**„Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 - Evaluarea intervențiilor POCU în domeniul asistenței tehnice”**

**Anexa (DMI 7.1).6**

**Raport de Evaluare Restrospecție POSDRU**

***Raport Focus grup de validare a rezultatelor intermediare ale evaluării aferente DMI 7.1 și DMI 7.2***

# **Minuta focus grupului de validare rezultate intermediare ale evaluării**

**DMI 7.1 și DMI 7.2**

*16.12.2020, ora 10:00 – 12.00, platforma Zoom*

**Participanți**

* AM POCU - Răzvan Rădulescu
* OI MEN - Doina Diaconescu
* OIR Bucuresti-Ilfov - Dragos Iorga, Director executiv
* OIR Centru - Ionela Mihailescu, Director executiv; Alexandra Rus, Director executiv adjunct
* OIR Nord Est - Daniel Văideanu, Director executiv
* OIR Nord Vest - Liviu Miclăuș, Director executiv
* OIR Sud Est - Emilia Voicu, Director executiv
* OIR Sud Muntenia - Mirela Rădoi, Director executiv
* OIR Sud Vest Oltenia - Monica Nastasa, Director executiv
* Echipa de proiect: Ana Bulai (expert cheie DMI 7.2), Eugen Perianu (Expert cheie DMI 7.1), Andreea Savin (Lider de echipa), Diana Manoleli (Director de proiect)

**Introducere**

S-a realizat o scurtă prezentare a contextului studiului de evaluare, a scopului evaluării aferente DMI 7.1 și 7.2 și, nu în ultimul rând, a scopului principal al focus grupului. Totodată, au fost prezentați și membrii echipelor de proiect aferente DMI 7.1 si 7.2, precum și alte aspecte legate de modul de derulare a focus grupului.

Obiectivul acestei întâlniri la nivel strategic cu factorii decizionali de la nivelul OI si AM POSDRU/POCU este acela de a discuta și valida rezultatele/constatările preliminare ale procesului de evaluare dar și facilitarea identificării de lecții învățate.

**Desfășurarea focus grupului**

Focus grupul s-a desfășurat pe perioada a 2 ore, după următoarea agendă de lucru:

* **DMI 7.1**
	+ Validarea concluziilor analizei efectuate în cadrul DMI 7.1 privind evoluția capacității AM si OI
	+ Validarea concluziilor privind
* contribuția DMI 7.1 la evoluția capacității AM si OI
* efectele produse, durabilitatea si progarea efectelor
	+ Validarea concluziilor privind factorii care au influențat producerea impactului si mecanismele de producere a efectelor
	+ Lecții învățate, exemple de bune practici.
* **DMI 7.2**
	+ Validarea concluziilor analizei efectuate în cadrul DMI 7.2.
	+ Validarea concluziilor privind contribuția programului la evoluția sectorului efectele produse, durabilitatea si propagarea efectelor
	+ Validarea concluziilor privind factorii care au influențat producerea impactului si mecanismele de producere a efectelor
	+ Lecții învățate, exemple de bune practici.
* Încheierea evenimentului

**Sinteza discuțiilor din cadrul întâlnirii**

**DMI 7.1**

S-au prezentat constatările preliminare ale evaluării, structurate pe fiecare întrebare de evaluare (IE), după cum urmează:

1. **IE1. Care a fost evoluția capacității administrative a AM și OI de a implementa și gestiona eficient și eficace POSDRU?**

Constatarea generală a fost că această capacitate a evoluat, atât pe parcursul POSDRU cât și ulterior. Însă, tot acest proces a fost influentat negativ de câțiva factori cheie: insuficiența cronică a numărului de personal la nivel AM și OI, sistemul de planificare și monitorizare a implementării programului insuficient dezvoltat și absența sistemului de depunere continuă a cererilor de finanțare.

