej strony obsługa tego obszaru to w WODR komercja, a z drugiej strony propagowanie działań aktywizujących lokalne społeczności jako jeden z priorytetów w działaniach statutowych), brak unormowań prawnych pozwalających na współpracę, współpraca z LGD wpisana w Statut ODR daje prawo do wspólnych działań w podstawowym czasie pracy, wtedy pracownicy pracujący na rzecz LGD nie naruszają ustawy o zakazie konkurencji (10);
5. Brak przepływu informacji pomiędzy LGD i WODR (8);
6. Brak dobrze przygotowanych doradców do współpracy z LGD, nie przeszkolona kadra z metody Leader, brak stanowiska pracy w WODR do współpracy z LGD (8);
7. Brak wzajemnego zaufania, brak otwarcia na współpracę obu stron (5);
8. Zła sytuacja finansowa WODR (5);
9. Brak woli współpracy po stronie dyrekcji WODR (3);
10. Wysokie dysproporcje w wynagrodzeniach doradców i pracowników biur LGD (2);
11. „Układy polityczne” które eliminują doradców z LGD (2);

Czy wpisać w statut WODR współpracę z LGD?

W opinii 73 doradców (tj. 24,8% wszystkich respondentów) w zakresie obowiązków statutowych WODR, powinien znaleźć się zapis określający zadania związane ze współpracą WODR z LGD. 196 doradców (tj. 66,4% wszystkich respondentów) nie widzi potrzeby takiego zapisu. 26 (tj. 8,8% wszystkich respondentów) nie zajęło stanowiska w tej sprawie.

Doradcy, którzy zadeklarowali się po stronie wprowadzenia do zakresu obowiązków statutowych WODR zapisu określającego zadania związane ze współpracą WODR z LGD zaproponowali konkretne sformułowania. Poniżej uogólnione propozycje zapisów (w nawiasach liczba wskazań).

1. „Współpraca z LGD w zakresie działań na rzecz realizacji LSR w zakresie przygotowania projektów pozyskiwania partnerów, pozyskiwania środków na ich realizację, wymiana informacji i doświadczeń w zakresie inicjatyw związanych z aktywizacją ludności na obszarach wiejskich” (4);
2. „Pomoc w zakładaniu i organizacji LGD oraz promocja LSR” (4);
3. „Współpraca i wspieranie LGD w rozwoju obszarów wiejskich” (4);
4. „WODR ściśle współpracuje z LGD na terenie działania w zakresie programów tworzonych przez LGD a służących poprawie życia ludności i aktywizacji społeczności lokalnej, kultywowania tradycji kulturowych, dziedzictwa kulinarnego i promocji regionu” (3);
5. „Współpraca w zakresie pomocy przy sporządzaniu wniosków, doradztwo fachowe” (3);
6. „Podejmowanie działań na rzecz budowy kapitału społecznego na obszarach wiejskich poprzez wspieranie rozwoju organizacji poza rządowych, współpracę z samorządami i realizację idei LEADER jako partnerstwa trójsektorowego” (1);
7. „Współpraca WODR z LGD na płaszczyźnie prowadzenia szkoleń na małe projekty, wiedza na temat pisania programów i wniosków” (1);
8. „Doradca w ramach obowiązków służbowych ma prawo angażować się w działania LGD i lokalnych stowarzyszeń na terenie działania LGD” (1);

Ponadto warto odnotować kilka uwag, które nie są propozycjami zapisów statutowych. *W każdym ZP powinien być wyznaczony pracownik do współpracy z LGD; Zapisana powinna być konieczność znajomości LSR przez doradców i uczestnictwo w jej realizacji, oczywiście w tych gminach w których działają LGD; Nie wiem; Nie widzę takiej potrzeby; Mało zarabiam i nie będę dodawał sobie zadań; Jest już taki zapis; Jak nie ma chęci do działania wśród lokalnych społeczności, to nic nie da pomoc ODR.*

Czy wprowadzić zmiany do struktury WODR?

W ankiecie zapytano doradców czy w strukturze WODR powinien być wyznaczony zespół lub stanowisko pracy wyspecjalizowane we współpracy WODR z LGD. 179 doradców (tj. 60,7% wszystkich respondentów) opowiedziało się za wprowadzeniem takiego zespołu lub stanowiska. 96 doradców (tj. 24,8% wszystkich respondentów) nie widzi potrzeby zmian w strukturze WODR. 20 doradców (tj. 24,8% wszystkich respondentów) nie zajęło w tej kwestii stanowiska.

Trudności we wdrażaniu LSR przez LGD w opinii doradców

W opinii 12 doradców nie występują żadne trudności we wdrażaniu LSR przez LGD. 5 doradca ma trudności z oceną tego procesu, a 37 stwierdza brak wiedzy na ten temat

Poniżej próba uogólnienia sformułowanych opinii (w nawiasach liczba wskazań).

1. Zbyt skomplikowane procedury tworzenia i funkcjonowania LGD, prowadzenia naborów wniosków i przeciągające się procedury oceny, nadmiernie rozbudowana dokumentacja, wygórowane wymagania wobec wnioskodawców, częste zmiany przepisów (22);
2. Brak zainteresowania tematem (uzyskaniem wsparcia na realizację projektów, nie wiara w powodzenie realizacji projektu) ze strony mieszkańców wsi (19);
3. Ograniczenia finansowe, brak zaliczkowania, wkład własny, brak zaspokojenia oczekiwań mieszkańców wsi (16);
4. Brak informacji, szkoleń, ze strony LGD, brak współpracy z WODR i innymi organizacjami zajmującymi się sprawami wsi (13);
5. Niski poziom integracji i aktywności lokalnych środowisk, niechęć do zespołowego działania na rzecz rozwoju swoich środowisk (9);

6. Rozmijanie się aspiracji LGD z oczekiwaniami mieszkańców wsi (7);
7. Niska jakość LSR, brak konsultacji społecznych, niski potencjał LGD (7);
8. Brak większego zaangażowania ze strony lokalnych władz (5);
9. Niski poziom wiedzy o LGD, LSR formach pomocy dla lokalnych społeczności (4);
10. Brak liderów w lokalnych społecznościach (3);
11. Niski poziom wiedzy doradców na temat metody Leader (2);
12. Zdominowanie LGD przez samorządy (1).