

SOCENTER

Numer projektu: 2021-1-PL01-KA220-ADU-000030093



Efekt 1 „Podręcznik tworzenia przedsiębiorstw przyjaznych dorosłym”



SocEnter

socenter.eu



Co-funded by
the European Union

Tytuł projektu: „Rozwój przedsiębiorczości społecznej – nowe możliwości i drogi rozwoju”



Zbierzemy doświadczenia funkcjonowania spółdzielni socjalnych z różnych krajów UE i analizując wszystkie aspekty działania, postaramy się znaleźć uniwersalne zasady, które pomogą osobom zakładającym lub zakładającym przedsiębiorstwa społeczne. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (Międzynarodowe Biuro Pracy, 2015) na całym świecie prawie 45% wszystkich miejsc pracy stanowią stanowiska wymagające niskich kwalifikacji. W rzeczywistości wiele stanowisk pracy wymagających niskich kwalifikacji wymaga umiejętności fizycznych, mechanicznych i komunikacyjnych. Spółdzielnie socjalne i przedsiębiorstwa społeczne zapewniają godną pracę. Jest to szczególnie ważne w przypadku osób wykluczonych i bezbronnych.

Istnieją trzy opinie, które są szeroko dyskutowane:

- edukacja i uczenie się przez całe życie to główne klucze do ograniczenia bezrobocia, ubóstwa i wykluczenia społecznego.
- przedsiębiorczość społeczna może stworzyć nowe możliwości zatrudnienia dla dorosłych;
- ludzie powinni być aktywnie zaangażowani, inicjując własną działalność przedsiębiorczą, a nie tylko po to, żeby im mówiono, co mają robić. powyżej, nasz projekt opiera się na dowodach i przemyśleniach.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, nasza koncepcja projektowa opiera się również na wykorzystaniu nauki online w obszarach:

1. Doskonalenie i prowadzenie programu edukacyjnego.
2. Podnoszenie kwalifikacji własnych pedagoga dorosłych
3. Wpływ na działalność społeczności lokalnej. W tym projekcie partnerzy Konsorcjum są mocno zaangażowani w dzielenie się wiedzą, opracowywanie i przekazywanie innowacyjnych praktyk i wiedzy specjalistycznej w celu stworzenia ram edukacyjnych dla dorosłych o niskich kwalifikacjach w oparciu o interaktywne podejście do partycypacyjnego uczenia się online.

Wszyscy partnerzy będą dzielić się i przekazywać swoje kompetencje:

1. **Ecoinstitut** przekaze swoje kompetencje w zakresie nauczania przedsiębiorczości, kształcenia osób dorosłych o niskich kwalifikacjach oraz e-learningu, zwłaszcza nauczania on-line.
2. **Institute Development Of Entrepreneurship** przekaze swoje kompetencje w obszarze technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz zarządzania przedsiębiorstwem.
3. **Fundacja im. Zofii Zamenhof** przekaze swoje kompetencje w obszarze kształcenia, szkolenia i ewaluacji procesów edukacyjnych dorosłych.
4. **Epralima** przeniesie swoje kompetencje w zakresie zrównoważonego rozwoju, innowacji społecznych i wzmacniania pozycji osób dorosłych o niskich kwalifikacjach.
5. **Cooperativa De Interesse Publico** orzekaze swoje kompetencje w zakresie przedsiębiorczości oraz nowych praktyk i metod zarządzania.
6. **CUS - Spółdzielnia Socjalna** zapewni, że jego doświadczenie zostanie wykorzystane w projekcie SocEnter przy prowadzeniu przedsięwzięcia klubu społecznościowego

Zastrzeżenie

„Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażane poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora(ów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie mogą ponosić za nie odpowiedzialność.”



**Co-funded by
the European Union**

Spis treści

Strona

I. Przedsiębiorczość społeczna

1. Czym jest przedsiębiorczość społeczna?	7
2. Behawioralna teoria przedsiębiorczości społecznej	8
3. Czym jest wartość społeczna?	11
4. Przedsiębiorczość społeczna i zrównowazona	14
5. Przedsiębiorczość społeczna i biznes społeczny	14
6. Przedsiębiorczość społeczna i innowacje	16
7. Doświadczenie włoskiej przedsiębiorczości: Centro Solidareta Giovani „G. Micesio”	19
8. Wnioski	24
9. Referencje	25
10. Kluczowe pojęcia i definicje	27

II. Kompetencje i umiejętności przedsiębiorcy społecznego

1. Główne aspekty przedsiębiorczości społecznej	29
2. Dynamika przedsiębiorczości i przedsiębiorca	31
3. Charakterystyka Przedsiębiorcy	35
4. Metodologia przedsiębiorcy społecznego	38
5. Implikacje i sugestie dla przyszłych badań	46
6. Referencje	47

III. Spółdzielnia Socjalna CUS jako przykład sukcesu Ekonomii Społecznej w Polsce

1. Wstęp	50
2. Czym jest spółdzielnia socjalna?	50
3. Proces tworzenia wielobranżowej spółdzielni socjalnej na przykładzie Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych „Centrum Usług Środowiskowych”.	51
4. Wcześniejsza edukacja i animacja.	54
5. Budowanie sieci współpracy – partnerstwo lokalne.	56
6. Budowanie elementów partycypacji.	56

7. Wykorzystanie istniejących podmiotów ekonomii społecznej, np. KIS, WNP.	56
8. Laboratorium Ekonomii Społecznej – innowacyjna forma wsparcia	57
9. Przykłady działań przygotowawczych podejmowanych przez GOPS	57
10. Funkcjonowanie Spółdzielni Socjalnej CUS	58
11. Ostatnie projekty – jako praktyczny przykład pracy w przedsiębiorstwie społecznym	61
12. Podsumowanie	63

IV. Edukacja w zakresie przedsiębiorczości społecznej

1. Wstęp	65
2. Przedsiębiorczość społeczna	65
3. Przedsiębiorczość społeczna w edukacji: jak to robić?	67
4. Rola szkoły i nauczycieli w promowaniu przedsiębiorczości	69
5. Krajowy Plan Edukacji Przedsiębiorczości (PNEE) w Portugalii	73
6. Podstawy i wytyczne	73
7. Wdrażanie i ewolucja PNEE	74
8. Edukacja dla przedsiębiorczości w celu promowania kultury przedsiębiorczości	77
9. Istnienie woli	78
10. Przystosowanie PNEE do użytku szkolnego	79
11. Szkoła jako organizacja	79
12. Szkoła zintegrowana ze społecznością	80
13. Jak promować kulturę przedsiębiorczości?	80
14. Wnioski	81

V. Problematyka spółdzielni socjalnych

1. Wstęp	84
2. Brak stabilnego źródła finansowania	85
3. Brak dostępu do kapitału	86
4. Brak umiejętności zarządzania	87
5. Konkurencja na rynku	88
6. Brak świadomości i edukacji społeczeństwa	89
7. Zróżnicowane kompetencje pracowników	90
8. Brak wsparcia instytucjonalnego	91
9. Podsumowanie	92
10. Bibliografia	92

VI. Udział spółdzielni socjalnych w obszarze zdrowia publicznego na przykładzie CUS Drobin

1. Pojęcie zdrowia i profilaktyki w medycynie i naukach społecznych	94
2. Niepełnosprawność i wykluczenie społeczne	96
3. Praca osób niepełnosprawnych	97
4. Wnioski z badania „Nawyki i przekonania zdrowotne podopiecznych Spółdzielni Socjalnej CUS Drobin Centrum Usług Środowiskowych”	101

VII. Techniczne aspekty prowadzenia przedsiębiorstwa

1. Techniki badawcze	103
2. Techniki analizy SWOT	105
3. Analiza rynku i marketing	107
4. Reklama	108
5. Legislacja i zasoby ludzkie	110
6. Technologie informacyjno-komunikacyjne	111
7. Strategie rozwoju biznesu	112
8. Problemy z finansowaniem	114
9. Obsługa klienta, komunikacja i współpraca z właściwymi interesariuszami	115
10. Zagadnienia importu i eksportu	116

VIII. Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości społecznej w ogrodnictwie pionowym (rolnictwo) i zawodach związanych ze zmianą klimatu

1. Ogrodnictwo wertykalne jako przedsiębiorstwo społeczne	119
2. Studia przypadków odnoszących sukcesy społeczno- - ściowych ogrodników wertykalnych Przedsiębiorstwa	121
3. Zawody związane ze zmianą klimatu i przedsiębiorczość społeczna	122
4. Studia przypadków przedsiębiorstw społecznych w zawodach związanych ze zmianami klimatycznymi	123
5. Kompetencje przedsiębiorców społecznych w pionie Ogrodnictwo i zmiany klimatyczne	124
6. Edukacja ekologiczna dorosłych	126

IX. Wnioski i podsumowanie	130
-----------------------------------	------------

Ekoistituto instytut badawczy non-profit założony w 1989 roku, którego głównym celem jest zrównoważony rozwój. Jego głównym celem jest promowanie skutecznych i trwałych wyników przy jednoczesnej poprawie warunków życia obywateli. Ecoistituto przyjmuje multidyscyplinarne podejście do swoich działań



Instytut współpracuje z instytucjami szkolnictwa wyższego, szkołami i organizacjami rządowymi przy organizacji konferencji, kursów, seminariów i warsztatów. Wydarzenia te obejmują szeroki zakres tematów, w tym zrównoważony rozwój, biznes społeczny, edukację ekologiczną i zdrowe zachowania.

Ecoistituto składa się z członków pochodzących z różnych środowisk, w tym profesorów uniwersyteckich (szczególnie z Uniwersytetu w Udine), specjalistów, ekspertów i badaczy. Ich wiedza specjalistyczna obejmuje różne dziedziny, takie jak ICT, edukacja, ekonomia, agrobiznes, ekologia, socjologia, psychologia, antropologia społeczna, architektura i geografia.

Poprzez swoje zaangażowanie w liczne projekty europejskie, w tym Erasmus Plus, Ecoistituto nawiązało formalną współpracę. Jest partnerem Uniwersytetu w Udine i Akademii Technologicznej Rezekne.

Istotnym obszarem zainteresowania Ecoistituto są lokalne projekty, z których korzystają młodzi ludzie i osoby starsze. W ostatnich latach instytut prowadził działalność naukowo-badawczą w obszarze psychospołecznym, edukacji specjalnej i technologii cyfrowych.

Przedsięwzięcia te były możliwe dzięki współpracy z partnerami międzynarodowymi.

Zaangażowanie Ecoistituto w pogłębianie wiedzy jest widoczne poprzez publikację kilku artykułów naukowych będących efektem jego wysiłków badawczych.

I. Przedsiębiorczość społeczna

Autori: **Giberto Marzano**, **Simone Zorzi** - **Ecoisituto del Friuli Venezia Giulia**
Raffaella Cavallo, Francesca Ferrara - **Centro Solidarietà Giovani** - **Giovanni Micesio**

W tym rozdziale dokonano analizy koncepcji przedsiębiorczości społecznej, biorąc pod uwagę jej różnorodneaspekty i powiązania z innymi koncepcjami, takimi jak zrównoważony rozwój i innowacja. Pojęcie biznesu społecznego zostało omówione w oparciu o ideę laureata Pokojowej Nagrody Nobla Muhammada Yunusa, który argumentuje, że biznes społeczny to odrębny, nowy rodzaj biznesu społecznie odpowiedzialnego, znajdujący się poza światem nastawionym na zysk.

Celem tego rozdziału jest przedstawienie różnych aspektów przedsiębiorczości społecznej i nowych kierunków promowania wartości społecznych.

Słowa kluczowe: Biznes społeczny, Zachowania przedsiębiorców społecznych, Przedsiębiorstwo społeczne, Innowacje społeczne

1. Czym jest przedsiębiorczość społeczna?

Obecnie przedsiębiorczość społeczna to szerokie pojęcie obejmujące działania i procesy mające na celu zapewnienie skutecznych i trwałych rozwiązań problemów społecznych. Przedsiębiorczość społeczna rozwinęła się jako charakterystyczna forma przedsiębiorstw trzeciego sektora w XXI wieku (Nicholls, 2008). Reprezentuje część współczesnej gospodarki, szczególnie w wielu krajach rozwijających się i obejmuje różne postacie twórców zmian, którzy działają jako przedsiębiorcy. Celem tych przedsiębiorców jest tworzenie możliwości dla swoich społeczności, także budowanie partnerstw multiplikacyjnych oraz opracowywanie zmian w polityce i zmianach systemu rynkowego. W badaniu *More in Common: The Global State of Social Enterprise* (British Council, czerwiec 2022) oszacowano, że liczba przedsiębiorstw społecznych w krajach rozwiniętych jest bardzo duża.

Szacuje się, że w Stanach Zjednoczonych istnieje kilkaset tysięcy przedsiębiorstw społecznych, 20 000 w Australii, 102 000 we Włoszech, 18 000 w Belgii, 96 603 we Francji, 15 855 na Węgrzech, 29

535 w Polsce, 205 000 w Japonii.

Termin przedsiębiorca społeczny został po raz pierwszy wspomniany w 1972 roku przez Josepha Banksa w jego książce *The Sociology of Social Movements*. Autor użył tego terminu do opisanie konieczności wykorzystania umiejętności menedżerskich do rozwiązywania problemów społecznych, a także wyzwań biznesowych. Według Raghdy El Ebrashi (El Ebrashi, 2013), założycielki i przewodniczącej Stowarzyszenia na rzecz Zrównoważonego Rozwoju Alashanek ya Balady (AYB-SD), jednej z największych młodzieżowych organizacji pozarządowych w Egipcie, praktyki przedsiębiorczości społecznej pojawiły się w latach 80. powołanie Ashoki, która była pierwszą na świecie organizacją wspierającą przedsiębiorców społecznych (Sen, 2007).

Przedsiębiorczość społeczną można uznać za przedsiębiorczość mającą cel społeczny, natomiast przedsiębiorców społecznych należy uważać za agentów zmian lub twórców zmian. W związku z tym oczekuje się, że podstawowym celem przedsiębiorczości społecznej jest uzyskiwanie korzyści społecznych ze społeczno-gospodarczej działalności.

W tej perspektywie przedsiębiorczość społeczna funkcjonuje w konwencjonalnym systemie gospodarczym, ale ma inny główny cel. Konwencjonalni przedsiębiorcy dążą do tworzenia wartości dla siebie, podczas gdy przedsiębiorcy społeczni dążą do tworzenia wartości dla społeczności, w której działają. Przedsiębiorczość społeczna łączy ją z konwencjonalną przedsiębiorczością, innowacją, podejmowaniem ryzyka i proaktywnością, ale jej celem jest oferowanie konkretnych i wartościowych rozwiązań rzeczywistych problemów społecznych. Rzeczywiście, w przedsiębiorczości społecznej innowacje służą społeczności, podczas gdy podejmowanie ryzyka i proaktywność są finalizowane w celu rozwiązania problemu społecznego.

Zaobserwowano, że przedsiębiorczość społeczna może być napędzana przez wewnętrzne i zewnętrzne motywacje przedsiębiorców społecznych. Pod tym względem behawioralna teoria przedsiębiorczości społecznej bada odpowiednie zmienne, które prowadzą do tworzenia przedsięwzięć społecznych, podstawowe elementy i struktury stowarzyszeń oraz sposób, w jaki te typologie mierzą efekt społeczny, aktywują zasoby oraz realizują skuteczną i trwałą zmianę społeczną. Zachowanie ludzkie może odgrywać zasadniczą rolę we wspieraniu lub utrudnianiu rozwoju społecznego i gospodarczego (Huggins i Thompson, 2021). Motywacja do zostania przedsiębiorcą społecznym jest wyborem indywidualnym, chociaż problemy społeczne, czynniki polityczne i sytuacyjne mogą mieć wpływ na ten wybór.

Chociaż przedsiębiorcy społeczni lub konwencjonalni skupiają się na stabilności finansowej i wydajności swoich przedsiębiorstw, przedsiębiorca społeczny dąży do osiągnięcia trwałych i skutecznych zmian w celu utrzymania korzyści społecznych na poziomie społeczności:

„Dla przedsiębiorców społecznych ostatecznym rezultatem przedsiębiorstwa społecznego jest wywołanie trwałych zmian w życiu ludzi, a zmiana ta powinna zachodzić na poziomie społeczności, a nie na poziomie indywidualnym (tj. raczej skutki społeczne niż wyniki). Ponadto przedsiębiorcy społeczni – podobnie jak ich prywatni odpowiednicy – skupiają się na stabilności finansowej i efektywności swoich przedsiębiorstw. Na przykład Salah Arafanie chciał, aby ludzie, jak mówią, prowadzili godne życie, ale aby mogli zdobyć wiedzę niezbędną do utrzymania tego godnego życia niezależnie od pomocy zewnętrznej. Dokonał tego poprzez mobilizację zasobów finansowych i ludzkich obecnych w społeczności, aby wywrzeć wpływ społeczny i środowiskowy (tj. niezależne społeczeństwo)” (El Ebrashi, 2013, s. 202).

W konsekwencji przedsiębiorstwo społeczne dąży do oddziaływania społecznego i kulturowego: „Skutki społeczne obejmują wszelkie społeczne i kulturowe konsekwencje dla populacji ludzkiej wszelkich publicznych lub prywatnych działań, które zmieniają sposób, w jaki ludzie żyją, pracują, bawią się, wzajemnych relacji, organizują się w celu zaspokojenia swoich potrzeb i ogólnie radzą sobie jako członkowie społeczeństwa. Wpływ kulturowy obejmuje zmiany w normach, wartościach i przekonaniach jednostek, które kierują i racjonalizują ich poznanie siebie i społeczeństwa” (Burdge i Vanclay, 1996, s. 59).

2. Behawioralna teoria przedsiębiorczości społecznej

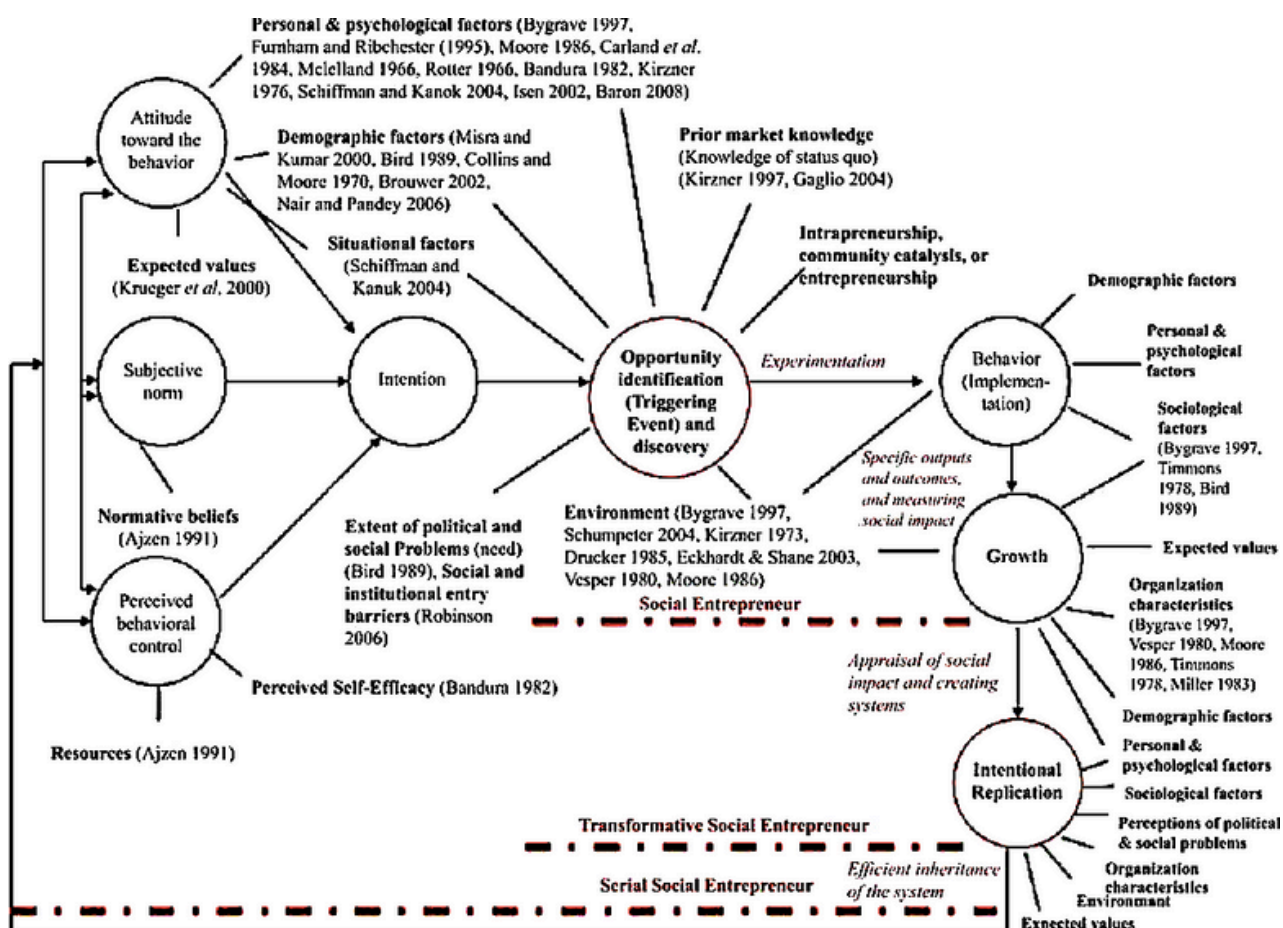
Behawioralna teoria przedsiębiorczości społecznej próbuje zapewnić teorię behawioralną dla przedsiębiorczości społecznej. Celem jest zrozumienie, dlaczego i w jaki sposób powstają przedsiębiorstwa społeczne, jak ewoluują z różnych kontekstów organizacyjnych oraz w jaki sposób wywierają trwały wpływ społeczny.

W tym celu Raghda El Ebrashi (2013) przeprowadziła badanie polegające na integracji literatury na temat przedsiębiorczości z globalnym badaniem empirycznym dotyczącym przedsiębiorców społecznych, wykorzystując teorię ugruntowaną wprowadzoną przez Glasera i Straussa w 1967r. w celu legitymizacji badań jakościowych (Strauss i Corbin, 1990). Autor argumentuje, że badanie zjawisk przedsiębiorczości społecznej i wyjaśnianie unikalnych zachowań, cech i typologii przedsiębiorstw społecznych wspierałoby tworzenie zrównoważonego bogactwa publicznego. Zgadzasz się z Ajzenem (1991), że na kształtowanie się intencji wpływają trzy konstrukty: postawy, normy subiektywne i postrzegana kontrola zachowania. El Ebrashi zakłada, że na każdy konstrukt behawioralnej teorii przedsiębiorczości społecznej wpływają różne czynniki (poprzedniki), którymi są:

1. Czynniki osobiste i psychologiczne
2. Czynniki socjologiczne
3. Czynniki demograficzne
4. Środowisko
5. Oczekiwane wartości
6. Zmienne sytuacyjne
7. Charakterystyka organizacyjna

Po zdefiniowaniu różnych czynników autor identyfikuje dla każdego z nich leżące u podstaw teorie behawioralne. Rysunek 1 przedstawia wynikającą z niej behawioralną teorię przedsiębiorczości społecznej.

Rysunek 1. Teoria zachowań w zakresie przedsiębiorczości społecznej (źródło: El Ebrashi, 2013, s. 197)



W 2012 roku Felipe M. Santos podjął kolejną interesującą próbę zaproponowania pozytywnej teorii przedsiębiorczości społecznej, opierającej się na różnicy pomiędzy tworzeniem wartości a jej przechwytywaniem. Rozwinął tę teorię, analizując inicjatywy społeczne w świetle tego, że: „Chociaż „przedsiębiorcy społeczni zwykle zaczynają od małych inicjatyw, często skupiają się na problemach o charakterze lokalnym, ale o znaczeniu globalnym, takich jak dostęp do wody, promowanie tworzenia małych przedsiębiorstw, reintegracja jednostek na rynku pracy lub gospodarka odpadami”. (Santos, 2012, s. 335)

Na podstawie swojej analizy Santos argumentuje za holistyczną koncepcją wartości, która ma przewyższyć tradycyjne rozróżnienie między wartością ekonomiczną i społeczną. Autor uznaje, że wszelkie tworzenie wartości ekonomicznej ma charakter społeczny. Rzeczywiście działania mające na celu tworzenie wartości ekonomicznej poprawiają również dobrobyt społeczeństwa poprzez lepszą alokację zasobów. Niemniej jednak wartość ekonomiczna jest węższa od wartości społecznej i dotyczy wyłącznie korzyści, które można zmierzyć pieniędzmi, podczas gdy wartość społeczna obejmuje korzyści niematerialne, które wymykają się pomiarowi. Aby wyjść poza dychotomię pomiędzy wartością ekonomiczną i społeczną, Santos proponuje koncepcję wartości definiowanej w kategoriach użyteczności członków społeczeństwa. Ta definicja wartości jest spójna z koncepcją wartości w teorii ekonomii, dla której dobrobyt społeczny definiowany jest poprzez agregację użyteczności indywidualnej. Autor twierdzi, że główne rozróżnienie między wartością ekonomiczną i społeczną obejmuje tworzenie i przechwytywanie wartości. Podtrzymuje, że kompromis między tworzeniem wartości a jej przechwytywaniem jest głównym wyborem dla organizacji. Tworzenie wartości to tworzenie wartości dla klientów. Im większa wartość, tym lepiej. Przechwytywanie wartości polega na przechwytywaniu tworzonej wartości i przekształcaniu jej w zysk.

Maksymalizacja zarówno tworzenia, jak i przechwytywania wartości w tej samej jednostce organizacyjnej może być trudna. Santos pokazuje, jak przejęcie wartości może negatywnie wpłynąć na cel tworzenia wartości. Tak jest w przypadku meksykańskiego banku Compartamos, który przez wiele lat działał jako typowa instytucja mikrofinansowa, maksymalizując tworzenie wartości, pożyczając biednym i pobierając stopę procentową pozwalającą na pokrycie kosztów i ponowne inwestowanie we wzrost. W latach dziewięćdziesiątych, menadżerowie banku zmuszeni byli znacznie podnieść stopy procentowe, aby pokryć koszty w okresie wysokiej inflacji w Meksyku. Gdy inflacja nagle spadła, stwierdzili, że ich model biznesowy jest wysoce rentowny i postanowili maksymalizować zyski, aby zwiększyć swój potencjał wzrostu. Zamiast więc obniżyć stopy procentowe, utrzymali je na poziomie bliskim 80%, a zyski ponownie zainwestowali w strategię agresywnego wzrostu z myślą o publicznej ofercie akcji. Muhammad Yunus, założyciel Grameen Bank i laureat Nagrody Nobla, kwestionuje działania Compartamos, argumentując, że mikrofinansowanie grozi utratą duszy. Według Compartamos i innych spraw Santos argumentuje, że tym, co odróżnia przedsiębiorczość społeczną od przedsiębiorczości komercyjnej, jest dominujące skupienie się na tworzeniu wartości, a nie na jej przechwytywaniu. **Santos formułuje cztery propozycje:**

- 1. Propozycja 1** - Charakterystyczną dziedziną działania przedsiębiorczości społecznej jest rozwiązywanie zaniedbanych problemów społecznych, obejmujących pozytywne efekty zewnętrzne.
- 2. Propozycja 2** - Przedsiębiorcy społeczni chętniej działają na obszarach o lokalnych pozytywnych efektach zewnętrznych, z których korzysta bezsilna część społeczeństwa.
- 3. Propozycja 3** - Przedsiębiorcy społeczni chętniej poszukują zrównoważonych rozwiązań niż trwałych korzyści.
- 4. Propozycja 4** - Przedsiębiorcy społeczni chętniej opracowują rozwiązanie oparte na logice wzmacniania niż na logice kontroli.

3. Czym jest wartość społeczna?

Zanim zajmiemy się wartością społeczną, warto wprowadzić pojęcia wartości i wartości. W tej kwestii Mark Carney, prezes Banku Anglii w latach 2013–2020, a obecnie specjalny wysłannik ONZ ds. działań w dziedzinie klimatu i finansów, argumentuje:

„Wartość i wartości są ze sobą powiązane, ale różne. W najogólniejszym sensie wartości reprezentują zasady standardów zachowania. Są oceną tego, co jest ważne w życiu, określeniem, jakie działania najlepiej podjąć lub jak najlepiej żyć (dziedzina nauki zwana etyką normatywną). Przykłady obejmują uczciwość, uczciwość, odpowiedzialność, zrównoważony rozwój, godność, rozsądek i pasję”. (Carney, 2021, s. 16)

Wartość dotyczy znaczenia, wartości i użyteczności czegoś. Czasownik cenić oznacza uważać kogoś lub coś za ważnego lub korzystnego.

Wartość nie jest niezmienna. Może się zmieniać w zależności od czasu i kontekstu. Wartość ekonomiczna jest ogólnie przedstawiana jako względna, a jednym z najbardziej podstawowych pytań ekonomii jest to, co determinuje wartość towaru lub usługi. Co więcej, wartość nie odnosi się tylko do dóbr i usług, ale może dotyczyć także własności literatury, sztuki, edukacji i religii.

Przedstawiając krótką historię wartości, Carney utrzymuje, że w tym czasie postrzeganie wartości ulega zasadniczej zmianie z wewnętrznego, związanego z dobrem lub działaniem, które jest wytwarzane, na zewnętrzne i postrzegane w oku patrzącego, który konsumuje. W związku z tym autor twierdzi, że:

„Utożsamiamy cenę rynkową towarów, działań i pracy z ich wartością, a wartość tę z tym, co ceni społeczeństwo. Jeśli nie zostanie to zauważone, może to mieć głębokie konsekwencje dla tego, jak skutecznie społeczeństwo radzi sobie z dużymi zmianami strukturalnymi, do których dochodzi obecnie w wyniku połączenia czwartej rewolucji przemysłowej i kryzysu Covid-19. (Carney, 2021, s. 39)

W etyce i naukach społecznych wartości definiuje się jako podstawowe i fundamentalne przekonania, które kierują lub motywują ludzkie postawy lub działania. Czym pojęcie wartości społecznej różni się od pojęcia wartości? Czy wartość społeczna jest czymś szczególnym?

Widzieliśmy, jak Santos oparł swoją teorię przedsiębiorczości społecznej na tworzeniu wartości społecznej i jej przechwytywaniu. Ale czym ostatecznie jest wartość społeczna?

W 1991 roku historyk i filozof ekonomii Philip Mirowski argumentował:

„Twierdzę, że (z bardzo nielicznymi częściowymi wyjątkami, takimi jak amerykańscy instytucjonalisci) nigdy nie przeprowadzono poważnej eksploracji logicznej struktury dogłębnej społecznej teorii wartości. Miałyby charakter wyraźnie „społeczny”, a może nawet

„postmodernistyczny”, ponieważ powstrzymywałyby się od opierania jakiegokolwiek aspektu wartości na „naturalnych” atrybutach towarów (teorie substancji) lub na rzekomych nieodłącznych psychologicznych prawidłowościach towaru. indywidualny umysł (neoklasyczna teoria pola).” (Mirowski, 1991, s. 566)

Istnieje wiele definicji wartości społecznej:

„Pojęcie wartości społecznej od dawna jest używane do opisu roli i wkładu organizacji trzeciego sektora jako podmiotów świadczących usługi społeczne”. (Rees i Mullins, 2016, s. 149)

„[...] wartość społeczna dotyczy społecznego wpływu jednostki, organizacji lub projektu na społeczność, w ramach której działają.” (Raiden i King, 2021, s. 3)

„[...] nie ma jednej autorytatywnej definicji wartości społecznej, ale możemy powiedzieć, że odnosi się ona do szerszych, pozafinansowych skutków programów, organizacji i interwencji, w tym dobrostanu jednostek i społeczności, kapitału społecznego i środowiska.” (Mulgan, 2010, s. 38)

„[...] wartość społeczna jest terminem subiektywnym i dla różnych ludzi będzie oznaczać co innego.” (Mulgan, 2010, s. 39).

„[...] wartość społeczna to koncepcja, która narodziła się w badaniach społeczno-ekonomicznych ponad dwadzieścia lat temu...” (Belloc, López-Arceiz i Mateos, 2016, s. 374)

„[...] konkretna koncepcja wartości społecznej jest wciąż w powijakach i trudno znaleźć powszechne i długoterminowe przykłady historii sukcesu”. (Watts, Dainty i Fernie, 2019, s. 55)

„Wartość społeczna to kwantyfikacja względnej wagi, jaką ludzie przywiązują do zmian, których doświadczają w swoim życiu. Część tej wartości, choć nie cała, jest ujęta w cenach rynkowych.” (<https://socialvalueuk.org/what-is-social-value/>)

„Wartość społeczną zdefiniowano jako postrzeganą użyteczność związaną z identyfikacją lub skojarzeniem z określoną grupą społeczną”. (Pribeanu, 2020, s. 6)

„[...] wartość społeczną definiuje się jako zbiorowe przywiązanie do miejsca, które ucieleśnia znaczenia i wartości ważne dla społeczności lub społeczności”. (Jones, 2017, s. 22)

„Wartość społeczną zdefiniowano jako korzyści percepcyjne uzyskane z powiązania produktu ze statusem klasy społecznej lub określoną grupą społeczną”. (Mohsen, Hussein i Mahrous, 2018, s. 28)

„Wartość społeczna. Wartość społeczną alternatywy definiuje się jako: postrzeganą użyteczność uzyskaną w wyniku powiązania alternatywy z jedną lub większą liczbą określonych grup społecznych. (Sheth, Newman i Gross, 1991, s. 161)

Powyższe definicje wartości społecznej to tylko niektóre z dostępnych w literaturze. Zostały one wybrane z różnych kontekstów dyscyplinarnych, zwłaszcza ekonomii, ale także dziedzictwa kulturowego, gdzie wartość społeczna była w różny sposób wykorzystywana w odniesieniu do tożsamości społeczności, przywiązania do miejsca i skojarzeń duchowych (Jones, 2017).

Jednakże pojawiają się różne definicje, że wartość społeczna zależy od kontekstu społecznego i może zmieniać się w czasie i dotyczy zbiorowego dobrobytu. Niemniej jednak powszechnie przyjmuje się, że wartość społeczna obejmuje aktywa niematerialne, których nie można łatwo zmierzyć.

Miara wartości społecznej ma kluczowe znaczenie dla oceny skutków społecznych. W tym względzie Social Value UK, wspólna sieć członkowska of Social Value International ([https:// www.socialvalueint.org](https://www.socialvalueint.org)), globalna organizacja ustanawiająca standardy w zakresie zarządzania wartościami społecznymi i wpływem, definiuje wartość społeczną jako „ilościowe określenie względnej wagi, jaką ludzie przywiązują do zmian, których doświadczają w swoim życiu” (<https://socialvalueuk.org>).

W ostatniej dekadzie coraz większą uwagę przywiązuje się do wartości społecznych i skutków społecznych.

Obecnie rząd Wielkiej Brytanii wymaga, aby wartość społeczna była oceniana w ramach procedury przetargowej w przypadku większości największych kontraktów outsourcingowych – niektóre z nich są warte miliardy funtów:

„Wartość społeczną należy wyraźnie ocenić we wszystkich zamówieniach władz centralnych, w przypadku których wymagania są powiązane i proporcjonalne do przedmiotu zamówienia, a nie tylko „uwzględniać” je, jak jest to obecnie wymagane na mocy ustawy o usługach publicznych (wartości społeczne) z 2012 r. Niepotrzebne nie należy obciążać zespołów handlowych ani dostawców”.

(<https://nwupc.ac.uk/sites/default/files/Social%20Value%20Engine%20-%20NWUPC.pdf>)

W Wielkiej Brytanii samorządy lokalne przyjmują podobne podejście nie tylko w zakresie własnych zamówień publicznych, ale także planowania.

W 2015 roku Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych ustanowiło 17 celów zrównoważonego rozwoju, aby stawić czoła największym wyzwaniom świata, takim jak ubóstwo, nierówność i zmiany klimatyczne.

W dniu 27 listopada 2019 r. Parlament i Rada UE przyjęły Rozporządzenie 2019/2088 „w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych” („SFDR”): „Innowacyjnym celem tej regulacji jest uwzględnienie wpływu na środowisko i wartości społecznej, jaką może generować sektor finansowy, włączenie ujawniania informacji ESG do głównego nurtu polityki i unowocześnienie tej praktyki z dobrowolnej inicjatywy kilku innowatorów do precyzyjnego obowiązku całego rynku.” (Bengo, Boni i Sancino, 2022, s. 4).

Rysunek 2 przedstawia schemat ram polityki UE w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Rysunek 2. Ramy polityki UE w zakresie zrównoważonego rozwoju (źródło: Bengo, Boni i Sancino, 2022, s. 5).



4. Przedsiębiorczość społeczna i zrównoważona

Zrównoważona przedsiębiorczość oznacza zorientowaną na biznes koncepcję zrównoważonego rozwoju, która koncentruje się na zwiększaniu wartości zarówno społecznej, jak i biznesowej, realizując tak zwaną wspólną wartość (Weidinger, 2014).

Zrównoważona przedsiębiorczość została powszechnie uznana za odpowiedź na wyzwania

środowiskowe i społeczne, którym powinno stawić czoła współczesne społeczeństwo. Zrównoważony rozwój powinien równoważyć trzy wymiary zrównoważonego rozwoju: system ekonomiczny, ludzki i środowiskowy. Zrównoważenie zdrowia ekonomicznego (zysku), równości społecznej (ludzie) i odporności środowiskowej (planeta) poprzez przedsiębiorcze zachowania jest tym, co identyfikuje zrównoważonego przedsiębiorcę (Hockerts i Wüstenhagen, 2010).

Powszechnie panuje opinia, że zrównoważona przedsiębiorczość odnosi się do odkrywania, tworzenia i wykorzystywania możliwości w zakresie przedsiębiorczości, które przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju poprzez generowanie korzyści społecznych i środowiskowych dla innych członków społeczeństwa (Pacheco i in., 2010; Shepherd i Patzelt, 2011).

Książka Marielli Pinny (2020). stanowi ważny wkład w koncepcję zrównoważonej przedsiębiorczości. Są to wyniki analizy ponad 400 opublikowanych badań, które są filtrowane i recenzowane. Autor zbiera i prezentuje bardziej podzielaną definicję zrównoważonej przedsiębiorczości, adaptując prace innych autorów, takich jak Muñoz i Cohen (2018). Jednak wśród licznych definicji, które Shepherd i Patzelt utrzymują w centrum uwagi. Autorzy argumentowali, że zrównoważona przedsiębiorczość koncentruje się na: „[...] ochrona przyrody, podtrzymywania życia i społeczności w dążeniu do dostrzeganych możliwości wprowadzenia w życie przyszłych produktów, procesów i usług dla zysku, przy czym zysk jest szeroko rozumiany jako obejmujący korzyści ekonomiczne i pozaekonomiczne dla jednostek, ekonomia i społeczeństwo” (Shepherd i Patzelt, 2011, s. 137).

5. Przedsiębiorczość społeczna i biznes społeczny

Gladius Kulothungan (2014) twierdzi, że czynnikami, które wyłoniły koncepcję przedsiębiorstw społecznych były:

- Od końca lat siedemdziesiątych XI w. praktyki świadczenia usług przez państwo stopniowo zanikały, a do systemów opieki społecznej wprowadzono podejście i praktyki prywatnego zarządzania.
- Mechanizmy rynkowe nie odpowiadają potrzebom ludzi i pokazały, że rynek nierównoważy i nie kompensuje nierówności społecznych.
- W ciągu ostatnich kilku dekad w kulturze przedsiębiorczości rozpowszechniły się idee samodzielnosci i odpowiedzialności osobistej.
- Zwiększyły się możliwości finansowania trzeciego sektora.

Przedsiębiorstwo społeczne powinno posiadać co najmniej dwie cechy (Portales, 2019). Pierwszym jest zaoferowanie produktu lub usługi, które muszą zaspokoić potrzebę rynkową, konkurując z przedsiębiorstwami biznesowymi lub społecznymi oferującymi podobne produkty lub usługi.

Drugi dotyczy modelu biznesowego. Musi zapewniać wygenerowanie wystarczającego bogactwa, aby utrzymać społeczną wartość produktu lub usługi. Model biznesowy definiuje się jako strategię i działanie, które firma ustala w celu zarabiania pieniędzy i przepływu zysków w czasie. „Organizuje i uzupełnia elementy strategii i realizacji biznesu” (Portales, 2019, s. 99)

Trzy podstawowe elementy społecznego modelu biznesowego to:

- Propozycja wartości społecznej, czyli droga, którą firma będzie podążać, aby rozwiązać problem społeczny,
- Propozycja wartości ekonomicznej, która wskazuje łatwy do zrozumienia powód, dla którego klient powinien kupić produkt lub usługę.
- Generowanie wartości społecznej, która wzmacnia zamiar zakupu w segmencie rynku.

CANVAS to najbardziej rozpowszechnione narzędzie do tworzenia społecznego modelu biznesowego. Został zaprojektowany przez Alexandra Osterwaldera i Yvesa Pigneura i wdrożony przy wsparciu wielu praktyków: Został oparty na Modelu Biznesowym opracowanym przez Alexandra Osterwaldera w 2004 roku. Generacja modelu biznesowego to podręcznik dla wizjonerów, osób zmieniających zasady gry i pretendentów autorstwa Alexandra Osterwaldera i Yvesa Pigneura (2019) ilustrujący, jak wdrażać i oceniać modele biznesowe.

Pokojowa Nagroda Nobla Muhammad Yunus wyjaśnia związek między przedsiębiorstwami społecznymi a biznesem społecznym. Twierdzi, że biznes społeczny to odrębny, nowy rodzaj biznesu społecznie odpowiedzialnego, znajdujący się poza światem nastawionym na zysk. Celem biznesu społecznego oraz przedsiębiorstw społecznych i przedsiębiorczości społecznej jest „rozwiązywanie problemu społecznego za pomocą metod biznesowych, w tym poprzez tworzenie i sprzedaż produktów i usług” (Yunus, 2010, s. 1).

Yunus wyróżnia dwa typy biznesu społecznego:

1. Typ I. Opiera się na polityce non-strat i non-profit, której celem jest rozwiązywanie problemów społecznych i reinwestycja zysków w rozwój i ulepszanie przedsiębiorstwa.
2. Typ II. Opiera się na polityce zysku, ale jest prowadzona przez biednych ludzi bezpośrednio lub poprzez fundusz powierniczy poświęcony konkretnej sprawie społecznej.

Podkreśla, że przedsiębiorczość społeczna i biznes społeczny to zupełnie co innego. Przedsiębiorczość społeczna opisuje inicjatywę stworzoną przez przedsiębiorcę z wizją społeczną. Inicjatywa ta może mieć charakter niegospodarczy, charytatywny lub biznesowy, przynoszący zysk osobisty lub bezniego. Yunus twierdzi, że model charytatywny ma pewne nieodłączne słabości.

Opiera się na darowiznach, co nie jest zrównoważonym sposobem prowadzenia organizacji. Natomiast biznes społeczny jest zrównoważony.

W wielu przypadkach innowacje w zakresie przedsiębiorczości społecznej pochodzą z krajów rozwijających się i wiążą się z wdrażaniem nowych modeli biznesowych, które odpowiadają podstawowym potrzebom człowieka. Tabela 1 przedstawia szacunkową liczbę przedsiębiorstw społecznych w kilku krajach rozwijających się i Wielkiej Brytanii.

Tabela 1. Szacunkowa liczba przedsiębiorstw społecznych w niektórych krajach rozwijających się i Wielkiej Brytanii (źródło: British Council, 2022, s. 15)

Country / territory	Estimated no. of social enterprises	Population (approx.)
Bangladesh	150,000	150 million
Ethiopia	55,000	100 million
Ghana	26,000	30 million
Greece	1,500	10 million
Hong Kong, China	4,000	7 million
India	2,000,000	1.3 billion
Indonesia	342,000	260 million
Kenya	40,000	50 million
Malaysia	20,749	30 million
Pakistan	448,000	210 million
Philippines	164,473	100 million
Singapore	6,000	5 million
Sri Lanka	10,000	20 million
Sudan	55,000	40 million
Thailand	115,000	70 million
UK	100,000	65 million
TOTAL	3,537,722	2.447 billion

6. Przedsiębiorczość społeczna i innowacyjność

Termin przedsiębiorca pochodzi od francuskiego słowa *przedsiębiorca*, które oznacza osobę podejmującą ryzyko rozpoczynania czegoś nowego. Został wprowadzony w 1725 roku przez Richarda Cantilona (Does, 1988).

Według Doesa ekonomistą najściślej kojarzonym z terminem przedsiębiorca był Joseph Schumpeter:

Opisał przedsiębiorców jako innowatorów, którzy napędzają „kreatywno-destrukcyjny” proces kapitalizmu. Jego słowami „funkcją przedsiębiorców jest zreformowanie lub zrewolucjonizowanie modelu produkcji”. Mogą tego dokonać na wiele sposobów: „wykorzystując wynalazek lub szerzej, niewypróbowaną możliwość technologiczną wytworzenia nowego towaru lub wyprodukowania starego w nowy sposób, poprzez otwarcie nowego źródła dostaw materiałów lub nowego zbytu dla produktów, poprzez reorganizację branży i tak dalej.”

Przedsiębiorcy Schumpetera są agentami zmian w gospodarce. Obsługując nowe rynki lub tworząc nowe sposoby działania, popychają gospodarkę do przodu. (Does, 1988, s. 2)

Termin przedsiębiorca społeczny został ukuty przez Billa Draytona w latach 80. Był odpowiedzialny za utworzenie Ashoka (Sen, 2007), ogólnoświatowej organizacji non-profit założonej w celu wspierania przedsiębiorców społecznych i ich zdolności innowacyjnych w celu zbudowania świata, w którym każdy może zmienić świat (<https://www.ashoka.org/en-us/about-ashoka>).