1. **IE2. În ce măsură progresul observat este atribuit DMI 7.1?**

DMI 7.1 a avut o contribuție importantă la creșterea capacității AM și OI, dar a reușit să satisfacă doar parțial nevoile sistemului de implementare POSDRU, nevoile sistemului fiind mult mai mari. DMI 7.1 finanțat în principal implementarea sarcinilor curente ale AM/OI și mai puțin partea de dezvoltare a personalului. Creșterea capacității s-a datorat de asemenea și unei serii de alți factori/alte acțiuni/alte finanțări.

1. **IE3. În ce măsură există și alte efecte neintenționate, pozitive sau negative?**

Cel mai important efect neplanificat al DMI 7.1 se referă la creșterea stabilității și motivației personalului AM și OI ca urmare a stimulentelor financiare, contribuind astfel la creșterea nivelului de competențe instituțional printr-o mai mare stabilitate pe post a personalului.

1. **IE4. În ce măsură efectul depășește granița zonei sau a sectorului sau afectează alte grupuri, nevizate de intervenție?**

Acțiunile finanțate prin DMI 7.1 au avut, în mod indirect, și efecte benefice neplanificate, cele mai importante fiind îmbunătățirea modului de gestiune a relației cu beneficiarii de proiecte finanțate și responsabilizarea în mai mare măsură a acestor beneficiari. În schimb un alt potențial efect neplanificat, cel al dezvoltării pieței locale de servicii externalizate, s-a materializat într-o măsură mult mai redusă. Serviciile externalizate par să fi avut destule minusuri privind calitatea, ceea ce poate însemna că piața locală nu era pregătită la acel moment să ofere servicii de calitate.

1. **IE5. În ce măsură sunt efectele durabile pe o perioadă mai lungă de timp?**

Ceea ce s-a investit în clădirea și consolidarea capacității administrative a sistemului a generat plus-valoare care a fost menținută sau dezvoltată în timp, aproape fără excepție. Așadar rezultatele obținute prin intervenția DMI 7.1 au fost durabile și au fost dezvoltate în perioada de programare 2014-2020.

1. **IE6. Ce mecanisme au facilitat/ împiedicat efectele? Care sunt caracteristicile cheie contextuale pentru aceste mecanisme?**

Implementarea DMI 7.1 a fost influențată considerabil de o serie de factori și mecanisme, influențele negative depășind influențele pozitive și afectând astfel anvergura efectelor intervenției acestui DMI. Practic, intervenția DMI 7.1 a putut genera doar parțial efectele scontate și este foarte probabil că în absența influențelor negative menționate, efectele obținute privind creșterea capacității AM și OI de a implementa eficient și eficace POSDRU ar fi fost considerabil mai ridicate.

***Opiniile participanților cu privire la constatările prezentate pe fiecare întrebare***

Unul dintre reprezentanții OI a opinat că această evaluare vine mult prea târziu, motiv pentru care recomandările/lecțiile învățate nu mai pot fi aplicate. Expertul evaluator consideră că acesta este într-adevăr un aspect negativ al unei evaluări derulate la o perioadă așa lungă de la finalizarea proiectelor, dar că există si un avantaj, acela că a fost suficient timp să se materializeze anumite efecte post-factum ale proiectelor finanțate. Astfel, echipa de evaluatori a încercat să formuleze lecții și recomandări care să aibă un grad ridicat de aplicabilitate, fiind utile chiar și de acum înainte.

Altă opinie a constat în faptul că datorită faptului că toate OI au aceeași conducere de mulți ani de zile proiectul a reușit să colecteze date complete și corecte din perioada implementării proiectelor POSDRU; dacă ar fi fost o fluctuație la nivel de conducere este posibil ca istoricul POSDRU să nu mai fi fost posibil a fi surprins cu aceeași acuratețe de către echipa de evaluare. Expertul evaluator a fost complet de acord cu această observație și a mulțumit tuturor OI pentru sprijinul acordat și pentru furnizarea informațiilor solicitate de către proiect.

