

## **Frågor inför tillsynsbesök av Jordbruksverket**

Leader Skåne Mitt Nordväst

Diariernr 3.2.18-19138/2022

Bilaga: lista över oprioriterade ärende med underlag.

### **Leadermetoden**

#### **Beskriv hur ni arbetar med Leadermetoden:**

I huvudsak är det kapitel 5:3 i strategin som svara på "hur". Vi ska nå ut till berörda parter i området med information om Leadermetoden och vid varje ansökan besvaras frågan om man uppfyller de grundläggande kraven, dvs förankrat och utarbetat ansökan med ett tydligt underifrånperspektiv.

I arbetsordning för Leader Skåne Mitt Nordväst står angivet att VL har ansvar för att tillsammans med LAG-styrelsen genomföra uppsatta mål.

### **Organisation**

#### **Hur arbetar ni för att få alla ledamöter aktiva, intresserade och väl insatta i verksamheten?**

Valberedningen säkerställer att ledamöter och ersättare är väl insatta i vad och hur de ska arbeta i styrelsen. Valberedningen får alla kallelser, protokoll och annat relevant material för att ha kännedom om verksamheten. Minst en gång per år deltar valberedningens sammankallande i LAG-styrelsens möte.

Vid varje styrelsemöte informeras ledamöter och ersättare om status hos beviljade projekt, sk "Lägesrapport".

VL informera om planerade konferenser, information från Jordbruksverket, kontakter som tagits med/av intressenter. I denna punkt ges också utrymme för frågor och diskussioner kring verksamheten. Det finns också ofta en fast punkt i protokoll för LUS/ELARD vilket ger styrelsen information om Leaderarbetet utanför vårt område.

Att sökande själva presenterar sin projektidé och att LAG-styrelsen ges möjligheter att ställa direkta frågor har också visat sig göra ledamöterna mer engagerade och intresserade av hur enskilda projekt bidrar till måluppfyllnad. Längre projekt ombeds ge en lägesrapport ungefär halvvägs in i projektet, alla projekt redovisas vi genomförande. Ofta förläggs styrelsemöten i samband med externa projektredovisningar.

AU:s möten har en form av omvärldsbevakning som en punkt, utöver de fasta, obligatoriska punkterna.



Ordförande besöker kontoret med jämna mellanrum och VL och ordförande har avstämningar inför varje styrelsemöte.

En gång per år genomförs antingen "lunch till lunch" eller heldagskonferens då ledamöter, ersättare, valberedning, revisorer och personal har gemensam utbildning i Leaderrelaterade ämne, exempelvis studieresa till egna eller andra områdets Leaderprojekt, föreläsningar om horisontella prioriteringar, målgrupper, omvärldsbevakning mm.

### **Hur hanterar ni jäv och intressekonflikter?**

Utöver rutiner med jäv, där vi följer kommunallagen 6 kap 28§, är det viktigt att VL och AU har tidiga diskussioner om man uppmärksammat att ett ärende kan leda till någon form av intressekonflikt.

Notera att det är skillnad på jäv och intressekonflikt, där intressekonflikter kan vara svårare att både upptäcka och bedöma. Gällande intressekonflikter är det viktigt att först kontoret, därefter LAG-styrelsen ställer frågor och använder sina olika kompetenser när ärenden synas inför beslut.

Om det kommer synpunkter till kontoret gällande jäv/ intressekonflikter avseende enskilda projekt, besvaras dessa via e-post och AU informeras.

### **Hur ska ni klara kravet på bemannat leaderkontor t o m juni 2029, t ex med tanke på budget?**

Vi avsätter medel i driften för en deltidstjänst med ansvar för verksamheten. För närvarande är det uträknat utifrån att verksamheten kommer drivas och avslutas ifrån det kontor som byggs upp inför kommande programperiod 2028 och därmed blir det en mindre hyreskostnad, lön samt ett fåtal LAG-styrelsemöten. Det måste också finnas kompetens och styrelse för att kunna fatta relevanta beslut gällande antingen omstart i ny programperiod eller nedläggning.