Przedsiębiorczość społeczna uznawana jest za innowacyjne podejście do kwestii społecznych. Powinien generować innowacyjne rozwiązania bezpośrednich problemów społecznych oraz mobilizować pomysły, możliwości i zasoby na rzecz zrównoważonej transformacji społecznej. Innowacja wiąże się ludzką zdolnością twórczą do opracowywania nowych rozwiązań i odpowiedzi na problemy. Nowatorskie rozwiązania często powstają w wyniku wykorzystania wcześniejszych, ale niepowiązanych ze sobą pomysłów i są uważane za wynik procesu innowacyjnego. Innowacja to modne hasło, które pojawia się w różnych zakresach. Jest często używany przez polityków jako magiczne rozwiązanie obecnego światowego pogorszenia koniunktury gospodarczej. W badaniach ekonomicznych innowacja opisuje rozwój i zastosowanie pomysłów, technologii i procesów w celu ulepszenia towarów i usług lub zwiększenia wydajności ich produkcji. Badania społeczne,

The Merriam-Webster słownik daje dwa definicje z innowacja (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/innovation>):

1. „nowy pomysł, urządzenie lub metoda”.
2. „akt lub proces wprowadzania nowych pomysłów, urządzeń lub metod”.

W ostatnich dziesięcioleciach sformułowano wiele definicji innowacji (Popa, Preda i Boldea, 2010). Joseph Schumpeter, ekonomista polityczny i pionier postrzegania innowacji jako dźwigni zmian gospodarczych (Schumpeter, 1939; 1942; 1947), patrzył na innowacje w kategoriach pięciu czynników:

1. Wprowadzenie nowego produktu lub modyfikacje wprowadzone do istniejącego produktu.
2. Wdrożenie nowego procesu w branży.
3. Odkrycie nowego rynku.
4. Rozwój nowych źródeł zaopatrzenia w surowce.
5. Zakładanie zmian w organizacji.

Luis Portales (2019) zauważa, że innowacje społeczne odróżniają się od innych form innowacji, np. podczas gdy innowacja ekonomiczna ma na celu wygenerowanie korzyści komercyjnej lub finansowej, innowacja społeczna ma na celu zmiany społeczne. Tabela 2 pokazuje różnicę pomiędzy innowacjami społecznymi a innymi formami innowacji.

Tabela 2. Porównanie różnych rodzajów innowacji i innowacji społecznych (źródło: Portales, 2019, s. 7).

		Social innovation
Economic	Focused on the generation of income. Commercial motivation	Motivation in social value and transformation of society
Radical	There is no interest to improve the living conditions of excluded populations. They can generate damages or externalities for society	Aim to the improvement of society. Intentionality in social change
Disruptive	Low-cost products and vision of the beneficiaries as a market segment. Commercial motivation	Motivation focused on social value and view the marginalized population as developer actors.
Bottom-up	Change in society at the local level	Change in society at the system level
Social programs	Welfare perspective and preservation of the social structure	Vision based on the empowerment and change of the social structure

Z porównania kilku przypadków wyłaniają się dwa wymiary przywództwa, które wydawały się charakterystyczne dla odnoszących sukcesy przedsiębiorców społecznych (Alvord, Brown i Letts, 2004):

1. Zdolność pomostowa, która umożliwiła liderom efektywną pracę w wielu różnych środowiskach.
2. Umiejętności adaptacyjne, które umożliwiły im rozpoznawanie i reagowanie na zmieniające się wymagania kontekstowe w dłuższej perspektywie.

7. Doświadczenie włoskiej przedsiębiorczości: Centro Solidarietà Giovani „G. Micesio”

Aby lepiej zrozumieć, w jaki sposób organizacje trzeciego sektora realizują zasady charakteryzujące przedsiębiorstwa społeczne, kładąc nacisk na takie wartości, jak zrównoważony rozwój i włączenie, przyjrzyjmy się bliżej Centro Solidarietà Giovani „G. Micesio”. Centrum zlokalizowane jest w Udine, mieście w regionie Friuli-Wenecja Julijska w północno-wschodnich Włoszech, liczącym około 100 000 mieszkańców.

Wizja i misja

Centro Solidarietà Giovani „G. Micesio” – CSG ma na celu zapewnienie wsparcia osobom borykającym się z różnymi formami niestabilności i trudnościami, trwałymi lub tymczasowymi.

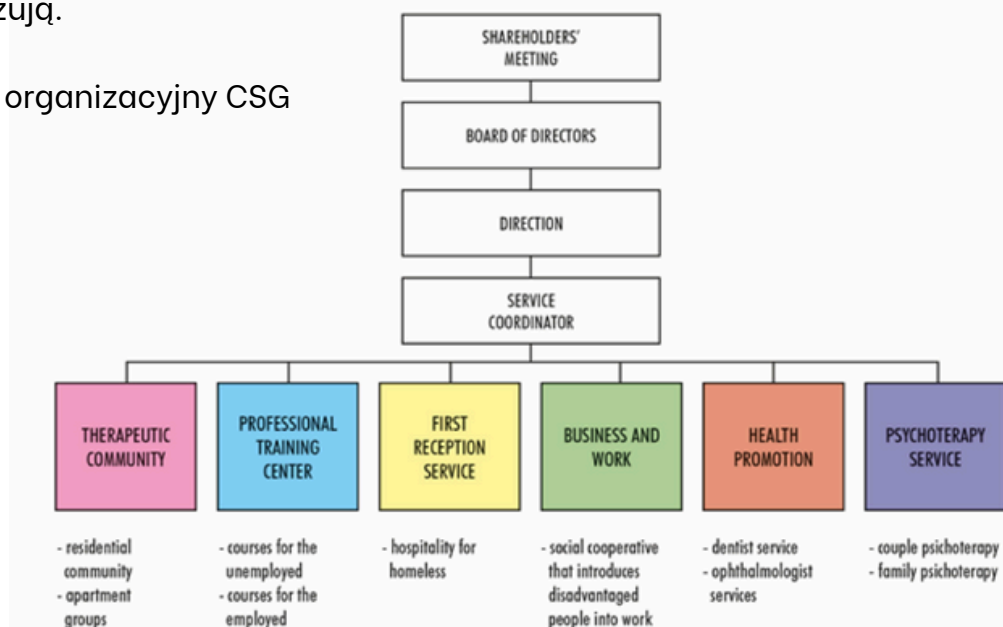
Założony w latach 80-tych ośrodek stopniowo się rozwijał i obecnie oferuje szereg usług społeczno- edukacyjnych, terapeutycznych, zdrowotnych, szkoleniowych i związanych z zatrudnieniem.

Działając w ścisłej współpracy z lokalnymi agencjami publicznymi i prywatnymi, usługi te są podzielone na sześć jednostek operacyjnych:

- **Pierwszy ośrodek przyjęć:** jednostka ta koncentruje się na zapewnianiu natychmiastowego wsparcia i pomocy osobom znajdującym się w sytuacjach kryzysowych, takich jak osoby doświadczające bezdomności lub poważnych wyzwań społecznych i ekonomicznych.
- **Mieszkańcowe wspólnoty terapeutyczne:** Społeczności te zapewniają zorganizowane i wspierające środowisko dla osób zmagających się z uzależnieniami lub problemami ze zdrowiem psychicznym. Celem jest wspieranie powrotu do zdrowia, rehabilitacji i ponownej integracji ze społeczeństwem.
- **Terytorialne usługi psychoterapeutyczne:** Oddział ten oferuje interwencje psychologiczne i terapeutyczne osobom, parom i rodzinom borykającym się z trudnościami emocjonalnymi i psychologicznymi. Usługi są dostosowywane do konkretnych potrzeb każdej osoby.
- **Promocja i Obrona Zdrowia:** Jednostka ta koncentruje się na promowaniu zdrowia i dobrego samopoczucia poprzez inicjatywy zapobiegawcze, kampanie uświadamiające i rzecznictwo na rzecz jednostek i społeczności. Ma na celu poprawę ogólnej jakości życia i podniesienie świadomości na temat zagadnień związanych ze zdrowiem.
- **Centrum Szkolenia Zawodowego „.lab”:** Centrum to realizuje programy kształcenia zawodowego, których celem jest wyposażenie jednostek w umiejętności i wiedzę niezbędną do wejścia na rynek pracy. Oferuje różnorodne kursy i warsztaty z różnych dziedzin, przygotowujące uczestników do możliwości zatrudnienia.
- **Przedsiębiorstwo i zatrudnienie:** Jednostka ta koncentruje się na tworzeniu możliwości zatrudnienia dla osób fizycznych, w tym pośrednictwa pracy, wspieraniu przedsiębiorczości i współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami. Ma na celu ułatwienie wzmocnienia pozycji ekonomicznej i zrównoważonego zatrudnienia osobom wspieranym przez centrum.

Załączone zdjęcie 3 przedstawia schemat organizacyjny Centro Solidarietà Giovani „G. Micesio” – CSG, podkreślając strukturę i wzajemne powiązania jednostek operacyjnych oraz cele, jakie realizują.

Rysunek 3. Schemat organizacyjny CSG



Początkowo CSG skupiało się na osobach, które szukały pocieszenia w uzależnieniu od substancji, aby złagodzić swoje cierpienie. Doprowadziło to do powstania mieszkaniowej wspólnoty terapeutycznej, która stała się kamieniem węgielnym ośrodka. Z biegiem czasu społeczność ewoluowała, nawiązując bliższe więzi ze społecznością lokalną, wolontariuszami, którzy konsekwentnie wspierali poszczególne osoby na drodze osobistej rekonstrukcji, instytucjami, które stały się niezbędnymi partnerami oraz różnymi podmiotami produkcyjnymi, które witały jednostki, aby ułatwić ich integrację zawodową. Głębokie zrozumienie kontekstu lokalnego, usług publicznych i trzeciego sektora miało kluczowe znaczenie dla CSG w budowaniu silnej sieci. Dzięki temu ośrodek stał się wiarygodnym rozmówcą z lokalnymi instytucjami, sektorem opieki zdrowotnej i społecznej, podmiotami produkcyjnymi, oraz społeczny sektor prywatny. Każdy węzeł tej sieci wzmacnia możliwość towarzyszenia jednostkom na drodze do odbudowania swojej tożsamości i wejścia w nowe życie, którego są aktywnymi uczestnikami. Integralną częścią podróży ku autonomii jest możliwość zapewnienia jednostkom bezpiecznego dostępu do świata pracy. Osiąga się to poprzez poradnictwo i wsparcie w produktywnych środowiskach, takich jak staże, staże lub stypendia na pracę, we współpracy ze służbami społecznymi i opieką zdrowotną. Sieć, którą CSG stworzyła i skonsolidowała z biegiem czasu, nabiera jeszcze większego znaczenia, gdy weźmie się pod uwagę, że jej pozytywny wpływ wykracza poza jednostkę. Przyczynia się do niezbędnej zmiany kulturowej w kierunku stworzenia prawdziwie włączającego społeczeństwa. Ponadto, ta sieć relacji pozwala na realizację społecznej odpowiedzialności biznesu, która często ma trudności ze znalezieniem konkretnej realizacji w innych kontekstach. CSG, pierwotnie utworzona jako organizacja non-profit (ONLUS), musiała dostosować się do zmian wymaganych przez reformę trzeciego sektora, która jako główne formy prawne określiła organizacje wolontariackie (ODV) i stowarzyszenia na rzecz promocji społecznej (APS) dla prywatnych podmiotów społecznych.

Kluczowe punkty reformy trzeciego sektora

Włochy mają ekosystem przedsiębiorczości obejmujący różnorodną gamę przedsiębiorstw. Choć kraj stoi przed pewnymi wyzwaniami, takimi jak złożone otoczenie regulacyjne i przeszkody biurokratyczne, w ostatnich latach obserwuje rosnące zainteresowanie start-upami i innowacjami. Włochy mają silną kulturę przedsiębiorczości, która odegrała znaczącą rolę w gospodarce społecznej. Włoski rząd na przestrzeni lat wdrażał środki wspierające przedsiębiorczość i innowacje. Należą do nich zachęty podatkowe, programy finansowania i inicjatywy mające na celu ograniczenie biurokracji i promowanie dostępu do finansów. Organizacje takie jak Włoska Agencja Handlu i Krajowy Fundusz Innowacji również zapewniają wsparcie i zasoby przedsiębiorcom. Friuli-Wenecja Julijska to region położony w północno-wschodnich Włoszech, znany ze swojego zróżnicowanego krajobrazu gospodarczego. W regionie występuje mieszanka tradycyjnych gałęzi przemysłu i sektorów wschodzących, które oferują możliwości dla przedsiębiorczości. Oto kilka kluczowych punktów na temat przedsiębiorczości we Friuli-Wenecji Julijskiej:

- **Strategiczna lokalizacja:** Friuli Venezia Giulia czerpie korzyści ze swojego strategicznego położenia, blisko Austrii i Słowenii. Ta przewaga geograficzna umożliwia współpracę transgraniczną i dostęp do rynków międzynarodowych, wspierając możliwości przedsiębiorczości.

- **Tradycyjne gałęzie przemysłu:** Region ma silne podstawy w tradycyjnych gałęziach przemysłu, takich jak produkcja, rolnictwo i turystyka. Chociaż sektory te zapewniają solidną bazę gospodarczą, kryje się w nich również potencjał w zakresie innowacji i przedsiębiorczości.
- **Innowacje i badania:** We Friuli Venezia Giulia znajdują się centra badawcze, uniwersytety i parki technologiczne, które przyczyniają się do rozwoju innowacyjnych pomysłów i technologii. Instytucje te wspierają badania i rozwój, tworząc środowisko sprzyjające przedsiębiorczości.
- **Startupy i inkubatory:** W regionie rozwija się ekosystem startupów, wraz z pojawieniem się innowacyjnych przedsięwzięć w różnych sektorach. Inkubatory, akceleratory i organizacje wsparcia biznesu odgrywają kluczową rolę w pielęgnowaniu i wspieraniu tych startupów, zapewniając mentoring, finansowanie i możliwości nawiązywania kontaktów.
- **Współpraca i sieci:** Friuli Venezia Giulia zachęca do współpracy między podmiotami publicznymi i prywatnymi w celu wspierania przedsiębiorczości. Istnieją partnerstwa i sieci skupiające przedsiębiorców, inwestorów, badaczy i agencje rządowe w celu ułatwienia wymiany wiedzy i stworzenia wspierającego ekosystemu.

Reforma trzeciego sektora we Włoszech stanowi znaczący krok naprzód w promowaniu i wspieraniu działań organizacji non-profit w kraju. Rozpoczęta w 2016 r. reforma wprowadziła nowe narzędzia regulacyjne i legislacyjne, które przyczyniły się do wzmocnienia roli i wpływu organizacji trzeciego sektora na społeczeństwo. Niedawna włoska reforma, która miała wpływ na organizacje trzeciego sektora (ETSO), określiła CSG jako organizację wolontariacką (Organizzazione di Volontariato – ODV) ze względu na jej działalność, głównie w interesie ogólnym, prowadzoną w imieniu innych, przy istotnym udziale wolontariuszy. Przedstawiono krótki przegląd nowości wprowadzonych w ramach reformy, aby lepiej zrozumieć znaczenie tego sektora w ramach nowej wizji opieki społecznej, która uzupełnia, a czasami zastępuje interwencję publiczną. Jednym z kluczowych aspektów reformy było wprowadzenie Krajowego Jednostkowego Rejestru Trzeciego Sektora (RUNTS). Rejestr ten umożliwił połączenie wszystkich włoskich organizacji non-profit w jedną bazę danych, ułatwiając ich identyfikację i monitorowanie przez instytucje publiczne i obywateli. Poprawiło to przejrzystość i zarządzanie organizacjami trzeciego sektora, zwiększając zaufanie i wiarygodność tych podmiotów.

Ponadto reforma sprzyja rozwojowi partnerstw pomiędzy trzecim sektorem, sektorem publicznym i sektorem prywatnym. Ta synergia sprzyja współpracy i współtworzeniu innowacyjnych rozwiązań pozwalających sprostać wyzwaniom społecznym kraju. Dzięki narzędziom takim jak umowy o współpracy społecznej organizacje trzeciego sektora mogą odgrywać aktywną rolę w świadczeniu usług publicznych, oferując specjalistyczną wiedzę i dostosowane odpowiedzi na potrzeby społeczności.

Ponadto reforma zachęca do społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw poprzez wprowadzenie środków fiskalnych i zachęt do przekazywania darowizn na rzecz organizacji non-profit. Zachęciło to przedsiębiorstwa do wsparcia finansowego i przyczyniło się do zapewnienia większej stabilności gospodarczej organizacjom trzeciego sektora.

Podsumowując, reforma trzeciego sektora we Włoszech stanowi znaczący krok naprzód w promowaniu i wzmacnianiu działań organizacji non-profit. Poprzez wdrożenie Krajowego Jednostkowego Rejestru Trzeciego Sektora, rozwój partnerstw i zachęcanie do społecznej odpowiedzialności biznesu, reforma

przyczyniły się do wzmocnienia roli trzeciego sektora w budowaniu bardziej włączającego, wspierającego i zrównoważonego społeczeństwa.

Fazy projektu powitalnego dla osób niepełnosprawnych/niepełnosprawnych

Aby skonkretyzować wizję organizacji trzeciego sektora działających z perspektywy prac socjalnej, mającej na celu stworzenie społeczeństwa włączającego, przeanalizujemy ścieżkę wdrożoną w Centro Solidarietà Giovani podczas oferowania programów szkoleniowych dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji (takiej jak niepełnosprawność lub niekorzystne warunki). Utworzona sieć obejmuje różnych interesariuszy, którzy stawiają jednostkę w centrum inicjatyw mających na celu tworzenie lub wzmacnianie ścieżek prowadzących do autonomii i reintegracji społecznej.

Jedną z jednostek operacyjnych „Centro Solidarietà Giovani” jest Centrum Szkolenia Zawodowego „Lab”. Jako instytucja akredytowana ma określone obowiązki, w tym promocję oferty edukacyjnej. Dlatego też w okresie od maja do czerwca każdego roku informacje o kursach promocyjnych przekazywane są odpowiednim służbom, w tym zdrowotnym i socjalnym. Zajęcia te zostaną następnie uruchomione w kolejnym roku akademickim rozpoczynającym się we wrześniu/październiku.

Fazy przyjmowania osób do programów szkoleniowych można podsumować w następujący sposób:

- **Skierowanie przez służbę zdrowia i opiekę społeczną** (Pracownik socjalny, Powiatowy Inspektor Sanitarny, Operator SIL). Skierowanie jest dla nas niezbędne, ponieważ może podlegać potencjalnej weryfikacji przez Regionalną Dyрекcję Służb Szkoleniowych regionu Friuli-Wenecja Julijska. Skierowanie może zostać dokonane e-mailem, ale musi zawierać wyraźne dane kontaktowe osoby odpowiedzialnej za kandydata.
- **Wstępny odbiór**. Osoba ta zapraszana jest do Centrum Szkolenia Zawodowego na indywidualną sesję orientacyjną, podczas której wypełniany jest wewnętrzny formularz zwany „analizą kompetencyjną”. Etap ten, oparty na ocenie służby wysyłającej, może zostać przeprowadzony niezależnie przez kandydata lub może zostać przeprowadzony w obecności służby i/lub rodziny. Ta faza orientacyjna ma na celu ocenę umiejętności kandydata, zrozumienie jego pragnień i oczekiwań oraz ustalenie, czy instytucja jest w stanie je spełnić. Pomaga także określić, czy potrzebne są jakiegokolwiek środki wsparcia, aby zapewnić pomyślny wynik.
- **Zapisy na wybrany kurs**. Jeśli dana osoba chce kontynuować, faktyczna rejestracja odbywa się poprzez wypełnienie formularza regionalnego. Faza powitania może zakończyć się także bez zapisów, skierowaniem do innej instytucji lub innych projektów, zawsze w porozumieniu ze służbą wysyłającą.
- **Monitorowanie na żywo**. W trakcie trwania programu szkoleniowego utrzymywany jest stały kontakt ze służbami. W szczególności w przypadku uczniów niepełnosprawnych wspólne spotkania odbywają się w ustalonych odstępach czasu (w połowie programu i na jego końcu) we współpracy z Okręgowym Urzędem Zdrowia, Działem Pośrednictwa Pracy. Usługi (SIL) i Usługi Społeczne. Przedstawiciele różnych służb mogą w każdej chwili przekazać uwagi lub uwagi.

- **Planowanie stażu.** W przypadku kursów obejmujących staże w firmach nawiązuje się kontakt z firmami, które już na etapie planowania wyraziły swoją dostępność, lub kontaktuje się z nowymi odpowiednimi firmami (instytucja współpracuje zarówno ze spółdzielniomisocjalnymi, jak i firmami nastawionymi na zysk). Każdy uczeń jest odprowadzany do firmy i przedstawiany opiekunowi firmy, z którym uzgadniane są czynności, które należy wykonać. Uczniom wymagającym wstępnej lub rozszerzonej mediacji staramy się zapewnić wsparcie ze strony naszych opiekunów w firmie.
- **Egzamin końcowy.** Każde szkolenie kończy się egzaminem końcowym, do którego można przystąpić po odbyciu co najmniej 70% zaplanowanych godzin. Celem kursów dla osób niepełnosprawnych i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji jest zapewnienie „kształcenia ustawicznego”, doskonalenia umiejętności przez całe życie, w tym nie tylko umiejętności technicznych, ale także umiejętności nawiązywania kontaktów i rozwiązywania problemów.

Podczas szkolenia zawodowego Służba Integracji Zatrudnienia (SIL) przeprowadza ocenę zdolności, umiejętności i celów zawodowych każdej osoby. Umożliwia to nam i tej usłudze opracowywanie spersonalizowanych strategii i planów wsparcia dostosowanych do ich konkretnych potrzeb. „SIL” ściśle współpracuje z siecią pracodawców, którzy cenią różnorodność i włączenie wśród swoich pracowników. Poszukują możliwości zatrudnienia odpowiadających umiejętnościom i aspiracjom osób niepełnosprawnych.

Ich celem jest ułatwianie staży, praktyk zawodowych i bezpośredniego zatrudniania, aby zapewnić płynne przejście do miejsca pracy i wnieść istotny wkład w budowanie społeczeństwa włączającego.

8. Wnioski

W tym rozdziale wprowadzono i omówiono pojęcie przedsiębiorczości społecznej. Podkreślono, że innowacje społeczne są istotnym elementem przedsiębiorczości społecznej. Poruszono także kwestię przedsiębiorczości społecznej i zrównoważonego rozwoju. Zrównoważony rozwój społeczny jest istotnym czynnikiem zapewniającym korzyści rozwiązań społecznych i determinującym ich wpływ społeczny. Tym, co odróżnia przedsiębiorczość społeczną od tradycyjnej, jest to, że przedsiębiorczość społeczna dąży do stworzenia wartości społecznej. W tej perspektywie istotne wydaje się zrównoważenie tworzenia wartości społecznej z jej przechwytywaniem, tak aby stworzyć szerokie grono beneficjentów rozwiązania, nie podważając jednak jego trwałości.

Pogląd ten zaczyna się potwierdzać wraz z koncepcją wartości mieszanej, która ma swoje korzenie w zintegrowanym podejściu między wartością ekonomiczną i społeczną (Emerson, 2003; Nicholls, 2009; Ostertag, Hahn i Ince, 2021). Rzeczywiście, wartość mieszana:

„[...] określa coraz szersze ramy podejść do inwestycji i zarządzania, w których zrównoważony rozwój i wzmocnienie potencjału ludzkiego mogą działać jako kluczowe czynniki napędzające działalność we wszystkich sektorach gospodarki”. (Bengo, Boni i Sancino, 2022, s. 2).

Jednakże ogólna kwestia dotycząca przedsiębiorczości społecznej i przedsiębiorców społecznych: Jak przejść od gospodarki rynkowej do społeczeństwa rynkowego?

W tym względzie pociągająca i rzucająca wyzwanie przypowieść opowiedziana przez papieża Franciszka podczas lunchu w Watykanie z wieloma decydentami, biznesmenami, naukowcami, przywódcami związkowymi i pracownikami organizacji charytatywnych. Mark Carney, który był obecny na tym obiedzie, relacjonuje, że aby zilustrować różnicę między ludzkością a rynkiem, Papież najpierw zauważył (Carney, 2021, s. 3):

„Naszemu posiłkowi będzie towarzyszyć wino. Wino to wiele rzeczy. Ma bukiet, kolor i bogactwo smaku, które uzupełniają jedzenie. Zawiera alkohol, który ożywia umysł. Wino wzbogaca wszystkie nasze zmysły.

Na koniec naszej uczyty będziemy mieli grappę. Grappa to jedno: alkohol. Grappa to wino destylowane.”

Następnie kontynuował:

„Ludzkość to wiele rzeczy – namiętność, ciekawość, racjonalność, altruizm, kreatywność, egoizm. Rynek to jedno: interes własny. Rynek to destylacja człowieczeństwa.

I na koniec zakończył, rzucając wyzwanie uczestnikom:

„Twoim zadaniem jest zamienić grappę z powrotem w wino i zamienić rynek z powrotem w ludzkość”.

Carney zauważył, że przypowieść papieża Franciszka nie była teologią: była rzeczywistością, była prawdą. Całkowicie się z nim zgadzamy,

8. Referencje

- Ajzen, I. (1991). Teoria planowanego zachowania. *Zachowania organizacyjne i procesy decyzyjne człowieka*, 50(2), 179–211.
- Alvord, SH, Brown, LD i Letts, CW (2004). Przedsiębiorczość społeczna i transformacja społeczna: badanie eksploracyjne. *Czasopismo stosowanych nauk behawioralnych*, 40(3), 260–282.
- Bellostas, AJ, López-Arceiz, FJ i Mateos, L. (2016). Wartość społeczna i wartość ekonomiczna w przedsiębiorstwach społecznych: Model tworzenia wartości hiszpańskich zakładów pracy chronionej. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organisations*, 27(1), 367–391.
- Banki, JA (1972). *Socjologia ruchów społecznych* (s. 17). Londyn: Macmillan. Bengo, I., Boni,
- L. i Sancino, A. (2022). Regulacje finansowe UE i praktyki pomiaru wpływu społecznego: kompleksowe ramy dotyczące finansów na rzecz zrównoważonego rozwoju. *Społeczna odpowiedzialność biznesu i zarządzanie środowiskiem*.

- El Ebrashi, R. (2013). Teoria przedsiębiorczości społecznej i zrównoważony wpływ społeczny, *Social Responsibility Journal*, 9(2), s. 188–209.
- Emerson, J. (2003). Mieszana propozycja wartości: Integracja zysków społecznych i finansowych. *Przegląd zarządzania w Kalifornii*, 45(4), 35–51.
- British Council (czerwiec 2022). Więcej wspólnego: Globalny stan przedsiębiorstw społecznych. *Przedsiębiorstwo społeczne Wielkiej Brytanii*.
- Carney, M. (2021). Wartość (y): Budowanie lepszego świata dla wszystkich. *Sprawy Publiczne*.
- Dees, JG (1998) Znaczenie „przedsiębiorczości społecznej”. Centrum Przywództwa Przedsiębiorczości Kauffmana. Dostępne pod adresem: <http://www.sogenc.org/dosyalar/6-TheMeaningofsocialEntrepreneurship.pdf>
- Hockerts, K. i Wüstenhagen, R. (2010). Ekolodzy Goliaci kontra wschodzące Dawidy – Teoretyzowanie na temat roli obecnych i nowych uczestników w zrównoważonej przedsiębiorczości. *Dziennik wypraw biznesowych*, 25(5), 481–492.
- Huggins, R. i Thompson, P. (2021). Behawioralna teoria rozwoju gospodarczego: nierówna ewolucja miast i regionów. *Wydawnictwo Uniwersytetu Oksfordzkiego*.
- Jones, S. (2017). Zmaganie się ze społeczną wartością dziedzictwa: problemy, dylematy i możliwości. *Journal of Community Archeology & Heritage*, 4(1), 21–37.
- Kulothungan, G. (2014), Co rozumiesz przez „przedsiębiorstwo społeczne”? Definicja przedsiębiorczości społecznej. W: Gunn, R. i Durkin, C. (red.) *Przedsiębiorczość społeczna. Polityka prasowa*. Mirowski, P. (1991). Postmodernizm i społeczna teoria wartości. *Journal of Postkeynesian Economics*, 13(4), 565–582.
- Mohsen, Y., Hussein, HM i Mahrous, AA (2018). Postrzegana wartość usług, zaangażowanie klientów i lojalność wobec marki w placówkach służby zdrowia w Egipcie. *Marketing менаджмент нновацй*, (3), 95–108.
- Mulgan, G. (2010). Pomiar wartości społecznej. *Przegląd innowacji społecznych Stanforda*, 8(3), 38–43.
- Muñoz, P. i Cohen, B. (2018). Badania nad zrównoważoną przedsiębiorczością: podsumowanie i spojrzenie w przyszłość. *Strategia biznesowa i środowisko*, 27(3), 300–322.
- Nicholls, A. (red.). (2008). *Przedsiębiorczość społeczna: Nowe modele zrównoważonej zmiany społecznej*. OUP Oksford.
- Ostertag, F., Hahn, R. i Ince, I. (2021). Współtworzenie wartości mieszanej: jakościowe badanie projektów relacji przedsiębiorstw społecznych. *Journal of Business Research*, 129, 428–445.
- Osterwalder, A. i Pigneur, Y. (2010). *Generowanie modelu biznesowego: podręcznik dla wizjonerów, zmieniający zasad gry i pretendentów (tom 1)*. Johna Wileya i synów.
- Nicholls, A. (2009). „Robimy dobre rzeczy, prawda?”: „Rachunek wartości mieszanej” w przedsiębiorczości społecznej. *Rachunkowość, organizacje i społeczeństwo*, 34(6–7), 755–769.
- Pinna, M. (2020). *Zrównoważona przedsiębiorczość: systematyczny przegląd badań akademickich*. Międzynarodowe wydawnictwo Springer.
- Popa, IL, Preda, G. i Boldea, M. (2010). Teoretyczne ujęcie koncepcji innowacji. *Wyzwania menedżerskie współczesnego społeczeństwa. Postępowanie*, s. 151–156.
- Portales, L. (2019). *Innowacje społeczne i przedsiębiorczość społeczna. Podstawy, koncepcje i narzędzia*. Cham, Szwajcaria: Palgrave Macmillan.
- Pribeanu, C. (2020). Wykorzystanie teorii wartości konsumpcyjnych do analizy związku pomiędzy motywami korzystania z Facebooka a jego postrzeganą przydatnością dla studentów. *Informatica Economica*, 24(2), 5–14.

- Raiden, A. i King, A. (red.). 2021. Wartość społeczna w praktyce. Routledge.
- Rees, J. i Mullins, D. (red.). (2016). Trzeci sektor świadczący usługi publiczne: rozwój, innowacje i wyzwania. Polityka prasowa.
- Santos, FM (2012). Pozytywna teoria przedsiębiorczości społecznej. Dziennik etyki biznesu, 111(3), 335-351.
- Schumpeter, JA (1939). Cykle koniunkturalne: teoretyczna, historyczna i statystyczna analiza procesu kapitalistycznego. McGraw-Hill.
- Schumpeter, JA (1942). Proces twórczej destrukcji. W: Shumpter, J. (red.) Kapitalizm, socjalizm i demokracja, Harper, s. 81-86.
- Schumpeter, JA (1947). Twórcza odpowiedź w historii gospodarczej. Dziennik historii gospodarczej, 7(2), s. 149-159.
- Sen, P. (2007). Wielka idea Ashoki: przekształcanie świata poprzez przedsiębiorczość społeczną. Kontrakty terminowe, 39(5), 534-553.
- Shepherd, DA i Patzelt, H. (2011). Nowa dziedzina zrównoważonej przedsiębiorczości: badania działań przedsiębiorczych łączących „to, co należy utrzymać” z „tym, co należy rozwijać”. Teoria i praktyka przedsiębiorczości, 35(1), 137-163.
- Sheth, JN, Newman, BI i Gross, BL (1991). Dlaczego kupujemy to, co kupujemy: teoria wartości konsumpcyjnych. Journal of Business Research, 22(2), 159-170.
- Strauss, A. i Corbin, JM (1990). Podstawy badań jakościowych: procedury i techniki teorii ugruntowanej. Publikacje Sage.
- Yunus, M. (2010). Budowanie biznesu społecznego: nowy rodzaj kapitalizmu, który służy najpilniejszym potrzebom ludzkości. Sprawy Publiczne.
- Watts, GN, Dainty, A. i Fernie, S. (2019, wrzesień). Pomiar wartości społecznej w budownictwie. W materiale Stowarzyszenia Badaczy w Zarządzaniu Budownictwem (ARCOM) z 35. dorocznej konferencji, s. 54-63.
- Weidinger, C. (2014). Zrównoważona przedsiębiorczość Sukces biznesowy dzięki zrównoważonemu rozwojowi. Skoczek.

9. Kluczowe terminy i definicje

Mieszana teoria wartości: zakłada, że wartość jest całością i niepodzielna, powstaje w wyniku interakcji w czasie trzech podstawowych składników wartości: społecznego, ekonomicznego i środowiskowego.

Ugruntowana teoria: jest to systematyczna metodologia, która została w dużej mierze zastosowana w badaniach jakościowych. Została wprowadzona przez Glasera i Straussa w 1967 roku w celu legitymizacji badań jakościowych. Metodologia polega na konstruowaniu hipotez i teorii poprzez gromadzenie i analizę danych.

Trzeci Sektor: Jest to ogólny termin obejmujący szereg różnych typów organizacji, które nie są ani publiczne, ani prywatne. Organizacje trzeciego sektora obejmują:

- Organizacje charytatywne
- Organizacje wolontariackie i społeczne
- Przedsiębiorstwa społeczne i spółdzielnie
- Organizacje pozarządowe bez zysku
- Zespoły doradców i prywatne instytuty badawcze (nie dotyczy to uniwersytetów i szkół wyższych)

Institute Development Of Entrepreneurship

Institute of Entrepreneurship Development (iED) to grecka organizacja społeczeństwa obywatelskiego non-profit, której celem jest promowanie innowacji i wzmacnianie ducha przedsiębiorczości. Dzięki silnemu zaangażowaniu w przedsiębiorczość społeczną iED aktywnie promuje rozwój społeczny i gospodarczy, szczególnie w takich obszarach jak zdrowie, edukacja, społeczeństwo



Założony w 2005 roku w Larisie w Grecji, iED jest certyfikowanym Centrum Doskonałości w zakresie przedsiębiorczości europejskiej i Centrum Innowacji Cyfrowych, zarejestrowanym jako członek katalogu DIH Komisji Europejskiej, który uznaje przedsiębiorczość za kluczowy czynnik przyszłości zrównoważonego rozwoju i spójność społeczeństw.

W ciągu 18 lat działalności iED uczestniczył w planowaniu, wdrażaniu i upowszechnianiu ponad 250 projektów unijnych. iED posiadają szerokie spektrum wiedzy specjalistycznej; orientacyjna lista obejmowałaby następujące pola:

- **Przedsiębiorczość społeczna:** Prowadzenie badań i dostarczanie innowacyjnych rozwiązań ułatwiających rozwój przedsiębiorczości, innowacyjnych działań i wizji strategicznej w całej Europie
- **Włączenie społeczne i integracja:** mające na celu osiągnięcie równości płci i poprawę integracji społecznej grup szczególnie wrażliwych (młodzież NEET, migranci, osoby niepełnosprawne, młodzi ludzie z obszarów wiejskich itp.) poprzez identyfikację braków w umiejętnościach, inwestowanie w kompleksowe poradnictwo zawodowe i kultywowanie nowych kompetencji niezbędnych do skutecznego włączenia na rynek pracy
- **VET, edukacja dorosłych i e-learning:** diagnozowanie i zaspokajanie potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych jednostek i grup poprzez opracowywanie szeregu programów szkoleniowych i kursów dostosowanych do indywidualnych potrzeb, programów instruktorskich, platform edukacyjnych, aplikacji i materiałów e-learningowych.
- **Ekologia i zrównoważony rozwój:** kształcenie ludzi i firm w zakresie ekologicznych technologii i zrównoważonego stylu życia poprzez rozwój platform technologicznych i materiałów szkoleniowych, które pomogą rozwijać bardzo potrzebne umiejętności i kompetencje
- **Transformacja cyfrowa i ICT:** kształcenie ludzi i firm w zakresie mentalności cyfrowej i platform technologicznych oraz łączenie ich z przedsiębiorczym sposobem myślenia jako siłą napędową innowacyjnych narzędzi umożliwiających osiągnięcie transformacji cyfrowej
- **Innowacyjne modele biznesowe i wsparcie MŚP:** Identyfikacja i rozwój zyskownych innowacyjnych modeli biznesowych dla start-upów, projektów, MŚP i firm ze wszystkich branż, w celu zwiększenia wydajności i zrównoważonego wpływu. Wspieranie lokalnych i międzynarodowych ekosystemów start-upów oraz MŚP poprzez zapewnianie spersonalizowanych rozwiązań szkoleniowych, wskazówek biznesowych i możliwości finansowania.

II. Kompetencje i umiejętności przedsiębiorcy społecznego

Autorzy : Pantou Anastasia, Gkountopoulou Maria - Larissa, Grecja

1. Główne aspekty przedsiębiorczości społecznej

A. Wprowadzenie

Znaczenie przedsiębiorczości dla wzrostu i rozwoju gospodarczego jest łatwe do zrozumienia. Jednak większość ludzi myśląc o przedsiębiorczości ma na myśli wrodzoną zdolność lub talent. Stąd debaty na temat edukacji kontra natury, które leżą u podstaw politycznej kwestii

„edukowania” jednostek na przedsiębiorców. Jednak w tej debacie pomija się ważny punkt, ponieważ ignoruje się regulacyjny wpływ kontekstu krajowego i instytucji na kształtowanie przedsiębiorczości [1]. Kiedy krótkowzrocznie skupiamy się na podaży przedsiębiorców, decydenci ignorują fakt, że często prawdziwym wąskim gardłem nie jest podaż, ale jakość wysiłków przedsiębiorczych, którą obserwujemy w danej gospodarce. Dlatego właśnie ważne są instytucje i zachęty: regulują one sposób, w jaki wysiłek przedsiębiorczy jest kierowany do produktywnego wykorzystania. W zależności od instytucji i zachęt, wysiłki przedsiębiorcze mogą zostać skierowane na zastosowania produkcyjne lub nieprodukcyjne i mogą w ogóle nie przełożyć się na nową działalność gospodarczą. Zatem na występowanie i formy przedsiębiorczości, które obserwujemy w różnych krajach, będą miały wpływ struktury instytucjonalne, poziom rozwoju oraz czynniki kulturowe i polityczne w poszczególnych krajach. Dla wielu analityków gospodarek rozwiniętych istnienie złożonych ram ograniczeń tworzonych i narzucanych przez instytucje jest po prostu przyjmowane za oczywistość i nie jest szczegółowo omawiane. Można zatem w dużej mierze „zignorować” wpływ instytucji w rozwiniętych gospodarkach rynkowych, gdzie przeważającą część instytucji rynkowe są obecne i funkcjonują. Jednakże,

[1] Batjargal (2003), Hwang i Powell (2005), Boettke i Coyne (2009).

A. Zachęty, instytucje i przedsiębiorczość

Jak Baumol zauważył w swojej przełomowej pracy, rozwój przedsiębiorczości jest procesem ciągłym. Na typ przedsiębiorców, którzy stają się „aktywni” (w zasadzie „rozpoczynają” swoją działalność gospodarczą) duży wpływ ma istniejąca struktura motywacyjna wynikająca z połączenia omówionych powyżej instytucji formalnych i nieformalnych, takich jak zasady, normy i przekonania istniejące w danym środowisku [2].

Dynamika procesu przedsiębiorczości może być bardzo różna w zależności od struktury zachęt w danej gospodarce. W miarę wzmocnienia instytucji, w sensie wspierania rynkowej działalności gospodarczej, coraz więcej działań przedsiębiorczych przesuwają się w stronę przedsiębiorczości produktywnej, wzmocniając w ten sposób wzrost gospodarczy i rozwój. Dlatego ważne jest, aby zrozumieć nie tylko indywidualne cechy przedsiębiorcy, ale także kontekst, w jakim przedsiębiorca działa: bodźce, instytucje, a także etap rozwoju gospodarczego. Współzależność między zachętami a instytucjami wpływa również na inne cechy, takie jak jakość zarządzania, dostęp do kapitału i innych zasobów oraz to, co postrzegają przedsiębiorcy.

[1] Baumol (1990) s. 12.

A. Instytucje kluczowe dla przedsiębiorczości

Instytucje nieformalne oparte na sieciach mogą mieć pozytywny wpływ na rozwój biznesu. W przypadku braku silnych form wsparcia rynkowego, nieformalne struktury, takie jak sieci, mogą zyskać na znaczeniu, pomagając przedsiębiorcom w mobilizowaniu zasobów i przewyższaniu ograniczeń wysoko biurokratycznych struktur. Sieci okazały się ważne dla dostępu do zasobów (takich jak informacje, finanse i praca), a także dla zwiększania zdolności przedsiębiorcy do identyfikowania szans [3]. Sieci społecznościowe uznano także za precedens w zakresie przedsiębiorczości, która jest warunkiem wstępnym identyfikacji szans. Niektórzy uczeni argumentowali, że spójna lub gęsto zintegrowana sieć zapewnia przedsiębiorcom przewagę konkurencyjną, ale inni sugerowali, że słabopowiązane sieci pełne „dziur strukturalnych” zapewniają przewagę konkurencyjną [4]. W słabych środowiskach instytucjonalnych sieci pomiędzy firmami i funkcjonariuszami mają ogromne znaczenie dla przetrwania i wzrostu firmy. W większości przypadków oczekuje się, że nowe firmy bez takich powiązań upadną. Więcej o networkingu dowiesz się w rozdziale 4 tego kursu.

[2] Hills i in. (1997), s. 26. [4] Burt (1992), s. 26–28.

B. Studium przypadku: Instytucje i Indeks GEDI (Globalny Instytut Przedsiębiorczości i Rozwoju)

Indeks GEDI stanowi pierwszą próbę pomiaru przedsiębiorczości produkcyjnej na poziomie krajowym, osadzonej w określonych ramach instytucjonalnych. W związku z tym rankingi generowane przez indeks wykraczają poza wartości tradycyjnych wskaźników start-upów, takich jak Total Entrepreneurship Index (TEA) generowany przez Global Business Entrepreneurship Monitor, poprzez integrację miar krajowej aktywności przedsiębiorczej z jakością instytucjonalną. Ramy GEDI opierają się na założeniu, że przedsiębiorczość reprezentuje dynamiczną reakcję trzech czynników, z których każdy reprezentuje integrację indywidualnych zmiennych behawioralnych i instytucjonalnych.

Są to postawy przedsiębiorcze: odpowiednio aktywność przedsiębiorcza i aspiracje przedsiębiorcze. W każdym przypadku poszczególne talenty w zakresie przedsiębiorczości są porównywane z krajowym kontekstem instytucjonalnym, w którym ma miejsce działalność przedsiębiorcza. I tak na przykład aktywność przedsiębiorczą mierzy się różnymi wskaźnikami działalności start-upowej, pochodzącymi z bazy GEM. Jednakże w GEDI są one ważone instytucjonalnymi wskaźnikami jakości, w szczególności instytucjonalnymi wskaźnikami jakości opracowanymi przez organizacje uznane na arenie międzynarodowej, takie jak Światowe Forum Ekonomiczne i Heritage Foundation. Indeks opiera się zatem na informacji Baumola, że wpływ wysiłków przedsiębiorców na wzrost gospodarczy będzie zależał od krajowych ram instytucjonalnych, w jakich te wysiłki zostaną umieszczone.

W szczególności w GEDI wpływy instytucjonalne są podzielone na trzy wskaźniki cząstkowe: zachowania biznesowe, działania biznesowe i oczekiwania. Instytucjonalne mierniki „Zachowań przedsiębiorczych” odnoszą się do wielkości rynku, poziomu wykształcenia, ogólnego ryzykazanego z przedsiębiorczością w danym kraju, korzystania z Internetu przez społeczeństwo oraz wsparcia kulturowego dla przedsiębiorczości jako dobrego wyboru kariery. Zmienne instytucjonalne zawarte w podwskaźniku Działań Przedsiębiorczych mierzą otoczenie regulacyjne biznesu, zdolność do absorpcji technologii, stopień istniejącej poprawy zasobów ludzkich poprzez szkolenie personelu oraz dominację silnych grup biznesowych na rynku krajowym. Wreszcie podwskaźnik „Oczekiwania biznesowe” obejmuje zmienne instytucjonalne mierzące potencjał B+R,

Jednym z kluczowych kryteriów formułowania GEDI jest wybór kluczowych instytucjonalnych (i podziemnych), które wpływają na wyniki biznesowe. Chociaż „prawa własności” i „rządy prawa” są uważane za kluczowe czynniki wpływające na rozwój i wyniki przedsiębiorstw i zwykle obejmują szeroki zakres zagadnień, obecnie nie ma akceptowanych na szczeblu międzynarodowym miar, które uwzględniałyby kraje uczestniczące w indeksie GEDI. Zamiast tego indeks GEDI ujmuje aspekty praw własności poprzez zmienną „Wolność”, która reprezentuje ogólne obciążenie regulacyjne związane z zakładaniem, prowadzeniem i zamykaniem firmy. Ogólnie rzecz biorąc, zmienne instytucjonalne uwzględnione w GEDI są zwykle ze sobą silnie skorelowane.

2. Dynamika przedsiębiorczości i przedsiębiorca

A. Dlaczego przedsiębiorczość jest ważna?

Przedsiębiorczość, czyli wysiłek na rzecz tworzenia nowych przedsiębiorstw, sprzyja lokalnemu i krajowemu wzrostowi gospodarczemu, tworzy miejsca pracy oraz pomaga grupom defaworyzowanym, zwłaszcza młodym ludziom, w znalezieniu zatrudnienia, przyczyniając się w ten sposób do usuwania marginalizacji i wzmocnienia spójności społecznej.

Przede wszystkim jednak założenie firmy jest indywidualnym aktem ryzykanta, osoby często nieprzygotowanej. Sukces lub niepowodzenie jego działalności przedsiębiorczej zależy przede wszystkim od jego cech osobowości, umiejętności i zdolności, które posiada i rozwija, metodyczności, wytrwałości, optymizmu, chęci podejmowania osobistych zobowiązań i ryzyka, dobrej informacji i dobra znajomość tematu.