A fost formulată și o observație la concluzia aferentă IE 3, și anume că nu este vorba de stimulente financiare, acestea au dispărut începând din 2014, iar ulterior acestui moment stabilitatea la nivelul OI a fost chiar mai mare decât înainte. Probabil este vorba de majorarea salarială. Expertul evaluator a menționat va modifica în raportul de evaluare exprimarea pentru a reflecta corect această concluzie, urmând a face referire la majorările salariale și nu la stimulente financiare.

De asemenea, OI BI a semnalat o serie de discrepanțe majore în ceea ce privește veniturile salariale ale personalului, în sensul că prin Legea 153 este motivată mai mult implementarea de proiecte la nivelul beneficiarului, unde există, pentru instituțiile publice, o majorare salarială de 50%, iar pentru OIR, care monitorizează și consiliază, majorarea maximă este de 35%, cu toate că gradul de încărcare al ofițerilor de monitorizare la nivelul OIR urilor este foarte mare.

Imediat după aceea au fost prezentate lecțiile desprinse din implementaea DMI 7.1 și recomandările echipei de evaluare, după cum urmează:

1. Necesitatea unei **planficări multi-anuale a implementării programului** – această lecție ar fi valabilă pentru toate programele operaționale

***Opinii participanți***

Aceasta este o idee foarte bună, dar care în realitate a fost implementată în POCU. În acest moment atât legislativ prin posibilitatea subcontractării, cât și în ceea ce privește planificarea și țintele anuale, în sensul că de câțiva ani buni există intern niște ținte financiare anuale ale programului care trebuie atinse de către OI. Echipa de evaluare va verifica în ce măsură există aceste ținte cu privire la toți parametrii menționați – depuneri, contractare, plăți – și va regândi/reformula recomandarea, dacă este cazul.

Nu s-a înțeles exact dacă recomandările sunt pentru program sau pentru Axa 7. Expertul evaluator a explicat că pentru anumite recomandări este destul de greu de disociat între cele două întrucât AP 7 ajută la dezvoltarea capacității OI si AM pentru implementarea și managementul general al programului. De aceea și lecțiile desprinse pentru DMI 7.1 pot fi strâns legate de implementarea/managementul întregului program.

1. Este recomandabilă o planificare care să presupună, pe cât posibil, un **progres financiar cvasi-liniar**, astfel putând fi planificate resursele necesare (umane și materiale) cu mai mare ușurință decât în situția unor fluctuații puternice
2. Pentru a obține un progres financiar cvasi-liniar este necesară **utilizarea sistemului de depunere continuă** pentru majoritatea apelurilor pentru proiecte. Sistemul cu depunere la termen poate fi utilizat pentru anumite apeluri, din considerente strategice sau de altă natură.
3. Este absolut necesar **ca sistemul de monitorizare al programului**, în special prin Rapoartele anuale de implementare, să urmărească evoluția progresului financiar al programului față de planul multi-anual stabilit, să identifice și să gestioneze în mod proactiv riscurile și să identifice măsuri de corecție imediat ce apar devieri de la plan. De exemplu, în RAI uri se poate vedea destul de clar un anumit progres, dar nu se poate concluziona dacă acesta este suficient sau nu.

***Opinii participanți***

Există un calendar al lansărilor pe POCU și acesta a fost aprobat în CM la începutul programului și, în mare măsură s-a respectat. Expertul evaluator cunoaște această situație și apreciază ca fiind un aspect pozitiv al evoluției POCU, dar menționează că în tandem cu acest calendar al apelurilor ar fi necesar să existe și un plan al depunerilor și plăților efectuate împreună cu un sistem de monitorizare a acestora, astfel încât în RAI să se poate vedea ceea s-a realizat față de ceea ce s-a prevăzut anual a se realiza și mai puțin față de anul anterior, de exemplu.