Om det inte kommer finnas lämpligt Leader-kontor under avslutningsperioden är kommunerna i partnerskapet villiga att erbjuda kontorsplats och förvaringsutrymme mot en lägre hyra.

### **Hur främjar ni de lokala aktörernas kapacitet att utveckla och genomföra projekt som leder till att uppfylla målen i strategin?**

- Först genom information och mobilisering i syfte att väcka intresse och fånga upp målgruppen - de som har identifierat och sett möjligheter att förbättra sin plats utifrån leadermetoden och vår utvecklingsstrategi. Detta görs uppsökande, genom deltagande i relevanta sammankomster samt via vår webb.
- Presumptiva projektägare uppmuntras alltid till möte med leaderkontoret där vi går igen vilka förkunskaper och erfarenhet man har. Alla – oavsett om det blir en faktisk ansökan - ska ha användbar kunskap med från första mötet.

- Vi delar med oss av erfarenheter från tidigare genomförda projekt, kopplar samman relevanta aktörer, stöttar med "dörröppning" till kommuner och myndigheter vid behov.
- Under sökandes projektskrivande finns kontoret alltid närvarande som stöttande part för att hjälpa till med förtydligande och andra utmaningar som dyker upp under ansökningsförfarandet.
- I vår utvecklingsstrategi under rubrik "Genomförande" 5:1 Kommunikation finns beskrivning av hur och på vilka sätt vår kommunikation ska vara användbar för våra målgrupper.

## **LAG:s beslutsprocess**

### **Beskriv hur ni praktiskt arbetar med urvalskriterier och poängsättning vid LAG (styrelsens)beslut:**

I strategin under avsnitt 5:2 beskrivs urvalsprocessen.

Utifrån erfarenheter av tidigare programperioder framför allt grundade på sökandes synpunkter är en önskan att en tydligare gallring görs redan i den tidiga fasen av urvalsprocessen. Om bedömningen görs att projektidén inte passar i Leader Skåne Mitt Nordvästs strategi bör projektet få uppslag kring hur det kan gå vidare för att söka annan finansiering. Verksamhetskontoret behöver ha tillgång till kompetens att vägleda inom detta område.

Vi uppmanar sökande att svara på "testa er projektidé" – tillgängliga på vår webb – snarare än att lägga in ansökan i Jordbruksverkets system, då detta ger ett betydligt bättre underlag för att bedöma om projektidén kan ligga till grund för ett Leaderprojekt eller ska stödjas i att hitta andra finansieringsformer/samverkanspartner. I enlighet med strategin ska VL ha kompetens att uppmanera alla idéer som utvecklar mitt nordvästs landsbygd, även om det inte passar i Leaderformen.

AU får kort information om projekt som närmar sig beslut. Här används ledamöternas kunskap om området och deras olika kompetenser till att stödja kontoret i deras dialog med sökande. Inte sällan kopplas andra styrelsemedlemmar in utifrån kunskap och/eller kontaktnät.

Projektplan, budget mm samt poängbedömningsmall till relevant insats skickas ut till ledamöter och ersättare senast sju dagar före beslutande möte. Möjligheter till förtydligande, rimlighetsdiskussion, genomförande kapacitet mm sker via e-post.

På LAG-styrelsens möte presenterar sökande sitt projekt och har också möjlighet att besvara frågor – både i förväg inskickade och frågeställningar som uppkommit. Presentationerna



görs innan det formella mötet tar sin början och sökande lämnar lokalen (digitala mötet).

Samtliga ledamöter och ersättare ger synpunkter och resonerar kring rimlighet, genomförandekapacitet, lokal förankring, långsiktighet och eventuella intressekrockar, t ex markägare/Allemansrätt, tillväxt/resurs. VL finns kvar i mötet för att ge fördjupad information vid behov, men har ingen rösträtt/yttranderätt.

Ordförande frågar om alla är färdiga att gå till beslut. Poängbedömningsmallen går igenom punkt för punkt och varje beslutande ledamot sätter poäng. Ersättarna har yttranderätt