B. Czy przedsiębiorcy rodzą się czy powstają?

Chociaż istnieją utalentowane osoby, które rodzą się przedsiębiorcami, badania pokazują, że nawet ci, którzy nie mają wrodzonego talentu do przedsiębiorczości, mogą nauczyć się kreatywności, nabywając i rozwijając wszystkie cechy, które pozwolą im stać się dobrym i odnoszącym sukcesy przedsiębiorcą.

Sukcesu oczywiście nigdy nie można zagwarantować, ale można go ocenić na podstawie szeregu czynników, z których najważniejszymi są własna motywacja, osobiste ambicje, a po drugie, osobisty wybór, cele, zadania i sposób ich realizacji osiągnięty.

C. Motywacja przedsiębiorcy

Jednostki motywowane są do podejmowania działalności przedsiębiorczej poprzez określone bodźce. Najważniejsze z nich są następujące:

- **Zysk.** Nagroda finansowa jest jednym z najważniejszych, być może najważniejszym motywów. Przedsiębiorcy oczekują zwrotu z inwestycji, który nie tylko zrekompensuje im zainwestowany czas i pieniądze, ale także dobrze wynagrodzi ryzyko i inicjatywę, jakie podejmują w swojej działalności.
- **Niezależność.** Swoboda niezależnej pracy to kolejna nagroda – i z pewnością zachęta – dla przedsiębiorczości. Bardzo często słyszy się zwroty „chcę być swoim własnym szefem” lub „nie chcę mieć nikogo nad głową”.
- **Osiągnięcia osobiste i zawodowe.** Rozwój przedsiębiorstwa opiera się między innymi na chęci przedsiębiorcy do rozwijania swoich osobistych umiejętności i zdolności. Aby odnieść sukces jako przedsiębiorca, trzeba umieć radzić sobie z ryzykiem, niepewnością i stresem, odpowiednio radzić sobie ze złożonymi relacjami międzyludzkimi i zarządzać biznesem przy ograniczonych zasobach. Wiele osób zostaje przedsiębiorcami, aby doświadczyć poczucia osobistego spełnienia i samospelnienia, które wynika ze stworzenia zintegrowanej i produktywnej całości, jaką jest porządny biznes.
- **Alternatywa dla niesatysfakcjonującej pracy.** Wielu przedsiębiorców było wcześniej menedżerami lub pracownikami w innych przedsiębiorstwach. Chociaż nie było ryzyka zwolnienia, w pewnym momencie stwierdzili, że ich praca nie daje już satysfakcji. Inni zdali sobie sprawę, że ich szanse na awans są ograniczone, co oczywiście wcale ich nie motywowało. Jest jednak inna kategoria, czyli ci, którzy rozpoczynali działalność gospodarczą jako druga praca, a gdy stwierdzili, że idzie jej bardzo dobrze, porzucili płatne zatrudnienie i zajęli się własnym biznesem.
- **Równie dobrą zachętą do przedsiębiorczości jest istniejąca firma rodzinna.** Powszechnym zjawiskiem jest to, że głównie chłopcy, dzieci przedsiębiorców, przejmują i kontynuują lub rozwijają rodzinny biznes. Ważne jednak, aby przyszły przedsiębiorca kierował się osobistą chęcią podjęcia działalności przedsiębiorczej i aby ten wybór zawodowy nie był muna rzucony bezpośrednio lub pośrednio, czy to przez rodzinę, pakiety finansowe czy inne czynniki zewnętrzne.

D. Umiejętności nowego przedsiębiorcy

W każdym razie przyszły przedsiębiorca, jak każdy przyszły pracownik, musi być świadomy swoich możliwości, mocnych stron, pragnień i ograniczeń, aby albo osiągnąć maksymalne wyniki, albo uniknąć trudnych inwestycji, albo kultywować pewne cechy, które są podatne na interwencję. Δ Inaczej mówiąc, zdobyć „samoświadomość”, wiedzę o swojej osobowości.

Elementy składające się na obraz osobowości to:

- **Cechy osobiste.** Oznacza to te indywidualne elementy, które są unikalne dla każdej osoby i które odnoszą się do sposobu, w jaki ona myśli, zachowuje się, czuje, reaguje i radzi sobie w różnych sytuacjach.
- **Zalety wady.** Szczególnymi cechami są także szczególne uzdolnienia, talenty danej osoby, ale także jej wady. W niektórych działaniach, które człowiek podejmuje w ciągu swojego życia, dostrzega, że jest w lepszej sytuacji, tj. że jego wyniki są wysokie, podczas gdy w innych czuje się pokrzywdzony, tj. że jego lub jej występy są przeciętne. W ten sposób identyfikuje i realizuje swoje mocne i słabe strony. Ważne jest także, aby miało świadomość, że cecha taka jak spontaniczność może w pewnym momencie życia być jego zaletą i pomocą, a w innym może stać się przeszkodą w jego rozwoju. Czy mogę? Czy mogę zrobić lepiej? Oto pytania, na które powinien odpowiedzieć za każdym razem, gdy podejmuje działanie.
- **Ciekawość.** Zainteresowanie to wszystko, co robi na człowieku szczególne wrażenie, coś, co on lub ona zauważa częściej, nie wiedząc dokładnie dlaczego. To wszystko, co lubi robić, bez konieczności przeproszenia za to i dokumentowania swoich preferencji.
- **Ważne lub obojętne.** Należą do nich „ukryte kryteria”, według których dana osoba rozumie i interpretuje zachowania ludzi i otaczające ją sytuacje, a także wagę, jaką przywiązuje do różnych wydarzeń lub rzeczy, które określają jej osobiste wartości i ambicje, dzięki czemu może lepiej ocenić swoje wybory (osobiste, edukacyjne i zawodowe). To, co go najbardziej pociąga i co ceni, będzie jego kompasem w poszukiwaniu wyborów. Do tej kategorii należą zatem wartości zawodowe, które nie są niczym innym jak „nagrodami”, jakich ludzie poszukują w swojej działalności zawodowej.

Powyższe odnosi się do wrodzonych darów każdego człowieka, które stanowią integralną część jego osobowości i są oczywiście trwałym nabytkiem, niezależnie od tego, czy się je posiada, czy nie. Wręcz przeciwnie, nabyte cechy jednostki, tzw. umiejętności, można doskonalić poprzez systematyczny wysiłek i praktykę oraz wpływać na sposób, w jaki jednostka funkcjonuje i radzi sobie z różnymi problemami w życiu osobistym i społecznym.

E. Kompetencje Przedsiębiorcy

Umiejętności pomagające rozwijać kompetencje przedsiębiorcy to:

- Komunikacja
- Zdolność adaptacji
- Tolerancja - otwartość umysłu

- Akceptacja różnorodności
- Współpraca
- Szybka reakcja na wyzwania
- Zaradność
- Inicjatywa i podejmowanie decyzji
- Zarządzanie wyborami i ustalanie priorytetów

F. Podejścia teoretyczne

Opracowano różne teorie i wyrażono różne poglądy na temat modelu przedsiębiorcy odnoszącego sukcesy. Według większości badań dotyczących przedsiębiorców i ich zachowań przeprowadzonych przez Boltana i Thompsona (2000:3), w których badano pochodzenie przedsiębiorców, wydaje się, że przedsiębiorcy to normalni ludzie o normalnym pochodzeniu. Nie ma dwóch takich samych przedsiębiorców. Bardzo trudno więc rozróżnić – dokładnie określić, kto jest odnoszącym sukcesy przedsiębiorcą. Niektórzy są ekstrawertykami, inni introwertykami, niektórzy mają rodzinną historię związaną z biznesem, a inni nie, niektórzy zaczynają z powodu biedy – stagnacji finansowej, inni zaczynają od komfortu finansowego, niektórzy są młodzi, a niektórzy ze starszym wiekiem.

Brazeal i Herbert (1999) uważają, że należy badać trzy czynniki przedsiębiorczości: zmianę, innowację i kreatywność. Uważają, że czynniki te w połączeniu z podjęciem działalności przedsiębiorczej powinny stanowić podstawę ciągłości i stabilności przedsiębiorczości. W literaturze poświęconej przedsiębiorczości powszechnie wiadomo, że przedsiębiorczość to ludzie, którzy szybko dostrzegają nowe możliwości. Przedsiębiorcy są wytrwali, pełni pasji, elastyczni i zdolni do podejmowania ryzyka.

Wreszcie, czy przedsiębiorca rodzi się czy jest stworzony? Kilku badaczy, takich jak Faris (1991:20), Cohen (1980) i Jacobwitz, argumentuje, że rozwój przedsiębiorczości jednostki wynika z czynników genetycznych, uznając, że zachowania przedsiębiorcze są statyczne, tj. nie zmieniają się w czasie ani pod wpływem doświadczenia. Według Sapiro i Ajzena przedsiębiorczość opiera się na interakcji między cechami osobistymi, oczekiwaniami, wartościami, przekonaniem, pochodzeniem i środowiskiem. Większość naukowców twierdzi jednak, że przedsiębiorcy nie rodzą się tacy, ale „nauczyli się, żeby takimi być”. Nowoczesne programy nauczania w szkołach wyższych i na uniwersytetach dają taką możliwość, co oznacza, że przedsiębiorczość jest obecnie z powodzeniem nauczana. Liczne badania pokazują, że niektórzy młodzi ludzie podejmują pracę na własny rachunek, aby zachować niezależność i elastyczność, inni z powodu braku możliwości zatrudnienia lub barier na rynku pracy, i inne ze względów rodzinnych. Sunter (1999:60) twierdzi, że „przedsiębiorcę się tworzy”, stwierdzając między innymi, że każdy może otworzyć małą firmę, jeśli się jej poświęci. Ostatnia część zdania jest najważniejszą kwalifikacją. Ukierunkowanie szkoły wcale nie pomaga w tej sytuacji. Nadal jest tak, jakby wszystko było statyczne – z pewnością w społeczeństwie. Klasyczny paradygmat edukacji to ciężka praca i wysokie oceny nagradzane miłą pracą w godzinach 9:00–17:00, pięć dni w tygodniu przez czterdzieści lat.

Podsumowując, nie ma idealnego profilu przedsiębiorcy odnoszącego sukcesy... Całkowite zaangażowanie przedsiębiorcy w to, co robi, ciągła pasja do swojej pracy, ciężka praca, porządek i porządek wydają się być podstawowymi cechami, które wyróżniają odnoszący sukcesy przedsiębiorstwa, którego towarzyszymi są pomysły i szczęście, a potem wszystko inne.

3. Charakterystyka Przedsiębiorcy

Jeśli chodzi o cechy przedsiębiorcy, nie jest oczywiście możliwe jednoznaczne wskazanie elementów, które wyróżniają lub powinny wyróżniać przedsiębiorcę. Można jednak wskazać szereg parametrów, które są bardzo zbliżone do profilu przedsiębiorcy lub osoby chcącej rozwijać działalność gospodarczą. Jako takie można wymienić następujące.

- **Duże predyspozycje do osiągnięcia sukcesu.** Osoby o dużej potrzebie sukcesu lubią dążyć do pewnego standardu wykonania i wolą być osobiście odpowiedzialne za zadania, które mają wykonać. To dążenie do sukcesu wydaje się być silne u osób, które mają ambicję założenia własnego biznesu i poprowadzenia go ścieżką wzrostu.
- **Gotowość do podejmowania ryzyka.** Ryzyko, jakie podejmuje przedsiębiorca rozpoczynając i prowadząc swoją działalność gospodarczą, jest różnorodne. Jedno ryzyko ma oczywiście charakter finansowy – potencjalna strata pieniędzy zainwestowanych w przedsiębiorstwo. Ponadto stres, jakiego doświadczają przedsiębiorcy oraz czas potrzebny na rozpoczęcie i prowadzenie działalności gospodarczej, częstostwarzają ryzyko i ogólne problemy w życiu osobistym i rodzinnym. Jednakże może również istnieć silne poczucie ryzyka psychologicznego ze względu na możliwość niepowodzenia.
- **Pewność siebie.** Osoby pewne siebie wierzą, że poradzą sobie z różnymi wyzwaniami. Mają szczególną zdolność radzenia sobie i rozwiązywania różnych problemów, przed którymi stają. Kilka badań wykazało, że przedsiębiorcy odnoszący największe sukcesy dostrzegają problemy na początku przedsięwzięcia, ale polegają na sobie, aby je przetrwać.
- **Trzeba znaleźć „schronienie”.** Wiele osób zakłada firmy, aby skorzystać z związanych z tym nagród, ale inni zostają przedsiębiorcami, ponieważ chcą „uciec” od zwyczajności, przyziemności i podjąć wieloaspektową działalność charakteryzującą się ciągłymi zmianami i dywersyfikacją.

A. Działalność Przedsiębiorcy

Działania podejmowane przez przedsiębiorcę, funkcje jakie pełni, zadania jakie podejmuje różnią się wzajemności od rodzaju i wielkości prowadzonej działalności. Są jednak połączeniem działań realizowanych przez menedżera z tymi, które charakteryzują osobę kreatywną i innowacyjną. Najważniejsze z nich to:

- **Podejmowanie ryzyka.** Niektórzy badacze argumentują, że właśnie to, czyli podejmowanie ryzyka wynikającego z niepewności w życiu gospodarczym, jest realną i istotną działalnością przedsiębiorczości. Te ryzyka, których nie da się przewidzieć i obliczyć, stoją przed przedsiębiorcą.
- **Identyfikacja możliwości zysku.** Przedsiębiorca, mając specjalistyczną wiedzę i czerpiąc informacje z rynku, stara się identyfikować różne możliwości zysku, które zwykle dla wielu osób nie są oczywiste.
- **Wprowadzenie innowacji.** Przedsiębiorca stara się wykorzystywać i wykorzystywać różne odkrycia naukowe i technologiczne w celach produkcyjnych i zarobkowych.
- **Planowanie.** Odnosi się to do decyzji dotyczących produktów lub usług, które firma będzie dostarczać, rynków, które będzie obsługiwać, lokalizacji firmy, metod produkcji i źródeł finansowania, a także planowania swojej działalności po rozpoczęciu działalności.

- **Organizacja.** Zagadnienia organizacji biznesu są często zaniedbywane przez przedsiębiorców na początku swojej działalności, gdyż inne kwestie schodzą na dalszy plan. Jednakże kwestie takie jak struktura organizacyjna przedsiębiorstwa, planowanie pracy, podział na departamenty, delegowanie uprawnień i wiele innych muszą zostać wyjaśnione na początku i z pewnością powinny być przedmiotem zainteresowania przedsiębiorcy w późniejszym terminie.
- **Kontrola.** Funkcja kontrolna jest istotna przez cały okres istnienia przedsiębiorstwa, jednak szczególną rolę pełni w okresie rozruchu. Wtedy trzeba wszystko dokładnie sprawdzić, bo ważne jest, żeby od początku wszystko dobrze zrobić i nie budować wśród pracowników fałszywego poczucia kontroli.
- **Zarządzanie ludźmi.** Skuteczne zarządzanie i motywowanie pracowników jest kluczowym elementem udanej przedsiębiorczości. Pracownicy powinni być zachęceni przez przedsiębiorcę do pracy na rzecz osiągnięcia celów firmy, rozumieć rodzaj pracy, za którą są odpowiedzialni, być nagradzani przez przedsiębiorcę, gdy ich wyniki są dobre, a przedsiębiorca powinien tworzyć środowisko wspierające pracowników wysiłków i zaspokaja ich potrzeby.

B. Pytania i wątpliwości każdego potencjalnego przedsiębiorcy

Przed rozpoczęciem działalności gospodarczej wskazane jest, aby potencjalny przedsiębiorca poddał się samoocenie swojej przydatności pod kątem elementów decydujących o tym, czy posiadanie niezbędnej zdolności do przedsiębiorczości. W tym celu Grecka Organizacja Małych i Średnich Przedsiębiorstw i Rzemiosła (EOMMEX) podjęła próbę opracowania orientacyjnej broszury – kwestionariusza zawierającego proste podstawowe pytania, które na wstępnym etapie badają empirycznie stopień przydatności przedsiębiorcy.

C. Czy nadajesz się na przedsiębiorcę?

Zanim założysz własną firmę, powinieneś sprawdzić, czy nadajesz się na przedsiębiorcę. Poniższe punkty będą na tyle przydatne, że pomogą Ci w podjęciu decyzji:

- Czy masz umiejętności, energię i wytrwałość potrzebne do uruchomienia firmy i zapewnienia jej rozwoju?
- Czy kiedykolwiek prosiłeś rodzinę o obiektywną opinię na temat tego, czy naprawdę dasz sobie radę we własnym biznesie?
- Czy jesteś gotowy na ciężką i długą pracę, aby założyć swoją firmę? Czy Twoje zdrowie jest na tyle dobre, aby sprostać wymaganiom Twojej firmy? Czy jesteś typem, który lubi brać na siebie odpowiedzialność i ryzyko?
- Czy potrafisz podejmować własne decyzje?
- Czy zastanawiałeś się kiedyś, gdzie Ci brakuje? A jeśli tak, czy byłbyś skłonny współpracować z kimś, kto ma umiejętności, których Ci brakuje?
- Czy uważasz się za osobę współpracującą? Czy potrafisz przewodzić i motywować innych?
- Czy możesz dokończyć coś, co zaczęłeś?
- Czy jesteś gotowy rzucić pracę jako pracownik? Czy czujesz się zwycięzcą?
- Wreszcie, czy masz wystarczające oszczędności, aby utrzymać rodzinę i rozpocząć działalność gospodarczą?

D. Jakie fundusze będą Ci potrzebne?

Czy wiesz, ile będziesz potrzebować na rozpoczęcie działalności? Czy obliczyłeś rentowność i zwrot z inwestycji? Przygotuj budżet, biorąc pod uwagę następujące kwestie:

Ile będziesz potrzebować przed rozpoczęciem działalności na:

- Budynki (zakup, wynajem, konfiguracja)
- Transport
- Surowy materiał
- Kapitał obrotowy
- Ogólne wydatki
- Ogrzewanie, prąd, sprzątanie
- Opłaty pracownicze i przedsiębiorcze Odsetki
- Reklama
- Ubezpieczenie biznesowe

Po ustaleniu całkowitej kwoty, której będziesz potrzebować, oblicz, ile własnego kapitału możesz włożyć w biznes. Czy masz inne aktywa, które możesz sprzedać lub wykorzystać jako zabezpieczenie pożyczki? Czy masz uzasadnione podstawy, aby być pewnym, że otrzymasz pożyczkę, o którą zamierzasz się ubiegać i czy znasz wymagane procedury? Czy znasz terminy udostępnienia dotacji, o które możesz się ubiegać? Czy obliczyłeś, jakie kredyty możesz uzyskać od dostawców? Czy wiesz o innych dostępnych źródłach finansowania, takich jak programy wspólnotowe, dotacje itp.?

E. Jaka jest sytuacja na rynku (badania rynku)?

Jeśli masz już pomysł na biznes, jaki chcesz założyć, spróbuj wcielić swój pomysł w życie. Na tym etapie kluczowe pytania, na które należy odpowiedzieć, to:

- Kim są Twoi potencjalni klienci?
- Jak wielu ich jest?
- Czy kupują już produkt lub usługę, którą zamierzasz sprzedać?
- Jak do nich dotrzeć?
- Czy zauważyłeś, jak Twoi konkurenci zachowują się, aby skontaktować się z klientami?
- Za jaką cenę możesz sprzedać swój produkt?
- Kim są Twoi konkurenci? Ich wady i zalety.

Spróbuj ich odwiedzić, ewentualnie przedstawiając się jako klient. Nie ignoruj istnienia pośrednich konkurentów (nie wykonują oni tego samego zawodu, ale sprzedają Twoim potencjalnym klientom). Pozycjonuj każdy z produktów, który zamierzasz sprzedawać, w stosunku do produktów konkurencji według następujących kryteriów (stopień odnowienia, wiek, poziom cen, jakość, pozycja w asortymencie). Jeśli pomysł na produkt jest nowy, możesz potrzebować przetestować go na rynku. Twoi konkurenci mogą wkrótce chcieć Cię skopiować. Jeśli tak się stanie, czy możesz uchronić się przed kopiowaniem? Czy rozważyłeś możliwość ewentualnej współpracy z firmą, w której obecnie pracujesz?

Być może mógłbyś zostać podwykonawcą swojego obecnego pracodawcy.

- Czy ludzie, z którymi obecnie współpracujesz, zaufaliby Ci, gdybyś zrobił coś sam?
- Czy rozmawiałeś z kimś, kto założył już własną firmę?
- Czy obserwowałeś swojego obecnego pracodawcę i przyglądałeś się uważnie sposobowi, w jaki prowadzi swoją działalność? Czy rozważałeś możliwość zakupu już istniejącej firmy lub franchisingu?

W tym drugim przypadku trzeba mieć wystarczające środki finansowe, aby przejąć istniejący biznes, a także spore doświadczenie, aby negocjować z osobami, które chcą oddać swój biznes. Jeśli to, co chcesz zrobić, jest wystarczająco małe, być może będziesz w stanie samodzielnie znaleźć odpowiedzi na powyższe pytania. Jeśli nie, pomocne mogą okazać się badania rynku przeprowadzone przez profesjonalistów. Zawsze warto, aby druga osoba obiektywnie spojrzała na Twój pomysł i zidentyfikowała słabe punkty lub elementy wymagające poprawy. W każdym przypadku informacje można uzyskać w wyspecjalizowanych jednostkach, bibliotekach, urzędach statystycznych, izbach gospodarczych, instytutach branżowych, publikacjach branżowych, targach, przewodnikach po złocie, gazetach lokalnych.

4. Metodologia przedsiębiorcy społecznego

Przedsiębiorstwa społeczne są stosunkowo nowym zjawiskiem gospodarczym; stoją przed złożonymi wymaganiami w turbulentnym otoczeniu (Defourny i Nyssens, 2010). Dlatego wiele przedsiębiorstw społecznych potrzebuje wsparcia biznesowego i mentoringu, a także identyfikacji różnych modeli udanej pracy. Z szeregu badań wynika, że skuteczne wsparcie obejmuje konsultacje i szkolenia (Allinson, Braidford, Houston, Robinson i Stone, 2011; SESBA 02, 2016).

Przedsiębiorstwa społeczne tworzone są dla realizacji celów społecznych (przewycięzania niesprawiedliwości społecznych i nierówności społecznych bezbronnych grup ludności lub osiągnięcia ważnych celów publicznych w zakresie ekologii i zrównoważonego rozwoju) oraz podporządkowania swojej działalności gospodarczej celom zysku na rzecz jednostek. Przedsiębiorstwa społeczne realizują bezpośredni, wiodący cel, jakim jest stworzenie korzyści społecznych w interesie publicznym lub na rzecz swoich członków.

Przedsiębiorstwa społeczne poszukują głównie wsparcia i konsultacji ze strony doświadczonych, praktykujących konsultantów i doradców biznesowych, którzy nie tylko rozumieją sektor społeczny, ale także posiadają niezbędne umiejętności, kwalifikacje i kompetencje, aby zapewnić wysokiej jakości doradztwo. Wsparcie i promocja przedsiębiorstw społecznych może przyczynić się do maksymalizacji ich potencjału wzrostu i zdolności do tworzenia społecznej wartości dodanej, wyrażającej się w tworzeniu miejsc pracy, kreatywnym podejściu do małych przedsiębiorstw, nowych możliwościach włączenia społecznego i działaniach organizacji obywatelskich na rzecz rozwoju dochodów. Głównym brakiem wsparcia jest istnienie istotnej luki pomiędzy obecnym a pożądanym stanem wiedzy, umiejętności i kompetencji doradców biznesowych oraz konieczność przewycięzania tej luki poprzez szkolenia i podnoszenie kwalifikacji.

Profil zawodowy doradców biznesowych przedsiębiorstw społecznych w zakresie istniejących kwalifikacji, umiejętności i potrzeb w kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (EQF) i ich wdrażania w Bułgarii wskazuje na słaby rozwój tych działań na poziomie krajowym.

Ocena sektora i badanie istniejących praktyk wykazały, że przedsiębiorstwa społeczne potrzebują dodatkowego potencjału, zarówno w zakresie opracowywania projektów zapewniających dodatkowe finansowanie, jak i rozwoju potencjału organizacyjnego, planowania strategicznego i biznesowego. Konieczne są dalsze szkolenia w zakresie planowania biznesowego, rachunkowości, zarządzania finansami, marketingu, budowania partnerstw i koalicji, pozyskiwania funduszy itp. (Terziew i in., 2016a).

Zaorientowane na zdobywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji z zakresu zarządzania i komunikacji, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorczości społecznej, innowacji i umiejętności społecznych, świadczy się dla doradców biznesowych specjalistyczne szkolenia z zakresu przedsiębiorczości społecznej oraz narzędzi doradczych (Terziew i in., 2016b). Jest ono zapewniane poprzez ukierunkowane planowanie działań szkoleniowych, które odpowiadają potrzebom szkoleniowym oraz współczesnym metodom i podejściu szkoleniowemu w ramach koncepcji uczenia się przez całe życie. Doceniając potrzebę edukacji w zakresie przedsiębiorczości społecznej, doradcy biznesowi skupiają się na zarządzaniu strategicznym, planowaniu biznesowym, udziale w programach dofinansowania, obsłudze prawnej i dostępie do rynku. Potrzeba szkoleń z zakresu analizy marketingowej,

Dziedziny specjalistycznych szkoleń z zakresu przedsiębiorczości społecznej różnią się w zależności od usług doradczych, ale są one ukierunkowane na zarządzanie, planowanie i rozwój biznesu. Kompetencje osobiste i umiejętności interpersonalne niezbędne w pracy konsultantów i doradców biznesowych obejmują umiejętności komunikacji, współpracy i prezentacji, umiejętności analitycznego i krytycznego myślenia, umiejętności organizacyjne, umiejętności rozwiązywania problemów, innowacyjnego myślenia, zdolności przywódcze, pracy zespołowej, zarządzania czasem i umiejętności cyfrowe. Ich obowiązki i zadania skupiają się na udzielaniu wsparcia w różnych obszarach, w szczególności planowania biznesowego, rozwoju i zarządzania przedsiębiorstwem, zarządzania projektami, szkoleń, coachingu i mentoringu. Konieczne jest poszukiwanie i promowanie dobrych praktyk i modeli szkoleniowych w zakresie zdobywania umiejętności i dodatkowych kwalifikacji,

Metody

- **Umiejętności i kompetencje dotyczące danych dla doradców ds. biznesu społecznego** W tej części zagadnienia związane z niniejszym opracowaniem zostały omówione w następujących podtytułach: Związek pomiędzy umiejętnościami i kompetencjami doradców biznesu społecznego – Wyzwania i potrzeby szkolenia doradców biznesu społecznego – przegląd empiryczny i ramy teoretyczne.
- **Związek pomiędzy umiejętnościami i kompetencjami doradców biznesu społecznego.** Dane Przedsiębiorstwa społeczne odgrywają ważną rolę w społeczeństwie, zapewniając zatrudnienie osobom, którym trudno konkurować na głównym rynku pracy (Terziew i in., 2016c). Wiele przedsiębiorstw społecznych potrzebujących wsparcia biznesowego i mentoringu stoi przed wyzwaniami związanymi z identyfikacją różnych wzorców pracy. Praca w nich wymaga elastyczności, umiejętności, kompetencji, aby sprostać wyzwaniom otoczenia. Uważa się, że zewnątrzni konsultanci lub doradcy biznesowi nie są w pełni świadomi tych różnic i ich wpływu (Allinson i in., 2011).

Rozwój umiejętności i kompetencji doradców biznesowych ma na celu poprawę świadomości i partnerskich relacji z przedsiębiorstwami społecznymi. Rozwój ten opiera się na osobistych doświadczeniach i osiągnięciach doradców biznesowych, które zapewnia w formie profesjonalnego doradztwa na szereg tematów związanych z przedsiębiorstwami społecznymi. Wiedza, kompetencje i świadomość doradców biznesowych to umiejętność zrozumienia oczekiwań przedsiębiorców społecznych i decydowania, w jaki sposób te oczekiwania powinny zostać spełnione. Związek między umiejętnościami i kompetencjami doradców biznesowych odzwierciedla rolę doradców biznesowych w identyfikowaniu możliwości poprawy usług przedsiębiorstw społecznych i rozwoju sieci zawodowych w dziedzinie przedsiębiorczości społecznej. Główną rolą doradców biznesowych w doradzaniu przedsiębiorcom społecznym jest rola doradczą. Doradcy biznesowi ponoszą odpowiedzialność za podejmowanie decyzji i zarządzanie w ramach swojej wspólnej pracy. Główne umiejętności doradców społecznych ukierunkowane na przedsiębiorczość społeczną można przedstawić w tabeli 1 (SESBA O2, 2016).

Ogólnie rzecz biorąc, umiejętności i kompetencje doradców biznesowych przeznaczonych dla przedsiębiorców społecznych koncentrują się na skutecznym zarządzaniu portfelem klientów uczestniczących w różnych finansowanych/sponsorowanych programach, programach i inicjatywach, aby im pomagać i wspierać tworzenie i zrównoważony rozwój prowadzenia własnej działalności gospodarczej, pomoc w planowaniu biznesu, rozwoju i zarządzaniu przedsiębiorstwem, zarządzaniu projektami, szkoleniach lub mentoringu.

B. Wyzwania i potrzeby szkolenia doradców biznesu społecznego

Ocena potrzeb szkoleniowych doradców biznesowych jest kluczowa dla zapewnienia skutecznego rozwoju ich umiejętności i kompetencji. Jak stwierdził Kaufman: „Potrzeba to luka pomiędzy obecnymi a pożądanymi (lub wymaganymi) wynikami lub (ujmując to inaczej) luka w wynikach pomiędzy tym, co jest, a tym, co powinno być” (1994, s. 14, cytowane za: Iqbal i Khan, 2011). Gupta, Sleezer i Russ-Eft (2007) zauważyli, że luka w nauce lub wynikach pomiędzy obecnym stanem a stanem pożądanym nazywa się „potrzebą”. Według literatury przedmiotu analiza potrzeb to proces identyfikowania problemów, które sygnalizują braki w przestrzeganiu standardów lub wymagań zewnętrznych i które można w całości lub częściowo rozwiązać poprzez szkolenie (Goldstein, 1993). Głównym celem analizy potrzeb szkoleniowych jest systematyczne badanie tego, jak się sprawy mają i jak powinny wyglądać; chodzi o definicję luki w wydajności. Według Tracey (2004, s. 678): „Pierwszy krok w procesie szkoleniowym ma na celu identyfikację luk w wynikach, którym można zaradzić poprzez szkolenie. Składa się z nadzoru, dochodzenia i analizy danych. Aby zapewnić kompleksową analizę potrzeb szkoleniowych, konieczna jest ocena w celu uzyskania informacji na temat obu stanów (obecny i pożądaný), porównania ich, zidentyfikowania luk i ustalenia opartych na potrzebach priorytetów dalszych działań (Altschuld i Lepicki 2010, cyt. za: Iqbal i Khan, 2010). „Pierwszy krok w procesie szkoleniowym ma na celu identyfikację luk w wynikach, którym można zaradzić poprzez szkolenie. Składa się z nadzoru, dochodzenia i analizy danych. Aby zapewnić kompleksową analizę potrzeb szkoleniowych, konieczna jest ocena w celu uzyskania informacji na temat obu stanów (obecny i pożądaný), porównania ich, zidentyfikowania luk i ustalenia opartych na potrzebach priorytetów dalszych działań (Altschuld i Lepicki 2010, cyt. za: Iqbal i Khan, 2010).

Pierwszy krok w procesie szkoleniowym ma na celu identyfikację luk w wynikach, którym można zaradzić poprzez szkolenie. Składa się z nadzoru, dochodzenia i analizy danych. Aby zapewnić kompleksową analizę potrzeb szkoleniowych, konieczna jest ocena w celu uzyskania informacji na temat obu stanów (obecny i pożądany), porównania ich, zidentyfikowania luk i ustalenia opartych na potrzebach priorytetów dalszych działań (Altschuld i Lepicki 2010, cyt. za: Iqbal i Khan, 2010). Na potrzeby badania przyjmujemy, że luka to różnica pomiędzy tym, co doradcy biznesowi wiedzą i potrafią, a tym, co powinni wiedzieć i umieć, aby świadczyć usługi doradcze dostosowane do potrzeb i kultury przedsiębiorców społecznych. W tym ujęciu analiza potrzeb szkoleniowych polega na identyfikacji luki pomiędzy status quo, sytuacją obecną, oraz niezbędną sytuacją w zakresie doradztwa biznesowego w zakresie zapotrzebowania na umiejętności, w szczególności w zakresie świadczenia usług przedsiębiorcom społecznym i przedsiębiorstwom. Do głównych punktów analizy należy zaliczyć następujące pytania: identyfikacja istotniejszych kwalifikacji doradców biznesowych, w tym wykształcenie, specjalizacja, doświadczenie zawodowe; identyfikacja umiejętności i kompetencji interpersonalnych osób pracujących w sektorze doradztwa biznesowego; identyfikacja cech skutecznego wsparcia przedsiębiorców społecznych; ocena wymagań kompetencyjnych w zakresie udzielania wsparcia w zakresie przedsiębiorczości społecznej ze szczególnym uwzględnieniem technik wsparcia doradczego; ocena braków kompetencji konsultantów biznesowych w zakresie przedsiębiorczości społecznej i wspierania przedsiębiorstw społecznych.

Dlatego analiza potrzeb szkoleniowych zależy od:

- w jakim stopniu potrafi trafnie zdiagnozować obecną sytuację;
- stopień, w jakim wszystkie bezpośrednio zaangażowane osoby są w stanie realistycznie i dokładnie opisać potencjał, świadczenie usług, cele, plany, strategie itp. stopień
- czynniki zewnętrzne, takie jak charakterystyka samych przedsiębiorców społecznych, zmiany w dziedzinie, polityka państwa i podobne kwestie są brane pod uwagę.
- stopień zrozumienia przyszłego rozwoju sytuacji i dokładność przewidywań itp.

Jak wynika z literatury międzynarodowej, realizacja analizy potrzeb szkoleniowych zazwyczaj bada potrzeby szkoleniowe na trzech poziomach: organizacyjnym, zadaniowym i indywidualnym (Gupta i in., 2007). Ocena szkoleń na poziomie organizacji ma na celu identyfikację wszystkich niezbędnych interwencji dla rozwoju efektywności pracowników organizacji. Zajmuje się wpływem zmian instytucjonalnych, zwiększeniem przychodów, zmianami technologii i ogólnymi kwestiami wpływającymi na organizację i efektywność pracy. Na tym poziomie wykorzystuje się dokumenty prawne, dokumenty urzędowe, biznesplany, raporty, ekspertyzy. Ocena potrzeb szkoleniowych na poziomie zadań ma na celu identyfikację niezbędnej wiedzy,

Ocena szkoleń na poziomie organizacji ma na celu identyfikację wszelkich niezbędnych interwencji w celu podniesienia efektywności pracowników organizacji. Bada wpływ zmian instytucjonalnych, wzrostu dochodów, zmian technologicznych, a także ogólnych zagadnień wpływających na organizację i efektywność pracy. Na poziomie indywidualnym analiza zapotrzebowania na szkolenia odnosi się do określenia różnic pomiędzy dostępną a pożądaną wiedzą i umiejętnościami niezbędnymi do właściwej realizacji zadania i koncentruje się głównie na samych jednostkach.

Biorąc pod uwagę te poziomy oraz fakt, że doradcy biznesowi obsługujący przedsiębiorstwa społeczne mogą mieć różny status pracowniczy (mogą być pracownikami samodzielnymi lub pracownikami innych podmiotów gospodarczych – prywatnych lub publicznych),

C. Projekt badawczy

Ankieta przedstawia wyniki badania pilotażowego przeprowadzonego w Bułgarii w ramach projektu SESBA – Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości społecznej dla doradców biznesowych. Badania terenowe przeprowadzono na podstawie danych pierwotnych i wtórnych. Gromadzenie danych pierwotnych przeprowadzono w dwóch częściach. Pierwsza część obejmowała ankietę mającą na celu zebranie informacji i danych w drodze wywiadu bezpośredniego. Przeprowadzono wywiady ze stu czterema przedstawicielami różnych typów organizacji z Regionu Południowo-Centralnego /SCR/, okręgu administracyjnego Płowdiw. Około 47% przedsiębiorstw społecznych SCR było skupionych w okręgu administracyjnym Płowdiw. Udział przedsiębiorstw niefinansowych identyfikujących się jako przedsiębiorstwa społeczne wyniósł 66%, a przedsiębiorstw identyfikujących się jako przedsiębiorstwa non-profit – 34%. W badaniu wzięli udział przedstawiciele małych i średnich przedsiębiorstw, przedsiębiorstw społecznych,

- Rodzaje organizacji świadczących usługi doradcze dla przedsiębiorców społecznych,
- Doradztwo biznesowe oferowane przedsiębiorcom społecznym,
- Ramy wsparcia dla start-upów przedsiębiorczości społecznej,
- Przedsiębiorcy społeczni potrzebują doradztwa.

W drugiej części badania na potrzeby analizy potrzeb szkoleniowych doradców biznesowych zastosowano następujące techniki gromadzenia informacji: przegląd istniejących dokumentów, wywiady indywidualne oraz dyskusje z właściwymi organami/interesariuszami. Techniki te zostały także poparte ankietą zawierającą ustrukturyzowane pytania skierowane do następujących ekspertów: podmioty doradztwa biznesowego; doradcy biznesowi jako osoby fizyczne; przedsiębiorcy społeczni. Z każdej grupy przeprowadzono wywiady z 10 przedstawicielami.

Dane wtórne uzyskano z oficjalnych danych, raportów i oficjalnych stron internetowych itp. Główne zbadane kwestie dotyczyły:

- Profil pracy doradców biznesowych (obowiązki i zadania, wiedza, umiejętności, specjalizacja wykształcenia, ścieżki kariery, ramy prawne, stan zatrudnienia, trendy i perspektywy).
- Istniejące kwalifikacje, umiejętności i dalsze potrzeby.
- Potrzeba wsparcia biznesu ze strony przedsiębiorców społecznych i sposoby wykorzystania wsparcia biznesu.
- Zapewnienie wsparcia biznesowego ze strony doradców biznesowych (na wszystkich etapach rozwoju przedsiębiorstwa społecznego).
- Czynniki wpływające na zapotrzebowanie na wsparcie biznesu (brak świadomości, postrzeganie wsparcia biznesu przez przedsiębiorców społecznych, itp.).
- Sposoby kształtowania zapotrzebowania na wsparcie biznesu.
- Wymagania doradców biznesowych obsługujących przedsiębiorców społecznych i sposoby skutecznego wsparcia przedsiębiorstw społecznych.

D. Wyniki i dyskusja

Największy udział mieli respondenci, którzy identyfikowali się w kategorii przedsiębiorstw (59%). Licznie reprezentowani byli także przedstawiciele organów regionalnych zajmujących się wsparciem przedsiębiorstw lub usługami doradczymi (13%) oraz przedstawiciele organizacji szkoleniowych (8%). Większość respondentów znajdowała się w przedziale wiekowym od 30 do 55 lat (67%) i posiadała wykształcenie wyższe (82%), gdyż badanie skierowane było do przedstawicieli organizacji, którzy pełnili funkcje eksperckie lub zajmowali stanowiska kierownicze. Aktualne umiejętności, zdobyte kwalifikacje, kompetencje i wiedza ekspercka respondentów dotyczyły głównie następujących obszarów: praca w spółdzielniach, w tym spółdzielczych; praca w sektorze społecznym; Praca z dziećmi, osoby i rodziny z grup ryzyka; pracować z osobami z placówek socjalnych; wolontariat; pracować jako wykładowca m.in. kształcenie dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi; pracować jako księgowy m.in. przedsiębiorstw społecznych; doświadczenie za granicą (Kanada), m.in. obserwacje dotyczące rozwoju przedsiębiorczości społecznej; zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie; pracować w organizacji pozarządowej; praca w strukturach miejskich.

Specjalistyczne umiejętności i kompetencje w zakresie przedsiębiorczości społecznej oraz narzędzia doradcze dostarczane doradcom biznesowym były zorientowane na główne cele i aspiracje organizacji biznesowych. Ambicją respondentów było zdobycie umiejętności osiągania odpowiedzialności i zysku, a w dalszej kolejności wartości społecznych i relacji zawodowych, komunikacji z otoczeniem zewnętrznym i rozwoju kariery. Stawianie odpowiedzialności przed zyskiem świadczy o powszechnej opinii o konieczności przejścia na nowe modele biznesowe nastawione na coś więcej niż tylko zysk, w szczególności łączące działalność organizacji z istotnymi celami społecznymi. Jasno nakreślono ambicję osiągnięcia rozwoju zawodowego. Rola relacji zawodowych rodzi przed doradcami biznesowymi istotne kwestie dotyczące: identyfikacji istniejących kwalifikacji doradców biznesowych, w tym wykształcenia, specjalizacji, wiedzy specjalistycznej; jakie są ważne cele do osiągnięcia i jakie umiejętności należy zdobywać, w jaki sposób należy je zdobywać i jakie działania należy podejmować, aby je rozwijać; jaki rodzaj szkoleń należy podjąć w ramach koncepcji uczenia się przez całe życie; identyfikacja umiejętności i kompetencji interpersonalnych niezbędnych do udzielania porad biznesowych oraz tego, które z przyszłych umiejętności powinny nadal ewoluować i jakie nowe relacje należy budować. Świadome dążenie do wykorzystania możliwości związanych z wartością społeczną stawia przed doradcami biznesowymi wyzwanie pracy nad umiejętnościami w celu opracowania strategii maksymalizujących ich wpływ społeczny.

Doradcy biznesowi często uważają, że potrzeby wsparcia przedsiębiorstw społecznych są w dużej mierze podobne do potrzeb przedsiębiorstw tradycyjnych. Czasami jednak proces decyzyjny udzielanie wsparcia w przedsiębiorstwie społecznym są skomplikowane ze względu na przyczynę i cele społeczne. Badanie ukazało specyfikę potrzeb i wymagań przedsiębiorstw społecznych, atakże kluczowe różnice pomiędzy tradycyjnymi i społecznymi modelami wsparcia biznesu. Przedsiębiorstwa społeczne potrzebują wsparcia w zakresie

Odnosząc się do zapotrzebowania na rodzaje usług doradczych, respondenci mocno podkreślali te usługi z zakresu zarządzania, finansowania działalności i udziału w programach dofinansowania, pozyskiwania funduszy, zarządzania strategicznego, usług prawnych i dostępu do rynków. Dobrze ocenione zostały także usługi doradcze z zakresu planowania biznesowego, technologii, analiz marketingowych i przywództwa partycypacyjnego. Doradcy biznesowi, świadcząc usługi na rzecz przedsiębiorstw społecznych, stoją przed szeregiem obowiązków i zadań. Powinni być świadomi swojej roli i zakresu w przedsiębiorstwie społecznym. Aby doradcy mogli jak najskuteczniej świadczyć swoje usługi, niezbędny jest zestaw umiejętności i kwalifikacji. Wymagane umiejętności i kompetencje różnią się w zależności od charakteru usług doradczych.

Ocena umiejętności przedsiębiorczych w przedsiębiorstwach społecznych waha się od dobrej do bardzo dobrej w przypadku wszystkich umiejętności wymienionych w malejącej gradacji: zarządzanie; Praca w zespole; inicjatywa; umiejętności komunikacyjne; otwartość na zmiany; innowacja; struktura i kultura organizacyjna; niezależne podejmowanie decyzji; identyfikowanie nowych możliwości biznesowych; proaktywność; zarządzanie wolontariuszami; ocena ryzyka i zarządzanie nim; zrozumienie motywacji i poglądów interesariuszy; relacje ze społecznościami lokalnymi; współpraca z władzami i instytucjami lokalnymi; tworzenie sieci; zdolność adaptacji; twórcze myślenie w niejasnych problemach; definicja problemu, możliwości i rozwiązania umożliwiające stworzenie wartości; przywództwo partycypacyjne; odporność na błędy i uczenie się na błędach; działanie po analizie; rządy demokratyczne; uzyskanie legitymacji; dążenie do osobistej realizacji jako członek zawodu tworzącego wartość. Respondenci stwierdzili, że wszystkie formy edukacji (formalnej, nieformalnej i pozaformalnej) są niezbędne dla rozwijania kompetencji przedsiębiorczych.

Ponadto w badaniu określono rolę doradców w szkoleniu pracowników przedsiębiorstw społecznych, realizacji kontaktów i trwałych relacji z partnerami społecznymi oraz możliwościach rozwoju działań społecznych i komunikacji. 66% respondentów stwierdziło, że w pełni zgadza się ze szkoleniami specjalistycznymi z zakresu przedsiębiorczości społecznej. Według średnich ocen respondentów najbardziej odpowiednie było kształcenie zawodowe/ zawodowe, a następnie kształcenie pozaformalne i nieformalne. Większe wahania były w przypadku wykształcenia wyższego i średniego. Główną treścią szkolenia jest zrozumienie roli doradcy biznesowego w identyfikowaniu możliwości doskonalenia usług dla przedsiębiorstw społecznych, rozwój sieci zawodowych w obszarze przedsiębiorczości społecznej. Przyczyni się to do lepszego zrozumienia oczekiwań przedsiębiorstw społecznych i zadecyduje, w jaki sposób te oczekiwania mają zostać spełnione.

E. Podsumowanie

Przedsiębiorczość społeczna jest uznawana w Unii Europejskiej (UE) za kluczowy instrument spójności regionalnej i przezwyciężania problemów ubóstwa i wykluczenia społecznego. Przedsiębiorczość społeczna jako koncepcja pozwala na tworzenie alternatywnych modeli przedsiębiorstw społecznych do prowadzenia działalności gospodarczej, która jest zorientowana rynkowo, a jednocześnie integruje wszystkie podmioty rynkowe – pracowników, pracodawców, inwestorów, konsumentów itp. Potrzeba przedsiębiorczości społecznej rozwija nowe wzorce aktywnej pomocy społecznej i -

włączenie społeczne, w ramach którego konsumenci i klienci są zachęcani do wzięcia na siebie większej odpowiedzialności. Miarą świadczeń społecznych jest integracja i zatrudnienie osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, poprzez przyczynianie się do procesu włączenia społecznego i tworzenia kapitału społecznego. Rola przedsiębiorstw społecznych i ich rozwój we współczesnym społeczeństwie jest ostatnio omawiana z perspektywy określonej w strategii UE na rzecz inteligentnego, zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Wkład przedsiębiorstw społecznych w rozwój społeczno-gospodarczy można postrzegać z różnych perspektyw:

- zapewnienie dostępu do podstawowych usług (socjalnych, edukacyjnych i zdrowotnych) społeczności lokalnych, w tym najbardziej bezbronnych grupom ludności;
- wkład w bardziej zrównoważone wykorzystanie zasobów lokalnych, przy wsparciu interesariuszy, co promuje włączające modele zarządzania umożliwiające społecznościom lokalnym podejmowanie strategicznych decyzji;
- wspierać tworzenie nowych miejsc pracy w wyniku świadczenia nowych usług osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji;
- włączenie na rynek pracy grup mniejszościowych, samotnych kobiet, osób niepełnosprawnych itp., które pozostają wykluczone z możliwości generowania dochodu.