1. Este absolut necesară o **prognoză multi-anuală** (preferabil pe întreaga perioadă de programare, cu actualizări anuale în funție de evoluția implementării) **a necesarului de resurse umane și materiale/financiare la nivel AM și OI**, pornind de la planificarea multi-anuală a implementării programului recomandată anterior. Pe baza acestei prognoze trebuie efectuată apoi dimensionarea adecvată a numărului de posturi necesare pentru implementarea eficientă și eficace a programului și ocuparea acestor posturi. cSpre exemplu, una dintre modalitățile de creștere rapidă a gradului de ocupare a posturilor este prin angajarea de personal contractual pentru a ocupa posturile existente care sunt inactive.

***Opinii participanți***

Este foarte corectă recomandarea. De menționat însă că posturile în cadrul OIR sunt posturi de funcționari publici. În POCU s-a rezolvat situația sub-dimensionării personalului, în sensul că se permite angajarea personalului contractual în afara organigramei, deci OI nu poate angaja personal contactual pe un post de funcționar public. Expertul evaluator va lua în considerare clarificarea și va modifica în consecință ultima parte a recomandării.

De asemenea, s-a opinat că angajarea de personal contractual reprezintă o soluție temporară dar nu una pe termen lung. Au existat probleme în a găsi personal calificat și înalt calificat pe piața muncii pentru a-l angaja ca personal contractual. Sunt puține persoane calificate și disponibile să lucreze pe o perioadă determinată, cu atât mai mult cu cât salariul la nivelul OIR urilor este mult sub nivelul de salarizare pe care îl oferă beneficiarii în acord cu tarifele disponibile în Ghidul Condițiilor Generale. Pe de altă parte, există alte OIR care consideră ca remunerarea personalului contractual este adecvată, dar întâmpină alte probleme – de ex. OIR Călărași indică apropierea de București o problemă, în sensul că oamenii tind să migreze către București pentru posturi mai bine plătite. Una dintre soluțiile propuse ar putea fi echilibrarea numărului de personal propriu la nivelul OIR urilor – există diferențe de număr de posturi la nivelul OIR urilor; s-a identificat o nevoie de aprox. 50 persoane la nivelul unui OI. Deci, creșterea personalului OI pare a fi o soluție mai bună pe termen lung, și doar completată de angajarea de personal contractual atunci când este nevoie. Există și diferențe de salarizare în funcție de regiune, astfel că în anumite regiuni salariul oferit unei persoane angajate contractual la OIR poate fi stimulant (Moldova) în antiteză cu alte regiuni în care nu este deloc stimulant (București, Cluj etc.). De asemenea, o angajare pe perioada determinată nu poate fi la fel de atractivă ca o angajare pe perioadă nedeterminată.

Expertul evaluator a menționat că va revizui recomandările în lumina propunerilor și comentariilor din partea OIR.

1. În ceea ce privește planificarea necesarului de resurse umane, **este preferabilă utilizarea personalului propriu** (contractat pe durată nedeterminată sau determinată) față de soluția externalizării unor activități de bază din cadrul procesului de implementare a programului (evaluare și selecție, contractare, verificare cereri de rambursare, vizite de monitorizare etc.). Această recomandare poate fi aplicată cel mai bine atunci când planificarea necesarului de resurse umane este făcută din timp, iar această planificare poate fi cel mai bine făcută atunci când volumul de muncă al AM și OI este cvasi-liniar, conform unei recomandări anterioare. În principial, externalizarea este benefică și recomandată, însă doar în situații în care dezavantajele menționate pot fi minimizate (ex pentru activități de rutină, sau pentru activități constante cu externalizare pe termen lung, cum ar fi anumite sub-activități de management resurse umane etc).
2. Este absolut necesară și urgentă **revenirea asupra deciziei de eliminare din organigrama OI a funcțiilor aferente managementul din linia mediană** (șefi servicii, șefi birou). Slăbirea managementului din linia de mijloc a unei organizații este contrară oricăror principii solide de management. În special luând în considerare creșterea numărului de personal din cadrul OI, o linie de management de mijloc puternică este indispensabilă pentru buna implementare a programului.

***Opinii participanți***

OIR consideră binevenită recomandarea privind necesitatea personalului de conducere la nivel de mijloc – șefi servicii, șefi birou etc.

1. Este necesară acordarea unei atenții **mult mai mari** dezvoltării capacității AM și O **dincolo de finanțarea activității de rutină a acestor instituți**i, prin acțiuni care să vizeze **creșterea competențelor personalului** (formare, coaching, schimb de experiență etc.); acțiuni care să vizeze **simplificarea sistemelor interne și procedurilor**; acțiuni care să vizeze **inovarea la nivelul sistemelor de management** în general etc.
2. Pentru a putea pune în practică în mod adecvat toate lecțiile anterior formulate, este absolut necesară **implicarea permanentă a OI** în planificarea utilizării asistenței tehnice și în monitorizarea pe parcurs a rezultatelor obținute
3. **Este discutabil sistemul prin care AM și OI trebuie să elaboreze cereri de finanțare** pentru a putea accesa axa de asistență tehnică, iar această evaluare nu a identificat motive justificate ale acestei practici. Este așadar necesară analiza posibilității ca atât AM cât și OI să beneficieze de finanțare din axa de asistență tehnică fără a elabora cereri de finanțare, ci pe baza stabilirii unor sume forfetare calculate după anumite formule, spre exemplu ca procent din alocarea financiară aferentă unor priorități/domenii de intervenție, în corelare cu procentul alocat AT la nivelul programului.
4. Având în vedere principiul descentralizării și ținând cont de structura de macro-regiuni economice a României, **este firesc ca OI regionale să dețină din ce în ce mai multă reponsabilitate și autoritate la nivel regional**, cu ținta de a deveni Autorități de Management la nivel regional.

***Opinii participanți***

În comparație cu ADR, care au experiență foarte mare, începând de la programare până la implementare, OIR POCU nu au această experiență, astfel că procesul de transformare al OIR în AM pare foarte dificil. Expertul evaluator recunoaște, pe de o parte, că procesul este unul dificil și de lungă durată dar că, pe de altă parte, trebuie făcut un prim pas în această direcție.

1. Se recomandă AM POCU și OI POCU analiza posibilității și oportunității de a pune în practică aceste lecții, în cadrul unui grup de lucru dedicat acestui scop, constituit din reprezentanți AM și OI POCU. Finalitatea acestei analize ar trebui să fie reprezentată de un plan de acțiuni agreat atât de AM cât și de OI POCU.

**DMI 7.2**

S-a început cu o prezentare a contextului evaluării DMI 7.2, și anume:

Evaluarea DMI 7.2 a avut ținut cont de două caracteristici esențiale precum: rata de absorbție de numai 2,8% și momentul evaluării.

Problematica de interes a comunicării la nivelul UE este dată de anumiți indicatori care măsoară favorabilitatea populației față de această construcție a fondurilor europene. România a intrat în această poveste europeană în vederea integrării în UE cu un nivel de entuziasm măsurat în 2006 la o cotă spectaculoasă la apropape 70% din populație, fiind al doilea val de entuziasm major al populației din România după aderarea la NATO. După 2008 au început proiectele cu finanțare europeană și astfel și aplicarea mecanismului de implementare a acestora. La 5 ani după momentul finalizării proiectelor din POSDRU și la aproape mai mult de 8 ani din momentul în care s-au oprit eforturile de comunicare (în 2012 fiind încetate campaniile de comunicare pe POSDRU), au rămas doar 2 piloni majori: 1) Site-ul – ca pilon major de comunicare, care ulterior s-a transformat în POSDRU de două ori pe parcursul implementării ca titulatură și 2) Help-desk -urile pentru beneficiari.

Mecanismul centralizat care s-a menționat anterior în cadrul prezentării DMI 7.1 s-a manifestat și la nivelul comunicării, în principal efortul de centralizare concentrându-se într-o campanie TV/radio etc. în care s-au promovat ideile de proiecte din cadrul POSDRU.