Przedsiębiorstwa społeczne potrzebują głównie wsparcia i porad udzielanych przez dobrze wyszkolonych, praktykujących doradców biznesowych, którzy posiadają niezbędne kluczowe umiejętności, kwalifikacje i kompetencje, aby zapewnić wysokiej jakości doradztwo na rzecz rozwoju przedsiębiorstw społecznych. Istnieje duże zapotrzebowanie na szkolenia skupiające się na zdobywaniu wiedzy i umiejętności z zakresu przedsiębiorczości społecznej, technik doradztwa oraz nabywaniu umiejętności miękkich. Problemy w świadczeniu usług doradczych dla przedsiębiorstw społecznych wynikają głównie z braku informacji, wiedzy oraz braku odpowiedniego, terminowego i wystarczającego wsparcia, co ponownie zwraca uwagę na potrzebę specjalistycznych szkoleń dla doradców biznesowych obejmujących szereg zagadnień z zakresu prawa, zarządzania, ekonomii i finansów przedsiębiorstw społecznych.

Potwierdzają to również badania z udziałem doradców biznesowych oraz przedstawicieli przedsiębiorstw społecznych i partnerów społecznych, którzy wspierają potrzebę szkoleń, a także tworzenia wartości społecznej, aby rzucić wyzwanie doradcom biznesowym do pracy nad umiejętnościami opracowywania strategii maksymalizujących ich wpływ społeczny. Nacisk na zapotrzebowanie na usługi doradcze kładzie się w obszarze zarządzania, finansowania działalności i udziału w programach finansowania, pozyskiwania funduszy, zarządzania strategicznego, planowania biznesowego, usług prawnych i dostępu do rynków. Celem jest zdobycie kluczowych umiejętności i kompetencji pozwalających osiągać odpowiedzialność i zysk, a w dalszej kolejności wartości społeczne i relacje zawodowe, komunikację z otoczeniem zewnętrznym oraz rozwój kariery.

Doradcy biznesowi zazwyczaj udzielają porad finansowych i strategicznych małym i średnim przedsiębiorstwom, spółdzielniom, przedsiębiorstwom społecznym i innym formom tworzenia spółek.

Doradcy biznesowi muszą także posiadać doskonałe wyczucie biznesowe i doskonałe umiejętności komunikacyjne, aby móc odpowiednio wspierać przedsiębiorców społecznych. Umiejętności i kompetencje wymagane od doradców biznesowych różnią się w zależności od rodzaju usług doradczych, ale są one nakierowane głównie na zarządzanie przedsiębiorstwem i rozwój biznesu. Kompetencje osobiste i umiejętności interpersonalne potrzebne na stanowisku doradcy biznesowego obejmują: umiejętności komunikacji, współpracy i prezentacji, umiejętności analitycznego i krytycznego myślenia, umiejętności organizacyjne, umiejętności rozwiązywania problemów, innowacyjne myślenie, zdolności przywódcze, pracę zespołową, zarządzanie czasem i umiejętności cyfrowe. Ich obowiązki i zadania skupiają się na udzielaniu wsparcia w różnych obszarach, w szczególności planowania biznesowego, rozwoju i zarządzania przedsiębiorstwem, zarządzania projektami, szkoleń i mentoringu. Niezbędne są kwalifikacje i/lub doświadczenie w obszarze coachingu biznesowego, mentoring i rozwój małych przedsiębiorstw lub przedsiębiorstw społecznych oraz wiedza i zrozumienie kluczowych obszarów związanych z zakładaniem działalności gospodarczej; wiedza i doświadczenie w zakresie przygotowania i zarządzania procesami finansowania; doświadczenie w rozwoju biznesu lub roli zawodowej klienta; doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi; udokumentowane doświadczenie w doradztwie i szkoleniach dla przedsiębiorstw społecznych; doświadczenie w wykorzystaniu mediów interaktywnych do szkoleń i prezentacji.

5. Implikacje i sugestie dla przyszłych badań

Szkolenia specjalistyczne z zakresu przedsiębiorczości społecznej oraz narzędzi doradczych dla doradców biznesowych powinny być zorientowane na zdobywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji z zakresu zarządzania i komunikacji, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorczości społecznej, innowacji i umiejętności społecznych. Jest to możliwe poprzez ukierunkowane, zaplanowane działania szkoleniowe, odpowiadające zidentyfikowanym potrzebom edukacyjnym oraz nowoczesne metody i podejścia w prowadzeniu edukacji w ramach koncepcji uczenia się przez całe życie. Wyniki badania zachęcają do dalszego poszerzania zakresu zbierania danych i prowadzą do teoretycznego rozwinięcia tematu do przyszłych badań empirycznych. Ponadto, niniejsze badanie stanowi pierwsze ilościowe podejście do badania umiejętności i kwalifikacji konsultantów i doradców biznesowych w zakresie przedsiębiorczości społecznej w Bułgarii. Zdobywanie wiedzy i umiejętności w mieniu doradców biznesowych jest kluczowe dla przyszłego rozwoju przedsiębiorstw społecznych w kraju.

A. Potwierdzenie

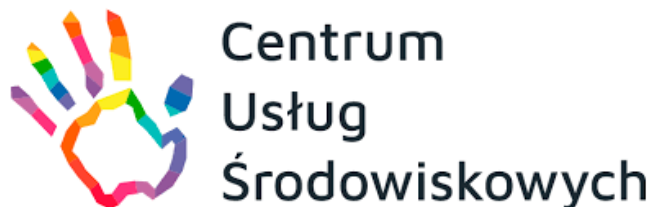
Niniejsza publikacja została przygotowana w ramach projektu Erasmus+ Partnerstwa strategicznego pt. SESBA: umiejętności w zakresie przedsiębiorczości społecznej dla doradców biznesowych, finansowanego przy wsparciu Komisji Europejskiej. Wsparcie Komisji Europejskiej na rzecz powstania tej publikacji nie oznacza poparcia treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

6. Referencje

- Allinson, G., Braidford, P., Houston, M., Robinson, F. i Stone, I. (2011). Wsparcie biznesowe dla przedsiębiorstw społecznych: wnioski z badania podłużnego. Raport z projektu, Departament Innowacji i Umiejętności Biznesowych, Londyn. Pobrano z [https:// www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file /32229/12-566- business-support-for-socialenterprises-longitudinal.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32229/12-566-business-support-for-socialenterprises-longitudinal.pdf)
- Defourny, J., & Nyssens, M. (2010).
- Przedsiębiorstwo społeczne w Europie: na skrzyżowaniu rynku, polityk publicznych i trzeciego sektora. *Polityka i społeczeństwo* 29, 231–242.
- Strategia „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. (2010). Europa 2020. Źródło: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
- Goldstein, IL (1993) Szkolenie w organizacjach: ocena potrzeb, rozwój i ocena. wydanie 3.
- Kalifornia, USA: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Gupta, K., Sleezer, CM i Russ-Eft, DF (2007). Praktyczny przewodnik po ocenie potrzeb, wyd. 2. San Francisco, Kalifornia: Pfeiffer Publishing.
- Iqbal, MZ i Khan, RA (2011). Rosnąca koncepcja i zastosowania oceny potrzeb szkoleniowych: przegląd proponowanego modelu. *Journal of European Industrial Training*, 35(5), 439–466.
- Monzón, JL i Chaves, R. (2012). Gospodarka społeczna w Unii Europejskiej. Sprawozdanie dla Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Międzynarodowe Centrum Badań i Informacji o Gospodarce Publicznej, Społecznej i Spółdzielczej (CIRIEC). Pobrano z <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-en-c.pdf>
- Terziev, V., Bencheva, N., Arabska, E., Stoeva, T., Tepavicharova, M. i Nichev, N. (2016a).
- Konsekwencje dla rozwoju przedsiębiorczości społecznej w Bułgarii. *Knowledge International Journal Scientific Papers*, 13 (1), 203–208.

CUS – Spółdzielnia Socjalna

Spółdzielnia Socjalna Osób Prawnych „Centrum Usług Środowiskowych” w Drobinie (Polska).



Spółdzielnia powstała w 2014 roku. Głównym celem było wzmocnienie trwałości podmiotów ekonomii społecznej na obszarze P.łpowiatu ockiego poprzez innowacyjne i kreatywne formy instytucjonalne, wsparcie trójsektorowe, podnoszenie poziomu świadomości w zakresie korzyści płynących z sektora ekonomii społecznej, wzmacnianie zaangażowania sektora biznesowego, publicznego i obywatelskiego, a także włączanie nowych rozwiązań instytucjonalnych do głównego nurtu polityk lokalnych.

Elastyczny model tzw. flexi. Trójbranżowa Spółdzielnia Socjalna Osób Prawnych została utworzona po raz pierwszy w historii przez trzy jednostki samorządu terytorialnego (trzy gminy). trzeci sektor organizacji pozarządowych, czyli stowarzyszenie. Nikt wcześniej tego nie zrobił. Działania w obszarze usług środowiskowych okazały się doskonałym rozwiązaniem i wykazały efektywny zrównoważony rozwój. Dowodem skutecznego modelu działania jest fakt, że w 2015 roku Spółdzielnia zyskała nowego członka – gminę Radzanowo, a w 2016 roku miasto i gminę Drobin, w której obecnie mieści się Spółdzielnia. W grudniu 2022r. Spółdzielnia została finalistą Ogólnopolskiego Konkursu XI edycji konkursu na Najlepsze Przedsiębiorstwo Społeczne z nich. Jacka Kuronia w kategorii „Odkrycie Roku”.

Od 2013 roku Spółdzielnia prowadzi Warsztat Terapii Zajęciowej dla 30 osób z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym i znacznym. WTZ jest placówką opieki dziennej. Zajęcia odbywają się 5 dni w tygodniu. W ramach działalności Warsztatu dowóz uczestników na Warsztaty i powrót do miejsca zamieszkania samochodem służbowym. Osoby niepełnosprawne biorą udział w zajęciach prowadzonych w 6 pracowniach: kulinarnej, artystycznej, usprawniania ruchu, wikliniarstwa, komputerowej i ogrodniczej. Spółdzielnia Socjalna Osób Prawnych „Centrum Usług Środowiskowych” od grudnia 2015 roku prowadzi także Dom Dzienny „Senior+”.

Seniorzy T25 z miasta i gminy Drobin biorą udział w projekcie od początku istnienia instytucji. Głównym celem domu jest zapewnienie wsparcia osobom starszym poprzez możliwość korzystania z oferty aktywizującej, edukacyjnej, kulturalnej, rekreacyjnej, zdrowotnej i opiekuńczej. Efektem jest poprawa jakości życia, większe poczucie bezpieczeństwa, aktywne spędzanie czasu wolnego, a także działalność samopomocowa i działalność na rzecz rozwoju środowiska lokalnego.

CUS – Spółdzielnia Socjalna

Seniorzy mogą skorzystać z usług fizjoterapeuty lub rehabilitanta. Przynajmniej raz w roku organizowany jest wyjazd integracyjny. Spółdzielnia prowadzi także Klub Senior+ węg. Probostwo. Obiekt działa min. 2 dni w tygodniu. Seniorzy pod okiem instruktora przygotowują ciepły posiłek w ramach terapii zajęciowej, usług kulturalnych, czyli wycieczek do kina, teatru, a w szczególności wspólnych warsztatów z dziećmi i innymi seniorami.

Osoby zarządzające Spółdzielnią to liderzy pełni inicjatywy, pasji i zaangażowania, bez których prowadzenie biznesu byłoby bardzo trudne. Wykorzystując swoją kreatywność, w 2019 roku próbując połączyć współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami, otworzyli restaurację z salą bankietową o nazwie Symfonia Smaku. To wyzwanie okazało się strzałem w dziesiątkę.

Lokalne firmy zaczęły sprzedawać Spółdzielni swoje produkty spożywcze, warzywne i mięsne. Bezrobotni znaleźli zatrudnienie – ukończyli odpowiednie kursy, lokalni politycy zaczęli reklamować usługi Spółdzielni, co zaowocowało podpisaniem wielu umów na przygotowanie i dostawę posiłków.

To tu od wybuchu wojny na Ukrainie Spółdzielnia Socjalna przygotowuje i dostarcza posiłki dla osób zmuszonych do emigracji w wyniku wojny. W sali bankietowej organizowane są także imprezy okolicznościowe tj. wesela, komunie, przyjęcia rodzinne, konsolidacyjne, bale tematyczne, karnawały, imprezy sylwestrowe. Wspierane są także imprezy plenerowe, tj. powiatowe dożynki, jarmarki, pikniki rodzinne. Sala bankietowa wykorzystywana jest również do organizacji konferencji, szkoleń, spotkań i castingów.

Catering jest od kilku lat głównym źródłem dochodów Spółdzielni i pozwala na zatrudnienie wielu pracowników.

Dzięki kreatywności i innowacyjności Spółdzielnia Socjalna stała się liderem w swoim regionie, do którego częstoprzyjeżdżają inni przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, aby obejrzeć i poznać rozwiązania funkcjonalne.

III. Spółdzielnia Socjalna CUS jako przykład sukcesu Ekonomii Społecznej w Polsce

**Autorzy: Aleksandra Pęcharzewska CUS, Michał Gołębiowski CUS, Bartosz Góras FZZ
– Spółdzielnia Socjalna Drobin, Polska**

1. Wstęp

Publikacja dotycząca procesu tworzenia modelowej spółdzielni socjalnej osób prawnych, której założycielem był samorząd terytorialny, organizacja pozarządowa i kościelna osoba prawna.

2. Czym jest spółdzielnia socjalna?

Osoby planujące prowadzenie działalności gospodarczej mogą rozważyć taką formę prawną jak spółdzielnia socjalna. To przedsięwzięcie, które realizuje także założenia biznesowe, ale przede wszystkim ma na celu wsparcie i aktywizację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, czyli osób bezrobotnych i niepełnosprawnych. Idea ruchu spółdzielczego w Polsce ma swoje korzenie w okresie międzywojennym.

Obecnie można zaobserwować wzrost ich popularności, można wręcz powiedzieć, że spółdzielnie socjalne przeżywają w Polsce swój renesans i jest to z pewnością powód do satysfakcji. Świadczyć o tym może fakt, że o ile w 2011 roku w Polsce funkcjonowało 425 spółdzielni socjalnych, to według danych KRS z 2019 roku liczba aktywnie działających spółdzielni wyniosła 1547 (źródło: Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych na lata 2018–2019). Natomiast liczba wszystkich spółdzielni socjalnych na dzień 7 lutego 2022 r. (uwzględniając spółdzielnie w likwidacji) wyniosła 2057. Świadczy to o rosnącej tendencji wzrostu tego rodzaju działalności gospodarczej w Polsce w ostatnich latach. Kwestie związane z zakładaniem i prowadzeniem działalności w formie spółdzielni socjalnej reguluje ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 2085). Ustawa na przestrzeni ostatnich kilku lat podlegała stosownym nowelizacji, co potwierdza dynamiczny proces zmian zachodzących w sektorze ekonomii społecznej i rosnące zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej. m.in. w 2018 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o spółdzielniach socjalnych, która wprowadziła ułatwienia w zakładaniu i prowadzeniu tego rodzaju działalności. Ustawa na przestrzeni ostatnich kilku lat podlegała stosownym nowelizacji, m.in. co potwierdza dynamiczny proces zmian zachodzących w sektorze ekonomii społecznej i rosnące zainteresowanie prowadzeniem działalności w formie spółdzielni socjalnej. m.in. w 2018 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o spółdzielniach socjalnych, która wprowadziła ułatwienia w zakładaniu i prowadzeniu tego rodzaju działalności.

Ustawa na przestrzeni ostatnich kilku lat podlegała stosownym nowelizacji, co potwierdza dynamiczny proces zmian zachodzących w sektorze ekonomii społecznej i rosnące zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej. m.in. w 2018 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o spółdzielniach socjalnych, która wprowadziła ułatwienia w zakładaniu i prowadzeniu tego rodzaju działalności.

Chcielibyśmy zwrócić Państwa uwagę na rolę, jaką odgrywa samorząd lokalny w rozwoju spółdzielczości. Także w tworzeniu przestrzeni rozwoju ekonomii społecznej, przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu, w szeroko rozumianej aktywizacji i edukacji społeczeństwa.

Duże znaczenie w tym obszarze ma współpraca międzysektorowa i partycypacyjny udział mieszkańców w tworzeniu lokalnych projektów.

Oczami realizatorów przedstawiamy etap tworzenia wielosektorowej spółdzielni socjalnej, a także etap przygotowawczy polegający na animacji społecznej i edukacji, która naszym zdaniem, jako praktycy, jest niezbędna do powstania takiej formy zatrudnienia. Należy także zauważyć, jak ważne w rozwoju ekonomii społecznej i podmiotów ekonomii społecznej ogromne znaczenie mają lokalni „aktorzy” życia społecznego czy instytucje inicjujące działania aktywizacyjne, np. ośrodki pomocy społecznej. Nie mniej ważne jest podejście biznesowe do powstających podmiotów, które łączą w sobie cechy społeczne i ekonomiczne. Odpowiadają na realne potrzeby mieszkańców, tworząc różnorodną gamę usług.

W publikacji przedstawiamy „dobre praktyki”, przemyślenia i wątpliwości, na przykładzie Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych „Centrum Usług Środowiskowych” z siedzibą w Drobinie i inną działalność wokół spółdzielni jako system połączonych statków.

3. Proces tworzenia wielobranżowej spółdzielni socjalnej na przykładzie Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych „Centrum Usług Środowiskowych”

A. A. Rozwiązania legislacyjne – w kierunku rozwoju spółdzielni

Nowelizacja ustawy o spółdzielniach socjalnych umożliwi zakładanie spółdzielni socjalnych nie tylko osobom fizycznym, ale także osobom prawnym. Zgodnie z ustawą w przypadku zakładania spółdzielni socjalnych osób prawnych występują co najmniej dwa podmioty posiadające osobowość prawną. Mogą to być jednostki samorządu terytorialnego, kościelne osoby prawne i organizacje pozarządowe. Modelowym rozwiązaniem będzie jednak przystąpienie do takiej spółdzielni socjalnej osób prawnych wszystkich typów osób prawnych wymienionych w ustawie, takich jak: jednostka samorządu terytorialnego, organizacja pozarządowa, kościelna osoba prawna oraz utworzenie wielobranżowej spółdzielni socjalnej.

B. Tworzenie spółdzielni socjalnej osób prawnych – zaczerpnięte z praktyki. Etap tworzenia – w skrócie

Tworząc przedsiębiorstwo społeczne, będące spółdzielnią socjalną osób prawnych,

początkiem przedsięwzięcia jest wyrażenie woli pełnienia funkcji członka założyciela spółdzielni przez conajmniej dwie osoby prawne, a następnie w przypadku jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych podjęcie uchwał w sprawie wyrażenia zgody na utworzenie i przystąpienia do spółdzielni osób prawnych.

Planując harmonogram wszelkich prac związanych z utworzeniem spółdzielni socjalnej osób prawnych, należy pamiętać, że w przypadku większej liczby założycieli spółdzielni, podejmowanie uchwał przez te jednostki może ulec wydłużeniu w czasie ze względu na specyfikę organizacji pracy samorządu terytorialnego (posiedzenia komisji rady gminy i posiedzenia rady gminy), co może wydłużyć proces powołania tego podmiotu. Jest to szczególnie istotne w przypadku podmiotu ekonomii społecznej powołanego w ramach realizacji projektu, gdzie realizacja zadań projektowych objęta jest obowiązkiem dotrzymywania ściśle określonych terminów.

A. zwoływanie Zgromadzenia Fundatorów i podejmowanie uchwał w sprawie:

Kolejnym etapem tworzenia spółdzielni socjalnej osób prawnych jest zwołanie Zgromadzenia Członków Założycieli i podjęcie uchwał w sprawie:

- utworzenie spółdzielni socjalnej osób prawnych, przyjęcie statutu spółdzielni socjalnej osób prawnych,
- ustalenie liczby członków Rady Nadzorczej, jeżeli statut przewiduje jej istnienie (jednak w przypadku tak dużego przedsiębiorcy jak wielobranżowa spółdzielnia socjalna warto pomyśleć o powołaniu organu kontrolno-nadzorczego),
- powołanie członków Rady Nadzorczej.

Kolejnym krokiem jest posiedzenie Rady Nadzorczej, którego zadaniem jest podjęcie uchwał w sprawie:

- ustalenie liczby członków Zarządu (Statut spółdzielni socjalnej osób prawnych ogólnie określa liczbę członków Zarządu, np.: „Zarząd składa się z jednego do trzech członków, w tym Prezesa”, natomiast Rada Nadzorcza w drodze uchwały określa dokładną liczbę członków zarządu spółdzielni, np. czy zarząd jest jednoosobowy czy kolegialny. Z punktu widzenia praktyki zarząd kolegialny jest lepsze rozwiązanie. Istnieje wtedy możliwość większej kontroli wewnętrznej, gdyż wieloosobowy zarząd wspólnie podejmuje decyzje, ale też ponosi solidarną odpowiedzialność.),
- wybór członków zarządu (wybór imiennie osób spośród kandydatów).

Zarząd jest ukonstytuowany, tzn. następuje wybór spośród jego członków co do pełnienia określonych funkcji w Zarządzie.

B. Złożenie dokumentacji rejestrowej spółdzielni do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS)

Kolejnym i ostatnim etapem tworzenia spółdzielni socjalnej osób prawnych jest złożenie dokumentacji rejestrowej spółdzielni do Krajowego Sądu Administracyjnego.

Rejestracja (KRS). Wymagane formularze dostępne są w siedzibie Krajowego Rejestru Sądowego oraz na stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości. Prosimy pamiętać o wypełnianiu ich drukowanymi literami, komputerowo lub odręcznie, a puste pola w formularzach należy przekreślić. Podpisanie wniosków przez wszystkich członków zarządu spółdzielni socjalnej jest wymagane.

Formularze niezbędne do zarejestrowania spółdzielni socjalnej:

- podstawowy formularz zgłoszenia/rejestracji utworzonej spółdzielni socjalnej,
- załącznik do formularza służącego do zawiadomienia organów spółki (członków zarządu i członków rady nadzorczej, jeżeli zostali wybrani).
- załącznik do formularza zgłoszenia zakresu działalności gospodarczej (wypełniając ten formularz należy stosować kody Polskiej Klasyfikacji Działalności - PKD, które stanowią hierarchicznie uporządkowany podział zbioru rodzajów działalności społeczno-gospodarczej).

Do podstawowych formularzy rejestracyjnych wymienionych powyżej należy dodatkowo dołączyć:

- protokół z walnego zgromadzenia członków założycieli podpisany przez przewodniczącego i sekretarza zgromadzenia;
- lista członków założycieli z oryginalnymi podpisami;
- uchwały podjęte przez walne zgromadzenie członków założycieli i przez Radę Nadzorczą;
- statut spółdzielni socjalnej osób prawnych;
- notarialnie poświadczony podpisy wszystkich członków zarządu.

Ważne jest, aby spółdzielnia socjalna nie ponosiła kosztów rejestracji w KRS i ogłoszenia w Monitorze Sądowym i Gospodarczym.

Można przypuszczać, że realizacja powyższych działań w zakresie utworzenia socjalnej spółdzielni osób prawnych w ww. modelowej formie (tj. wielobranżowej spółdzielni socjalnej) trwa około trzech miesięcy. Jest to czas na podjęcie przez jednostki samorządu terytorialnego i organizacje pozarządowe uchwał, zwołanie zgromadzenia założycieli, wybór rady nadzorczej, wybór zarządu oraz złożenie dokumentacji rejestracyjnej. Przyjmuje się, że procedura rejestracyjna w Krajowym Rejestrze Sądowym również nie powinna przekroczyć trzech miesięcy.

Za datę rozpoczęcia działalności socjalnej spółdzielni osób prawnych przyjmuje się dzień wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego i od tej chwili zarząd ma okres sześciu miesięcy na zatrudnienie co najmniej pięciu osób spośród osób wskazanych w art. 4 par. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych, tj.:

1. bezrobotni w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
2. osoby, o których mowa w ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym,
3. osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych posiadających pełną zdolność do czynności prawnych. Taka forma rzeczy daje więcej czasu na uporządkowanie struktury, uporządkowanie pracy spółdzielni, rozpoczęcie procesu poszukiwania zleceń i nawiązania współpracy.

4. Wcześniejsza edukacja i animacja

Praktyka pokazuje, że konieczne jest, aby utworzenie spółdzielni socjalnej osób prawnych poprzedziły działania animacyjne i edukacyjne przygotowujące partnerów do wspólnej dyskusji, wskazujące na potrzebę wspólnego działania, pokazujące korzyści i korzyści płynące z takiego działania dla wszystkich stron, oraz zasady współpracy i tworzenia nowego podmiotu (spotkania panelowe, debaty, udział w wizytach studyjnych, seminariach, praca animatorów ekonomii społecznej itp.)

Działalność animacyjno-edukacyjna ma ogromne znaczenie i z pewnością można powiedzieć, że wpływa na sam proces tworzenia spółdzielni socjalnej osób prawnych, w szczególności tej wielobranżowej spółdzielni socjalnej, a także na to, czy w ogóle zostanie ona utworzona.

Moment powstania społecznej spółdzielni osób prawnych poprzedził etap wielu działań edukacyjnych i animacyjnych skierowanych do społeczności lokalnych, przedstawicieli samorządów lokalnych, organizacji pozarządowych i biznesu. Można powiedzieć, że praca animacyjno-edukacyjna miała następujące wymiary:

- indywidualne – poruszające, aktywizujące mieszkańców, przedstawiciele różnych grup społecznych, instytucjonalne – zainteresowanie rozwojem ekonomii społecznej,
- tworzeniem podmiotów ekonomii społecznej, samorządowcy, przedsiębiorcy, przedstawiciele organizacji pozarządowych.

W ramach działań na rzecz utworzenia Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych „Centrum Usług Środowiskowych” zorganizowane zostały przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słupno: 3 seminaria konsultacyjne, 4 spotkania panelowe, 2 debaty z decydentami, 2 debaty na temat efektów testowanego produktu końcowego, 1 konferencja – spotkanie panelowe z elementami debaty. Naszym zdaniem poza elementem edukacyjnym wydarzenia takie mają także charakter partycypacyjny.

Spotkania z mieszkańcami, przedstawicielami lokalnego biznesu, przedstawicielami władz lokalnych, instytucji i organizacji pozarządowych dotyczące różnych zagadnień społecznych, a w tym przypadku zainteresowania rozwojem spółdzielczości przy zaangażowaniu samorządu, pozwalają na aktywne uczestnictwo społeczności lokalnych w kształtowaniu życia publicznego. Tym samym budowanie zaufania społecznego. Włączanie mieszkańców w kształtowanie polityk lokalnych wyzwala poczucie przynależności do społeczności, ma wpływ na rozwój społeczności, a także na rozwój mechanizmów współpracy administracji samorządowej ze społecznościami lokalnymi. Na terenie gminy Słupno, działania na rzecz rozwoju partycypacji społecznej podejmowane są od kilku lat, np. przy aktualizacji Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych, czy Programu Działalności Lokalnej. Zainteresowanie i aktywne uczestnictwo mieszkańców i decydentów w powyższych działaniach miało wpływ na powstanie innowacyjnego produktu, jakim jest wielobranżowa spółdzielnia socjalna.

Należy przyjąć, że zaufanie społeczne jest podstawą relacji międzyludzkich, współpracy, zaangażowania i poczucia bezpieczeństwa. Tym samym ma zasadniczy wpływ na kształtowanie się społeczeństwa obywatelskiego, a co za tym idzie – wzrost świadomości zbiorowej, świadome uczestnictwo w życiu zbiorowym i budowanie tożsamości zbiorowej. Wzrost poziomu zaufania przyczynia się z jednej strony do ograniczenia marginalizacji społecznej, z drugiej zaś do kształtowania poczucia świadomego uczestnictwa w życiu publicznym, umiejętności wywierania wpływu na otoczenie. Bez zaufania do przestrzeni społecznej nie można prowadzić dialogu, nie można określić istoty zjawisk i procesów.

Zaufanie pozwala na efektywną komunikację w obrębie jednostki terytorialnej, wspierając realizację wyznaczonych celów.

Warto wyróżnić niektóre z tych wydarzeń:

Debaty z decydentami, debaty na temat efektów testowanego produktu końcowego W dniach 4 i 5 lutego 2012 roku odbyły się debaty w ramach zadania – Testowanie opracowanego produktu końcowego.

W debatach uczestniczyli przedstawiciele władz Słupno, przedstawiciele organizacji pozarządowych, pracownicy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Słupno, lokalni liderzy i lokalni przedsiębiorcy. Podczas debat poruszono tematykę ekonomii społecznej, Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych, Centrum Usług Środowiskowych, Laboratorium Ekonomii Społecznej oraz roli biznesu jako otoczenia. Debaty zorganizowane zostały w Biskupicach koło Byczyny, gdzie oprócz udziału w zadaniach projektowych, uczestnicy mogli zapoznać się z funkcjonowaniem Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych „Gród”, dobrymi praktykami związanymi z rozwojem byczyńskich spółdzielni gmina.

W ramach działań projektowych zorganizowano także debaty pt. „Ekonomia społeczna – spółdzielnia socjalna osób prawnych” (15 czerwca 2012 r.) oraz „Strategia podjętych działań” Socjalna Spółdzielnia Osób Prawnych „Centrum Usług Środowiskowych” (w dniu 3 lipca 2012 r.) to debaty na temat kolejnego etapu projektu, czyli efektów testowanego produktu finalnego. Istota tych wydarzeń polegała na tym, że ich uczestnikami były osoby szczególnie zainteresowane założeniem spółdzielni, jej funkcjonowaniem i planowaniem strategii działania.

Organizatorami wydarzenia były Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL w Warszawie i Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słupno w Teatrze Dramatycznym im. Jerzego Szaniawskiego w Płok. Konferencja odbyła się pod honorowym patronatem: Marszałek Województwa Mazowieckiego, Poseł na Sejm RP, Starosta Płok.

Tematem konferencji był rozwój podmiotów ekonomii społecznej, tworzenie nowych i wzmacnianie istniejących jako formy zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, ale także jako szansa na rozwój młodych ludzi wchodzących na rynek pracy

Na konferencji poruszono także kwestię utworzenia spółdzielni socjalnej osób prawnych na terenie gminy Słupno (Centrum Usług Środowiskowych), a co za tym idzie rozwój usług społecznych wynikających z diagnozy środowiska i dyskusję na temat roli ekonomii społecznej w mikro i makroregionach.

Oprócz wprowadzenia tematyki ekonomii społecznej i spółdzielczości konferencja przyniosła także inny wymierny efekt w postaci zainteresowania władz województwa Mazowieckiego gminą Wieśczonek w nowo utworzonej spółdzielni „Centrum Usług Środowiskowych”.

Celem takich działań jest także zmiana społeczna, prowadząca do większej integracji, aktywności i gotowości do działania mieszkańców danej społeczności.

5. Budowanie sieci współpracy – partnerstwo lokalne

Celem partnerstwa lokalnego jest aktywizacja całej społeczności i zachęcenie jej do wspólnych działań na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów. Dzięki organizowaniu inicjatyw oddolnych cele i potrzeby społeczności lokalnych są skuteczniej realizowane, co przynosi wymierne korzyści, a jednocześnie zachęca do dalszych działań. W partnerstwie można wypracować model rozwiązywania problemów społecznych. Powstanie Spółdzielni Socjalnej Osób Prawnych może być efektem współpracy partnerów lokalnych.

6. Budowanie elementów partycypacji

Wspieranie rozwoju społeczności lokalnych wymaga aktywizacji działań i budowania wiedzy o uwarunkowaniach ich rozwoju. Podejmowane działania powinny skupiać się na rozwijaniu i upowszechnianiu mechanizmów współpracy administracji publicznej ze społecznościami lokalnymi, wykorzystując sprawdzoną metodę angażowania obywateli w tworzenie polityk lokalnych.

7. Wykorzystanie istniejących podmiotów ekonomii społecznej, np. KIS, WNP

Klub Integracji Społecznej realizuje program reintegracji społecznej i zawodowej dla grupy uczestników. Uczestnictwo w Klubie daje uczestnikom możliwość rozwoju i zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych. Zadaniem Klubu jest przygotowanie uczestników do samodzielnego poruszania się na rynku pracy, co umożliwi im realizację własnych celów zawodowych.

Centrum Integracji Społecznej. Głównym celem Centrum Integracji Społecznej jest aktywizacja zawodowa i społeczna mająca na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i marginalizacji ludzi. Do podstawowych zadań Centrum Integracji Społecznej należy zmiana postaw życiowych uczestników oraz kształtowanie postaw zrozumienia, akceptacji, tolerancji i szacunku wobec osób z specjalnych grup ryzyka w społeczeństwie. Cel Centrum Integracji Społecznej realizowany jest poprzez prowadzenie zajęć, w ramach których uczestnicy nabywają umiejętności z zakresu teoretycznego i praktycznego kształcenia zawodowego, w formie przekwalifikowania lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Uczestnicy rozwijają także swoje umiejętności w zakresie relacji międzyludzkich, motywacji i rozwoju osobowości.

8. Laboratorium Ekonomii Społecznej – innowacyjna forma wsparcia

Laboratorium Ekonomii Społecznej (LES) ma charakter diagnostyczny i edukacyjny. Laboratorium to przestrzeń edukacyjna, wymiany doświadczeń, aktywizacji społecznej i łączenia potencjału mieszkańców, „praktyków” i „teoretyków”. Zadaniem Laboratorium jest: analiza otoczenia, monitorowanie podejmowanych działań i proponowanie nowych rozwiązań w obszarze rozwoju ekonomii społecznej. Niezwykle ważnym elementem edukacyjnym LES jest platforma współpracy i upowszechniania wiedzy oraz tworzenia dialogu społecznego w obszarze ekonomii społecznej. Uczestnikami LES są: mieszkańcy, lokalni liderzy, przedstawiciele uczelni, studenci, przedstawiciele różnych instytucji i organizacji oraz inni lokalni „aktorzy”.

9. Przykłady działań przygotowawczych podejmowanych przez GOPS

Prowadzono rozmowy informacyjno-edukacyjne w sprawie utworzenia Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych w Słupno Gmina z kluczowymi osobami: odbyło się spotkanie z burmistrzami i radnymi gminy Słupno oraz pierwotną ideę założenia Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych w gminie Słupno przedstawiono gminę upno. Przekazano wiedzę na temat tworzenia nowych sektorów ekonomii społecznej.

A. Uczestnicy zaproponowali nowe rozwiązania (m.in. utworzenie grupy konstrukcyjnej i drukarni). Wskazano także siedzibę spółdzielni. Wnioski: Mieszkańcy byli zainteresowani. Potrzebna była jednak edukacja i większa wiedza w tym zakresie, a także pokazywanie dobrych praktyk – już funkcjonujących spółdzielni.

B. Zorganizowano spotkanie z Dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Płock. Instytucja wyraziła chęć włączenia się w działalność spółdzielni, zauważając duży problem związany ze wzrostem bezrobocia w Płocku, a jednocześnie brak środków na aktywne wsparcie. Wnioski: Rozszerzenie działalności spółdzielni na obszar Płocka. Organizacja spotkania ze Starostą Płocka. Przygotowanie wstępnej dokumentacji.

C. Udział grupy przygotowawczej w posiedzeniu w sprawie utworzenia Spółdzielni Socjalnej Osób Prawnych z udziałem Płocka. Starosta zaproponował włączenie w sprawę utworzenia spółdzielni innych powiatów. Zwrócił uwagę na ciekawe rozwiązanie związane z problematyką melioracji. Wnioski: zorganizowanie konferencji przy pomocy starostwa powiatowego dla wójtów i burmistrzów Płocka. Przygotowanie materiałów i deklaracji wstępnych. Prezentacja przez zaproszonych ekspertów propozycji powołania Spółdzielni Socjalnej Osób Prawnych z uwzględnieniem problematyki melioracyjnej.

D. Zorganizowano spotkanie, na którym przedstawiono P. Mirosowi koncepcję działania spółdzielni, a w szczególności wątek Laboratorium Ekonomii Społecznej w Grewińsku – Prorektor Uniwersytetu Pedagogicznego Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie. Uczelnia wyraziła zainteresowanie wsparciem naszych działań. Władzom uczelni zależy na dobrze zorganizowanej organizacji staży akademickich dla studentów uczelni.

Wnioski: W przyszłości prace nad standaryzacją i zmianą regulacji prawnych dotyczących praktyk studenckich. Tworzenie bezpiecznych miejsc praktyki w Polsce – zdobywanie doświadczenia w różnych środowiskach. Przyszła alternatywa LEW (Laboratorium Edukacji Wiejskiej) i LEM (Laboratorium Edukacji Miejskiej).

E. Prezentacja koncepcji utworzenia spółdzielni socjalnej osób prawnych na spotkaniu z przedsiębiorcami, parafia św. Marcina w S. Łupno, lokalni przywódcy. Pojawiły się kwestie wsparcia organizacji przez lokalny biznes. Parafia wyraziła zainteresowanie rozbudową kościołów drewnianych w parafii Płdzielnica Ock. Dla uczestników bardzo ważny był rozwój turystyki i agroturystyki na terenie gminy (ścieżki edukacyjne, obiekty historyczne, przyroda). Wnioski: Wdrożenie sektora biznesowego do projektów społecznych. Być może warto byłoby zmienić przepisy ustawy o spółdzielniach socjalnych włączających przedsiębiorców jako akcjonariuszy, umożliwiając w ten sposób lepszą działalność finansową i stabilność działalności spółdzielni osób prawnych. W Łupno utworzono modelową wielobranżową spółdzielnię socjalną osób prawnych, której członkami-założycielami są wszystkie typy osób prawnych wymienione w ustawie o spółdzielniach socjalnych, tj.: trzy gminy, organizacja pozarządowa, kościelna osoba prawna. W dniu swego powstania była pierwszą w Polsce socjalną spółdzielnią osób prawnych o takim składzie członków założycieli. Ważna rola parafii rzymskokatolickiej św. Marcina w Łupno, jako aktywny „aktor” życia społecznego gminy, aktywnie uczestniczący w animacji i aktywizacji mieszkańców

10. Funkcjonowanie Spółdzielni Socjalnej CUS

Utworzenie wielosektorowej spółdzielni socjalnej daje możliwość wpływu na powstanie sieci współpracy pomiędzy samymi jednostkami samorządu terytorialnego, a także wszystkimi założycielami spółdzielni w zakresie usług indywidualnych oraz pomiędzy podmiotami różnej działalności działającymi na swoich terenach. To wspólne świadczenie usług środowiskowych, odpowiadających na realne potrzeby mieszkańców. To także konsolidacja działań mających na celu realizację zadań nałożonych na samorząd poprzez funkcjonowanie jednego podmiotu.

Funkcjonowanie Socjalnej Spółdzielni Osób Prawnych „Centrum Usług o ogromnym znaczeniu dla rozwoju „Centrum Usług Ekologicznych”. a nie przeciwnikiem na rynku lokalnym.

Przedsiębiorcy powinni rozumieć wpływ swojej działalności na życie społeczeństwa, a także posiadać odpowiednią wiedzę na temat korzyści płynących z partnerskiej współpracy.

Ważne jest jednak wspieranie podmiotów ekonomii społecznej:

Rozwój podmiotów ekonomii społecznej wymaga wsparcia instytucji publicznych, ale także innych partnerów społecznych: organizacji pozarządowych, przedsiębiorców i lokalnych liderów. Jak wynika z badań, wsparcie udzielane przez instytucje publiczne może budzić kontrowersje, co w konsekwencji przyczynia się do osłabienia szans powodzenia takich projektów. Wszyscy respondenci zgadzają się, że podmioty ekonomii społecznej wymagają wsparcia na etapie konceptualizacji, formowania (np. rejestracja, organizowanie) oraz w początkowej fazie działania. Długoterminowe wspieranie takich przedsiębiorstw pozostaje kwestią otwartą – respondenci różnią się w ocenie czasu, zakresu czy sposobów pomagania takim podmiotom.

Nie należy jednak zapominać, że spółdzielnie socjalne to nie tylko cele gospodarcze, ale także społeczne. Ważnym aspektem społecznym spółdzielni jest tworzenie miejsc pracy dla osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym, które nie są w stanie wyostać się z sytuacji ograniczającej lub uniemożliwiającej ich udział w życiu zawodowym lub społecznym. Jest to sposób na aktywizację różnych grup społecznych zamieszkujących obszary wiejskie, gdzie często obserwuje się słabą organizację środowiska ludzi, np. długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych i niewystarczające wsparcie tych grup. Ta forma zatrudnienia powstająca na obszarze działania zaangażowanych jednostek daje tym osobom możliwość aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.

Celem powołania Spółdzielni było wzmocnienie trwałości podmiotów ekonomii społecznej na terenie Płockiego powiatu poprzez innowacyjne i kreatywne formy instytucjonalne, wsparcie trójsektorowe, podnoszenie poziomu świadomości w zakresie korzyści płynących z sektora ekonomii społecznej, wzmocnienie zaangażowania sektora biznesowego, publicznego i obywatelskiego, a także nowe rozwiązania instytucjonalne w głównym nurcie polityki lokalnych.

Przedsiębiorstwo społeczne prowadzi działalność w zakresie usług środowiskowych mających na celu rozwiązywanie problemów społeczności lokalnej, współtworzy lokalny rynek pracy poprzez zatrudnianie i angażowanie w różne formy działalności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, najbardziej oddalonych od uczestnictwa w życiu społecznym. Rynek pracy, mających problemy z mobilnością, podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Spółdzielnia w ciągu ponad 10 lat swojej działalności dokonała pozytywnych zmian w lokalnym środowisku i ma realny wpływ na życie wielu mieszkańców Płockiego powiatu. W wyniku działań aktywizacyjnych wiele osób znalazło zatrudnienie.

W marcu 2014 roku Spółdzielnia zorganizowała Warsztaty Terapii Zajęciowej dla 30 uczestników. Osoby niepełnosprawne dowożone są z terenu 5 gmin i miasta Płock. Większość osób nigdy nie uczestniczyła w zajęciach WTZ, a rodziny tych osób o funkcjonowaniu podobnych placówek dowiedziały się dopiero od pracowników Spółdzielni. Przez około 9 lat prowadzenia WTZ na otwarty rynek pracy udało się przenieść 6 osób, które pracują do dziś. W warsztacie terapeutycznym zatrudnienie znalazło 10 osób, w tym osoby bezrobotne. Po godzinach pracy warsztatu pracownicy Spółdzielni prowadzą bezpłatne zajęcia dla dzieci i młodzieży z pobliskich wsi. Mieszkańcy mogą skorzystać z dobrze wyposażonej sali rehabilitacyjnej czy komputerowej.

27 grudnia 2015 Miasto i Gmina Drobin powierzyły spółdzielni prowadzenie Dziennego Domu Seniora+. Jestto placówka dziennej pomocy dla 25 seniorów z terenu Miasta i Gminy Drobin. Ponadto od 2019 roku działa Klub Senior+ skupiający 15 seniorów Łęg Probostwo.

Od 2019 roku Spółdzielnia działa w branży gastronomicznej, która jest głównym źródłem przychodów. W Drobinie otwarto lokal gastronomiczny połączony z salą bankietową o nazwie Symfonia Smaku. Świadczy kompleksowe usługi cateringowe i logistyczne, koncentrując się na przygotowaniu i dostawie posiłków. To właśnie Spółdzielnia przez prawie rok dostarczała posiłki wszystkim mieszkańcom Domu Pomocy Społecznej „Nad Jarem” w Nowym Miszewie, który spłonął w sierpniu 2019 r. W czasie trwającej pandemii Covid-19 Spółdzielnia CUŚ zajmowała się przygotowywaniem i dostarczaniem posiłków do Przedszkoli i Szkoły w Słupno i Drobin, Środowiskowe Domy Samopomocy w Święcicach Starych i Słupno, nie zapominając o swoich Uczestnikach WTZ, którzy otrzymali posiłki na koszt Spółdzielni. Po wybuchu wojny na Ukrainie Spółdzielnia Socjalna przygotowała i dostarczyła ponad 10000 posiłków dla osób zmuszonych do emigracji w wyniku wojny. W sali bankietowej organizowane są także imprezy okolicznościowe tj. wesela, komunie, przyjęcia rodzinne, konsolidacyjne, baletematyczne, karnawały, przyjęcia sylwestrowe. Wspierane są także imprezy plenerowe, tj. powiatowe dożynki, jarmarki, pikniki rodzinne. Sala bankietowa wykorzystywana jest także do organizacji konferencji, szkoleń i castingów. Catering od kilku lat jest głównym źródłem dochodów Spółdzielni i umożliwia zatrudnienie wielu pracowników: kucharzy, pomocy kuchennych, kelnerów, obsługi logistycznej. Spółdzielnia współpracuje z lokalnymi firmami spożywczymi, warzywniczymi i mięsnymi.

W sali bankietowej organizowane są także imprezy okolicznościowe tj. wesela, komunie, przyjęcia rodzinne, konsolidacyjne, bale tematyczne, karnawały, przyjęcia sylwestrowe. Wspierane są także imprezy plenerowe, tj. powiatowe dożynki, jarmarki, pikniki rodzinne. Sala bankietowa wykorzystywana jest także do organizacji konferencji, szkoleń i castingów. Catering od kilku lat jest głównym źródłem dochodów Spółdzielni i umożliwia zatrudnienie wielu pracowników: kucharzy, pomocy kuchennych, kelnerów, obsługi logistycznej.