Evaluarea DMI 7.2 a arătat că acele analize valorice care stau la baza indicatorului european care măsoară favorabilitatea populației față de fondurile europene sunt pe o traiectorie descendentă. Acest lucru se traduce prin faptul că în fiecare an încrederea în UE pierde aprox. 2%, din motive care nu țin neapărat de efortul de comunicare în vederea creșterii acceptabilității ci din motive care țin mai degrabă de familiarizarea oamenilor cu fondurile europene cât și de apariția în spațiul public a unor curente care dezbat această temă, cu argumente pro și contra față de poziționarea României și efectul pe care aderarea la UE l-a produs. În acest context, la 8 ani, efortul de mici dimensiuni pe care POSDRU l-a făcut în direcția dezvoltării capacității administrative pentru comunicare s-a reflectat în ceea ce s-a continuat în POCU, respectiv în help-desk urile mult mai apreciate de către beneficiarii POCU față de cei din POSDRU. Nivelul de transparență și funcționalitate al site-urilor a crescut, dar pe de altă parte gradul de adaptare al AM la dinamica pe care o au mijloacele de comunicare în masă nu a fost foarte bine aperciată, în sensul în care în majoritatea cazurilor beneficiarii POCU folosesc aceste mijloace electronice și sunt mulțumiți, pe de altă parte însă populația folosește un alt tip de mijloace online, cum ar fi rețelele de socializare, iar aici comunicarea POSDRU și POCU este mult mai puțin prezentă. A existat o preocupare aproape exclusivă pentru beneficiari, indicatorii de program reflectând acest aspect. Indicatorii pe care CE îî folosește pentru comunicare la nivel de țară este dată de vizibilitatea programelor finanțate de către UE. Fiecare program operațional realizându-și propria campanie, oamenii nu au reușit să coroboreze informațiile astfel încât să obțină o viziune integrată asupra banilor publici cheltuiți pe proiecte.

Procesul de comunicare este foarte perisabil, are o rată de detriorare mare.

În acest context, analiza din cadrul evaluării DMI 7.2, a condus la următoarele concluzii:

*La nivel de logică a intervenției*

* Implementarea proiectelor finanțate prin POSDRU a fost principalul mecanism de creare a notorietății programului, beneficiarii fiind principalii vectori de diseminare a informațiilor;
* Cea mai mare parte a intervențiilor în domeniul comunicării nu au fost evaluate, pe parcursul implementării POSDRU, din perspectiva rezultatelor la nivelul publicului vizat pentru a putea fi cuantificată eficiența acestora.

*La nivel de design al programului și de implementare*

* Proiectarea logicii de intervenție s-a bazat aproape exclusiv pe indicatori de realizare. În proiectarea rezultatelor este necesară luarea în considerare a elementelor care influențează atingerea indicatorilor.
* Nevoia de utilizare a unor indicatori care să reflecte rezultatele și gradul de adaptare al intervențiilor în domeniul comunicării la dinamica mijloacelor de comunicare și la profilul comunicațional al publicului țintă;
* Nevoia de dezvoltare de noi instrumente de comunicare, atât la nivelul AM, cât și la nivelul beneficiarilor, ceea ce implică o dimensionare corectă a resurselor necesare comunicării, a investițiilor în tehnologii și soft și a creșterii capacităților umane;

*La nivel strategic si de reglementare*

* Schimbarea structurii comunicării în masă cu o pondere în creștere a comunicării nereglementate, on-line aduce în atenție nevoia de creștere a activismului în această zonă, de identificare a mecanismelor de acces la informații și de asigurare a transparenței, dar și de limitare a informațiilor false și de asigurare a securității informațiilor gestionate;
* Nevoia unui centru de informare și diseminarea publică a informațiilor care să gestioneze întregul flux de comunicare pentru Instrumentele structurale astfel încât să crească vizibilitatea acestora la nivel local și percepția caracterului integrat al intervențiilor la nivel de comunitate;
* Nevoia creșterii capacității de adaptare la dinamica mijloacelor de informare în masă și de dezvoltare a unor mecanisme instituționale și a unor instrumente de comunicare noi;