Spółdzielnia współpracuje z lokalnymi firmami spożywczymi, warzywniczymi i mięsnymi. W sali bankietowej organizowane są także imprezy okolicznościowe tj. wesela, komunie, przyjęcia rodzinne, konsolidacyjne, bale tematyczne, karnawały, przyjęcia sylwestrowe. Wspierane są także imprezy plenerowe, tj. powiatowe dożynki, jarmarki, pikniki rodzinne. Sala bankietowa wykorzystywana jest także do organizacji konferencji, szkoleń i castingów. Catering od kilku lat jest głównym źródłem dochodów Spółdzielni i umożliwia zatrudnienie wielu pracowników: kucharzy, pomocy kuchennych, kelnerów, obsługi logistycznej. Spółdzielnia współpracuje z lokalnymi firmami spożywczymi, warzywniczymi i mięsnymi. Sala bankietowa wykorzystywana jest także do organizacji konferencji, szkoleń i castingów. Catering od kilku lat jest głównym źródłem dochodów Spółdzielni i umożliwia zatrudnienie wielu pracowników: kucharzy, pomocy kuchennych, kelnerów, obsługi logistycznej. Spółdzielnia współpracuje z lokalnymi firmami spożywczymi, warzywniczymi i mięsnymi. Sala bankietowa wykorzystywana jest także do organizacji konferencji, szkoleń i castingów. Catering od kilku lat jest głównym źródłem dochodów Spółdzielni i umożliwia zatrudnienie wielu pracowników: kucharzy, pomocy kuchennych, kelnerów, obsługi logistycznej. Spółdzielnia współpracuje z lokalnymi firmami spożywczymi, warzywniczymi i mięsnymi.

W okresie swojej działalności spółdzielnia realizowała samodzielnie lub w partnerstwie wiele projektów/zadań unijnych mających na celu przeciwdziałanie ubóstwu i wykluczeniu społecznemu, np. „Zmiany”. Dzięki nim wielu mieszkańców Mazowsza podniosło swoje kwalifikacje zawodowe i znalazło zatrudnienie na otwartym rynku pracy, w tym część z nich w Spółdzielni.

Flexi model działania trójsektorowej Spółdzielni Socjalnej Osób Prawnych realizującej działalność w obszarze usług środowiskowych okazał się doskonałym rozwiązaniem i wykazał efektywną trwałość. W grudniu 2022r. Spółdzielnia została finalistą XI edycji konkursu na Najlepsze Przedsiębiorstwo Społeczne. Jacka Kuronia w kategorii „Odkrycie Roku”. Nagroda została przyznana ze względu na nowatorski sposób założenia spółdzielni, niespotykany w skali kraju. Członkami Spółdzielni jest 5 jednostek samorządu terytorialnego z terenu powiatu Płock.

Osoby zarządzające Spółdzielnią to liderzy pełni inicjatywy, pasji i zaangażowania, bez których prowadzenie biznesu byłoby bardzo trudne. W czasie kryzysu spowodowanego pandemią Covid-19 oraz trwającej na Ukrainie wojny, umiejętnie łącząc przychody z działalności gospodarczej ze środkami z dotacji i grantów, zapewniają stabilność Spółdzielni, umożliwiając jej przetrwanie tego trudnego dla wszystkich okresu, a zwłaszcza w utrzymaniu zatrudnienia.

Spółdzielnia socjalna „CUŚ” to rzetelny partner wszelkiego rodzaju inicjatyw prospołecznych. Świadczy o tym liczba zrealizowanych projektów partnerskich, w tym wiele angażujących środków finansowych. Partnerami są nie tylko inne przedsiębiorstwa społeczne/organizacje pozarządowe, ale także jednostki samorządu terytorialnego i przedsiębiorcy.

Połączenie potencjałów wielu organizacji pozwala na rozwiązywanie lokalnych problemów, których nie dałoby się wyeliminować samodzielnie ani przez samorządy, ani przez spółdzielnię socjalną. Poprzez współpracę międzysektorową, wymianę doświadczeń z partnerami z Polski i innych krajów UE, Spółdzielnia stara się zmieniać otoczenie lokalne, czyniąc je przyjazne dla ludzi i środowiska naturalnego.

Dzięki kreatywności i innowacyjności Spółdzielnia Socjalna stała się liderem w swoim regionie, do którego często przychodzą inni przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, aby obejrzeć i poznać rozwiązania funkcjonalne.

11. Ostatnie Projekty – jako praktyczny przykład pracy w społeczności przedsiębiorstwo

A. Projekt „Akademia Innowacji i Start-upów. Z garażu do peruki 20”

Ogłoszenie – Fundacja Zofia Zamenhof zaprasza do składania ofert w odpowiedzi na badania rynku na realizację Usługi Szkoleniowej polegającej na przeprowadzeniu cyklu szkoleń z zakresu nowych technologii i możliwości rozwoju zawodowego w branży IT, dla około 20 uczestników projektu pt. „Akademia Innowacji i Start-upów „Od garażu do peruki 20”” Oferty należy przesyłać w formie wypełnionego formularza oferty w terminie do dnia 24 sierpnia 2019 r. do godziny 16:00 na adres: akademia_innowacji@gmail.com

Przed przygotowaniem oferty należy dokładnie zapoznać się z treścią zapytania ofertowego oraz wymaganiami Zamawiającego określonymi w Zapytaniu Ofertowym. Wszelkie pytania dotyczące tego zapytania należy kierować na adres: [academy of innovation@gmail.com](mailto:academyofinnovation@gmail.com)

Ogólne informacje o projekcie: Fundacja Zofia Zamenhoff we współpracy z:

- Wyższa Szkoła Ekonomii i Zarządzania w Łodzi
- Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej
- CAL Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

Realizowane projekty: Akademia Innowacji i Startupów „Od garażu do WIG 20” Celem projektu jest przygotowanie i wdrożenie nowej oferty szkoleniowej dla 100 osób (60 tys. i 40 mln) w celu podniesienia kompetencji cyfrowych poprzez zdobycie wiedzy o nowych technologiach i możliwości rozwoju zawodowego w branży IT. Dofinansowanie projektu ze środków UE: 480 805,70 zł.

Projekt realizowany w okresie: 30.01.2019 - 31.01.2020 Biuro Projektu: Łódź ul. Narutowicza 86, Dziekanat SWEiZ Tematem było także omówienie efektów szkoleń w ramach projektu „Akademia Innowacji i Start-upów - „Od garażu do WIG20,„ oraz zmiany wynikające z przejścia na naukę zdalną (spowodowane sytuacją epidemiologiczną w kraju - COVID19). Organizatorzy spotkania i twórcy projektu wskazali także dalsze ścieżki rozwoju reprezentowanych instytucji w zakresie planowanych działań projektowych, w tym planowanych szkoleń także w formie zdalnej.

B. PROJEKTY ERASMUS+ - PROJEKT: PODRÓŻ - Podnoszenie kompetencji kadry edukacji dorosłych

Krótki opis projektu:

Celem projektu jest podniesienie kompetencji kadry kierowniczej i członków Fundacji, niezbędnych do organizowania i prowadzenia niezawodowego kształcenia dorosłych. Specjalne cele: Podnoszenie kompetencji kadry menedżerskiej poprzez udział w kursach z zakresu nowoczesnego zarządzania organizacją. W rozwoju organizacji istotne jest odpowiednie szkolenie kadry zarządzającej, umożliwiające jej zapoznanie się z nowoczesnymi metodami zarządzania, a także pozwalające na refleksję nad praktyką i porównanie jej z rozwiązaniami zagranicznymi. Fundacja planuje wysłać min. 2 osoby z kadry menedżerskiej nastaw w organizacjach zagranicznych, który zakończył się uzyskaniem zaświadczenia o odbyciu stażu.

Priorytetowymi tematami są:

- korzystanie z narzędzi teleinformatycznych,
- efektywne zarządzanie wolontariatem,
- efektywne zarządzanie finansami,
- zarządzanie projektami edukacyjnymi
- Podnoszenie wiedzy kadry pedagogicznej w zakresie najnowszych metod ICT.

Kompetencje cyfrowe należą do kluczowych kompetencji UE.

Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych jest niezbędna do wspierania aktywnego obywatelstwa i włączenia społecznego, współpracy z innymi oraz kreatywności w osiąganiu celów osobistych, społecznych i biznesowych. Biorąc pod uwagę rozwój technologiczny, w którym uczestniczymy, rozwój kompetencji kadry oświatowej i uczniów w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych jest odpowiedzią na wymagania współczesności, wyrażające się w nabywaniu umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii w pracy edukacyjnej. Planowane jest przeszkolenie min. 5 osób w organizacjach zagranicznych z zakresu wykorzystania ICT w kształceniu dorosłych po uzyskaniu zaświadczenia o ukończeniu stażu.

Podnoszenie wiedzy z zakresu nowych metod nauczania i organizacji pracy. Celem jest wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania, które rozwijają kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się, tj. umiejętność refleksji, efektywnego zarządzania czasem i informacjami, konstruktywnej pracy z innymi, zachowania odporności oraz zarządzania własną nauką i karierą. Chcemy także zapoznać się z organizacją pracy wolontariackiej, marketingiem cyfrowym jako nowoczesnym narzędziem przekazywania informacji i wiedzy oraz formami fundraisingu i crowdfundingu. Planowane jest przeszkolenie min. 5 osób z zakresu nowoczesnych metod nauczania i organizacji pracy w kształceniu dorosłych z zaświadczeniami o ukończeniu stażu

12 Podsumowanie

Od chwili przystąpienia Polski do Unii Europejskiej wszystkie samorzady województwa, choć z różną intensywnością, korzystają ze środków Unii Europejskiej jako jednego ze źródeł dochodów budżetowych. W latach 2006-2012 najwyższym (tj. powyżej trzeciego kwartyła) wskaźnikiem absorpcji środków na finansowanie i współfinansowanie projektów unijnych w przeliczeniu na mieszkańca charakteryzowało się 37,5% gmin miejskich, 36,4% gmin miejsko-wiejskich i 16,4% gmin wiejskich. Głównym założeniem funduszy Unii Europejskiej jest wspieranie działań umożliwiających pokonywanie barier rozwojowych na obszarach zacofanych. Są to zatem działania, które mają przyczynić się (w nieokreślonym czasie) do przyspieszenia procesów rozwojowych.

Epralima - Escola Profissional do Alto Lima - Cooperativa de Interesse Público e Responsabilidade Limitada



Utworzona w 1999 r. EPRALIMA - Escola Profissional do Alto Lima jest prywatną instytucją non-profit, której celem jest wspieranie szkolenia młodych ludzi. W tym sensie zapewnia swoim studentom odpowiednie wykształcenie zawodowe w kilku obszarach. Licząc około 400 uczniów, Epralima ceni i optymalizuje potencjał zasobów endogenicznych, ożywia tkankę społeczną w świetle równych szans, atakże przyczynia się do zmniejszenia liczby osób porzucających naukę i niepowodzeń szkolnych. Jej główną misją jest kształcenie średnio zaawansowanych techników, koncentrując się na „wiedzy”, „wiedzy, jak to zrobić” i „wiedzy, jak być”, przyczyniając się do kształtowania wspierających, aktywnych i poinformowanych obywateli, przygotowanych na nowe obywatelstwo europejskie i na nowe wyzwania społeczeństwa wiedzy, umożliwiając im osiedlanie się lokalnie, stanowiąc wartość dodaną w odpowiednich obszarach interwencji. Mając świadomość, że kształcenie zawodowe odgrywa kluczową rolę w budowaniu przyszłości jednostki i społeczeństwa, dąży do zaspokojenia potrzeb edukacyjno-szkoleniowych, oczekiwań młodzieży i dorosłych oraz potrzeb i wymagań regionu. Epralima ma nadzieję, że będzie w stanie kształcić obywateli w oparciu o ugruntowane wartości etyczne i moralne, w połączeniu z doskonałym szkoleniem, co umożliwi im odniesienie sukcesu w życiu zawodowym i osobistym.

IV. Edukacja w zakresie przedsiębiorczości społecznej

Autorzy: Ana Rita Alves, Ângela Paredes, Epralima Portugal

1. Wstęp

Zjawisko przedsiębiorczości społecznej pojawia się w kontekście kryzysu oraz wyzwań społecznych, gospodarczych i środowiskowych, przed którymi stoją współczesne społeczeństwa. Rosnącej popularności zjawiska towarzyszy obszar analiz, w którym miesza się i dopasowuje różnorodne koncepcje próbujące opisać przedsiębiorczość społeczną, a ta dynamiczna elastyczność pojęć jest główną przyczyną widocznego braku przejrzystości pojęcia. Trwa debata na temat „kiedy” i „gdzie” ten termin ma zastosowanie, a pojęciu przedsiębiorczości społecznej dotkniętej „inflacją pojęciową” w przypadku braku dokładnej definicji towarzyszy nadmiar znaczeń, odzwierciedlający liczne konteksty, w których pojęcie to stosuje się termin.

Aby spróbować ustabilizować ramy pojęciowe przedsiębiorczości społecznej, proponujemy przeanalizować jej pochodzenie, różnice między głównymi elementami charakteryzującymi przedsiębiorczość i przedsiębiorczość społeczną oraz różnymi szkołami, które ją badają.

2. Przedsiębiorczość społeczna.

Social entrepreneurship is now an emerging field of analysis and intervention in political and scientific terms, and the phenomenon is expanding rapidly and attracting increasing attention from various sectors of society.

Ogólnie rzecz biorąc, niezdolność i nieadekwatność instytucji rządowych do rozwiązywania nowych problemów społecznych, widoczna w różnych typach sektorowych polityk społecznych (lub ich braku), a zwłaszcza w ograniczeniach budżetowych, sprzyja inicjatywom społeczeństwa obywatelskiego w poszukiwaniu alternatywnych praktyk odpowiadających na potrzeby społeczne, które nie są zaspokajane przez państwo ani rynek. Chociaż odpowiedzi te były tradycyjnie zakotwiczone w tak zwanym anglosaskim sektorze non-profit lub w europejskiej gospodarce społecznej, proces i praktyki przedsiębiorczości społecznej, w jej obecnie teoretycznej i empirycznej formie, mają na celu włączenie do tego sektora biznesu koncepcje i pomysły jako wehikuł innowacji w celu przezwyciężenia wyzwań społecznych. Powszechnie uważa się, że koncepcja przedsiębiorczości społecznej narodziła się w kontekście amerykańskim i pomimo różnic pomiędzy szkołami zajmującymi się tym zjawiskiem, w wyniku różnych kontekstach społecznych, politycznych i ekonomicznych, przyczyniły się do wzrostu zainteresowania tą tematyką i osiągnięcia konsensusu co do konieczności znalezienia innowacyjnych sposobów wykorzystania metod biznesowych odpowiednich do rozwiązywania problemów społecznych.

Przed przystąpieniem do analizy wkładu szkół amerykańskich i europejskich proponujemy wymienić główne cechy odróżniające koncepcje przedsiębiorczości i przedsiębiorczości społecznej, tam gdzie ta ostatnia ma swoje korzenie.

Przedsiębiorczość społeczna to kolejne z modnych haseł, które na przełomie XXI i XXI wieku wprowadził do porządku dziennego kryzys paradygmatu rozwoju gospodarczego i społecznego. Jest to wyłaniająca się dziedzina analiz i interwencji pod względem politycznym i naukowym, znajdującą się w fazie przyspieszonej ekspansji i cieszącą się dużym zainteresowaniem mediów. Cieszy się zainteresowaniem różnych sektorów społeczeństwa oraz szerokiego spektrum światowych, europejskich i krajowych kręgów politycznych jako rozwiązanie problemów zatrudnienia, ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Ogólnie rzecz biorąc, koncepcja pojawiła się w latach 90. XX wieku, najpierw w USA, a następnie w Europie, i miała opisać reakcje, jakie zauważyli w szczególności obywatele i społeczeństwo obywatelskie w ogóle, aby zaradzić brakowi reakcji, wycofaniu się lub niezdolności państwa, a także Rynku do konkretnych potrzeb społecznych osób bezbronnych. Pomimo długich korzeni historycznych tego typu inicjatyw, zintegrowanych z tzw. sektorem non-profit w świecie anglojęzycznym oraz z ekonomią społeczną w realiach europejskich, innowacyjność wyrażenia i koncepcji jest znacząca. Na poziomie polityki europejskiej przedsiębiorczość społeczna, przedsiębiorstwa społeczne i innowacje społeczne zajmują bezprecedensowe centralne miejsce w strategii „Europa 2020”.

Przedsiębiorczość społeczna to bezpośrednia droga do generowania wspólnej wartości, co oznacza, że gdy ideały zysku i celu spotykają się, sensowne jest, aby firmy szukały sposobów na budowanie zaangażowania i trwałych relacji z inicjatywami, które mogą określić przyszłość gospodarki wpływu.

Przedsiębiorczość społeczną zdefiniowano jako model biznesowy, który generuje zysk, ale którego zasadniczym przeświadczeniem jest cel polegający na rozwiązywaniu potrzeb gospodarczych i społeczno-środowiskowych, które nie są zaspokajane przez rynek.

Głównym czynnikiem odróżniającym przedsiębiorstwo społeczne od organizacji pozarządowej (NGO) jest generowanie zysku.

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) wiąże się z działaniami promowanymi przez organizację a rzecz terminowego uzyskania świadczeń i pomocy, np. w ramach akcji pomocy osobom bezdomnym, dostaw koszyków żywnościowych, programów wolontariatu.

Z kolei w przedsiębiorczości społecznej promowane przemiany sięgają głębszych poziomów. Celem jest nie tylko rozwiązywanie konkretnych potrzeb, ale promowanie zmian w dynamice społeczeństwa, zapewnienie jednostkom wsparcia i warunków dostępu do określonych usług oraz przyczynianie się do osiągniętego rozwoju społeczności skupionej wokół firmy.

Charakterystyka przedsiębiorczości społecznej:

- Model biznesowy oparty na rozwiązywaniu problemów społecznych; Struktura silnie wsparta ideą innowacyjności;
- Ogólnie rzecz biorąc, poszukiwanie partnerstw ma na celu zapewnienie trwałości projektów w perspektywie krótko- i średnioterminowej. W dłuższej perspektywie firmy chcą być niezależne finansowo;
- Wykorzystują wiedzę rynkową do rozwiązywania problemów społeczności, w których działają;
- Odpowiedz na co najmniej jeden z 17 celów Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) zawartych w strategii biznesowej.

3. Przedsiębiorczość społeczna w edukacji: jak to robić?

W przypadku społeczności szkolnej czynnikiem decydującym o realizacji projektu edukacyjnego jest mobilizacja. Nie inaczej jest w przypadku przedsiębiorczości społecznej. Aby promować zmiany w programie nauczania, stworzyć przedmiot do wyboru lub wdrożyć nową praktykę w szkole, bardzo ważne jest, aby w proces ten zaangażowani byli koordynatorzy, nauczyciele, pracownicy, uczniowie i rodziny.

Dział edukacji ma odegrać ważną rolę w stymulowaniu zaangażowania szkół, jasnym komunikowaniu zamiarów dyrektorom i oferowaniu im wsparcia w mobilizowaniu społeczności szkolnej wokół przedsiębiorczości społecznej. Jednak propozycja nie może być idealizowana wyłącznie przez kierownictwo.

Przedsiębiorczość społeczna rozwija u uczniów następujące umiejętności:

- Altruizm;
- Umiejętność rozwiązywania problemów; Komunikacja;
- Odwaga;
- Ciekawość;
- Empatia;
- Myślenie krytyczne i naukowe; Poczucie celu;
- Odporność;
- Odpowiedzialność;
- Praca w zespole.

Postępowe powiązanie przedsiębiorczości społecznej z edukacją ma miejsce na całym świecie. Historycznie rzecz biorąc, początki pierwszego kursu edukacji w zakresie przedsiębiorczości społecznej datuje się na połowę lat 90. XX wieku, kiedy niektórzy studenci Uniwersytetu Harvarda nalegali na stworzenie programu specjalnie poświęconego temu tematowi, koordynowanego wówczas przez jednego z pionierskich naukowców: Gregory'ego Dees.

Od tego czasu nastąpił wzrost liczby instytucji akademickich zaangażowanych w edukację na rzecz przedsiębiorczości społecznej: w 2002 r. zidentyfikowano dziesięć uniwersytetów w Ameryce Północnej; pierwszy europejski kurs został stworzony w 2003 roku na Uniwersytecie Genewskim w Szwajcarii przez Maximiliana Martina i Pamelę Hartigan za pośrednictwem Fundacji Schwab; do 2004 r. istniałyby 23 uniwersytety posiadające programy poświęcone tej tematyce, w tym trzy uniwersytety europejskie (Uniwersytet Oksfordzki w Wielkiej Brytanii; Uniwersytet Genewski w Szwajcarii i Uniwersytet Nawarry w Hiszpanii); w 2007 r. po raz pierwszy w Azji powstaje program magisterski poświęcony tej tematyce, za pośrednictwem Instytutu Nauk Społecznych TATA w Indiach; w 2011 roku globalna liczba wydziałów rzekomo zajmujących się kształceniem na rzecz przedsiębiorczości społecznej wynosi ponad 500,

Chociaż wspomniany brak solidnej teorii osłabia teorię na ten temat, nauczanie i pedagogika przedsiębiorczości społecznej zyskuje coraz większą widoczność i przyciąga coraz więcej uwagi środowiska akademickiego.

Powtarzającym się celem edukacji w zakresie przedsiębiorczości społecznej wydaje się być wychowanie kolejnego pokolenia przedsiębiorców społecznych i wspieranie ich w wysiłkach na rzecz tworzenia wartości społecznej winnowacyjny sposób. Oznacza to, że ogólnie rzecz biorąc, celem jest zapewnienie oferty szkolnictwa wyższego skierowanej do przedsiębiorców społecznych lub studentów, którzy zamierzają specjalizować się w dziedzinie przedsiębiorczości społecznej. Z perspektywy uzupełniającej Hamidi Lawrence, Wennberg i Berglund (2008) rozumieją, że sukcesem nauczania przedsiębiorczości byłoby motywowanie zamierzeń przedsiębiorczych, tj. promowanie stanu psychicznego, który kieruje doświadczeniem i działaniem na sposoby realizacji działania.

Ale w jakim stopniu student kształcony pod kątem przedsiębiorczości staje się przedsiębiorcą? Biorąc pod uwagę szeroki zakres pojęcia przedsiębiorczości, można uznać, że osoba korzystająca z edukacji w zakresie przedsiębiorczości nabywa i rozwija umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Uczenie się to może jednak przebiegać w różnym „stopniu”, różniąc się tym samym w zależności od beneficjentów.

Komisja Europejska (2002) uznaje znaczenie dwóch elementów w definicji „nauczania przedsiębiorczości”: a) szerszej koncepcji „edukacji w zakresie postaw i umiejętności przedsiębiorczych”, która obejmuje rozwój pewnych cech osobistych i nie jest bezpośrednio skupiona na tworzenie nowych przedsiębiorstw; b) bardziej szczegółową koncepcję „szkolenia w zakresie tworzenia biznesu”.

W tym kontekście cele nauczania przedsiębiorczości zostały zdefiniowane według różnych poziomów edukacji: edukacja podstawowa; wykształcenie średnie i wykształcenie wyższe. W szkołach podstawowych nauczanie przedsiębiorczości ma na celu promowanie u uczniów takich cech osobistych, jak kreatywność, inicjatywa i samodzielność, które przyczyniają się do rozwoju postawy przedsiębiorczej, przydatnej w życiu osobistym i każdej działalności zawodowej. Jeśli chodzi o szkolnictwo średnie, promowanie cech osobistych jest nadal istotne, ale promocja przedsiębiorczości obejmuje także uświadamianie uczniom możliwości samozatrudnienia jako możliwej ścieżki kariery.

Koncepcja nauczania przedsiębiorczości ma pewne cechy, które nadają jej tożsamość:

Edukacja w zakresie przedsiębiorczości to:

- Edukacja przekrojowa przez całe życie;
- Skoncentrowany na działaniu;
- Skoncentrowany na procesach i wynikach;
- Spójne i stałe;
- Zintegrowany multidyscyplinarny;
- Kontekstowo.

Nauczanie przedsiębiorczości nie jest:

- Edukacja w zakresie zarządzania przedsiębiorczością;
- Skoncentrowany na wiedzy;
- Skoncentrowany na zadaniu;
- Sporadyczne i niestałe;
- Izolowany i dyscyplinowany;
- Zdekontekstualizowany.

Aby szkoła mogła skutecznie promować adekwatne, skuteczne kształcenie na rzecz przedsiębiorczości, skuteczne kształcenie ugruntowujące dobre wyniki, konieczna jest zmiana sposobu działania samej szkoły.

4. Rola szkoły i nauczycieli w promowaniu przedsiębiorczości

W Szczegółowym programie prac dotyczącym realizacji celów systemów edukacji i szkolenia w Europie(2002) Unia Europejska jako swój trzeci cel definiuje potrzebę „otwarcia systemów edukacji i szkolenia naszerzy świat, systemów szkolenia” . Wymaga to „promowania ścisłej współpracy między systemami kształcenia i szkolenia a całym społeczeństwem”, a także „ustanowienia partnerstw między wszystkimi typami instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, firm i instytucji badawczych dla obopólnych korzyści”. (Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich, 2002: 13-14). W 2008 r. Komisja Wspólnot Europejskich ponownie podkreśliła tę kwestię, uznając, że tworzenie sieci kontaktów między samymi szkołami może przyspieszyć innowacje, ponieważ „szkoły powinny rozwijać się jako «wspólnoty uczących się»” (Komisja Wspólnot Europejskich, 2008: 11). W tym samym duchu w raporcie podsumowującym Krajowy Plan nauczania przedsiębiorczości (2009) na rok 2006/2009 stwierdza się, że ważne jest, aby szkoła wzmacniała „formalnie współpracę pomiędzy wszystkimi właściwymi podmiotami”, tj. powinna promować powiązanie z innymi instytucjami, „szczególnie w obszarach pracy i zabezpieczenia społecznego, samorządu lokalnego i biznesu, wzmacnianie powiązań i nowych partnerstw między podmiotami publicznymi i prywatnymi” (Ministério da Educação, DGIDC, 2009a: 40).

Nawiązanie partnerstwa jest zatem korzystne zarówno dla szkół, jak i każdego podmiotu partnerskiego. Partnerstwo wiąże się właśnie z korzyścią dla obu stron. Tworzenie partnerstw jest strategią kooperacji, która pozwoli na ekspansję, osiągnięcie lepszych wyników i optymalizację zasobów, a także wiąże się zistnieniem specyficznych umiejętności u każdego z partnerów. Aby zapewnić uczniom odpowiednią edukację, odpowiedzieć na ich potrzeby i oczekiwania, umożliwić im poszerzenie wizji i zakresu interwencji, ważne jest, aby szkoła była częścią całości. Niezbędnymi strategiami interwencyjnymi są zarówno analiza interesariuszy, jak i tworzenie partnerstw.

Ale nie tylko szkoła jako instytucja wymaga zmian. Należy również dostosować pracę nauczycieli. Aby stworzyć środowisko przedsiębiorczości, należy przede wszystkim motywować i angażować nauczycieli. Raport dla UNESCO (1996) podkreśla, że „wkład nauczycieli jest kluczowy, aby przygotować młodych ludzi nie tylko do stawiania czoła przyszłości z ufnością, ale także do samodzielnego jej budowania w sposób zdecydowany i odpowiedzialny”.

Przemiany społeczne przyczyniły się do zmiany roli nauczyciela. Według tego samego dokumentu nauczyciele coraz częściej stają przed nowymi wymaganiami: bardziej heterogenicznymi grupami uczniów; wykorzystanie nowych zasobów dydaktycznych, jakie zapewniają nowe technologie; m.in. większa autonomia szkół i wynikająca z tego konieczność podejmowania decyzji i wykonywania zadań zarządczych. Przeciążona rola nauczycieli wynika z rezygnacji rodziny z odpowiedzialności za socjalizację pierwotną. Szkoła ma zatem podwójne zadanie: rozwijać aspekty edukacji podstawowej oraz świadomości społecznej i moralnej dzieci (zastępowanie rodziny); oraz prowadzenie formalnej edukacji, która tradycyjnie do niej należy.

Z wymienionymi trudnościami można powiązać niską motywację uczniów, będącą konsekwencją dużej ilości informacji, które otrzymują bez wysiłku i często mimowolnie (poprzez telewizję, internet,...). Nauczyciel nie może już wykorzystywać ciekawości jako atrakcji zachęcającej do nauki. Obecnie zadaniem nauczyciela jest pomaganie uczniom w organizowaniu informacji i zapewnianie narzędzi poznawczych, które pozwolą im uczynić je korzystnymi lub przynajmniej nieszkodliwymi.

Szczególne nacisk należy położyć na motywację, ponieważ jest ona istotnym czynnikiem przedsiębiorczości. Analiza różnych wkładów pozwala nam zidentyfikować pewne cechy zwykle kojarzone z nauczycielem przedsiębiorczości.

Przedsiębiorczy nauczyciel to taki, który kształci dla nieznanego, czyli taki, który przygotowuje swoich uczniów do odkrywania nieznanego, tak aby nie bali się porażki, ale bali się nie próbować. Nauczanie zdobywania oryginalnych doświadczeń poprzez obserwację, drobne zmiany i korygowanie głównych tras.

Jak już wspomniano, aby nauczyciele mogli jak najlepiej sprostać stawianym im dzisiaj wymaganiom, ważne jest, aby ich szkolenie było również dostosowane. Kształcenie na rzecz przedsiębiorczości wymaga specjalnego szkolenia. Jednakże edukacja ta nie powinna ograniczać się do celu, jakim jest wspieranie przedsiębiorczości, ale powinna być także edukacją w zakresie przedsiębiorczości (w jej praktykach, nauczaniu i metodach pedagogicznych), która ma zastosowanie we wszystkich przedmiotach.

Na przykład metodologia uczenia się przez działanie to innowacyjna praktyka, która pozwala uczniom rozwijać umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Przyjęta przez PNEE metoda uczenia się poprzez działanie stawia ucznia w centrum działań. Staje się aktywny w procesie uczenia się, który odbywa się poprzez praktykę. Pod uwagę brane są interesy, potrzeby i wymagania każdej osoby. Personalizacja nauczania jest zatem sposobem na zaspokojenie potrzeb uczniów, poznanie ich trudności, zwiększenie ich motywacji, a co za tym idzie poprawę osiąganych przez nich wyników. Przed nauczycielami stoi wyzwanie doskonalenia i dostosowywania swoich praktyk, a aby praktyki te mogły być stale udoskonalane, ważne jest ich rozpowszechnianie, rozwój pracy interdyscyplinarnej oraz dzielenie się wiedzą i uzupełnianie się między różnymi podmiotami.

W celu wspierania ducha przedsiębiorczości w Unii Europejskiej (UE) opracowano różne działania, a mianowicie: wdrożenie projektu najlepszej procedury „Mini przedsiębiorstwa w szkołach średnich”; promocja Europejskiego Tygodnia MŚP (od 6 do 14 maja 2006 r.) mającego na celu pobudzenie przedsiębiorczości w trudnych czasach; uruchomienie Programu Ramowego na rzecz Konkurencyjności i Innowacji (CIP), który trwa na lata 2007-2013 i jest podzielony na trzy programy operacyjne, z których jeden dotyczy przedsiębiorczości i innowacji – Program na rzecz Przedsiębiorczości i Innowacji (EIP)¹⁰.

Niemniej jednak nadal tylko kilka państw członkowskich uznaje przedsiębiorczość za cel systemów edukacji i tylko niewielka mniejszość, w których przedsiębiorczość jest wyraźnie włączona do krajowych programów nauczania.

W 2007 roku Komisja Europejska potwierdza ten fakt stwierdzając, że w Portugalii istnieje szereg inicjatyw prywatnych i rządowych, ale nie ma polityk publicznych w obszarze przedsiębiorczości i nie jest ona uwzględniona w krajowym programie nauczania. Tylko Hiszpania, Irlandia, Cypr, Polska, Finlandia i Wielka Brytania uwzględniły przedsiębiorczość w krajowych programach nauczania dla szkół średnich. W większości z nich podejmowane działania są nakierowane głównie na przedsiębiorczość w sensie biznesowym.

Niedawno, w 2009 r., Organizacja Gallup (Węgry) opracowała badanie na temat „Przedsiębiorczości w UE i poza nią”, którego celem było między innymi poznanie „Wpływu edukacji szkolnej na przedsiębiorczość”. W badaniu tym, zleconym przez Dyрекcję Generalną ds. Przedsiębiorstwa Przemysłu i koordynowanym przez Dyрекcję Generalną ds. Komunikacji, wzięło udział 36 krajów. Przebadano w nim około 26 000 losowo wybranych osób (w wieku 15 lat i więcej). Wywiady odbywały się głównie za pośrednictwem telefonów stacjonarnych. Aby skorygować rozbieżności w próbie, zastosowano post stratyfikacyjne ważenie wyników w oparciu o zmienne socjodemograficzne. W badaniu zadano kilka pytań dotyczących przedsiębiorczości w szkole, a mianowicie:

- „Edukacja szkolna pomogła mi rozwinąć ducha inicjatywy – postawę przedsiębiorczą”;
- „Edukacja szkolna pomogła mi lepiej zrozumieć rolę przedsiębiorców w społeczeństwie”;
- „Edukacja szkolna dała mi umiejętności i wiedzę niezbędną do prowadzenia działalności gospodarczej”;
- „Edukacja szkolna rozwinęła we mnie chęć zostania przedsiębiorcą”.

W odniesieniu do tych pytań można zauważyć, że średnio większość respondentów z UE nie zgadza się z przedstawionymi zdaniem. Tylko pierwszy punkt pokazuje podobny odsetek respondentów, którzy „zdecydowanie się zgadzają”/„zgadzają się” (49%) i tych, którzy „nie zgadzają się”/„zdecydowanie się nie zgadzają” (49%).

Jednak analizując poszczególne kraje, można zauważyć wyraźne różnice. Jeśli chodzi o kwestię „Edukacja szkolna pomogła mi rozwinąć inicjatywę – postawę przedsiębiorczą”, Cypr i Portugalia zajmują pierwsze miejsca w tabeli z odpowiednio 64% i 63%, podczas gdy Łotwa wykazuje jedynie 26% zgodności. Na pytanie o wpływ edukacji na postrzeganie roli przedsiębiorców w społeczeństwie – „Edukacja szkolna pomogła mi lepiej zrozumieć rolę przedsiębiorców w społeczeństwie” – ponownie wyróżnia się Portugalia, z którą zgadza się 66% respondentów, natomiast Najmniej zgadzają się z tym Litwini i Węgrzy (odpowiednio 28% i 31%).

Odnosząc się do opinii dotyczącej stwierdzenia „Edukacja szkolna dała mi umiejętności i wiedzę potrzebne do prowadzenia firmy”, można zauważyć, że jedynie Cypr (55%), Portugalia (54%), Irlandia (50%) i Malta (50%) wykazują wyższy procent zgodności niż braku zgody. W Hiszpanii zdania respondentów są podzielone (49%). W odniesieniu do ostatniej pozycji „Edukacja szkolna rozwinęła we mnie chęć zostania przedsiębiorcą” w 27 krajach UE respondenci w większości nie zgodzili się z tym stwierdzeniem. Malta (43%), Rumunia (42%) i Portugalia (40%) to kraje, które odnotowały najwyższy odsetek zgodności, podczas gdy na Łotwie jedynie 16% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem. Analizując kraje spoza UE, dochodzimy do wniosku, że w przypadkach czterech wskazanych powyżej kwestii krajami, które najbardziej wyróżniają się wysokim wskaźnikiem zgodności, są:

W opisanym badaniu przedstawiono także wyniki porównawcze z lat 2007–2009 w zakresie:

- „Edukacja szkolna pomogła mi rozwinąć ducha inicjatywy – postawę przedsiębiorczą”;
- „Edukacja szkolna pomogła mi lepiej zrozumieć rolę przedsiębiorców w społeczeństwie”;
- „Edukacja szkolna rozwinęła we mnie chęć zostania przedsiębiorcą”.

W tym kontekście Dania, Francja, Luksemburg i Holandia były jedynymi krajami, w których nastąpił wzrost o około 5% w przypadku jednego lub dwóch stwierdzeń. Wszystkie pozostałe kraje albo niezmieniły swojej umowy, albo ją zmniejszyły, czyli Portugalia. Pomimo tej różnicy pomiędzy rokiem 2007 a 2009 należy zauważyć, że Portugalia wyróżnia się jako kraj o wysokim poziomie zgodności co do wpływu edukacji na wspieranie przedsiębiorczości.

Należy również zauważyć, że w tym badaniu najmłodszy respondenci europejscy oraz ci, którzy byli jeszcze w szkole, najczęściej zgodzili się ze znaczeniem edukacji w przygotowaniu ich do zostania przedsiębiorcą. Stwierdzono, że pomimo różnorodnych inicjatyw nadal jest wiele do zrobienia, aby edukacja odgrywała znaczącą rolę w wspieraniu przedsiębiorczości.

Badania Komisji Europejskiej (2012) pokazują także wysiłki podejmowane i wciąż rozwijane przez kraje UE w celu promowania nauczania przedsiębiorczości. Stwierdzono, że około jedna trzecia krajów europejskich oferuje wsparcie w tym zakresie, które może składać się z wytycznych pedagogicznych i/lub materiałów dydaktycznych.

Jednak włączenie przedsiębiorczości do edukacji nie jest jedynym wyzwaniem. Potrzeby współczesnego społeczeństwa wymuszają zmiany zarówno w społeczeństwie, jak i w systemach edukacji, gdyż istnieje wzajemne oddziaływanie tych dwóch wymiarów (społeczeństwo vs. system edukacji). Dlatego ważne jest zwalczanie kultury penalizacji błędów i masowego szkolnictwa, a także pamiętanie o ciągłym ryzyku i niepewności społecznej oraz konieczności stworzenia sprzyjającego otoczenia dla promocji przedsiębiorczości.

Pilnie konieczne jest, aby nauczyciele/trenerzy nauczyli się radzić sobie z błędami w pozytywny sposób, wykorzystując je jako narzędzie uczenia się. Istnienie kultury, która karze błędy, w konsekwencji blokuje zdolność ludzi do podejmowania decyzji wiążących się z podejmowaniem ryzyka.

Dziś, bardziej niż kiedykolwiek, żyjemy w społeczeństwie zagrożeń (ryzyka ekologicznego, technologicznego, ale także społecznego i gospodarczego, które są tu szczególnie podkreślane). Fakt ten pogłębia wewnętrzną niechęć, jaką ludzie żywią do ryzyka. W tym kontekście w Portugalii w dniu 20 października 2011 r. Ministerstwo Edukacji i Nauki opublikowało zalecenie, którego celem jest edukowanie obywateli w zakresie ryzyka, tj. podejmowania świadomych decyzji. Jako środki promujące tę edukację wymienia się szkołę, gminy, muzea i centra nauki, media, a także inne konkretne podmioty. Celem jest upowszechnienie ryzyka, także jego pozytywnej strony: możliwości zmiany społeczeństwa, wprowadzenia innowacji, osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Wysiłki na rzecz edukacji na rzecz przedsiębiorczości wpisują się w logikę strategiczną na poziomie europejskim i krajowym, mającą na celu rozwijanie umiejętności dzieci i młodzieży od najmłodszych lat. Dlatego istotne jest pogłębienie wiedzy na temat jednego z projektów rozwijanych na poziomie krajowym, a konkretnie Krajowego Planu Edukacji Przedsiębiorczości (PNEE), zwanego dalej także Projektem.

5. Krajowy Plan Edukacji Przedsiębiorczości (PNEE) w Portugalii

Charakterystyka PNEE na poziomie krajowym jest jedną z osi opracowanych w celu zgłębienia tematyki edukacji dla przedsiębiorczości. W tym celu przedstawiono podstawy i wytyczne Projektu, jego formę zastosowania i ewolucję, a także opisano jego najbardziej specyficzne cechy.

6. Podstawy i wytyczne

PNEE, opracowany i pod nadzorem Dyrekcji Generalnej Ministerstwa Edukacji ds. Innowacji i Rozwoju Programów Nauczania (DGIDC),

został zatwierdzony przez tę samą dyrekcję w październiku 2006 r. i zasadniczo opiera się na komunikacie Komisji Wspólnot Europejskich z dnia 13 lutego 2006 r. zatytułowanym

„Wdrażanie wspólnotowego programu lizbońskiego: wspieranie ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i uczenie się”.

W komunikacie tym podkreślono między innymi znaczenie zdobywania podstaw przedsiębiorczości najmłodszych lat; pozytywny wkład, jaki systemy edukacji mogą wnieść we wspieranie przedsiębiorczości; znaczenie uczenia się przez działanie i zdobywanie doświadczenia w zdobywaniu umiejętności i ducha przedsiębiorczości; zalety tworzenia partnerstw pomiędzy szkołami a innymi podmiotami (publicznymi lub prywatnymi), czyli biznesem i społecznością; oraz znaczenie korzystania przez szkoły z praktycznego wsparcia i zachęt do wspierania przedsiębiorczości oraz znaczenia zdobywania przez nauczycieli odpowiedniego szkolenia.

Tym samym PNEE broni działania opartego na następujących wytycznych:

- Uczniowie szkół podstawowych i średnich powinni rozwijać multidyscyplinarny i przekrojowy zestaw umiejętności i wiedzy, który umożliwi im podjęcie uczenia się przez całe życie, mobilizację wiedzy zawartej w programie nauczania oraz wspieranie uczestnictwa i działań obywatelskich w społeczeństwie;
- Opracować innowacyjne podejście pedagogiczne, wspierające uczenie się przez działanie, w którym nauka oparta na programie nauczania zawiera element praktyczny, a uczniowie są aktywni w tej nauce, a nauczanie uwzględnia specyfikę każdego ucznia;
- Szkoła powinna działać w oparciu o pracę zespołową, kooperację i współpracę na różnych poziomach: w klasie, w szkole, w środowisku lokalnym/środowisku, krajowym lub międzynarodowym.

7. Wdrażanie i ewolucja PNEE

Wdrażanie PNEE rozpoczęło się od fazy pilotażowej w roku szkolnym 2006/2007, która umożliwiła ocenę jego efektywności i opracowanie strategii lepszego dostosowania go do rzeczywistości i odczuwanych potrzeb. Do przyłączenia się do PNEE zaproszono dwadzieścia trzy szkoły, które wzięły udział w tej fazie eksperymentalnej.

W ramach tego pilotażowego projektu podniesiono świadomość niektórych elementów społeczności szkolnej na temat przedsiębiorczości. To podnoszenie świadomości polegało na przeprowadzeniu przez DGIDC w ramach Poradnictwa Szkolnego i Zawodowego szeregu działań o charakterze informacyjno-szkoleniowym. Odbyły się one w miesiącach marcu, kwietniu i czerwcu 2006 roku i były skierowane do techników edukacji i poradnictwa ze wszystkich regionów (w szczególności techników przypisanych do Służb Psychologii i Poradnictwa (SPO) oraz elementów Rad Wykonawczych). , we współpracy z odpowiednimi regionalnymi dyrekcjami ds. edukacji (DRE) na kontynencie oraz, w przypadku Azorów, za pośrednictwem odpowiedniej regionalnej dyrekcji ds. edukacji i szkoleń²⁷ (DREFAçores).

Central Business (CB), firma akredytowana w tym obszarze i posiadająca wiedzę uznaną za niezbędną do tego celu, pomagała w przygotowaniu działań i późniejszych propozycji operacyjno-technicznych. DRE, CB, Centrum Innowacji Biznesowych (BIC) i Krajowa Konfederacja Stowarzyszeń Rodziców (CONFAP) były częścią zespołu roboczego, a każdy podmiot wykonywał swoje odpowiednie role. Na potrzeby monitorowania, nadzoru i ewaluacji powołano Komisję Oceniającą, w skład której weszli: DGIDC; przedstawiciel każdego z pięciu DRE w Portugalii kontynentalnej; przedstawiciel DRE Façores; Dyrektor Generalny CB i technik z tej jednostki; przedstawiciel CONFAP; prezes portugalskiego stowarzyszenia BIC oraz członkowie BIC, którzy udzielili bezpośredniego wsparcia zaangażowanym szkołom.

Należy zaznaczyć, że w przeciwieństwie do tego, co miało miejsce w fazie pilotażowej (w której uczestniczyli wyłącznie uczniowie II i III stopnia oraz szkół średnich), w roku szkolnym 2007/2008 Projekt umożliwił także integrację PNEE szkołom podstawowym i zawodowym.

W roku szkolnym 2008/2009 zdecydowano się skonsolidować dotychczasowe rezultaty, zamiast rozszerzać Projekt na cały świat szkół podstawowych i średnich, podkreślając ciągłość Projektu w szkołach, które już w nim uczestniczyły (Ministério da Educação, DGIDC, 2009a).

Celem było jednak zwiększenie liczby uczniów/klas/projektów/grup w porównaniu z rokiem 2007/2008, a także zwiększenie zaangażowania uczniów, specjalistów ds. edukacji i poradnictwa, rodziców i innych partnerów, aby zapewnić ciągłość opracowanej pracy, uwzględniając je w swoim projekcie edukacyjnym rocznym planowaniu.

Tym samym w omawianym roku szkolnym (2008/2009) PNEE zachowało cele metodyczne. Podobnie utrzymano wsparcie i monitorowanie szkół, które go włączyły (w pierwszej fazie do grudnia 2008 r.) poprzez szkolenie „Edukacja na rzecz przedsiębiorczości w szkole” w ramach projektu zarejestrowanego w Programie Rozwoju Edukacji dla Portugalii (PRODEP).

W drugiej fazie wsparcie zostało udzielone za pośrednictwem wirtualnej społeczności PNEE – platformy Moodle DGIDC i/lub poprzez kontakt elektroniczny, telefoniczny lub bezpośredni. Szkoły, choć w bardziej okazjonalny sposób, w dalszym ciągu korzystały ze wsparcia techników DRE, a także podmiotów BIC.

W kwietniu 2009 roku przeprowadzono stopniową restrukturyzację PNEE. Przewidziano wówczas, że projekt powinien być nadal rozwijany w określonych formach, ale w przyszłej perspektywie zrównoważonego rozwoju. Innymi słowy, same szkoły zaczęły się mobilizować w celu znalezienia partnerów, środków i zasobów niezbędnych do promowania nauczania przedsiębiorczości wśród swoich uczniów.