Prin urmare, au fost propuse următoarele recomandări:

*La nivelul logicii intervențiilor*

* Utilizarea de instrumente noi de comunicare pentru publicul general (campanii online, evenimente virtuale, pagini pe rețele de socializare, bloguri, vloguri, quiz-uri, concursuri virtuale, publicații online, hărți interactive etc.), centrate pe elemente vizuale; crearea unei identități vizuale comune a instrumentelor structurale;
* Integrarea în rețele de date deschise și crearea de conținut pentru tineri (studenți), în parteneriat cu universitățile și pentru mass-media, centrate pe date; crearea unui centru de prelucrare primară a datelor de interes;
* Monitorizarea și evaluarea rezultatelor în mod permanent prin instrumente standardizate care să ofere o imagine publică a dinamicii înregistrate și să permită corelarea acesteia cu evenimentele sociale aflate în desfășurare.

*La nivelul de design al programului și sistemul de implementare*

* Proiectarea unor indicatori realiști de rezultat și de impact care să se centreze pe efectele obținute în urma intervențiilor în domeniul comunicării la nivelul publicului vizat (ex: numărul de urmăritori, rata de distribuire a informației, rata de interes mediatic a informațiilor online, numărul de like-uri, raportul de atractivitate etc). Spre exemplu, pentru indicatorul de impact recomandăm asumarea de valori relative, prin raportare la media europeană (peste media europeană), sau un nivel de maxim 55% din total populație;
* Proiectarea unor instrumente de monitorizare și evaluare a rezultatelor (structuri de chestionare/ quiz-uri/ falsh barometru) accesibile beneficiarilor astfel încât să poate fi evaluat util progresul înregistrat în timp real, eficienta și eficacitatea intervențiilor in domeniul comunicării;
* Dimensionarea corectă a resurselor umane și materiale necesare unui management performat al comunicării la nivelul autorității de management și bugetarea achizițiilor necesare monitorizării în timp real, nevoii de perfecționare a personalului pentru reacție imediată, creării de conținut și adaptării acestuia în special pentru publicul larg, și utilizării unor noi instrumente de comunicare (vlog, blog, canale YouTube, face, Instagram, Tik-tok etc.).

*La nivel strategic și de reglementare*

* Coroborarea strategiei de comunicare a Instrumentelor structurale cu măsurile strategice naționale de creștere a transparenței decizionale în sensul creării de structuri instituționale care să gestioneze, să prelucreze și să disemineze informația cu caracter public;
* Dezvoltarea unui centru de informare și diseminare a informațiilor publice despre proiectele finanțate prin Instrumente Structurale care să integreze informațiile privind intervențiile la nivel local din toate programele operaționale;
* Dezvoltarea de mecanisme instituționale pentru adaptarea la dinamica mijloacelor de comunicare în masa: centre de monitorizare a fluxurilor online, centre de creare de conținut, instrumente de gestionare a comunicării de criză și de atenuare a impactului informațiilor false, dezvoltarea și susținerea rețelelor de comunicare din teritoriul, în special cele cu impact în rural și în zonele marginalizate (rețele de comunicare care să includă mediatori școlari, cadre didactice, asistenți sociali etc.)

***Opinii participanți***

OIR urile nu au fost niciodată implicate în partea de comunicare pe POSDRU și nici pe POCU. Se observă într-adevăr o implicare în prezent a AM pe partea de comunicare cu spoturi TV/radio etc., cum spuneați și dvs., dar nefiind implicați decât în relația cu beneficiarii și nu cu publicul larg.