Określono także potrzebę rozpoczęcia ewaluacji zewnętrznej, aby umożliwić szersze upowszechnienie na poziomie regionalnym, krajowym i międzynarodowym, a także stworzenie materiałów, które wraz z już wyprodukowanymi umożliwiłyby ciągłość wspierania szkół od roku 2009 /rok szkolny 2010.

Restrukturyzacja ta zapewniła zainteresowanym szkołom możliwość samodzielnej kontynuacji PNEE w kolejnych latach szkolnych. Jako projekt o dużej skali i długim czasie trwania, opracowane działania były zróżnicowane, a także zasoby ludzkie i materialne zaangażowane w realizację PNEE. pokazuje opracowane działania, aby umożliwić zbiorczy przegląd całego przebiegu projektu w czasie.

Specyficzne cechy PNEE:

Misja: Zapewnienie „studentom i młodym uczniom dostępu do edukacji zachęcającej do indywidualnej przedsiębiorczości poprzez rozwój umiejętności osadzonych w krytycznym i kreatywnym myśleniu, nastawionych na zmiany i rozwiązywanie problemów”.

B. Główny cel: Promowanie działań przedsiębiorczych oraz rozwijanie wśród uczniów szkół podstawowych i średnich umiejętności i postaw, które pozwalają im być przedsiębiorczymi.

C. Grupa docelowa: Szkoły/grupy podstawowe i średnie oraz, co do zasady, uczniowie, rodzice i opiekunowie, organy zarządzające, nauczyciele i inny personel zajmujący się edukacją szkolną i doradztwem.

D. Kompetencje kluczowe dla rozwoju przedsiębiorczości:

- Pewność siebie/Podejmowanie ryzyka;
- Inicjatywa/Energia;
- Odporność na awarie/Odporność;
- Planowanie/Organizacja;
- Kreatywność/Innowacja;
- Relacje interpersonalne/Komunikacja.

E. Wartości: Społeczna odpowiedzialność; innowacja i refleksja nad działaniem.

F. Cele: - Promowanie przedsiębiorczości w szkołach podstawowych i średnich, rozumianej jako globalny projekt działań Szkoły, edukacji na rzecz przedsiębiorczości, ujętej w jej projekcie edukacyjnym, prowadzącym do trwałego rozwoju przedsiębiorczej kultury szkolnej, aktywnie zaangażowanej społecznie, zawłaszczanie ducha przedsiębiorczości według trzech wektorów siły: osobiste spełnienie – kapitał kulturowy; zatrudnialność – kapitał ludzki; obywatelstwo i włączenie społeczne – kapitał społeczny.

- Zapewnienie, że pod koniec kształcenia obowiązkowego i szkoły średniej II stopnia uczniowie rozwinięli multidyscyplinary i przekrojowy zestaw kompetencji (wiedzy, umiejętności i postaw) wokół organizacyjnych doświadczeń ujętych w programie nauczania (dyscyplinarnych i/lub pozaszkolnych) dyscyplinarne), obejmujące jednocześnie trzy wymiary: kompetencje kluczowe dla przedsiębiorczości przez całe życie, kompetencje programowe, uczestnictwo i działanie obywatelskie w społeczeństwie.

- Zachęcanie do tworzenia i usprawniania partnerstw między sektorem publicznym i prywatnym, uznawanych za kluczowe dla rozwoju nauczania przedsiębiorczości, poprzez budowanie znaczących powiązań między szkołą, biznesem i społecznością.

G. Tematyczne osie działania: Społeczne: dynamizacja i aktywne uczestnictwo w projektach lub działaniach o charakterze społecznym.

H. Technologiczno-Naukowe: dynamizacja i aktywne uczestnictwo w projektach lub działaniach o charakterze technologicznym i naukowym, a nie tylko z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT).

II. Metodologia: Uczenie się przez działanie: nacisk kładzie się na ucznia, aby uczynić go aktywnym w procesie uczenia się, który odbywa się poprzez praktykę. Brane są pod uwagę interesy, potrzeby i wymagania każdego człowieka.

J. Obszary programowe promocji przedsiębiorczości: Przedmioty (uważane za niezbędne): język portugalski, matematyka, nauki o środowisku i eksperymentalne nauczanie przedmiotów ścisłych, język angielski, ICT.

K. Pozalekcyjne: Projekt, Edukacja obywatelska, Ekspresja artystyczna i ekspresja muzyczna, Aktywność fizyczna i sport, Inne zajęcia wzbogacające program nauczania.

L. Wsparcie udzielane szkołom: Wsparcie zapewniane przez służby centralne i regionalne Ministerstwa Edukacji oraz jednostki wyspecjalizowane (BIC).

8. E1. Edukacja dla przedsiębiorczości w celu promowania kultury przedsiębiorczości

Zidentyfikowano potrzebę zmian na szczeblu europejskim (wyraźnie od 2000 r.) – przekształcenia UE w najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarkę opartą na wiedzy na świecie – edukację uznano za kluczowy obszar w dążeniu do tego celu. I tak w Portugalii utworzono PNEE w celu promowania edukacji na rzecz przedsiębiorczości, co rozpoczęło się w roku 2006/2007 jako projekt pilotażowy i wymagało dostosowań kulturowych, organizacyjnych i osobistych. W trakcie jego trwania (lata 2007–2010) ulegał zmianom i adaptacjom wynikającym z monitoringu i ewaluacji, jakim podlegał, ostatecznie promując autonomię szkół w realizacji celów Projektu.

Niniejsze badanie miało na celu dogłębne poznanie PNEE, eksplorując tematykę nauczania przedsiębiorczości w trzech osiach: charakterystyka PNEE na poziomie krajowym; proces adhezji i wdrażania PNEE na poziomie lokalnym; oraz spostrzeżenia na temat procesu wdrażania PNEE na poziomie lokalnym.

Jeśli chodzi o trzecią oś, należy zauważyć, że istniały pewne ograniczenia, a mianowicie zmniejszona liczba przeprowadzonych wywiadów i ich rozkład pomiędzy zaangażowanych agentów. Na tę sytuację złożyły się czynniki niezależne od badacza, takie jak: mobilność nauczycieli, przenoszenie uczniów do innych szkół oraz niedostępność ewentualnych rozmówców. Aspekty te utrudniły opracowanie badania, które brałoby pod uwagę spostrzeżenia różnych podmiotów, a także identyfikację wpływu na docelowych odbiorców. Zdecydowano zatem o przeprowadzeniu badania eksploracyjnego, które skupiło się na opinii aktora z każdej badanej szkoły, który w tamtym czasie był członkiem Komitetu Monitorującego PNEE.

Celem było zapewnienie integracji metodologicznej poprzez wykorzystanie badań bibliograficznych i dokumentalnych oraz wykorzystanie wywiadów. W związku z tym dane poddano triangulacji w celu wzbogacenia i uzupełnienia badań. Jest to zatem badanie integrujące zarówno dane obiektywne, jak i subiektywne.

W tym kontekście poczyniono tutaj pewne rozważania, które uwzględniają istotne aspekty mówienia o nauczaniu przedsiębiorczości.

9. Istnienie woli.

Przedsiębiorczość wymaga woli. Istnienie zbiorowej woli zmiany. W tym kontekście szkolnym woladziałania powinna wypływać głównie ze strony tych, którzy mają większą władzę, czyli tych, którzy przewodzą, w tym przypadku zarządowi. Jednak oprócz woli oraz umiejętności motywowania i mobilizowania tych, którzy przewodzą, istnieją inne czynniki ułatwiające promowanie nauczania przedsiębiorczości. Biorąc za punkt odniesienia Szkoły analizowane w PNEE, Szkoła 2 wyróżnia się jako najskuteczniejsza w realizacji Projektu, należy zauważyć, że zaangażowanie nauczycieli mogło być ułatwione przez fakt, że dysponuje mniejszą liczbą nauczycieli w porównaniu do pozostałych trzech szkół. Wysiłek mobilizacyjny nie jest tak wymagający ze strony osoby kierującej (zarządu), a w dodatku

Integracja szkół z PNEE odbywała się na zaproszenie lub poprzez złożenie wniosku. Uważa się, że w sytuacjach, w których szkoła aplikowała, istniała wola wewnętrzna. W takich przypadkach łatwiej jest zmobilizować pozostałych członków szkoły, czyli kadre dydaktyczną i niepedagogiczną, a co za tym idzie – uczniów.

Z przedstawionej powyżej analizy danych wynika także, że sposób w jaki badane Szkoły przystąpiły do PNEE determinował cały pozostały proces realizacji, począwszy od zaprojektowania projektów opracowanych w danym kontekście, po postrzeganie Projektu przez ankietowanych pod względem jego przydatności do rzeczywistości, jego skutków i jego nieciągłość.

W przypadkach, gdy PNEE zostało zintegrowane poprzez aplikację, można zidentyfikować wolę i większą odpowiedzialność za cele, które mają zostać osiągnięte, co przełożyło się na wysiłek w celu opracowania projektów w oparciu o tę samą wolę, łatwiej unikając interwencji wyrwanych z kontekstu.

Mobilizowanie kadry nauczycielskiej do kształcenia na rzecz przedsiębiorczości okazuje się zadaniem trudnym. Podobnie trudno jest zmobilizować uczniów do zdobywania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Rolę pierwszego uważa się za kluczową w rozwoju i ewolucji drugiego. To pedagodzy i nauczyciele najściślej współpracują z uczniami i dlatego mają pewną władzę wpajania im określonych umiejętności, wiedzy i doświadczeń.

Brak inicjatywy uczniów pokazuje, jak ważny jest nauczyciel jako przewodnik i mediator na ich drodzeformacyjnej. Należy pilnie zmotywować uczniów, którzy dziś w szkole znajdują po prostu inny sposób zdobywania informacji (umieszczony obok innych, często atrakcyjniejszych źródeł, takich jak telewizja i Internet). Motywowanie uczniów staje się coraz trudniejsze, dlatego warto postawić na edukacjępersonalizowaną, która pozwoli nauczycielowi odnaleźć w uczniu (i często mu pomóc w odnalezieniu)jego marzenie, pasję, osobowość. projekt.

Ale jak zmobilizować nauczycieli? Uważa się, że szkolenie nauczycieli na temat przedsiębiorczości oraz tego, jak i jakie są najlepsze sposoby stosowania nauczania przedsiębiorczości w praktyce, jest jednym ze sposobówzmobilizowania ich do działania.

10. Przystosowanie PNEE do użytku szkolnego

Jak sama nazwa wskazuje, PNEE jest przeznaczony do stosowania na poziomie krajowym. Z tego powodu ważne jest, aby postrzegać go jako model, który należy dostosować do każdego kontekstu. Sugeruje się jednak analizę tej adaptacji w dwóch wymiarach: szkoły jako organizacji i szkołyintegrowanej ze społecznością.

11. Szkoła jako organizacja

Szkoła jako organizacja ma strukturę, w której przestrzegane są określone procedury, zasady i wytyczne. Istnieje ustalony sposób pracy, który należy wziąć pod uwagę, jeśli chcesz wdrożyć coś innego, jak miało to miejsce w przypadku PNEE.

Według opinii większości rozmówców, struktura organizacyjna szkoły stwarzała szereg przeszkód w realizacji PNEE, takich jak: duże obciążenia biurokratyczne nakładane na nauczycieli; nieuwzględnienie przedsiębiorczości w programach szkolnych i w konsekwencji brak czasu szkolnego poświęconego temu przedmiotowi; oraz duża mobilność nauczycieli wynikająca z obecnego systemu zatrudniania.

Jeśli chodzi o mobilność nauczycieli, można powiedzieć, że fakt ten jest częściowo powiązany z kwestią omówioną poniżej, ponieważ nauczyciele w takich warunkach utrudniają im poznanie kontekstu; ich relacje interpersonalne z innymi współpracownikami, a co za tym idzie, wspólna praca; między innymi poczucie przynależności oraz poświęcenie i zaangażowanie w projekt.

Z drugiej strony, większość badanych szkół uznała PNEE za niezwykle biurokratyczne i wymagające, biorąc pod uwagę wymagane dodatkowe wysiłki (wyjazdy w celu skorzystania ze szkoleń oraz wymiana doświadczeń i projektów z innymi szkołami, a w konsekwencji zmiana klas, która musiała uczyć się winnym terminie). Fakt ten odzwierciedlał pewien konflikt pomiędzy strukturą organizacyjną szkoły a PNEE.

Pojawiła się także trudność w zintegrowaniu przedsiębiorczości z istniejącymi przedmiotami, a gdy już nastąpiło, prowadzono ją w sposób zindywidualizowany, skupiając się tylko na jednym/kilku przedmiotach (głównie w Obszarze Projektu), które pracują nad sobą i odkładają na bok multidyscyplinarną pracę. Fakt, że projekt opracowany przez Szkołę 2 ma charakter zintegrowany, interdyscyplinarny, odzwierciedla wysiłek powiązania przedmiotów programu nauczania z celem nauczania przedsiębiorczości, wymagającym zaangażowania nauczycieli.

Zweryfikowano centralność ucznia i zastosowanie metodologii uczenia się przez działanie. Wyniki uczniów, nauczycieli i innych zaangażowanych elementów składały się z etapów uwzględniających okresy szkolne. Wyniki uczniów były oceniane i brane pod uwagę przy wystawianiu ocen końcowych,

12. Szkoła zintegrowana ze społecznością

Szkoła nie działa sama, jest częścią całej społeczności. Kiedy ktoś chce wdrożyć projekt, w tym przypadku w szkole, ważne jest dostosowanie go do kontekstu. Jak pokazuje Guerra (2000:127), po zaistnieniu pragnienia należy przejść do drugiej fazy i przeprowadzić analizę sytuacji oraz diagnozę. W ten sposób możliwe staje się poznanie interesariuszy i nawiązanie partnerstw, co zdaniem Clary Santos (2011:7) owocuje korzyściami dla otaczających je stron. Biorąc pod uwagę strukturę PNEE (formę stosowania rozpoczynającą się od ogółu do szczegółu), aby osiągnąć sukces, wymagana jest wspólna praca elementów wewnętrznych i zewnętrznych w stosunku do szkoły.

13. Jak promować kulturę przedsiębiorczości?

Wyzwanie, przed którym stoi Portugalia i UE, polega na zastąpieniu kultury karania błędów kulturą przedsiębiorczości, otwierającą ścieżki dla kreatywności i innowacji oraz wykorzystującą błędy jako środek ewolucji. Ale jak osiągnąć tę zmianę? Wiadomo, że dopiero w dłuższej perspektywie będzie to miało szerszy wpływ, jednak ważne jest, aby dalej zasiewać ziarna przedsiębiorczości, aby w przyszłości można było zebrać więcej i lepszych owoców.

Szkoła/edukacja jest uważana za jeden z podstawowych środków do osiągnięcia tego celu. Dlatego też zadaniem tych, którzy posiadają wiedzę i doświadczenie w zakresie przedsiębiorczości, jest przekazanie jej – poprzez szkolenia – szkołom i, zasadniczo, nauczycielom. Te z kolei będą kształcić swoich uczniów w zakresie przedsiębiorczości poprzez praktykę nauczania i udostępniane treści.

Zdobywając tę wiedzę, uczniowie prześlą ją swoim rodzinom (obecnym i przyszłym), a ponadto staną się przedsiębiorczymi obywatelami, zmieniając w ten sposób swoją społeczność i kulturę. Krótko mówiąc, istnieje współzależność pomiędzy aktorami/systemami: makro (rodzina, społeczność, kultura), mezo (szkoła, kadra pedagogiczna i niepedagogiczna) oraz mikro (uczniowie i eksperci).

Poza tym należy zauważyć, że promowanie nauczania przedsiębiorczości wymaga warunków. Stwarzaniu tych warunków powinny w pierwszej kolejności służyć organy decyzyjne, podobnie jak w przypadku Ministerstwa Oświaty, co będzie warunkowało pozostałe organy interwencyjne. Konieczne jest opracowanie planu restrukturyzacji na różnych poziomach, m.in. organizacyjnym, programowym, umownym.

Sugeruje się, że ta restrukturyzacja, której celem jest edukacja do przedsiębiorczości, powinna odbywać się poprzez włączenie przedsiębiorczości do istniejących obszarów tematycznych.

Przedsiębiorczość nie istnieje sama w sobie, jest artykułowana z inną wiedzą. Bycie przedsiębiorcą oznacza zdobywanie, stosowanie i budowanie zestawu umiejętności i wiedzy. Dlatego ważne będzie, aby zrozumieć, jakie umiejętności należy rozwijać w ramach każdego przedmiotu, i stworzyć zasoby, z których będą mogli korzystać nauczyciele i inne zainteresowane strony.

Zastosowanie nabytych umiejętności w praktyce będzie wymagało opracowania projektu będącego wynikiem pracy multidyscyplinarnej, w którą zaangażowani będą uczniowie i nauczyciele, promującego komunikację ze społecznością, a tym samym wspierającego kulturę bardziej przedsiębiorczości. Może to stanowić oś przyszłych badań.

Z przeprowadzonych badań wynika, że przed promocją i edukacją na rzecz przedsiębiorczości jeszcze długa droga. Są zmiany, które muszą nastąpić, dostosowania, które należy dokonać, kultury, które muszą zostać przekształcone, i z pewnością musi to być trwała i ciągła walka.

14. Wnioski

Koncepcja przedsiębiorczości społecznej zyskała na znaczeniu w światowych programach akademickich, politycznych i medialnych, głównie dlatego, że stanowi obietnicę trwałego wpływu zmian społecznych, które wydają się bardziej świadome i dostosowane do wyzwań społecznych XXI wieku. Wychodząc od teorii przedsiębiorczości, jej aspekt społeczny zdołał potwierdzić swoją autonomię zarówno ze względu na swoją specyfikę, jak i znaczenie oraz charakter swoich działań i wyników. Prace powstałe w sferze amerykańskiej i europejskiej miały na celu uchwycenie tej nowożydynamiki i trendów w trzecim sektorze oraz skonsolidowanie wciąż rozproszonego i fragmentarycznego pola pojęciowego. W tym sensie Defourny i Borzaga zastanawiają się nad punktami zbieżnymi amerykańskiej tradycji sektora non-profit z europejską tradycją ekonomii społecznej, zwrócenie uwagi na następujące wymiary charakteryzujące przedsiębiorczość społeczną: istnienie formalne/institutionalne w formie organizacji; charakter prywatny, tj. nienależący ani do państwa, ani do rynku; samorządność, czyli samoregulacja lub niezależne zarządzanie; dobrowolny i bezpłatny charakter członkostwa jej członków.

Chociaż w tej pracy porównawczej dowodzi się, że to połączenie charakterystycznych elementów spółdzielni i sektora non-profit nadaje nową dynamikę przedsiębiorczości społecznej, to jednak pomija wkład podejścia przedsiębiorczego i amerykańskich innowacji społecznych, które wnoszą nowe elementy do analiza. Wśród głównych aspektów tych ostatnich aspektów warto zauważyć, że zrównoważony rozwój organizacyjny stał się kluczowy zarówno w kontekście amerykańskim, jak i europejskim, narzucając logikę rynkową i strategię zarządzania, które są coraz bliższe firmom nastawionym na zysk. Kolejny nurt amerykańskiej debaty teoretycznej, odrzucony przez szkołę europejską, wiąże się z przekrojową analizą praktyk przedsiębiorczości społecznej w obrębie różnych sektorów (niezależnie od tego, czy mają one miejsce w sferze publicznej, czy trzeci sektor, czyli prywatny sektor nastawiony na zysk), czyniąc podejście do zjawiska bardziej złożonym i rozproszonym.

Próbując połączyć dwa główne opisane tu nurty Ameryki Północnej, Dees i Anderson stwierdzają, że powinniśmy skupić się na przedsiębiorcach społecznych, którzy realizują innowacje, wynikające z połączenia metod ze świata biznesu i filantropijnego, aby w sposób zrównoważony tworzyć wartość społeczną i z możliwością oddziaływania na dużą skalę. W tym kontekście społeczna odpowiedzialność biznesu jest postrzegana jako przedsiębiorczość społeczna. Wynikające z połączenia metod ze świata biznesu i filantropijnego, w celu tworzenia wartości społecznej w sposób zrównoważony i z potencjałem oddziaływania na dużą skalę. W tym kontekście społeczna odpowiedzialność biznesu jest postrzegana jako przedsiębiorczość społeczna. Wynikające z połączenia metod ze świata biznesu i filantropijnego, w celu tworzenia wartości społecznej w sposób zrównoważony i z potencjałem oddziaływania na dużą skalę. W tym kontekście społeczna odpowiedzialność biznesu jest postrzegana jako przedsiębiorczość społeczna.

Z tych wszystkich powodów wierzymy, że rozwój teoretycznej podstawy przedsiębiorczości społecznej będzie dokonywany poprzez uważną i krytyczną obserwację różnych wkładów, które wyłoniły się z różnych perspektyw i lokalizacji geograficznych, a także analizę empirycznej rzeczywistości organizacji trzeciego sektora, do którego zamierzamy wnieść swój wkład poprzez analizę kontekstu portugalskiego.

Fundacja im. Zofii Zamenhof

Fundacja im. Zofii Zamenhoff ma na celu zachowanie struktur demokratycznych i wartości europejskich w Polsce oraz szerzenie tych wartości w krajach Europy Wschodniej, które nie należą jeszcze do Unii Europejskiej. Kształtowanie postaw obywatelskich oraz wspieranie działalności obywatelskiej to główne kierunki działań naszej fundacji.



Wspieramy inicjatywy mające na celu edukację społeczeństwa w zakresie praw obywatelskich, wartości demokratycznych i poszanowania roli jednostki w społeczeństwie. Chcemy realizować programy przeciwdziałające ubóstwu i wykluczeniu społecznemu. Jesteśmy zdania, że tylko dzięki odpowiedniej edukacji jesteśmy w stanie stworzyć rzeczywistą integrację społeczną i utrwalić zasady demokracji. Jednym z naszych głównych priorytetów jest współpraca na rzecz rozwoju różnorodnych systemów edukacyjnych dla dorosłych i młodzieży.

Inne priorytety to: kształtowanie postaw obywatelskich poprzez edukację, współpracę międzynarodową, działania międzykulturowe, wspieranie społecznych systemów demokratyzacji i struktur publicznych w Partnerstwie Wschodnim.

Fundacja Zofii Zamenhof stawia sobie za cel propagowanie idei wolności, zasad demokracji, różnorodności kulturowej i tolerancji. Przez całą naszą pracę chcemy pokazać, jak rozwiązywać problemy społeczne. Chcemy przyczynić się do podniesienia poziomu wykształcenia różnych grup społecznych w krajach, w których będziemy prowadzić naszą pracę i mieć wpływ na procesy integracyjne międzynarodami. Jesteśmy pewni, że to edukacja daje szansę na rozwój i zmniejszanie różnic społecznych. Dialog międzykulturowy jest możliwy dzięki edukacji.

Dlatego nasza praca ma na celu także edukację i szkolenia, także w aspekcie współpracy międzynarodowej. Pragniemy także szerzyć wiedzę o ludziach związanych z ideami naszej fundacji. Poniżej krótkie biografie naszych patronów.

V. Problems of social cooperatives

**Autorzy- Wojciech Duranowski, Zbigniew Dąbrowski, Barbara Makarewicz
Fundacja im. Zofii Zamenhof, Polska**

1. Wstęp

Spółdzielnie socjalne odgrywają ważną rolę w społeczeństwie, łącząc cele biznesowe z wartościami społecznymi. Ich celem jest tworzenie miejsc pracy, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, zaspokajanie potrzeb społecznych i środowiskowych oraz generowanie korzyści społecznych. Realizacja tych celów przyczyniasię do pozytywnych zmian w strukturze i funkcjonowaniu społeczeństw. Jednak pomimo swojej wartościowejdziałalności spółdzielnie socjalne często stają w obliczu szeregu wyzwań, które utrudniają ich sukces i trwałość.

Na podstawie badań zleconych przez Fundację Zofii Zamenhof „Charakterystyka wybranych spółdzielnisocjalnych w województwie mazowieckim oraz konteksty, w jakich powstawały” – podjęliśmy się analizynajczęstszych problemów, z jakimi borykają się spółdzielnie socjalne. W tym rozdziale skupimy się nazidentyfikowaniu i opisanu siedmiu z nich. Przeanalizujemy te wyzwania, podkreślając ich przyczyny,konsekwencje i potencjalne strategie radzenia sobie.

Pierwszym problemem jest brak stabilnego źródła finansowania, co często prowadzi do trudności wutrzymaniu działalności spółdzielni socjalnych i wypłacie wynagrodzeń pracownikom. Drugimproblemem jest brak dostępu do kapitału, który utrudnia rozwój i inwestycje – zwłaszcza gdyspółdzielnie socjalne nie mogą korzystać z tradycyjnych źródeł finansowania. Kolejnym wyzwaniem jestbrak umiejętności zarządzania, który może prowadzić do trudności w skutecznym planowaniu,organizowaniu i podejmowaniu decyzji. Konkurencja na rynku to także potencjalna trudność, z jakąborykają się spółdzielnie socjalne, zwłaszcza w sektorach, w których występuje duża konkurencjapomiędzy nimi a tradycyjnymi przedsiębiorstwami. Kolejnym problemem jest brak świadomości iedukacji społeczeństwa, co może utrudniać pozyskiwanie klientów i partnerów biznesowych. Również,różnorodne umiejętności siły roboczej stanowią duże wyzwanie, wymagające elastycznego zarządzaniazespołem i koordynacji przez osoby odpowiedzialne za działalność spółdzielni. Ostatnim opisanymproblemem jest brak wsparcia instytucjonalnego, który może utrudniać pozyskiwanie środków, dostępdo szkoleń i korzystanie z infrastruktury publicznej. Analiza tych siedmiu problemów pomoże nam lepiejrozumieć wyzwania stojące przed spółdzielniami socjalnymi i zidentyfikować potencjalne strategieradzenia sobie. Konieczne jest wypracowanie skutecznych rozwiązań, które umożliwią spółdzielniomsocjalnym realizację celów społecznych przy jednoczesnym zachowaniu stabilności finansowej idługotrwałego sukcesu. Cenną wiedzą jest także znajomość potencjalnych przeszkód w założeniu spółdzielni socjalnej,

Warto zauważyć, że problemy, z jakimi borykają się spółdzielnie socjalne, mogą być różne w zależności od kraju, kontekstu społeczno-gospodarczego i specyfiki konkretnej spółdzielni. W poniższym tekście nasza analiza oparliśmy na sytuacji tych organizacji w Polsce, jednak na podstawie przeglądu zagranicznych artykułów naukowych oraz danych zebranych przez Unię Europejską uważamy, że zidentyfikowane trudności mają charakter uniwersalny i mogą dotyczyć spółdzielni socjalnych w jakimkolwiek kraju.

2. Brak stabilnego źródła finansowania

Brak stabilnego źródła finansowania jest jednym z najpoważniejszych wyzwań stojących przed spółdzielniami socjalnymi. Często borykają się z trudnościami w zapewnieniu regularnych i pewnych dochodów, co może skutkować wieloma problemami, zarówno w utrzymaniu działalności, jak i płaceniu pracowników.

Spółdzielnie socjalne, jako organizacje o charakterze socjalnym, często działają w sektorach, które nie gwarantują wysokich zysków. Mogą działać w obszarach usług społecznych, rekreacji, kultury czy ochrony środowiska. Często skupiają się na rozwiązywaniu problemów społecznych lub środowiskowych, które są mniej opłacalne z rynkowego punktu widzenia. W rezultacie spółdzielnie socjalne często borykają się ograniczonymi możliwościami generowania dochodów. Ograniczony dostęp do tradycyjnych źródeł finansowania, jakimi są kredyty bankowe, może być także jedną z przyczyn braku stabilnego źródła finansowania. Ponieważ spółdzielnie socjalne często nie działają dla zysku, mogą mieć trudności z spełnieniem wymogów kredytowych lub udokumentowaniem swojej zdolności kredytowej.

Ponadto niektóre spółdzielnie socjalne mogą być uzależnione od otrzymywania dotacji lub subwencji, które są ograniczone czasowo i ilościowo. W przypadku braku stałego finansowania spółdzielnie socjalne mogą mieć trudności z długoterminowym planowaniem swojej działalności i utrzymaniem działalności.

Przykładowymi problemami wynikającymi z braku stabilnego źródła finansowania mogą być opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń pracownikom spółdzielni socjalnych czy brak możliwości zatrudnienia nowych pracowników, co może ograniczyć rozwój organizacji. Ponadto spółdzielnie socjalne mogą mieć trudności z inwestowaniem w rozwój swoich usług czy zakup niezbędного sprzętu inżynierskiego, co może mieć wpływ na jakość świadczonych usług i ich konkurencyjność na rynku.

Spółdzielnie socjalne mogą zastosować kilka strategii, aby zaradzić brakowi stabilnego źródła finansowania i pomóc im w osiągnięciu długoterminowej stabilności finansowej i wzroście.

- **Dywersyfikacja dochodów:** Dla spółdzielni socjalnych ważne jest poszukiwanie różnorodnych źródeł finansowania. Mogą to być dotacje rządowe, fundusze europejskie, fundusze prywatne, inwestorzy społeczni lub partnerstwa z innymi organizacjami lub przedsiębiorstwami. Różnorodność dochodów zmniejsza ryzyko związane z utratą jednego głównego źródła finansowania.
- **Rozwój własnych produktów i usług:** Spółdzielnie mogą inwestować w rozwój nowych produktów i usług odpowiadających konkretnym potrzebom rynku. Skuteczna realizacja takich inicjatyw przyciąga nowych klientów i generuje dodatkowe przychody.

- Skuteczne zarządzanie finansami: Właściwe zarządzanie finansami jest kluczowe. Spółdzielnie powinny śledzić swoje wydatki, budżet i identyfikować potencjalne oszczędności. Właściwa księgowość i sprawozdawczość finansowa pozwalają na ścisłą kontrolę nad finansami organizacji
- Współpraca i partnerstwo: Nawiązanie strategicznego partnerstwa z innymi organizacjami, przedsiębiorstwami lub instytucjami może zapewnić spółdzielniom dostęp do nowych źródeł finansowania, klientów lub rynków. Współpraca pozwala na wzajemne wykorzystanie zasobów i wspólny rozwój projektów.
- Finansowanie społecznościowe i kampanie społeczne: Spółdzielnie mogą angażować społeczność w swoje działania poprzez kampanie finansowania społecznościowego lub działania społeczne, w ramach których ludzie mogą wspierać swoją misję finansowo lub poprzez promocję i wsparcie w mediach społecznościowych.
- Koncentracja na dochodowej działalności: Spółdzielnie powinny zidentyfikować i skoncentrować się na działalności, która jest zarówno wartościowa społecznie, jak i generująca dochód. Umożliwia to efektywne wykorzystanie zasobów i czasu.

Podsumowując, spółdzielnie socjalne powinny dążyć do dywersyfikacji przychodów, efektywnego zarządzania finansami, innowacji, współpracy i zaangażowania społecznego, aby zaradzić brakowi stabilnego źródła finansowania. Połączenie tych strategii pozwoli im osiągnąć stabilność i długoterminowy sukces.

3. Brak dostępu do kapitału

Brak dostępu do kapitału jest istotnym problemem spółdzielni socjalnych, utrudniając ich rozwój, inwestowanie i pomyślne funkcjonowanie. Spółdzielnie socjalne często borykają się z trudnościami w pozyskaniu wystarczających środków, zwłaszcza jeśli nie mogą korzystać z tradycyjnych źródeł finansowania.

Jedną z głównych przyczyn braku dostępu do kapitału jest to, że spółdzielnie socjalne często działają w sektorach, które nie są atrakcyjne dla inwestorów komercyjnych. Spółdzielnie socjalne ze względu na swoje cele społeczne i środowiskowe mogą nie generować tak wysokich zysków, jak spółki działające w sektorze czysto komercyjnym. Brak perspektyw na znaczący zwrot z inwestycji może zniechęcić potencjalnych inwestorów i utrudnić pozyskanie kapitału.

Ponadto tradycyjne źródła finansowania, takie jak kredyty bankowe, mogą być dla spółdzielni socjalnych niedostępne lub trudne do uzyskania. Banki często wymagają zabezpieczeń lub zaświadczeń o zdolności kredytowej, których spółdzielnie socjalne mogą nie spełnić ze względu na swoją specyficzną strukturę właścicielską i cele społeczne.

Przykładami trudności wynikających z braku dostępu do kapitału mogą być ograniczone możliwości rozszerzenia działalności lub wprowadzenia nowych usług, zatrudnienia większej liczby pracowników, zakup niezbędnej sprzątu czy modernizacji infrastruktury. Spółdzielnie socjalne mogą też nie być w stanie konkurować z tradycyjnymi przedsiębiorstwami, które mają dostęp do większych zasobów finansowych i mogą realizować agresywne strategie marketingowe.

Aby sprostać tym wyzwaniom, spółdzielnie socjalne często poszukują alternatywnych źródeł finansowania. Mogą one obejmować wyżej wymienione granty, dotacje lub programy wsparcia oferowane przez organizacje non-profit, fundacje, rząd lub instytucje międzynarodowe. Ponadto spółdzielnie socjalne nawiązują partnerstwo z inwestorami społecznymi, którzy są zainteresowani finansowaniem przedsięwzięć społecznych i środowiskowych.

W ostatnich latach popularne stało się także finansowanie społecznościowe, umożliwiające spółdzielniom socjalnym pozyskiwanie środków od społeczności, które wspierają ich cele i działania. Cennym źródłem kapitału mogą być dla nich platformy crowdfundingowe czy inwestycyjne.

4. Brak umiejętności zarządzania

Brak umiejętności zarządzania stanowi istotny problem dla niektórych spółdzielni socjalnych, które mogą borykać się z trudnościami wynikającymi z braku doświadczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Wielu członków spółdzielni socjalnych angażuje się w przedsięwzięcie ze względu na swoje cele społeczne i pasję, jednak może im brakować umiejętności zarządzania, które są niezbędne do skutecznego planowania, organizowania i podejmowania decyzji.

Przedsiębiorczość społeczna wymaga zarówno umiejętności biznesowych, jak i społecznych. Brak umiejętności zarządzania może prowadzić do chaosu organizacyjnego, błędnej alokacji zasobów, nieefektywnych procesów i trudności w podejmowaniu strategicznych decyzji. Spółdzielnie socjalne pozbawione odpowiednich umiejętności zarządzania mogą znaleźć się w trudnej sytuacji, borykając się z problemami finansowymi, organizacyjnymi czy operacyjnymi.

Przykłady trudności związanych z brakiem umiejętności zarządzania są liczne i mogą znacząco wpłynąć na funkcjonowanie spółdzielni socjalnych. Nieskuteczne planowanie strategiczne może prowadzić do niejasno zdefiniowanych celów i nieodpowiednich działań, co skutkuje marnowaniem zasobów i straceniem szans na rozwój. Brak spójności pomiędzy założeniami organizacji a praktycznym podejściem do ich realizacji powoduje chaos i zamieszanie w zespole.

Kolejnym problemem stojącym przed spółdzielniami socjalnymi jest niewłaściwe zarządzanie zasobami ludzkimi. Niewystarczające zaangażowanie, słaba komunikacja, czy brak odpowiedniego przeszkolenia i rozwoju kompetencji wśród pracowników prowadzi do spadku produktywności i motywacji w zespole. Trudności w tworzeniu efektywnych struktur organizacyjnych wpływają także na sprawne funkcjonowanie spółdzielni. Jeśli hierarchie i podziały odpowiedzialności nie są dobrze określone, decyzje podejmowane są chaotycznie, a efektywność organizacji jest ograniczona. Poza tym brak umiejętności z zakresu marketingu, sprzedaży, finansów czy obsługi klienta również odbija się negatywnie na spółdzielniach. Nieodpowiednie umiejętności w tych obszarach mogą skutkować trudnościami w dotarciu do klientów, ograniczeniem źródeł przychodów i utratą konkurencyjności na rynku.

Istnieje jednak wiele sposobów na pokonanie tych trudności. Spółdzielnie socjalne mogą inwestować w rozwój umiejętności zarządzania poprzez szkolenia, kursy, mentoring i wsparcie zewnętrzne. Współpraca z organizacjami pozarządowymi, lokalnymi uniwersytetami lub innymi ekspertami może zapewnić niezbędną wiedzę i umiejętności biznesowe.

Ponadto uczestnictwo w sieciach i organizacjach branżowych może zapewnić dostęp do mentorów, ekspertów i doświadczenia innych aktorów społecznych.

Dla spółdzielni socjalnych ważne jest także rozważenie współpracy z osobami mającymi doświadczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwem, które mogą pełnić funkcję konsultantów lub członków zarządu. Może to pomóc we wzmocnieniu struktury zarządzania i wdrożeniu najlepszych praktyk biznesowych.

5. Konkurencja na rynku

Konkurencja rynkowa stanowi istotny problem dla spółdzielni socjalnych, które często działają w sektorach, w których występuje duża konkurencja ze strony tradycyjnych przedsiębiorstw.

Konkurowanie z tymi firmami może być wyzwaniem dla spółdzielni socjalnych, zwłaszcza jeśli dysponują onemniejszymi zasobami i ograniczonymi możliwościami marketingowymi.

Tradycyjne przedsiębiorstwa często kierują się zyskiem jako główną motywacją, co pozwala im stosować agresywne strategie marketingowe, inwestować w reklamę i oferować produkty lub usługi po konkurencyjnych cenach. Spółdzielnie socjalne natomiast często mają ograniczone budżety marketingowe i skupiają się na wartościach społecznych lub środowiskowych, co może mieć wpływ na ich zdolność do skutecznej promocji i pozyskiwania klientów.

Ponadto tradycyjne przedsiębiorstwa często dysponują większymi zasobami finansowymi, technologicznymi i sieciowymi, co daje im przewagę konkurencyjną. Mogą wprowadzać innowacje, inwestować w nowe technologie, oferować szerszą gamę produktów lub usług oraz cieszyć się korzyściami płynącymi z działalności na większą skalę. Spółdzielnie socjalne często borykają się z trudnościami w konkurowaniu z tymi przedsiębiorstwami ze względu na brak równych zasobów.

Przykładami trudności wynikających z konkurencji na rynku spółdzielni socjalnych są utrata klientów na rzecz tradycyjnych przedsiębiorstw, ograniczenie możliwości rozwoju, mniejsza zdolność do innowacji oraz trudności w utrzymaniu stabilności finansowej. Konkurencja może prowadzić do presji na obniżenie cen, co może negatywnie wpłynąć na rentowność spółdzielni socjalnych, które często działają w celu wypełnienia misji społecznej, a nie maksymalizacji zysku.

Aby sprostać temu wyzwaniu, spółdzielnie socjalne muszą skoncentrować się na budowaniu swojej unikalnej wartości dodanej i silnego wizerunku marki, aby wyróżnić się na tle konkurencji. Mogą skupić się na jakości swoich usług, sukcesach swoich członków, korzyściach społecznych, jakie przynoszą lokalnej społeczności oraz relacjach z klientami opartymi na wartościach społecznych.

Dla spółdzielni socjalnych ważne jest także rozwijanie umiejętności marketingowych i budowania relacji. Mogą tego dokonać poprzez szkolenia, współpracę z ekspertami lub organizacjami oferującymi wsparcie w obszarze marketingu. Korzystanie z nowoczesnych narzędzi komunikacji i promocji, takich jak media społecznościowe, może być skutecznym sposobem dotarcia do docelowej grupy odbiorców.

Przykładami działań podejmowanych w celu ułatwienia spółdzielni socjalnych konkurowania na rynku są programy dotacyjne lub dotacyjne oferowane przez organizacje non-profit, samorządy lokalne,

lub instytucje międzynarodowe. Programy te mogą zapewnić wsparcie finansowe rozwoju i promocji spółdzielni socjalnych, co zwiększa ich szanse na konkurencję z tradycyjnymi przedsiębiorstwami.

6. Brak świadomości i edukacji społeczeństwa

Brak świadomości i edukacji społeczeństwa jest poważnym problemem dla spółdzielni socjalnych, gdyż część społeczności może nie być świadoma istnienia tych organizacji lub nie rozumieć ich wartości społecznej. Brak świadomości może utrudniać pozyskiwanie klientów i partnerów biznesowych oraz wpływać na rozwój i efektywność spółdzielni socjalnych.

Wiele osób może nie znać idei spółdzielni socjalnych i ich specyficznego modelu biznesowego. Spółdzielnie socjalne często działają na rzecz rozwiązywania problemów społecznych lub środowiskowych lub tworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem. Jednakże brak edukacji i informacji na ten temat może skutkować niskim poziomem świadomości społecznej na temat spółdzielni socjalnych istniejących nawet w ich bezpośrednim sąsiedztwie.

Brak świadomości społecznej może utrudnić spółdzielniom socjalnym pozyskiwanie klientów. Jeśli potencjalni klienci nie rozumieją wartości społecznych i społecznego oddziaływania spółdzielni socjalnych, mogą niechętnie korzystać z ich usług lub preferować tradycyjne przedsiębiorstwa o większej stabilności finansowej. W efekcie spółdzielnie socjalne mogą mieć trudności w pozyskiwaniu klientów, co wpływa na ich stabilność finansową i rozwój. To przykład błędnego koła, które nieustannie wpływa na słabą pozycję biznesową spółdzielni socjalnych.

Dodatkowo brak świadomości społecznej może mieć także wpływ na zdolność spółdzielni socjalnych do nawiązywania partnerstw biznesowych. Firmy zewnętrzne mogą nie rozumieć, w jaki sposób mogą współpracować ze spółdzielnią socjalną, jakie mogą z tego czerpać korzyści i jakie wartości się z tym wiążą. Może to prowadzić do utraty szans dla potencjalnych partnerstw, które mogłyby przyczynić się do rozwoju spółdzielni socjalnych.

Przykładami trudności wynikających z braku świadomości i edukacji społeczeństwa może być brak zainteresowania społecznego działalnością i usługami oferowanymi przez spółdzielnie socjalne, mała liczba klientów, trudności w uzyskaniu dotacji lub dotacji oraz ograniczone możliwości współpracy z lokalnymi instytucjami lub organizacjami.

Aby rozwiązać te problemy, spółdzielnie socjalne mogą podjąć kroki w celu podniesienia świadomości społecznej na temat swojej działalności i wartości, które promują. Mogą organizować kampanie informacyjne, spotkania społeczności, prezentacje lub warsztaty, które pomogą wyjaśnić ideę spółdzielni socjalnych i ich rolę w społeczeństwie. Współpraca z lokalnymi mediami i społecznościami internetowymi może również pomóc w zwiększeniu widoczności i świadomości społecznej.

Ponadto w szkołach i placówkach oświatowych można wprowadzić edukację o spółdzielczości socjalnych, aby wpłynąć na świadomość przyszłych pokoleń. Programy edukacyjne mogą obejmować lekcje przedsiębiorczości społecznej, wizyty w spółdzielniach socjalnych lub projekty angażujące uczniów w działania społeczne.

Działania tego typu wpisują się w lansowany dziś trend decentralizacji działań z sektora polityki społecznej i wspierania aktywności obywatelskiej na poziomie lokalnym.

7. Zróżnicowane kompetencje pracowników

D zróżnicowane umiejętności siły roboczej stanowią istotne wyzwanie dla spółdzielni socjalnych, które często zatrudniają osoby o różnych umiejętnościach i doświadczeniach. Różnorodność ta może wpływać na zarządzanie zespołem i koordynację pracy, wymagając od spółdzielni socjalnych elastyczności i umiejętności efektywnego wykorzystywania różnic pomiędzy pracownikami.

W spółdzielniach socjalnych często uczestniczą ludzie, którzy mogą mieć różne umiejętności zawodowe lub pochodzić z różnych środowisk, grup wiekowych lub kultur. Mogą to być osoby w przeszłości bezrobotne, osoby niepełnosprawne, migranci, osoby długotrwale bezrobotne lub osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji społecznej. Różnorodność tych umiejętności i doświadczeń może być atutem dla spółdzielni socjalnych, ale może też stanowić wyzwanie w zarządzaniu zespołem.

Jednym z wyzwań zróżnicowanej siły roboczej jest efektywne zarządzanie zespołem. Spółdzielnie socjalne muszą potrafić tworzyć atmosferę współpracy i zaangażowania, pomagać pracownikom w rozwijaniu ich umiejętności i kompetencji oraz wspierać różnorodne style i perspektywy pracy. Wymagają to umiejętności komunikacyjnych i motywacyjnych oraz znajomości technik budowania relacji.

Koordynacja pracy jest również wyzwaniem, gdy pracownicy mają różnorodne umiejętności. Spółdzielnie socjalne muszą znaleźć odpowiednie metody organizacji pracy, które uwzględniają różne role, zadania i umiejętności ich pracowników. Właściwy przydział zadań i właściwe wykorzystanie różnorodnych umiejętności może mieć kluczowe znaczenie dla efektywności działania spółdzielni.

Przykładami trudności wynikających z różnorodnych umiejętności pracowników mogą być trudności w komunikacji i komunikacji zespołowej, różnice w tempie pracy, trudności w motywowaniu różnych grup pracowników, konieczność zapewnienia szkoleń i wsparcia pracownikom o różnym poziomie umiejętności, potrzeba elastyczności w dostosowaniu się do różnych stylów pracy.

Aby stawić czoła temu wyzwaniu, spółdzielnie socjalne mogą inwestować w rozwój umiejętności zarządzania zespołem. Mogą organizować szkolenia i warsztaty, aby pomóc liderom zespołów rozwijać umiejętności komunikacji, budowania relacji i rozwiązywania konfliktów. Ważne jest także stworzenie otwartego i wspierającego środowiska pracy, które pozwala pracownikom wykorzystywać swoje umiejętności i dodawać wartość do organizacji.

Ponadto spółdzielnie socjalne mogą tworzyć programy rozwoju zawodowego, które pozwalają pracownikom rozwijać swoje umiejętności i awansować wewnątrz. Przykładami takich działań są szkolenia, mentoring, staże czy możliwości udziału w projektach i inicjatywach rozwojowych.

Przykładem działań podejmowanych w celu zarządzania różnorodnymi umiejętnościami pracowników są programy integracji społecznej i wsparcia oferowane przez spółdzielnie socjalne.

Dzięki takim programom pracownicy mogą rozwijać umiejętności społeczne, uczyć się od siebie nawzajem i współpracować nad wspólnymi celami.

8. Brak wsparcia instytucjonalnego

Brak wsparcia instytucjonalnego stanowi istotny problem dla niektórych spółdzielni socjalnych, które mogą mieć trudności w uzyskaniu wsparcia ze strony władz lokalnych czy regionalnych. Brak tego wsparcia może mieć negatywny wpływ na pozyskiwanie zasobów, dostęp do szkoleń i możliwość korzystania z infrastruktury publicznej. Władze lokalne i regionalne odgrywają ważną rolę w tworzeniu przyjaznego otoczenia dla rozwoju spółdzielni socjalnych. Mogą oferować różne formy wsparcia, takie jak granty, dotacje, programy rozwojowe, dostęp do infrastruktury czy zaplecza administracyjnego. Niektóre spółdzielnie socjalne mogą jednak spotkać się z brakiem takiego wsparcia, co utrudnia ich funkcjonowanie i rozwój.

Brak wsparcia instytucjonalnego może mieć negatywny wpływ na pozyskiwanie zasobów przez spółdzielnie socjalne. Dotacje i dotacje są często niezbędne do finansowania inwestycji, rozwoju, szkoleń lub ekspansji biznesowej. Jeżeli spółdzielnie socjalne nie będą miały dostępu do zewnętrznego wsparcia instytucjonalnego, ich zdolność do osiągnięcia celów społecznych i rozwoju biznesu może być ograniczona.

Dodatkowo brak wsparcia instytucjonalnego może utrudniać spółdzielniom socjalnym dostęp do programów szkoleniowych i rozwojowych. Władze lokalne i regionalne mogą oferować takie programy, aby pomóc w rozwijaniu umiejętności biznesowych, zarządczych lub innowacyjnych.

Brak tej pomocy może ograniczyć możliwości rozwojowe pracowników spółdzielni socjalnych i wpłynąć na ich konkurencyjność na rynku.

Dodatkowo brak wsparcia instytucjonalnego może mieć wpływ na dostęp do infrastruktury publicznej. Spółdzielnie socjalne często potrzebują dostępu do odpowiedniej infrastruktury, takiej jak lokale, magazyny, grunty czy zaplecze techniczne. Brak wsparcia samorządów może jednak utrudnić dostęp do takiej infrastruktury lub skutkować wyższymi kosztami wynajmu lub zakupu.

Aby sprostać temu wyzwaniu, spółdzielnie socjalne mogą podjąć kroki mające na celu budowanie relacji współpracy z władzami lokalnymi i regionalnymi. Ważne jest, aby spółdzielnie socjalne aktywnie uczestniczyły w dialogu z władzami i wyjaśniały swoje cele społeczne, efektywność swojego działania i korzyści, jakie przynoszą społeczności lokalnej. Mogą także angażować się w inicjatywy i projekty wspierane lub promowane przez władze, co może zwiększyć szanse na uzyskanie wsparcia instytucjonalnego.

Ponadto spółdzielnie socjalne mogą szukać wsparcia w programach i inicjatywach organizowanych przez organizacje pozarządowe, fundacje czy instytucje europejskie lub międzynarodowe. Może to obejmować możliwość ubiegania się o dotacje, dotacje czy programy rozwojowe wspierające przedsiębiorczość społeczną i inicjatywy o charakterze społecznym.

Przykładami działań podejmowanych w celu zapewnienia instytucjonalnego wsparcia spółdzielni socjalnych są programy rządowe lub inicjatywy lokalne, które oferują specjalne fundusze lub dotacje na rozwój przedsiębiorczości społecznej.

Przykładowo w niektórych krajach Europy istnieją programy wspierające tworzenie i rozwój spółdzielni socjalnych, które oferują wsparcie finansowe na inwestycje, szkolenia czy rozwój swoich produktów i usług.

9. Podsumowanie

Podsumowując, omówiono siedem najczęstszych problemów, z jakimi borykają się spółdzielnie socjalne. Brak stabilnego źródła finansowania, brak dostępu do kapitału, brak umiejętności zarządzania, konkurencja na rynku, brak świadomości i edukacji społeczeństwa, różnorodność kompetencji pracowników, brak wsparcia instytucjonalnego – wszystkie te wyzwania mogą mieć wpływ na stabilność, rozwój i efektywność spółdzielni socjalnych.

Ważne jest, aby środowisko naukowe, decydenci, organizacje pozarządowe i przedstawiciele spółdzielni socjalnych sami zdawali sobie sprawę z tych problemów i podejmowali odpowiednie działania w celu ich rozwiązania. Konieczne jest podjęcie kompleksowych działań na wielu frontach, aby wspierać rozwój spółdzielni socjalnych i zwiększać ich zdolność do realizowania misji społecznych.

Przykłady strategii radzenia sobie obejmują: poszukiwanie alternatywnych źródeł finansowania, takich jak dotacje, dotacje lub inwestorzy społeczni; rozwijanie umiejętności menedżerskich poprzez szkolenia i mentoring; budowanie silnego wizerunku marki i świadomości społecznej poprzez kampanie informacyjne i zaangażowanie społeczności; tworzenie programów rozwoju umiejętności dla pracowników; nawiązywanie strategicznych partnerstw biznesowych i instytucjonalnych; oraz budowanie dialogu i współpracy z samorządami lokalnymi i regionalnymi w celu uzyskania wsparcia instytucjonalnego.

Podejmując te kroki i przyjmując proaktywne podejście do rozwiązywania problemów, spółdzielnie socjalne mogą przekształcić trudności w możliwości rozwoju. Wielu liderów przedsiębiorczych spółdzielni socjalnych na całym świecie pokazuje, że można osiągnąć sukces biznesowy, generując jednocześnie korzyści społeczne i wywierając pozytywny wpływ na społeczeństwo.

Promowanie rozwoju i wzrostu spółdzielni socjalnych jest inwestycją w bardziej sprawiedliwe i zrównoważone społeczeństwo. Wymaga to współpracy sektora publicznego, prywatnego i społecznego, a także wzmocnienia świadomości społecznej na temat roli, jaką spółdzielnie socjalne odgrywają w społeczeństwie.

Przewycięzenie tych siedmiu problemów ma kluczowe znaczenie dla długoterminowego sukcesu spółdzielni socjalnych i wypełnienia ich misji społecznej. Ich potencjał wywarcia pozytywnego wpływu jest ogromny, a zrozumienie i wsparcie dla tych organizacji są niezbędne do budowania bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa.

10. Bibliografia

- Borzaga, C. i Defourny, J. (red.). (2001). Powstanie przedsiębiorstwa społecznego. Routledge.

- Defourny, J. i Nyssens, M. (2017). Przedsiębiorstwo społeczne w Europie: na skrzyżowaniu rynku, polityk publicznych i trzeciego sektora. Routledge.
- Haugh, H. (2005). Społeczne zakorzenienie przedsiębiorczości społecznej. W rozumieniu ekonomii społecznej (s. 137-155). Routledge.
- Janowska, Z. (2019). Uwarunkowania funkcjonowania spółdzielni socjalnych w Polsce. *Polityka społeczna* 46,7 (544): 8-14.
- Kolar J. (2008). Spółdzielnie socjalne. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych. Warszawa.
- Miżejewski, C. (2010) Dlaczego warto założyć spółdzielnię socjalną. Regionalne Centrum Polityki Społecznej.
- Mook, L., Quarter, J. i Ryan, A. (red.). (2015). Routledge towarzysz przedsiębiorstwa społecznego. Routledge.
- Nicholls, A. (2010). Zasadność przedsiębiorczości społecznej: izomorfizm refleksyjny w polu przedparadygmatycznym. *Teoria i praktyka przedsiębiorczości*, 34(4), 611-633.
- Pearce, J. i Kay, A. (2018). Przedsiębiorstwo społeczne w Wielkiej Brytanii: modele i trajektorie. W *Przedsiębiorstwie Społecznym w Europie Zachodniej* (s. 75-96). Palgrave'a Macmillana.
- Thompson, JL (2019). Przedsiębiorca społeczny: krytyka koncepcji. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 15(2), 139-167.

VI. Udział spółdzielni socjalnych w obszarze zdrowia publicznego na przykładzie CUS Drobin

**Autorzy- Franciszek Wróbel, Adrian Maćkiewicz,
Fundacja im. Zofii Zamenhof Polska**

1. Pojęcie zdrowia i profilaktyki w medycynie i naukach społecznych

Zdrowie w rozumieniu Światowej Organizacji Zdrowia – to stan pełnego dobrostanu fizycznego, psychicznego i społecznego¹. W ostatnich latach definicja ta została uzupełniona o zdolność doprowadzenia produktywnego życia społecznego i gospodarczego, a także w wymiarze duchowym i psychologicznym. Zdrowie to bardzo szerokie i często dyskutowane zagadnienie. Zdolność doprowadzenia „pełnego” życia duchowego wydaje się, przynajmniej w rozumieniu niektórych, terminem dość niejasnym, stąd pojawiają się poważne wątpliwości, czy uwzględnić jej obecność w definicji. Kontrowersje dotyczą także obszaru zdrowia ekonomicznego; bo jak definiujemy „prowadzenie produktywnego życia gospodarczego”? Są to możliwe wątpliwości, z powodu których (jak podejrzewa autor) zdecydowano się na usunięcie tych aspektów funkcjonowania jednostki z definicji zdrowia.

Zdrowie fizyczne – prawidłowe funkcjonowanie organizmu, jego układów i narządów. Zdrowie fizyczne mówi także o równowadze pomiędzy procesami anabolicznym (tworzenie) i katabolicznym (rozkład). Organizm uznajemy za zdrowy fizycznie, gdy nie zachodzą w nim procesy patologiczne (choroby). Jego systemy działają wówczas prawidłowo. Nie trzeba być bardzo wysportowanym, aby móc powiedzieć, że jest się zdrowym fizycznie; ponadto osoby starsze również mają szansę na utrzymanie statusu „zdrowych fizycznie”, gdyż starość nie jest chorobą, choć ze względu na malejącą wydolność wszystkich układów człowieka wraz ze starzeniem się organizmu, coraz trudniej jest zachować pełną zdrowie. Warto dodać, że sprawność fizyczna pozytywnie wpływa także na kondycję psychiczną.

Zdrowie psychiczne – można podzielić na dwa typy – zdrowie emocjonalne i zdrowie psychiczne³. Osoba zdrowa emocjonalnie potrafi rozpoznawać i nazywać emocje. Potrafi je także wyrazić w odpowiedni sposób. Czyni to zgodnie z zasadami i normami społecznymi. Zdrowie psychiczne wiąże się także z utrzymaniem równowagi psychicznej, a w jej ramach mieści się zarządzanie emocjami – umiejętność radzenia sobie ze stresem, napięciem, lękiem, złością, agresją i innymi emocjami. Zdrowie psychiczne i emocjonalne może zmieniać się w ciągu życia człowieka, ale podobnie jak zdrowie fizyczne – jest również zdeterminowane genetycznie. Niektórym łatwiej jest wpaść w przygnębienie i nastrój lub złość.

Zdrowie psychiczne to aspekt życia człowieka, o który warto zadbać również poprzez systematyczną pracę nad sobą – swoimi nawykami i słabszymi stronami. Z kolei pewną poprawę funkcjonowania emocjonalnego można osiągnąć po prostu poprzez edukację na temat emocji i tego, jak je odczuwać, na co wielu ludzi pozostaje obojętnych. Bardzo ważne jest także środowisko społeczne, w którym się żyje.

Zdrowie psychiczne – mówi o prawidłowym przebiegu procesów myślowych. Wykazuje zdolność logicznego i jasnego myślenia, ale także zapamiętywania zdarzeń i przedmiotów oraz rozwiązywania problemów. Zdrowie psychiczne jest związane ze stanem układu nerwowego, zwłaszcza ośrodkowego układu nerwowego. Miarą zdrowia społecznego jest zdolność do uczestniczenia w życiu grupowym. Wyraża zdolność człowieka do nawiązywania, utrzymywania i rozwijania właściwych relacji z innymi ludźmi lub zwierzętami. Określa także zdolność człowieka do stawiania granic i szanowania ich w kontaktach z innymi, rozwiązywania problemów, a także precyzyjnego określania swojej roli w społeczności. Dodać należy, że miarą zdrowia społecznego nie jest to, czy człowiek odnajdzie się w jakiejś grupie,

Zdrowie duchowe – w zależności od wiary jest to sposób wyrażania swoich przekonań i praktyk religijnych⁴. Pokazuje, jak wyrazić osobisty zestaw zasad, zachowań i sposobów osiągnięcia wewnętrznego spokoju i równowagi. Jest wiele sposobów na osiągnięcie zdrowia duchowego. Niektórzy nazywają zdrowie duchowe „wewnętrznym spokojem” i można je powiązać z pojęciami takimi jak „śmierć”, „Bóg”, „życie po śmierci” i ocenić stosunek danej osoby do nich. Sam fakt przynależności do określonej grupy religijnej lub jej brak w najmniejszym stopniu nie przesądza o duchowym dobrobycie jednostki. Autor nie stoi na stanowisku, jakoby jakakolwiek istniejąca religia gwarantowała zachowanie dobrobytu duchowego przez sam fakt bycia jej wyznawcą.

Zapobieganie definiuje się jako zespół działań mających na celu utrzymanie zdrowia na najwyższym możliwym poziomie, zmniejszając ryzyko zachorowania⁵. Profilaktyka w wymiarze społecznym i indywidualnym może polegać na: akcjach edukacyjnych, szczepieniach ochronnych, badaniach przesiewowych, konsultacjach lekarskich i badaniach profilaktycznych, leczeniu skutków aktualnej choroby i łagodzeniu objawów, eliminacji czynników ryzyka i zmianie stylu życia (takich jak wprowadzenie większej ilości ćwiczeń lub rezygnacja z używek). Środki zapobiegawcze mogą również obejmować wybory życiowe, takie jak ograniczenie narażenia na stres, na przykład poprzez skrócenie godzin pracy lub zmianę schematu pracy, a także na przykład zmianę miejsca zamieszkania na mniej zanieczyszczone.

Głównymi czynnikami wpływającymi na zdrowie są: – uwarunkowania biologiczne,

- warunki środowiskowe,
- styl życia,
- opieka zdrowotna.

Ten prosty, ale i pełny podział nie mówi, jakie są zależności między tymi czynnikami. Przykładowo osoba prowadząca zły tryb życia (brak aktywności fizycznej, zła dieta), ale żyjąca w dobrych warunkach środowiskowych i mająca dobre warunki biologiczne, może cieszyć się lepszym zdrowiem niż osoba dbająca o siebie, ale żyjąca w gorszych warunkach (na przykład w obecności dużego zanieczyszczenia środowiska).

Należy pamiętać, że pojęcie dobrostanu jest również bardzo subiektywne – ktoś może czuć się dobrze, ale jednocześnie cierpieć na choroby, o których nawet nie jest świadomy. Ważne jest, aby rozróżnić zdrowie od dobrostanu, który z definicji jest bardziej zmienny i niezwiązany bezpośrednio ze zdrowiem.

2 Niepełnosprawność i wykluczenie społeczne

Niepełnosprawność można zdefiniować jako niemożność samodzielnego zapewnienia normalnego życia indywidualnego i społecznego na skutek wrodzonego lub nabytego upośledzenia fizycznego lub psychicznego. Termin ten został zdefiniowany na różne sposoby w nauce i prawie. W modelu medycznym niepełnosprawność jest długotrwałym stanem istnienia pewnych ograniczeń w prawidłowym funkcjonowaniu organizmu człowieka. Ograniczenia te spowodowane są spadkiem sprawności funkcji fizycznych, psychicznych czy psychologicznych. To także uszkodzenie, czyli ubytek lub ubytek w psychicznej, fizjologicznej, anatomicznej strukturze organizmu. Utrata ta może być całkowita lub częściowa, trwała lub okresowa, wrodzona lub nabyta, ustabilizowana lub postępująca.

Osoby niepełnosprawne często borykają się z niemożnością (lub trudnością) pełnego funkcjonowania w społeczeństwie na skutek istnienia barier ze strony otoczenia (społecznych, kulturowych, prawnych, politycznych), w tym barier architektonicznych. O ile ograniczenia społeczne (np. uprzedzenia, niewłaściwe postawy wobec osób niepełnosprawnych) wydają się jedynie utrudniać funkcjonowanie osób niepełnosprawnych, o tyle bariery architektoniczne stwarzają trudności nie do pokonania. Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich nie mogą bez większych problemów dotrzeć do wielu miejsc, nadal istnieje wienie odpowiednich przejść dla pieszych, nie mówiąc już o obiektach kulturalnych i użyteczności publicznej. Osobną kwestią jest brak doświadczenia osób pełnosprawnych w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi, często traktując je protekcyjnie lub nadmiernie słuźalczo – większość osób z niepełnosprawnością ruchową chce po prostu być traktowana normalnie pod każdym względem. Osoby niewidome natomiast często muszą mierzyć się z bardzo różnymi wyzwaniami – np. brak dźwięku na przejściach dla pieszych powodowany przez znajdujące się tam urządzenia bardzo utrudnia bezpieczne przejście przez ulicę. Ważna i istotna jest także często świadomość wewnętrznych ograniczeń osób niepełnosprawnych, takich jak strach przed nieakceptacją czy postawa nadmiernie wymagająca wynikająca z poczucia niesprawiedliwości.

Warto także wspomnieć o definicji Światowej Organizacji Zdrowia, która oprócz niepełnosprawności wyodrębnia także takie pojęcia, jak „upośledzenie” (upośledzenie) i „ograniczenie” (upośledzenie). Upośledzenie to zaburzenie obejmujące funkcje zasadniczo umysłowe (pamięć, świadomość) lub zmysłowe – narządy wewnętrzne (serce, nerki), głowę, tułów lub kończyny. „Handicap” – to skutek upośledzenia lub niepełnosprawności, który ogranicza lub uniemożliwia pełnienie jednej lub więcej ról uznawanych za normalne, w zależności od wieku, płci i czynników społeczno-kulturowych. Handicap jest zatem skutkiem niepełnosprawności i jej „objawem”, skutkiem, a nie całkowicie odrębnym zagadnieniem niezwiązanym z niepełnosprawnością.

Jedną z organizacji zajmujących się systemową pomocą osobom niepełnosprawnym jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Poprzez System Obsługi Dotacji i Refundacji (SODiR),

iwypłaca pracodawcom osób niepełnosprawnych miesięczne dopłaty do wynagrodzeń pracownikom posiadającym aktualne orzeczenie o niepełnosprawności lub równoważny dokument. Pracodawca składa odpowiednie formularze w formie papierowej lub elektronicznej poprzez aplikację SODiR.

Zakłady pracy chronionej (ZPChr) oraz pracodawcy z otwartego rynku pracy otrzymują dotacje w tej samej wysokości od kwietnia 2014 roku. Stawki dotacji zmieniają się ze względu na obecną sytuację i regulacje. Wysokość miesięcznych dopłat do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych obowiązująca od kwietnia 2014 roku wynosi od 450 do 1950 zł (miesięcznie na pracownika), w zależności od stopnia niepełnosprawności.

3. Praca osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne czasami są w stanie pracować zawodowo, jednak w niektórych przypadkach konieczne jest odpowiednie przystosowanie miejsca pracy. W Polsce istnieje kilka grup niepełnosprawności, wbrew czasami pojawiającym się opiniom, przyznanie osobie niepełnosprawnej tzw. „pierwszej grupy niepełnosprawności”, polegającej na uzyskaniu orzeczenia o „znacznym stopniu niepełnosprawności”, nie oznacza zakazu pracy. O tym, czy osoba niepełnosprawna może pracować na określonym, konkretnym stanowisku, decyduje każdorazowo lekarz medycyny pracy i oczywiście realia rynkowe. Lekarz medycyny pracy ustala także możliwy wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej oraz czynności, których nie może ona wykonywać.

Specjalne uprawnienia pracowników niepełnosprawnych.

Dobowy wymiar czasu pracy osób orzeczonych znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wynosi 7 godzin, a tygodniowy wymiar czasu pracy – do 35 godzin. Lekarz medycyny pracy lub lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną może, jednak wyłącznie na wniosek osoby niepełnosprawnej, wyrazić zgodę na niestosowanie przez pracodawcę niniejszych przepisów. Niepełnosprawnemu pracownikowi przysługuje dodatkowa 15-minutowa przerwa, która jest doliczana do ustawowego piętnastominutowego odpoczynku przysługującego wszystkim pracownikom pracującym powyżej sześciu godzin na dobę. Pracownikowi zaklasyfikowanemu jako niepełnosprawny w stopniu znacznym lub umiarkowanym przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Zaświadczenie o niepełnosprawności

Osoby niepełnosprawne mogą uzyskać oficjalne, administracyjne uznanie swojej niepełnosprawności poprzez złożenie wniosku o orzeczenie stwierdzające stopień niepełnosprawności. Dokument taki wydawany jest w Polsce przez powiatowe zespoły orzekające o niepełnosprawności. Uzyskany dokument zawiera podstawowe informacje o przyczynie niepełnosprawności posiadacza, stopniu niepełnosprawności (znacznym, umiarkowanym lub lekkim), wskazaniach do rehabilitacji, leczenia i zaopatrzenia w sprzęt ortopedyczny, a także wskazaniach do przysługujących mu uprawnień szczególnych, takich jak prawo do korzystania z udogodnienia dla osób niepełnosprawnych zawarte w prawie o ruchu drogowym. Oświadczenie o niepełnosprawności jest niezbędne, gdy osoba niepełnosprawna chce korzystać ze szczególnych uprawnień jako pracownik. W szczególności stanowi podstawę do różnego rodzaju dopłat do kosztów zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych.

Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydawane przez powiatowy zespół orzekający o niepełnosprawności to dokument, którym osoba niepełnosprawna posługuje się, gdy chce korzystać z przysługujących jej przywilejów i uprawnień, z wyjątkiem renty i niezdolności do pracy. praca.

Pojęcie niepełnosprawności często jest mylone z pojęciem niezdolności do pracy. Niezdolność do pracy (a nie niepełnosprawność) stwierdzają lekarze orzecznicy instytucji zabezpieczenia społecznego (ZUS i KRUS). Posiadanie orzeczenia o niezdolności do pracy jest jednym z warunków uzyskania renty inwalidzkiej z ZUS lub KRUS (np. renta).

Choć często zdarza się, że osoba posiadająca orzeczenie o niezdolności do pracy posiada jednocześnie orzeczenie o niepełnosprawności, to nadal warunkiem uzyskania renty jest posiadanie tego pierwszego. Organy ds. osób niepełnosprawnych nie wymagają orzeczenia o niepełnosprawności. Do uzyskania renty inwalidzkiej nie wystarczy samo orzeczenie o niepełnosprawności.

Organy rentowe stwierdzają częściową lub całkowitą niezdolność do pracy. Orzeczenie całkowitej niezdolności do pracy można połączyć z orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji. Treść orzeczenia ma wpływ na wysokość świadczenia. Może także uprawniać do dodatków do świadczenia (np. zasiłku opiekuńczego).

Pod sztandarem ekonomii społecznej mieszczą się różne organizacje i instytucje prowadzące działalność gospodarczą, które przeznaczają wypracowany zysk na maksymalizację korzyści społecznych, stawiając zawsze na pierwszym miejscu dobro jednostki lub zbiorowości. Ważną funkcją ekonomii społecznej jest to, że działa ona nie dla zysku, ale dla ludzi. Przedsiębiorstwa społeczne, wchodzące w skład sektora ekonomii społecznej, funkcjonują na rynku jak każde inne, dlatego bardzo ważne jest, aby współpracowały z biznesem. Czy trudno jest znaleźć elementy wspólne i nawiązać dialog pomiędzy biznesem a organizacjami trzeciego sektora? Jak połączyć dwie grupy, które mają różne cele działania – zarabianie pieniędzy i maksymalizacja zysków dla biznesu kontra misja, pasja i działanie na rzecz dobra społecznego w przypadku organizacji pozarządowych.

Poniżej znajdują się przykładowe ankiety, które można wykorzystać do zebrania informacji w celu podniesienia świadomości na temat zdrowia w społeczeństwie. Pierwsze badanie skierowane jest do pracowników przedsiębiorstw społecznych – spółdzielni socjalnych i innych, aby ocenić podejście pracowników do szerzenia wiedzy zdrowotnej. Druga ankieta zawiera analogiczne pytania, których celem jest poznanie stosunku do inicjatyw z zakresu promocji zdrowia. Wierzmy, że miejscami, w których działania na rzecz świadomości zdrowotnej mogą być szczególnie łatwe, są przedsiębiorstwa społeczne. Między innymi ze względu na łatwość finansowania takich projektów. Firmy prywatne czasami finansują różnego rodzaju warsztaty dla pracowników, ale muszą to robić kosztem zysków operacyjnych, działania te mogą oczywiście podnieść efektywność pracowników, niemniej jednak jest to rodzaj wydatku/inwestycji, który niekoniecznie się zwraca.

Takie dylematy nie zaprzęcają osób odpowiedzialnych za finansowanie działalności w ramach ekonomii społecznej – edukacja zdrowotna jest społecznie korzystna i dlatego opowiadanie się za nią jest bardzo łatwe.

Ankieta 1

1. Czy sądzisz, że Twoi podopieczni mogliby skorzystać na realizacji programów prozdrowotnych (edukacyjnych, związanych z badaniami lekarskimi lub aktywnością fizyczną) w Twojej spółdzielni socjalnej, do której należysz?

- Tak nie

2. Czy uruchamiałeś w przeszłości programy tego typu? - Tak, w ostatnim kwartale

- Tak, w ciągu ostatniego roku

- Tak, ale nie w ciągu ostatniego roku

- NIE

- Nie, w ogóle mnie to nie interesuje

3. Jaki program zdrowotny byłby dla Ciebie szczególnie interesujący w kontekście Twoich podopiecznych?

- Profilaktyka - badania podstawowe (warsztat z lekarzem)

- Ruch - aktywność fizyczna (warsztaty z fizjoterapeutą)

- Żywnienie - rola diety w zdrowiu człowieka (warsztaty z dietetykiem)

- Opieka medyczna w nagłych przypadkach - zasady pierwszej pomocy (warsztaty z ratownikiem medycznym)

- Inne - Coś bardziej konkretnego, związanego z zawodem: lekarz, fizjoterapeuta, dietetyk, ratownik, psycholog. Co dokładnie.

Inne - (co?). - Nic

4. Jak ocenilibyś zaangażowanie swojej spółdzielni socjalnej w programy promocji zdrowia?

- Bardzo wysoko

- Wysoce

- Trudno powiedzieć/średnio/nie wiem - Niskie

- Brak zaangażowania

5. Jak myślisz - skąd Twoi mieszkańcy czerpią wiedzę z zakresu medycyny? (Możesz zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- Od przyjaciół

- Z Internetu

- Z książek i czasopism naukowych

- Z książek i czasopism popularnonaukowych

- Od lekarza ogólnego

- Od lekarza specjalisty (lub innego specjalisty - np. dietetyka, fizjoterapeuty, psychologa)

- Z rozwiniętych przekonań

- inne (co?).

7. Czy Twoim zdaniem podopieczni byliby skłonni dopłacać do programów promocji zdrowia?

- Tak, bardzo chętnie, nawet na programy nie nakierowane na ich osobiste potrzeby - w sposób solidarny

- Tak, ale tylko jeśli dotkną ich osobistych potrzeb. - Tak, ale tylko w ilościach symbolicznych

- Nie, wcale nie są chętni

8. Czy znasz jakieś programy prozdrowotne organizowane w ostatnich latach przez instytucje publicznelub samorządowe lub brałeś udział w ich organizacji?

- Tak, wiem i brałem udział

- Tak, wiem, ale nie brałem w nim udziału

- Nie, nie wiem i nie brałem udziału

Ankieta 2

1. czy w ciągu ostatnich dwóch lat korzystał(a) Pan(i) z programów promocji zdrowia (badań edukacyjnych, lekarskich lub aktywności fizycznej) prowadzonych przez spółdzielnię socjalną, do której należy Pan?

Tak/Nie (jeśli tak, proszę przejść do drugiego pytania, jeśli nie – do trzeciego) 2. Czy był(a) zadowolony z rezultatów tego programu(ów). - Tak, bardzo

- Tak, wystarczająco
- Trudno ocenić/nie mam zdania - Nie, niezbyt
- Nie, w ogóle nie byłem/nie jestem usatysfakcjonowany

3. Jaki program zdrowotny byłbyś szczególnie zainteresowany?

- Profilaktyka - badania podstawowe (warsztat z lekarzem)
- Ruch - aktywność fizyczna (warsztaty z fizjoterapeutą)
- Żywnienie - rola diety w zdrowiu człowieka (warsztaty z dietetykiem)
- Opieka medyczna w nagłych przypadkach - zasady pierwszej pomocy (warsztaty z ratownikiem medycznym)
- Inne - Coś bardziej konkretnego, związanego z zawodem: lekarz, fizjoterapeuta, dietetyk, ratownik, psycholog. Co dokładnie.

Inne - (co?).

4. Jak oceniłbyś zaangażowanie swojej spółdzielni socjalnej w programy promocji zdrowia?

- Bardzo wysoko
- Wysoce
- Trudno powiedzieć/średnio/nie wiem - Niskie
- Brak zaangażowania

5. Skąd czerpiesz wiedzę na temat zdrowia i medycyny? (Możesz zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- Od przyjaciół
- Z Internetu
- Z książek i czasopism naukowych
- Z książek i czasopism popularnonaukowych
- Od lekarza ogólnego
- Od lekarza specjalisty (lub innego specjalisty - np. dietetyka, fizjoterapeuty, psychologa)
- Z rozwiniętych przekonań - inne (co?).

6. Jak mocno polegasz na swoich źródłach? Proszę dodatkowo podkreślić jedno z powyższych w pytaniu piątym.

- Bardzo mocno
- Mocno
- To zależy
- Nie bardzo na tym polegamy

7. Czy jesteś skłonny dopłacać do programów promocji zdrowia?

- Tak, bardzo chętnie, nawet na programy nieskierowane na moje osobiste potrzeby. - Tak, ale tylko wtedy, gdy będą dotyczyły moich osobistych potrzeb
- Tak, ale tylko symboliczne kwoty
- Nie, wcale nie mam ochoty

8. Czy znasz jakieś programy prozdrowotne organizowane w ostatnich latach przez instytucje publicznelub samorządowe, czy brałeś w nich udział?

- Tak, wiem, ale nie brałem w nim udziału

- Nie, nie wiem i nie brałem udziału

9. Jakie działania prozdrowotne podejmujesz? (Możesz zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- Regularnie poddaję się badaniom zgodnie z zaleceniami/wytycznymi mojego lekarza najważniejszych organizacji medycznych

- Regularnie poddaję się badaniom zgodnie z moimi osobistymi przekonaniem

- Podejmuję aktywność fizyczną 3-5 razy w tygodniu przez co najmniej 30-60 minut lub dłużej

- Podejmuję aktywność fizyczną 1-2 razy w tygodniu przez co najmniej 30-60 minut

- Podejmuję aktywność fizyczną w innych odstępach czasu (jaka?...)

- Dbam o to, aby prawidłowo przyjmować leki

- należy zwracać uwagę na prawidłowe odżywianie zgodnie z zaleceniami dietetyka/dużej organizacji medycznej

- Czuwam nad prawidłowym odżywianiem, zgodnie z własnymi przekonaniem

- Bardzo dbam o odpowiednią ilość snu i jego regularność

10. Czy cierpisz na jakieś dolegliwości (nie tylko bólowe), takie jak brak energii, brak chęci do życia i podejmowania aktywności?

- Tak, duże dolegliwości - Tak, drobne dolegliwości - Nie

Badania przeprowadził już zespół odpowiednio przeszkolonych osób z Fundacji Sophie Zamenhof. Odbyły się one we wrześniu 2022 roku na terenie województwa mazowieckiego w miejscowościach Drobin i Mirosław k. Płocka.

4. Wnioski z badania „Nawyki i przekonania zdrowotne podopiecznych Spółdzielni Socjalnej CUS Drobin Centrum Usług Środowiskowych”.

Badanie wykazało, że pracownicy spółdzielni CUS Drobin jednoznacznie uważają, że ich podopieczni mogą skorzystać z programów prozdrowotnych spółdzielni. Ich zdaniem szczególnie zainteresowanymi będą ich podopieczni programami z zakresu profilaktyki, podtrzymywania aktywności fizycznej i utrzymywania właściwej diety. Okazało się, że było to w dużej mierze trafne rozeznanie.

Rzeczywiście, po przeprowadzeniu ankiety wśród słuchaczy okazało się, że największym zainteresowaniem cieszyły się zajęcia związane z prawidłowym odżywianiem – tę odpowiedź wybrało najwięcej ankietowanych. Dużą popularnością cieszyły się także zajęcia dbające o kondycję, warsztaty z ratownikiem medycznym i inne bardziej szczegółowe warsztaty. Wbrew odczuciom pracowników spółdzielni, tylko jedna osoba jako program zdrowotny cieszący się szczególnym zainteresowaniem wymieniła zajęcia profilaktyczne.

Aktualny poziom zaangażowania w działania prozdrowotne realizowane przez CUS został wysoko oceniony zarówno przez pracowników spółdzielni, jak i uczestników. Ponad 53% pracowników oceniło ją jako bardzo wysoką, zaś 40% jako wysoką. Jedynie 6,7% ankietowanych nie potrafiło ocenić.

W przypadku uczestników wyniki wskazały 65% jako bardzo wysoki, 23% jako wysoki, a 11,5% ankietowanych nie potrafiło dokonać oceny. Badani uczestnicy CUS są także w przeważającej mierze zadowoleni (42%) lub bardzo zadowoleni (50%) ze swojego udziału w dotychczasowych działaniach promujących zdrowie. Tylko 8% respondentów nie potrafiło określić poziomu satysfakcji.

Badanie wykazało także, że odczucia pracowników CUS co do informacji, skąd podopieczni czerpią wiedzę medyczną, są częściowo słuszne. Wskazywanie na znajomych (54% ankietowanych CUS) i Internet (39% wskazań uczestników) zgadzało się, natomiast odpowiedzią popularniejszą od własnych przekonań (trzeci wynik wśród wyborów pracowników) było informacje od lekarza pierwszego kontaktu, wybrane przez 39% osób. Wśród odpowiedzi respondenci wskazywali także na lekarzy specjalistów (31%), książki (12%), a własne przekonania wskazało jedynie 8% ankietowanych. Jednocześnie należy zaznaczyć, że pytanie miało charakter wielokrotnego wyboru, zatem liczba odpowiedzi nie sumuje się do 100%. Odpowiadając na temat źródeł swoich przekonań, respondenci wskazali także, że w 31% ankietowanych bardzo polegają na swoich źródłach, 50% w bardzo dużym, zaś 19% nie było w stanie określić tego poziomu. W jednym z kolejnych pytań pracownicy zostali zapytani o skłonność swoich podopiecznych do dofinansowania programów zdrowotnych. W tym przypadku nieco ponad połowa (53%) była przekonana, że ich podopieczni w ogóle nie są skłonni do uiszczania dopłaty. 13% wskazało możliwość dofinansowania, ale niewielkich kwot, 27% jedynie na programy ściśle ich dotyczące, natomiast 7% byłoby skłonnych dofinansować wszystkie programy prozdrowotne, nawet jeśli nie odpowiadają one ich osobistym potrzebom. Nieco ponad połowa (53%) była przekonana, że ich podopieczni w ogóle nie są skłonni do uiszczania dopłaty. 13% wskazało możliwość dofinansowania, ale niewielkich kwot, 27% jedynie na programy ściśle ich dotyczące, natomiast 7% byłoby skłonnych dofinansować wszystkie programy prozdrowotne, nawet jeśli nie odpowiadają one ich osobistym potrzebom. Nieco ponad połowa (53%) była przekonana, że ich podopieczni w ogóle nie są skłonni do uiszczania dopłaty. 13% wskazało możliwość dofinansowania, ale niewielkich kwot, 27% jedynie na programy ściśle ich dotyczące, natomiast 7% byłoby skłonnych dofinansować wszystkie programy prozdrowotne, nawet jeśli nie odpowiadają one ich osobistym potrzebom. Ankieta nr 2, będąca częścią pytania uzupełniającego, wykazała, że równie połowa uczestników w ogólnie jest zainteresowana tego typu dopłatami, co jest w pełni zgodne z przekonaniem pracowników spółdzielni. 19% uczestników deklaruje możliwość poniesienia niewielkiego kosztu, także 19% deklaruje możliwość takiej płatności, gdy programy ich bezpośrednio dotyczą, natomiast 12% jest w stanie zapłacić, nawet jeśli realizowana oferta nie jest do nich skierowana.

W kolejnym pytaniu mieszkańcy CUS Drobin wskazali, że do najczęstszych działań prozdrowotnych, jakie podejmują, należy: dbanie o prawidłowe przyjmowanie leków (65% ankietowanych), przeprowadzanie badań zgodnie z zaleceniami/wytocznymi lekarzy największych organizacji medycznych (50%) oraz czuwanie nad prawidłowym odżywianiem zgodnie z własnymi przekonaniem (43%). Do rzadziej wskazywanych odpowiedzi należały: przestrzeganie diety zalecanej przez dietetyka (35%), dbanie o odpowiedni sen (31%), badania zgodnie ze swoimi przekonaniem (19%) oraz podejmowanie aktywności fizycznej, która zarówno dla aktywności 1-2 razy w tygodniu i 3-5 razy w tygodniu wybrało 12% ankietowanych. To pytanie również było pytaniem wielokrotnego wyboru, co wpływa na niemożność sumowania się odpowiedzi do 100%.

Zarówno w grupie uczestników, jak i pracowników CUS zdecydowanej większości znane są inne programy prozdrowotne oferowane przez inne organizacje samorządowe lub rządowe (znane je 73% pracowników i 64% uczestników). Jednak to właśnie grupa uczestników wspólnych działań jest również bardziej aktywna w zakresie uczestnictwa w programach prozdrowotnych innych organizacji, wskazało 40% uczestników w porównaniu do 27% pracowników. Cenna informacja, a jednocześnie jedną z przyczyn tego może być odpowiedź na ostatnie z pytań zadanych uczestnikom

- mianowicie obecność jakichkolwiek dolegliwości zdrowotnych wraz ze spadkiem energii lub chęcią podjęcia aktywności. Połowa ankietowanych wskazała na drobne dolegliwości, natomiast 35% na poważne, poważne dolegliwości. Tylko 15% ankietowanych nie miało żadnych dolegliwości.

VII. Techniczne aspekty prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego

**Autorzy – Zbigniew Dąbrowski, Barbara Makarewicz
Fundacja im. Zofii Zamenhof Polska**

Poradnik powstał we współpracy z organizacjami z Polski, Grecji, Włoch i Portugalii w ramach współpracy finansowanej z programu Erasmus+ w sektorze edukacji dorosłych. Jest to pierwszy rezultat projektu i ma na celu upowszechnianie wiedzy i przydatnych umiejętności związanych z funkcjonowaniem i zarządzaniem spółdzielniami socjalnymi. W tym rozdziale chcielibyśmy przedstawić Państwu kilka praktycznych elementów związanych z zakładaniem i prowadzeniem spółdzielni socjalnych.

1. Techniki badawcze

Zacniemy od uzasadnienia, skąd wiemy, że zebrane przez nas informacje są przydatne oraz na czym oparliśmy nasze wnioski i sugestie. Podczas opracowywania podręcznika zastosowano różne metody gromadzenia informacji i danych:

A. Badania społeczne:

Badania społeczne obejmują systematyczne badanie różnych aspektów ludzkich zachowań, interakcji społecznych i społeczeństw jako całości. Ma na celu zrozumienie zjawisk, wzorców i relacji społecznych poprzez gromadzenie i analizowanie danych od osób lub grup. Badania społeczne mogą mieć charakter jakościowy, ilościowy lub stanowić kombinację obu. Oto główne etapy badań społecznych:

- Projekt badań: obejmuje określenie celów badań, wybór metodologii badań (takich jak ankiety, wywiady, obserwacje, eksperymenty) i podjęcie decyzji o zakresie badania.
- Zbieranie danych: Naukowcy gromadzą dane za pomocą metod takich jak ankiety, wywiady, obserwacje i eksperymenty. Mogą używać pytań ustrukturyzowanych lub nieustrukturyzowanych, w zależności od celów badawczych.
- Analiza danych: Po zebraniu danych badacze wykorzystują różne techniki do ich analizy. Badania ilościowe często obejmują analizę statystyczną, podczas gdy badania jakościowe skupiają się na identyfikacji tematów, wzorców i znaczeń w danych tekstowych lub wizualnych.
- Interpretacja: Naukowcy interpretują wyniki w świetle celów badania. Wyciągają wnioski i łączą dane z pytaniami badawczymi.
- Raportowanie: Wyniki są zazwyczaj prezentowane w artykułach naukowych, raportach lub prezentacjach. Jasne przekazywanie wniosków jest ważne dla dzielenia się spostrzeżeniami i wnoszenia wkładu w daną dziedzinę.

Na potrzeby projektu zlecono profesjonalne badania jakościowe wśród funkcjonujących spółdzielnisocjalnych. Wyniki badania wykorzystaliśmy do opracowania zestawu dobrych, proaktywnych praktyk dla osób chcących założyć własną spółdzielnię socjalną, ale zidentyfikowaliśmy także najczęstsze problemy, z jakimi borykają się te organizacje. Pełny raport z badań można znaleźć na stronie internetowej projektu: www.socenter.eu. Znajdziecie w nim opis powstawania spółdzielni socjalnych w Polsce, raport z przebiegu ich działalności, a także analizę najpopularniejszych problemów. Podsumowując, badacze Julia Niewiada i Kazimierz Czartoryski przygotowali zestaw dobrych praktyk, które ich zdaniem mogą ułatwić funkcjonowanie w sektorze przedsiębiorczości społecznej.

A. Wymiana dobrych praktyk: Wymiana dobrych praktyk polega na dzieleniu się skutecznymi metodami, podejściami i strategiami, które okazały się skuteczne w konkretnym kontekście. Technika ta jest często stosowana w takich dziedzinach jak edukacja, opieka zdrowotna, zarządzanie przedsiębiorstwem i administracja publiczna.

Oto jak to działa:

- Identyfikacja: Organizacje lub osoby identyfikują praktyki, które doprowadziły do pozytywnych wyników w ich dziedzinie. Praktyki te mogą być powiązane z procesami, politykami, technologiami lub metodologiami.
- Dokumentacja: Skuteczne praktyki są szczegółowo dokumentowane, przedstawiając kroki, uzasadnienie i dowody ich skuteczności.
- Dzielenie się: Organizacje i osoby prywatne dzielą się swoimi udokumentowanymi dobrymi praktykami z innymi poprzez konferencje, warsztaty, publikacje, platformy internetowe i wydarzenia sieciowe.
- Adaptacja: Odbiorcy wspólnych praktyk oceniają, czy praktyki można dostosować do ich własnego kontekstu. Być może będą musieli wprowadzić modyfikacje w oparciu o swoje unikalne potrzeby i ograniczenia.
- Wdrożenie: Jeśli uzna się to za stosowne, dostosowane praktyki są wdrażane w nowym kontekście. Monitorowanie i ocena pomagają określić ich sukces.

W ramach powyższych ram opracowano dobre praktyki i uwzględniono je w całym podręczniku. Ponadto ich szczegółowy opis można znaleźć w wynikach badań zamieszczonych na stronie internetowej. Dzięki różnorodnym źródłom informacji (badania społeczne, własne doświadczenia, wymiana obserwacji pomiędzy partnerami) opracowaliśmy uniwersalny zestaw wartościowych i trafnych komentarzy i wskazówek dla osób zainteresowanych przedsiębiorczością społeczną. W celu uzyskania bezpośrednich komentarzy i obserwacji osób pracujących lub działających w spółdzielniach socjalnych zapraszamy do lektury trzeciego rozdziału niniejszego podręcznika pt. „Spółdzielnia Socjalna CUS jako przykład sukcesu w ekonomii społecznej w Polsce”, którego autorami są Aleksandra Pęcharzewska i Michał Ścibiewski.

B. Przegląd literatury przedmiotu:

Przegląd literatury to krytyczna analiza i synteza istniejących badań i prac naukowych związanych z konkretnym tematem. Obejmuje badanie szeregu źródeł, takich jak artykuły akademickie, książki, artykuły i raporty. Oto jak przeprowadzić przegląd literatury:

- Definicja tematu: Jasno zdefiniuj pytanie badawcze lub temat, który chcesz zbadać poprzez przegląd literatury.

- Wyszukiwanie i selekcja: Przeszukuj odpowiednie bazy danych i źródła, aby znaleźć literaturę związaną z danym tematem. Wybierz źródła, które są wiarygodne, aktualne i istotne.
- Analiza: Przeczytaj i oceń każde źródło, aby zrozumieć jego metodologię, ustalenia i wkład w temat. Identyfikacja trendów, luk i sprzeczności w literaturze.
- Synteza: Organizuj informacje według tematów, teorii lub metodologii. Porównuj i kontrastuj różne źródła, aby opracować spójną narrację na temat obecnego stanu wiedzy na dany temat.
- Zidentyfikuj luki: Na podstawie analizy zidentyfikuj luki w istniejącej literaturze, które można wyeliminować w ramach swoich badań.
- Cytat i atrybucja: Prawidłowo przypisuj pomysły i ustalenia ich oryginalnym źródłom poprzez cytaty.
- Pisanie raportu: Włącz wnioski z przeglądu literatury do swojego artykułu badawczego, pracy magisterskiej lub raportu. Jasno wyjaśnij, w jaki sposób istniejąca literatura wpływa na Twoje badania.

Odniesienia zawarte w poszczególnych rozdziałach posłużyły nie tylko do opracowania treści podręcznika, ale także do zidentyfikowania najważniejszych elementów, którymi należało się zająć, aby przedstawić pełny obraz sytuacji spółdzielni socjalnych i prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego.

Każda z tych technik badawczych odgrywa kluczową rolę w pogłębianiu wiedzy i zrozumieniu w różnych dziedzinach. Pomagają badaczom gromadzić spostrzeżenia, uczyć się na doświadczeniach innych i opierać się na istniejących pracach.