Expertul evaluator a subliniat că ceea ce a părut deficitar în POSDRU dar și în POCU sunt întâlnirile de lucru cu potențialii beneficiari; astfel, a apărut o diferență mare de informare între beneficiarii consacrați și noii potențiali beneficiari care vor să acceseze POCU. Reprezentanții OIR sunt de acord că există această diferență, constatându-se că la apelurile POCU răspund relativ aceiași beneficiari, implicând eventual partenri diferiți/noi. De aceea, consideră că ar fi oportune acțiunile care să încurajeze aplicarea pe POCU a unor structuri noi, atragând astfel noi beneficiari. Un exemplu bun în această direcție ar fi GAL-urile, pe apelurile acestora fiind organizate întâlniri și cu potențialii beneficiari atât anterior lansării apelurilor cât și ulterior.

Unul din reprezentanții OIR a menționat că a constatat o mercenarizare a unor beneficiari (cum ar Camere de Comerț, organizații patronale etc.), care aplică peste tot indiferent dacă apelul este în aria lor de expertiză sau nu. Astfel, scriu proiecte ca la carte, respectând grila, iar la implementare încep problemele. Aici ar fi bine de intervenit, iar AM să deschidă un nou capitol de comunicare pentru a pregăti apelurile mult mai bine. De exemplu, OIR opinează că procesul de consultare publică pe ghidul aplicantului este mai mult formal, beneficiarii săturându-se să facă comentarii care nu sunt luate în considerare; după lansarea apelului OIR primește întrebări pe prevederile Ghidului Solictantului, care sunt de multe ori fie incoerente, fie prea puțin explicate, fie prea complicate. Propunerea ar fi ca la următoarea programare să fie avută în vedere de către AM o consultare mai serioasă pe ghiduri întrucât beneficiarii au de multe ori observații pertinente dată fiind experiența lor în aria de aplicabilitate a apelului. Astfel, ar fi utile cel puțin 6 luni de zile de consultări și discuții înainte de lansarea unui apel. Expertul evaluator confirmă că a primit un feedback similar din partea beneficiarilor cu care a intrat în contact echipa de evaluare, ghidurile solicitantului aducând pe lângă o birocrație exagerată și o ambiguitate care generează ulterior costuri, timp și energie pierdută.

În același spirit, un alt reprezentant OIR consideră că ar trebui lărgită aria beneficiarilor, menționând că sunt foarte mulți tineri de exemplu care vor să facă schimbări extrem de utile mai ales în comunități mici. Reprezentantul OIR consideră că ar fi extrem de benefică încurajarea acestora să aplice pe fondurile UE, pentru că pot veni cu idei noi/inovative față de cei care deja sunt pe piață de mult timp și aplică pe aceste fonduri de mult timp, cel mai probabil utilizând aceleași stereotipuri în acțiunile/măsurile propuse prin proiectele pe care le depun spre finanțare.

De asemenea, OIR opinează că cerința existentă în multe ghiduri ca beneficiarii să furnizeze cursuri acreditate ANC este anacronică, ANC nemaiavând nicio legătură cu nevoile actuale ale pieței forței de muncă. Suplimentar, procedura de acreditare a furnizorilor de formare pentru aceste cursuri este foarte greoaie și neportivită. Astfel, beneficiarii propun o serie de cursuri pentru care au acreditare (cum ar fi de ex. cel de manager de proiect, care e același de 10 ani și nimeni nu mai are nevoie de el așa cum a fost autorizat de către ANC).

**Încheierea focus grupului**

Experții evaluatori consideră interesante și utile toate propunerile venite din partea OIR, astfel că le vor lua în considerare în cadrul raportului de evaluare.

La final, participanții au fost încurajați să transmită observații și în scris, după această întâlnire, în cazul în care consideră că nu au reușit să le exprime pe toate în cadrul focus grupului sau în cazul în care identifică observații noi după lecturarea în detaliu a raportului preliminar și a constatărilor rezultate pe cele două DMI-uri.