2. Techniki analizy SWOT

Ponadto przedstawiliśmy analizę SWOT jako technikę pozwalającą na określenie właściwych i kluczowych elementów przedmiotu prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego. Analiza SWOT jest kluczową techniką opracowywania odpowiednich materiałów dla przedsiębiorstw społecznych. Oceniając mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia, analiza SWOT zapewnia ustrukturyzowane ramy umożliwiające kompleksowe zrozumienie wewnętrznego i zewnętrznego krajobrazu przedsiębiorstwa. W kontekście przedsiębiorstw społecznych metoda ta pomaga w opracowywaniu strategii dostosowanych do indywidualnych potrzeb.

Identyfikacja mocnych stron pozwala organizacjom wykorzystać ich unikalne możliwości, a uznanie słabości skłania do ukierunkowanych wysiłków doskonalących. Badanie możliwości odkrywa potencjalne możliwości wzrostu, a rozpoznawanie zagrożeń pomaga w proaktywnym ograniczaniu ryzyka. Dzięki analizie SWOT przedsiębiorstwa społeczne mogą dostosować swoją misję do realiów rynkowych, udoskonalić komunikację dla różnych interesariuszy i udoskonalić plany operacyjne.

Co więcej, analiza SWOT służy jako podstawa świadomego podejmowania decyzji, alokacji zasobów i wyznaczania celów. Zachęca do holistycznego myślenia i sprzyja współpracy pomiędzy członkami zespołu. W dynamicznej sferze przedsiębiorstw społecznych,

Analiza SWOT jest niezbędnym narzędziem do tworzenia materiałów, które rezonują, dostosowują się i w znaczący sposób przyczyniają się do ich misji społecznej.

Oto kilka przydatnych wskazówek, które pomogą Ci zaplanować odpowiednią i wartościową analizę SWOT dla Twojej spółdzielni socjalnej:

- Uzyskaj jasne zrozumienie badanego tematu;
- Utrzymuj realistyczne spojrzenie na swoją organizację;
- Używaj precyzyjnego języka i unikaj niejasnych obszarów;
- Priorytetowo traktuj zwięzłość i prostotę;
- Unikaj niepotrzebnej złożoności i nadmiernego myślenia;

Należy pamiętać, że SWOT jest narzędziem subiektywnym; używaj go jako odniesienia, a nie sztywnej recepty.

Jeśli nadal nie wiesz jak rozpocząć analizę SWOT, możesz skorzystać z przykładów i pytań przygotowanych przez nasz zespół:

<p>Kilka pytań diagnostycznych dotyczących potencjalnych mocnych stron:</p> <ul style="list-style-type: none">• W jakich obszarach spółdzielnia przoduje (sprzedaż, marketing, operacje, zarządzanie)• Jaki majątek posiada spółdzielnia?• Jakie są jego podstawowe umiejętności?• Gdzie następuje generowanie przychodów?• Jaka jest wiedza historyczna spółdzielni?	<p>Przykłady mocnych stron:</p> <ul style="list-style-type: none">• Nowatorski, pomysłowy produkt lub usługa• Specjalistyczna wiedza marketingowa• Pozycjonowanie geograficzne• Procesy i protokoły o wysokim standardzie• Wszelkie inne elementy kooperacji zwiększające wartość członka
<p>Kilka pytań diagnostycznych dotyczących potencjalnych słabych stron:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jakie obszary wymagają poprawy (obsługa klienta, marketing, księgowość, planowanie)?• W jakich obszarach zasoby są niewystarczające?• W jaki sposób spółdzielnia może poprawić swoje wyniki?• Gdzie uszczuplają się dochody?	<p>Przykłady słabych stron:</p> <ul style="list-style-type: none">• Niewystarczające zrozumienie strategii marketingowych• Produkty lub usługi pozbawione charakteru odróżniającego (w porównaniu do konkurentów)• Położenie geograficzne• Niska jakość towarów lub usług• Zszargana reputacja

<p>Przykłady słabych stron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niewystarczające zrozumienie strategii marketingowych • Produkty lub usługi pozbawione charakteru wyróżniającego (w przypadku konkurentów) • Położenie geograficzne • Niska jakość usług lub usług • Zszargana reputacja 	<p>Przykłady możliwości:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rynek ewoluujący, taki jak sfera cyfrowa. • Konsolidacje, wspólne przedsięwzięcia lub partnerstwa strategiczne • Ekspansja na nowe sektory rynku obiecujące zwiększoną rentowność • Nowe możliwości na rynkach światowych • Rynek pozostawiony przez nieefektywnego rywala
<p>Kilka pytań diagnostycznych dotyczących potencjalnych zagrożeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie niekorzystne wzorce gospodarcze są ewidentne? • Jakie niekorzystne tendencje polityczne i społeczne dominują? • Gdzie konkurenci są gotowi uderzyć? • W jakich obszarach spółdzielnia jest podatna? 	<p>Przykłady zagrożeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wschodzący rywal na Twoim rynku pierwotnym • Narastające konflikty cenowe z konkurencją • Konkurent wprowadza nowatorski, wynalazczy produkt lub usługę • Rywale mają zwiększone wejście do kanałów dystrybucji • Wprowadzenie opodatkowania Twojego produktu lub usługi

3. Analiza rynku i marketing

Analiza rynku i strategie marketingowe odgrywają kluczową rolę w ułatwianiu wzrostu i efektywnego funkcjonowania spółdzielni socjalnych. Narzędzia te umożliwiają spółdzielniom socjalnym dostosowanie swoich wysiłków wynikających z misji do wymagań rynku, zwiększając w ten sposób ich wpływ i zrównoważony rozwój.

Analiza rynku obejmuje wszechstronną ocenę krajobrazu rynkowego, w tym zachowań konsumentów, trendów i konkurentów. Dla spółdzielni socjalnych najważniejsze jest zrozumienie potrzeb i preferencji docelowych odbiorców. Dzięki badaniom rynku spółdzielnie mogą zidentyfikować niezaspokojone potrzeby, które są zgodne z ich misją społeczną, co pozwala im projektować produkty lub usługi, które tworzą prawdziwą wartość. To nie tylko przyciąga klientów, ale także wzmacnia społeczne oddziaływanie spółdzielni.

Marketing strategiczny pomaga następnie w komunikowaniu tej wartości docelowym odbiorcom. Tworząc przekonujące narracje i podkreślając wyjątkowe mocne strony spółdzielni, działaniamarketingowe mogą zwiększyć widoczność marki i przyciągnąć zwolenników. Spółdzielnie socjalne mogąwykorzystywać platformy cyfrowe, opowiadanie historii i kampanie angażujące, aby budować lojalnąspołeczność wokół swojej sprawy. Co więcej, marketing ułatwia generowanie zasobów. Większa widoczność często przyciąga fundusze, partnerstwa i wolontariuszy, zwiększając zdolność spółdzielni do osiągnięcia celów społecznych. Skuteczne strategie marketingowe umożliwiają także spółdzielniom dywersyfikacjęźródeł przychodów, zmniejszając zależność od jednego źródła.

W obliczu wyzwań, takich jak ograniczone zasoby lub konkurencja, analiza rynku i marketing dostarczają informacjipozwalających na zmianę strategii, udoskonalanie ofert i zachowanie aktualności. Regularna analiza trendów rynkowychumożliwia spółdzielniom szybkie dostosowywanie się do zmian i wykorzystywanie pojawiających się szans.

Zasadniczo synergia między analizą rynku a marketingiem umożliwia spółdzielniom socjalnymzrównoważony rozwój i wywieranie znaczącego wpływu na swoje społeczności. Wykorzystując te narzędzia, spółdzielnie mogą budować silniejsze więzi ze swoimi beneficjentami, poszerzać swój zasięg i znacząco przyczyniać się do dobrobytu społeczeństwa, zapewniając jednocześnie własną długowieczność.

Szansą zyskującą coraz większą popularność w coraz bardziej rozwiniętym technologicznie świecie jest wykorzystaniemediów społecznościowych w marketingu. Spółdzielnie socjalne również mogą wykorzystać jego potencjał! Jeśli chceszdowiedzieć się więcej na temat wkładu platform społecznościowych w przedsiębiorczość społeczną i uzyskaćpraktyczne wskazówki, w jaki sposób możesz skorzystać z doświadczeń innych aktywistów, zapraszamy doprzeczytania poniższych artykułów:

Społeczny. Głoska bezdźwięczna Do Kooperacje: Ostateczny Początkujący Przewodnik:

<https://www.webfx.com/industries/franchises/co-ops/social-media/> Partnerstwa marketingowe w ramach współpracy: korzyści, wyzwania <https://www.indeedl.com/career-advice/career-development/marketing-co-op>

4. Reklama

Reklama może odegrać znaczącą rolę we wspieraniu spółdzielni socjalnych, zwiększając ich widoczność, wspierając wsparcie i pobudzając zaangażowanie. Oto, jakie korzyści z reklamy mogą zyskać spółdzielnie socjalne:

- **Zwiększona widoczność:** Reklama pomaga spółdzielniom socjalnym dotrzeć do szerszego grona odbiorców, zapewniając, że ich misja i inicjatywy zostaną zauważone przez większą liczbę osób. Ta widoczność jest kluczowa dla podniesienia świadomości na temat celów społecznych spółdzielni i wpływu, jaki mają one wywołać.
- **Przyciąganie wsparcia:** Skuteczne kampanie reklamowe mogą przyciągnąć zwolenników,darczyńców, wolontariuszy i partnerów, którzy rezonują z misją spółdzielni. Pokazując swój wpływspołeczny i pozytywne zmiany, jakie wnoszą do społeczności, spółdzielnie socjalne mogązainspirować osoby i organizacje do zaangażowania.

- **Pozyskiwanie funduszy:** Reklama może pomóc spółdzielniom socjalnym w generowaniu funduszy na swoje projekty i inicjatywy. Dobrze zaprojektowane kampanie mogą zachęcać ludzi do przekazywania datków, inwestowania lub udziału w zbiórkach pieniędzy, umożliwiając spółdzielni utrzymanie i rozszerzanie swojej działalności.
- **Budowanie tożsamości marki:** Reklama pozwala spółdzielniom socjalnym na budowanie silnej tożsamości marki. Spójne przekazy, elementy wizualne i narracja pomagają stworzyć zapadający w pamięć i możliwy do utożsamienia obraz, który rezonuje z docelowymi odbiorcami.
- **Edukacja społeczeństwa:** Reklama jest potężnym narzędziem edukowania społeczeństwa na temat zagadnień społecznych, misji spółdzielni i wyzwań, którym stawia czoła. Reklama, dostarczając wglądu w pracę spółdzielni, może pomóc rozwiązać błędne przekonania i sprzyjać głębszemu zrozumieniu.
- **Tworzenie adwokatów:** Angażujące reklamy mogą zamienić zwolenników w zwolenników, którzy z pasją promują sprawę spółdzielni. Ci zwolennicy mogą rozpowszechniać informacje, udostępniać treści w mediach społecznościowych i zachęcać innych do wspierania wysiłków spółdzielni.
- **Zaangażowanie społeczności:** Reklama może promować wydarzenia, warsztaty i inicjatywy organizowane przez spółdzielnię, ułatwiając zaangażowanie i interakcję społeczności. Ta interakcja pomaga budować poczucie wspólnoty wokół misji spółdzielni.
- **Demonstracja wpływu:** Za pomocą reklamy spółdzielnie socjalne mogą przedstawiać historie życia wzięte i przykłady wpływu, jaki wywarły. Te namacalne dowody mogą wzbudzić zaufanie upotencjalnych zwolenników i beneficjentów. Wpływ na politykę i zmiany: Reklama może zwrócić uwagę na problemy systemowe, nad którymi pracują spółdzielnie socjalne. Podkreślając te kwestie, spółdzielnie mogą opowiadać się za zmianami polityki i poprawą sytuacji społecznej.
- **Długoterminowy zrównoważony rozwój:** Skuteczna reklama może przyczynić się do długoterminowej stabilności spółdzielni socjalnych. Większa widoczność i wsparcie mogą prowadzić do stabilnej bazy darczyńców i klientów, co z kolei pomaga spółdzielni w skuteczniejszym osiągnięciu celów społecznych.

W istocie reklama służy jako pomost pomiędzy misją spółdzielni socjalnej a szerszym światem. Dzięki strategicznej i skutecznej reklamie spółdzielnie socjalne mogą wzmocnić swój przekaz, zmobilizować wsparcie i ostatecznie wywrzeć większy pozytywny wpływ na społeczeństwo.

Spółdzielnie socjalne mogą skutecznie promować się, przyjmując wieloaspektowe podejście, które przekazuje swoją misję, wpływ i wartości. Wykorzystując platformy cyfrowe, mogą wykorzystać siłę mediów społecznościowych do dzielenia się historiami sukcesu, referencjami i treściami wizualnymi prezentującymi ich wkład w społeczeństwo. Atrakcyjna, przyjazna dla użytkownika strona internetowa może służyć jako centralne centrum informacji, zawierające ciekawe narracje na temat celów, beneficjentów i inicjatyw spółdzielni.

Współpraca z lokalnymi mediami i wpływowymi osobami w społeczności może wzmocnić ich przekaz i zasięg. Prowadzenie warsztatów, seminariów internetowych lub seminariów na odpowiednie tematy nie tylko pozycjonuje ich jako liderów myśli, ale także oferuje przestrzeń do tworzenia sieci kontaktów i budowania relacji.

Angażowanie się w marketing związany z konkretną sprawą lub współpraca z firmami o podobnych poglądach może jeszcze bardziej rozszerzyć ich zasięg i zwiększyć wiarygodność.

Wydarzenia publiczne, zbiórki pieniędzy i możliwości wolontariatu zapewniają kibicom namacalne doświadczenia, dzięki którym mogą bezpośrednio zaangażować się w pracę spółdzielni. Stworzenie spójnej identyfikacji wizualnej i sloganu pomaga w budowaniu rozpoznawalności i zapamiętywaniu. Aktywnie dzieląc się aktualizacjami, prosząc o opinie i szybko odpowiadając na zapytania, spółdzielnie socjalne mogą wzmacniać poczucie przynależności i przejrzystości. Ostatecznie strategiczne i autentyczne podejście do autopromocji może pomóc spółdzielniom socjalnym w zwiększeniu zasięgu, przyciągnięciu zwolenników i skutecznej realizacji ich misji społecznej.

Jeśli nadal zastanawiasz się, jaki sposób promocji Twojej spółdzielni byłby dla Ciebie najbardziej intuicyjny, zastanów się, jakie spółdzielnie socjalne znasz i z czym je kojarzysz? Jak na nich trafiłeś? Co w ich reklamach przykuło Twoją uwagę?

5. Legislacja i zasoby ludzkie

Skuteczne prowadzenie spółdzielni socjalnej wymaga mocnego fundamentu zbudowanego na dwóch kluczowych filarach: ustawodawstwie i zasobach ludzkich. Obydwa elementy odgrywają istotną rolę w kształtowaniu działalności spółdzielni, jej wpływu i trwałości.

A. Prawodawstwo:

Ustawodawstwo zapewnia ramy, w których działają spółdzielnie socjalne. Uznanie prawne i wsparcie są niezbędne dla ich legitymizacji i zdolności do wypełniania ich misji społecznej.

Status prawny zapewnia dostęp do zasobów, finansowania i ochrony. Specjalne przepisy dotyczące spółdzielni socjalnych często określają ich strukturę, cel i świadczenia. Te ramy prawne sprzyjają przejrzystości, rozliczalności i odpowiedzialnemu zarządzaniu.

Ustawodawstwo wpływa również na dostęp do rynku, opodatkowanie i partnerstwo. Korzystne przepisy prawne mogą stworzyć sprzyjające środowisko dla rozwoju spółdzielni socjalnych. Z drugiej strony nieodpowiednie lub niejasne regulacje mogą utrudniać ich rozwój i zdolność do wywierania znaczącego wpływu.

B. Zasoby ludzkie:

Zasoby ludzkie są sercem każdej organizacji, a spółdzielnie socjalne nie są wyjątkiem. Sukces spółdzielni socjalnej zależy od pasji, umiejętności i zaangażowania jej członków. Zarządzanie zasobami ludzkimi obejmuje rekrutację, szkolenia i tworzenie włączającego i opartego na współpracy środowiska pracy.

W spółdzielniach socjalnych zasoby ludzkie obejmują także beneficjentów i społeczność, którym służą. Wzmocnienie pozycji beneficjentów poprzez rozwój umiejętności i zaangażowanie sprzyja poczuciu odpowiedzialności i wzmacnia wpływ spółdzielni. Skuteczna komunikacja i współpraca budują silną więź pomiędzy spółdzielnią, jej członkami i beneficjentami.

Zachęcamy do odwiedzenia strony:

<https://guides.himmelfarb.gwu.edu/teamdynamics/fostering-komunikacja> gdzie znajdziesz przydatne wskazówki związane ze skuteczną komunikacją w Twoim zespole. Spółdzielnie socjalne są tworzone z myślą o ludziach i zaspokajają ich potrzeby, a nie ma lepszego sposobu na wzajemne poznanie się niż rozmowa. Dlatego warto poznać triki i sposoby radzenia sobie w grupie, także w środowisku pracy.

Co więcej, zarządzanie zasobami ludzkimi obejmuje pielęgnowanie przywództwa, wspieranie innowacji i zapewnianie ciągłego uczenia się. Dobrze wyszkolony i zmotywowany zespół zwiększa efektywność, zdolność adaptacji i zdolność reagowania na zmieniające się potrzeby społeczne spółdzielni.

Podsumowując, roli legislacji i zasobów ludzkich w prowadzeniu spółdzielni socjalnej nie można przecenić. Ustawodawstwo zapewnia ramy prawne i uznanie niezbędne dla istnienia spółdzielni, a zasady ludzkie są siłą napędową jej działania i oddziaływania społecznego.

Harmonijna synergia pomiędzy zgodnością z prawem a wykwalifikowanym, zmotywowanym zespołem przygotowuje grunt pod prosperującą spółdzielnię socjalną, która znacząco zmienia swoją społeczność i poza nią.

6. Technologie informacyjno-komunikacyjne

Technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) wywołały falę transformacji w różnych branżach, a ich wpływ na przedsiębiorstwa społeczne był szczególnie głęboki. Technologie te odgrywają kluczową rolę w zwiększaniu efektywności, zasięgu i trwałości przedsiębiorstw społecznych, umożliwiając im wywieranie bardziej znaczącego i trwałego wpływu społecznego.

Jednym z kluczowych sposobów, w jaki ICT wpływają na przedsiębiorstwa społeczne, jest poszerzanie ich zasięgu. Zapośrednictwem platform cyfrowych i mediów społecznościowych przedsiębiorstwa te mogą nawiązywać kontakt z odbiorcami na całym świecie, dzielić się swoją misją i podnosić świadomość na temat kluczowych kwestii społecznych. Ta zwiększona widoczność przyciąga zwolenników, wolontariuszy i potencjalnych partnerów, zwiększając ich zasięg i wpływ.

Co więcej, ICT ułatwiają efektywne gromadzenie, analizę i zarządzanie danymi, umożliwiając przedsiębiorstwom społecznym podejmowanie świadomych decyzji. Zaawansowana analiza danych pomaga identyfikować trendy, oceniać wpływ i efektywnie alokować zasoby. Prowadzi to do strategii opartych na dowodach, ulepszonych projektów programów i lepszych wyników dla beneficjentów.

Komunikacja to kolejny obszar, w którym ICT świeci. Narzędzia komunikacji w czasie rzeczywistym, takie jak wideokonferencje i komunikatory internetowe, umożliwiają przedsiębiorstwom społecznym współpracę z zainteresowanymi stronami ponad granicami. Jest to szczególnie istotne w przypadku przedsiębiorstw pracujących nad międzynarodowymi projektami lub partnerstwami. Technologie komunikacyjne usprawniają także interakcje z beneficjentami, zapewniając szybkie i skuteczne zaspokojenie ich potrzeb.

Cyfrowe pozyskiwanie funduszy również zostało zrewolucjonizowane przez ICT. Internetowe platformy finansowania społecznościowego umożliwiają przedsiębiorstwom społecznym dostęp do szerszej puli potencjalnych darczyńców i inwestorów. Ta demokratyzacja źródeł finansowania zmniejsza zależność od kilku dużych darczyńców i zwiększa odporność finansową.

Możliwości automatyzacji i optymalizacji ICT zwiększają efektywność operacyjną. Zadania administracyjne można automatyzować, dzięki czemu przedsiębiorcy społeczni mogą w większym stopniu skoncentrować się na swojej podstawowej misji. Zarządzanie łańcuchem dostaw, alokacja zasobów i monitorowanie projektów stają się usprawnione i oparte na danych, co prowadzi do oszczędności kosztów i lepszego wykorzystania zasobów.

Należy jednak stawić czoła wyzwaniom, takim jak przepaść cyfrowa i prywatność danych. Zapewnienie równego dostępu do narzędzi ICT jest niezbędne, aby zapobiec pozostawianiu zmarginalizowanych społeczności. Ponadto solidne środki bezpieczeństwa cybernetycznego mają kluczowe znaczenie dla ochrony wrażliwych danych beneficjentów.

Podsumowując, ICT zrewolucjonizowały sposób, w jaki przedsiębiorstwa społeczne działają i osiągają swoje cele. Wykorzystując moc narzędzi cyfrowych, przedsiębiorstwa społeczne mogą zwiększać swoje wpływy, gromadzić postrzeżenia oparte na danych, usprawniać komunikację i optymalizować operacje. W miarę ciągłego rozwoju technologii jej potencjał katalizowania pozytywnych zmian społecznych za pośrednictwem przedsiębiorstw społecznych pozostaje nieograniczony.

7. Strategie rozwoju biznesu

Strategie rozwoju biznesu mają ogromne znaczenie dla powodzenia i trwałości spółdzielni socjalnych, ponieważ umożliwiają tym organizacjom maksymalizację ich wpływu przy jednoczesnym zachowaniu rentowności finansowej. Strategie te obejmują szereg działań mających na celu poszerzenie zasięgu, dywersyfikację źródeł przychodów i zwiększenie efektywności operacyjnej.

Skuteczne strategie rozwoju biznesu pomagają spółdzielniom socjalnym identyfikować i wykorzystywać nowe możliwości wzrostu. Umożliwiają spółdzielniom ocenę swoich mocnych i słabych stron oraz otoczenia zewnętrznego w celu dostosowania swojej działalności do zapotrzebowania rynku.

Rozwijając głębsze zrozumienie potrzeb i preferencji beneficjentów, spółdzielnie mogą dostosowywać swoje produkty lub usługi tak, aby zapewnić ich przydatność i oddźwięk.

Ponadto strategie rozwoju biznesu sprzyjają innowacjom w spółdzielniach socjalnych. Zachęcają do poszukiwania kreatywnych rozwiązań wyzwań społecznych, umożliwiając spółdzielniom opracowywanie nowych programów, produktów lub modeli usług odpowiadających pojawiającym się potrzebom. Innowacje nie tylko zwiększają wpływ społeczny spółdzielni, ale mogą także wyróżnić ją na tle konkurencyjnym.

Dywersyfikacja źródeł przychodów to kolejny istotny aspekt rozwoju biznesu. Opieranie się na jednym strumieniu finansowania może narazić spółdzielnie socjalne na niestabilność finansową. Badając różne modele finansowania, takie jak inwestycje społeczne, dotacje, darowizny i dochody, spółdzielnie mogą budować odporność i zmniejszać zależność od określonego źródła.

Niestety, dla wielu spółdzielni socjalnych poważnym wyzwaniem pozostaje brak solidnych strategii rozwojowych. Niektóre spółdzielnie mają trudności z przystosowaniem się do zmieniającej się dynamiki rynku, co skutkuje ograniczonym wzrostem i ograniczonym wpływem. Brak planowania strategicznego i nastawienia orientowanego na biznes może ograniczyć ich zdolność do przyciągania funduszy, rozwijania partnerstw i skutecznego zarządzania zasobami.

W dzisiejszym złożonym krajobrazie, gdzie problemy społeczne są wieloaspektowe, a zasoby ograniczone, spółdzielnie socjalne muszą wypełnić lukę w swoich wysiłkach na rzecz rozwoju biznesu. Wykorzystując myślenie strategiczne, przeprowadzając dokładne badania rynku, wspierając innowacje i przyjmując modele zrównoważonych dochodów, spółdzielnie socjalne mogą pokonać wyzwania i wykorzystać szanse na rozwój. Wyposażenie spółdzielni socjalnych w umiejętności i zasoby potrzebne do opracowania solidnych strategii biznesowych jest niezbędne, aby zapewnić ich zdolność do tworzenia trwałych zmian społecznych.

Planowanie skutecznych strategii rozwoju biznesu dla spółdzielni socjalnych wiąże się ze strategicznym podejściem, które łączy ich misję ze zrównoważonym wzrostem. Oto przewodnik krok po kroku:

- **Dopasowanie misji i wartości:** Zaczynaj od ponownego rozważenia i potwierdzenia misji i podstawowych wartości spółdzielni. Upewnij się, że wszystkie strategie rozwoju biznesu są zgodne z tymi zasadami.
- **Analiza SWOT:** Przeprowadź dogłębną analizę SWOT (mocne i słabe strony, szanse, zagrożenia), aby zidentyfikować wewnętrzne mocne i słabe strony, a także zewnętrzne szanse i zagrożenia. Stanowi to podstawę do formułowania strategii.
- **Wyznaczaj jasne cele:** Zdefiniuj konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i określone w czasie cele (SMART). Powinny one odzwierciedlać zarówno wpływ społeczny spółdzielni, jak i cele w zakresie rozwoju biznesu.
- **Segmentacja i targetowanie:** Zidentyfikuj konkretnych odbiorców docelowych usług lub produktów Twojej spółdzielni. Dostosuj swoje strategie do potrzeb i preferencji tych segmentów.
- **Propozycja wartości:** Jasno określ, w jaki sposób oferta Twojej spółdzielni rozwiązuje problemy lub zaspokaja potrzeby docelowych odbiorców. Podkreśl wyjątkową wartość społeczną, którą zapewniasz.
- **Partnerstwa i współpraca:** Identyfikacja potencjalnych partnerów, zarówno w sektorze społecznym, jak i w świecie biznesu. Współpraca może poszerzyć zasoby, zasięg i wiedzę specjalistyczną.
- **Dywersyfikacja:** Odkryj możliwości dywersyfikacji źródeł przychodów, pozostając wiernym swojej misji. Może to obejmować poszerzenie oferty produktów/usług lub wejście na nowe rynki.
- **Marketing i branding:** Stwórz atrakcyjną tożsamość marki, która będzie komunikować wartości i ofertę Twojej spółdzielni. Opracuj strategię marketingową wykorzystującą opowiadanie historii, aby emocjonalnie nawiązać kontakt z odbiorcami.
- **Zaangażowanie społeczności:** Nawiązuj kontakt ze swoją społecznością poprzez wydarzenia, warsztaty i media społecznościowe. Wzmacniaj relacje i zbieraj opinie, aby udoskonalić swoje strategie.
- **Monitorowanie i adaptacja:** Regularnie oceniaj skuteczność swoich strategii. Monitoruj kluczowe wskaźniki wydajności (KPI) związane zarówno z wpływem społecznym, jak i rozwojem biznesu. Dostosuj swoje strategie w oparciu o dane i opinie.

- **Trwałość finansowa:** Zrównoważ wpływ społeczny ze stabilnością finansową. Opracuj jasny plan finansowy, który wesprze rozwój Twojej spółdzielni i długoterminową rentowność.
- **Budowanie potencjału:** Zainwestuj w szkolenia i rozwój, aby wzmocnić pozycję swojego zespołu i zapewnić mu umiejętności potrzebne do skutecznej realizacji strategii rozwoju Twojej firmy.
- **Długoterminowa wizja:** Pamiętaj o długoterminowej wizji swojej spółdzielni. Dążąc do rozwoju, pozostań zaangażowany w swoją misję społeczną i dostosowuj swoje strategie w miarę rozwoju spółdzielni.

8. Problemy z finansowaniem

Spółdzielnie socjalne często borykają się z wyzwaniami związanymi z finansowaniem z kilku powodów:

- **Ograniczony dostęp do kapitału:** Spółdzielnie socjalne mogą mieć trudności z dostępem do tradycyjnych źródeł finansowania, takich jak banki, ze względu na ich wyjątkową strukturę i cele społeczne. Ogranicza to ich zdolność do zabezpieczenia niezbędnych środków na działalność i rozwój.
- **Brak świadomości:** Wielu potencjalnych darczyńców i inwestorów może nie w pełni rozumieć koncepcję i wpływ spółdzielni socjalnych, co utrudnia zapewnienie wsparcia finansowego.
- **Nieprzewidywalne strumienie przychodów:** Spółdzielnie socjalne często realizują projekty o niepewnym potencjale dochodowym. Ta nieprzewidywalność może zniechęcić tradycyjnych inwestorów poszukujących stałych zysków.
- **Pomiar wpływu społecznego:** Wykazanie wpływu społecznego w wymiernych kategoriach jest wyzwaniem, co utrudnia potencjalnym inwestorom ocenę zwrotu z inwestycji.
- **Konkurencja o ograniczonych zasobach:** Zasoby sektora społecznego są ograniczone, a spółdzielnie socjalne konkurują z innymi organizacjami o fundusze, dotacje i darowizny.
- **Złożone środowisko regulacyjne:** W różnych krajach obowiązują zróżnicowane ramy prawne dotyczące spółdzielni, co może powodować zamieszanie i utrudniać dostęp do finansowania.
- **Brak umiejętności biznesowych:** Przedsiębiorcy społeczni mogą mieć silną misję społeczną, ale brakuje im świadomości biznesowej, aby stworzyć modele zrównoważonych przychodów, co utrudnia przyciągnięcie inwestorów.
- **Zależność od dotacji:** Spółdzielnie socjalne często w dużym stopniu opierają się na dotacjach i darowiznach, które mogą nie być spójne lub wystarczające do zapewnienia długoterminowego wzrostu.
- **Postrzeganie ryzyka:** Inwestorzy i darczyńcy mogą postrzegać przedsięwzięcia społeczne jako bardziej ryzykowne niż tradycyjne przedsiębiorstwa nastawione na zysk, co wpływa na ich chęć do inwestowania.
- **Niedopasowane oczekiwania:** Spółdzielnie socjalne i inwestorzy mogą mieć odmienne oczekiwania co do zysków finansowych, co utrudnia znalezienie kompatybilnych partnerów.

Sprostanie tym wyzwaniom wymaga połączenia edukacji, rzecznictwa, planowania strategicznego i innowacyjnych modeli finansowania, które są zgodne z wyjątkową strukturą i celami spółdzielni socjalnych.

Rozwiązywanie problemów finansowych w spółdzielniach socjalnych wymaga wielotorowej strategii. Ograniczony dostęp do kapitału, często wynikający z jego wyjątkowej struktury i celów społecznych, utrudnia korzystanie z tradycyjnych dróg finansowania, takich jak banki. Krytycznym krokiem jest podniesienie świadomości wśród potencjalnych darczyńców i inwestorów, którzy mogą nie w pełni rozumieć koncepcję i wpływ spółdzielni socjalnych. Nieprzewidywalne strumienie przychodów nieodłącznie związane z projektami społecznymi mogą zniechęcić tradycyjnych inwestorów do poszukiwania stałych zysków. Rozwiązanie tego problemu wymaga opracowania dostosowanych strategii, które równoważą misję społeczną ze stabilnością finansową. Wykazanie wymiernego wpływu społecznego jest zadaniem złożonym, ale ma kluczowe znaczenie dla przyciągnięcia potencjalnych inwestorów, którzy oczekują wymiernych zwrotów ze swoich inwestycji. Co więcej, ponieważ zasoby w sektorze społecznym są ograniczone,

Niezbędne jest poruszanie się w złożonym otoczeniu regulacyjnym otaczającym spółdzielnie w różnych krajach. Stworzenie usprawnionych ram prawnych mogłoby zapewnić prostszy dostęp do możliwości finansowania. Podnoszenie umiejętności biznesowych w spółdzielniach socjalnych ma kluczowe znaczenie dla budowania modeli zrównoważonych dochodów, ponieważ inwestorów przyciągają przedsięwzięcia, które oprócz swojej misji społecznej charakteryzują się należyтым planowaniem finansowym. Zmniejszanie zależności od dotacji i darowizn wymaga poszukiwania zdyswersyfikowanych źródeł przychodów, które zapewnią stały wzrost w dłuższej perspektywie. Przewyciężenie postrzeganego wyższego ryzyka związanego z przedsięwzięciami społecznymi wymaga przedstawienia solidnych biznesplanów i wymiernych zysków społecznych, uspokajając potencjalnych sponsorów. Ostatecznie, dostosowanie oczekiwań spółdzielni socjalnych i inwestorów poprzez jasną komunikację sprzyja partnerstwom, które są zarówno satysfakcjonujące, jak i wywierające wpływ.

9. Obsługa klienta, komunikacja i współpraca z właściwymi interesariuszami

Skuteczne funkcjonowanie spółdzielni socjalnej zależy od skutecznej obsługi klienta, komunikacji i współpracy z odpowiednimi interesariuszami. Elementy te stanowią kamienie węgielne, dzięki którym spółdzielnia może realizować swoją misję społeczną, budować silną społeczność i osiągać trwałe efekty.

A. Obsługa klienta:

Obsługa klienta ma znaczenie nie tylko w przypadku przedsiębiorstw nastawionych na zysk, ale ma także ogromne znaczenie dla spółdzielni socjalnych. Beneficjenci, klienci i partnerzy są w centrum działań spółdzielni. Zapewnienie wyjątkowej obsługi klienta gwarantuje spełnienie potrzeb i oczekiwań interesariuszy. Rozwiązywanie problemów, aktywne słuchanie opinii i dostosowywanie rozwiązań pokazuje zaangażowanie spółdzielni w tworzenie pozytywnych doświadczeń i dostarczanie wymiernej wartości.

B. Komunikacja:

Jasna i skuteczna komunikacja jest kluczem do sukcesu spółdzielni socjalnej. Jest to kanał, za pośrednictwem którego spółdzielnia dzieli się ze społeczeństwem swoją misją, celami i wpływem. Przejrzysta komunikacja sprzyja zaufaniu i autentyczności, rezonując z potencjalnymi zwolennikami i beneficjentami.

Angażujące opowiadanie historii, treści informacyjne i regularne aktualizacje za pośrednictwem różnych kanałów – takich jak media społecznościowe, biuletyny i wydarzenia – pomagają wzmocnić głos spółdzielni i pogłębić jej powiązania.

C. Współpraca z właściwymi stronami zainteresowanymi:

Współpraca leży u podstaw spółdzielni socjalnych. Angażując się z zainteresowanymi stronami, takimi jak społeczności lokalne, agencje rządowe, organizacje non-profit i przedsiębiorstwa, spółdzielnie mogą wykorzystać różnorodne perspektywy i zasoby. Wspólne wysiłki mogą prowadzić do synergicznych rozwiązań, które skuteczniej rozwiązują złożone wyzwania społeczne. Nawiązywanie partnerstw zwiększa zasięg spółdzielni, bazę wiedzy i potencjał tworzenia trwałych zmian.

Co więcej, współpraca z zainteresowanymi stronami pomaga spółdzielniom socjalnym uzyskać dostęp do kluczowych zasobów, takich jak fundusze, wiedza specjalistyczna i sieci. Kiedy zainteresowane strony czują się cenionymi partnerami, jest bardziej prawdopodobne, że wniosą aktywny wkład, czy to poprzez wsparcie finansowe, darowizny rzeczowe, czy też wolontariat.

Podsumowując, obsługa klienta, komunikacja i współpraca z interesariuszami to podstawowe filary prowadzenia spółdzielni socjalnej. Stawiając na pierwszym miejscu potrzeby beneficjentów, wspierając otwartą komunikację i tworząc partnerstwa, spółdzielnie mogą zwiększyć swój wpływ, kultywować lojalną społeczność i wprowadzać znaczące zmiany w życiu osób, którym służą. Elementy te nie tylko umożliwiają efektywne działanie, ale także definiują rolę spółdzielni jako katalizatora pozytywnych przemian społecznych.

10. Zagadnienia importu i eksportu

IKwestie importu i eksportu są istotne dla przedsiębiorstw społecznych działających w skali globalnej. Podczas gdy przedsiębiorstwa społeczne dążą do zrównoważenia swojej misji społecznej ze zrównoważonymi praktykami biznesowymi, poruszanie się w handlu międzynarodowym stwarza wyjątkowe wyzwania i możliwości

A. Problemy z importem:

- **Etyczne pozyskiwanie:** Przedsiębiorstwa społeczne często traktują priorytetowo etyczne pozyskiwanie materiałów i produktów. Zapewnienie zgodności importu z jego wartościami może stanowić wyzwanie, ponieważ wymaga dokładnej kontroli łańcucha dostaw, aby uniknąć produktów powiązanych z wyzyskiem pracowników lub szkodami dla środowiska.
- **Koszty i taryfy:** Import towarów może wiązać się z różnymi kosztami, w tym cłami, podatkami i opłatami za wysyłkę. Te obciążenia finansowe mogą mieć wpływ na budżet spółdzielni i przystępność cenową produktów dla klientów.
- **Cła i regulacje:** Przestrzeganie przepisów celnych i handlowych różnych krajów wymaga wszechstronnego zrozumienia i dokumentacji. Nieprzestrzeganie może skutkować opóźnieniami, karami finansowymi lub konfiskatą towarów.
- **Wrażliwości kulturowej:** Różne kultury mają różne preferencje i wrażliwość. Zapewnienie zgodności importowanych produktów z lokalnymi zwyczajami i wartościami jest niezbędne, aby uniknąć nieporozumień lub obraz.

Spółdzielnie socjalne borykające się z wyzwaniami związanymi z importem mogą przyjąć strategiczne podejście w celu łagodzenia tych problemów. Badanie lokalnych alternatywnych źródeł zaopatrzenia i produkcji może zmniejszyć zależność od importu. Współpraca z lokalnymi producentami lub dostawcami może sprzyjać obustronnie korzystnym relacjom, jednocześnie wspierając społeczność. Dodatkowo negocjowanie porozumień dotyczących zakupów hurtowych lub tworzenie spółdzielni z innymi podmiotami może zwiększyć siłę przetargową i usprawnić procesy importowe. Inwestowanie w optymalizację łańcucha dostaw, np. efektywną logistykę i zarządzanie zapasami, może zminimalizować opóźnienia i nieefektywność kosztową. Wreszcie nawiązanie współpracy z odpowiednimi organami rządowymi w celu wsparcia polityki lub ubieganie się o dotacje na rozwój lokalnego przemysłu może w jeszcze większym stopniu złagodzić przeszkody związane z importem, zapewniając trwały rozwój spółdzielni.

A. Problemy z eksportem:

- **Badania rynku:** Ekspansja na rynki międzynarodowe wymaga szeroko zakrojonych badań rynku, aby zrozumieć preferencje konsumentów, konkurencję i popyt. Dostosowanie produktów do lokalnych gustów jest kluczem do sukcesu.
- **Logistyka i Dystrybucja:** Efektywne sieci logistyczne i dystrybucyjne są niezbędne do terminowego i opłacalnego eksportu produktów. Poruszanie się po skomplikowanych trasach przewozowych, procedurach celnych i przepisach może być zniechęcające.
- **Zapewnienie jakości:** Utrzymanie stałej jakości produktów ponad granicami ma kluczowe znaczenie dla utrzymania zaufania klientów. Duże odległości i zróżnicowane środowiska mogą stanowić wyzwania dla kontroli jakości.
- **Waluty i kursy wymiany:** Wahania kursów walut mogą mieć wpływ na ceny i marżę zysku eksportowanych produktów. Spółdzielnie muszą opracować strategie skutecznego zarządzania ryzykiem walutowym.
- **Zgodność z prawem i przepisami:** Eksport wymaga przestrzegania przepisów eksportowych, wymogów dotyczących etykietowania i standardów właściwych dla kraju docelowego. Nieprzestrzeganie może skutkować karami lub brakiem dostępu do niektórych rynków.

Spółdzielnie socjalne stojące przed wyzwaniami związanymi z eksportem mogą przyjąć strategiczne środki w celu pokonania tych przeszkód. Po pierwsze, niezbędne jest przeprowadzenie badań rynku w celu określenia opłacalnych kierunków eksportu i preferencji konsumentów. Współpraca ze stowarzyszeniami branżowymi lub agencjami eksportowymi może zapewnić cenne wskazówki i zasoby. Rozwój silnych sieci dystrybucji poprzez partnerstwa lub platformy internetowe może ułatwić wejście na rynek. Dostosowanie produktów do międzynarodowych standardów i przepisów zapewnia zgodność. Inwestowanie w marketing i branding dostosowany do rynków docelowych zwiększa widoczność i atrakcyjność. Wreszcie, poszukiwanie wsparcia rządowego dla programów promocji eksportu lub udział w targach może zapewnić ekspozycję i możliwość nawiązywania kontaktów, co ostatecznie doprowadzi do udanych przedsięwzięć eksportowych.

Pomimo tych wyzwań wysiłki związane z importem i eksportem mogą otworzyć nowe źródła przychodów, wspierać współpracę międzykulturową i podnosić globalną świadomość na temat misji społecznej spółdzielni. Łagodzenie problemów wymaga planowania strategicznego, współpracy z ekspertami oraz zaangażowania w etyczne i odpowiedzialne praktyki handlowe. Uwzględniając też obojętne, przedsiębiorstwa społeczne mogą rozszerzyć swój wpływ poza granice krajowe, utrzymując jednocześnie swoje wartości i zaangażowanie na rzecz pozytywnych zmian społecznych.

VIII. Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości społecznej w ogrodnictwie pionowym (rolnictwo) i zawodach związanych ze zmianą klimatu

Autor - Svitlana Tarasenko - Członek Rady Naukowej Wydawnictwa CONSORTIO, Ekspert Fundacji im. Zofii Zamenhof, Polska

Wstęp. Znaczenie zawodów związanych z ogrodnictwem wertykalnym i zmianami klimatycznymi

Ogrodnictwo wertykalne to innowacyjna technika rolnicza, która pozwala na uprawę roślin w pionowo ułożonych warstwach lub na pionowo nachylonych powierzchniach. Metoda ta jest szczególnie korzystna na obszarach miejskich, gdzie przestrzeń jest ograniczona, oferując zrównoważone rozwiązanie w zakresie produkcji żywności. Ogrody pionowe można instalować wewnątrz lub na zewnątrz i często wykorzystują systemy hydroponiczne, aeroponiczne lub glebowe. Do podstawowych korzyści zalicza się efektywne wykorzystanie przestrzeni, mniejsze zużycie wody oraz możliwość całorocznej uprawy niezależnie od warunków klimatycznych. Optymalizując przestrzeń miejskie, ogrodnictwo wertykalne przyczynia się do lokalnego bezpieczeństwa żywnościowego i zazieleniania miast, poprawiając ogólną jakość życia. Zawody związane ze zmianami klimatycznymi obejmują szeroki zakres ról skupionych na zrozumieniu, łagodzeniu i przystosowaniu się do skutków globalnej zmiany klimatu. Należą do nich między innymi klimatolodzy, analitycy polityki środowiskowej, konsultanci ds. zrównoważonego rozwoju, specjaliści ds. energii odnawialnej i urbaniści. Ci specjaliści pracują nad redukcją emisji gazów cieplarnianych, opracowywaniem zrównoważonych praktyk i tworzeniem polityk promujących odporność na środowisko. Ich praca ma kluczowe znaczenie dla sprostania globalnemu wyzwaniu, jakim jest zmiana klimatu i zapewnienia wszystkim zrównoważonej przyszłości.

Przedsiębiorczość społeczna obejmuje identyfikowanie problemów społecznych i rozwiązywanie ich poprzez innowacyjne i zrównoważone modele biznesowe. Celem przedsiębiorców społecznych jest tworzenie wartości społecznej poprzez rozwiązywanie problemów dotyczących społeczności, takich jak ubóstwo, edukacja, zdrowie i środowisko. W przeciwieństwie do tradycyjnych przedsiębiorców, ich głównym celem nie jest maksymalizacja zysków, ale raczej osiągnięcie pozytywnego wpływu społecznego. Przedsiębiorstwa społeczne działają, kładąc podwójny nacisk na stabilność finansową i odpowiedzialność społeczną, często reinwestując zyski w swoją działalność zorientowaną na misję.

Ogrodnictwo wertykalne jest przykładem przedsiębiorczości społecznej poprzez rozwiązanie problemu braku bezpieczeństwa żywnościowego w miastach, promowanie zrównoważonych praktyk rolniczych i poprawę zdrowia środowiskowego. Przedsiębiorstwa społeczne zajmujące się ogrodnictwem wertykalnym mogą wzmocnić pozycję społeczności, zapewniając dostęp do świeżych, lokalnie uprawianych produktów, zmniejszając zależność od importowanej żywności i zmniejszając ślad węglowy związany z transportem.

Przedsiębiorstwa te często angażują się w programy edukacyjne, ucząc mieszkańców miast na temat zrównoważonych praktyk i zachęcając społeczność do zaangażowania się w produkcję żywności. Tworząc zielone miejsca pracy i wspierając lokalną gospodarkę, inicjatywy ogrodnictwa wertykalnego przyczyniają się do rozwoju społecznego i gospodarczego. Zawody poświęcone przeciwdziałaniu zmianom klimatycznym są również zgodne z zasadami przedsiębiorczości społecznej. Inicjatywy prowadzone przez specjalistów ds. klimatu mogą obejmować opracowywanie projektów dotyczących energii odnawialnej, tworzenie zrównoważonej infrastruktury miejskiej i wdrażanie strategii ochrony. Wysiłki te nie tylko dotyczą wyzwań środowiskowych, ale także tworzą możliwości gospodarcze i poprawiają odporność społeczności. Na przykład projekty w zakresie energii odnawialnej mogą zapewnić czystą energię obszarom o niedostatecznym dostępie do sieci, obniżyć koszty energii i stworzyć zielone miejsca pracy, podczas gdy zrównoważone planowanie urbanistyczne może poprawić warunki życia i zmniejszyć podatność na katastrofy związane z klimatem.

1. Ogrodnictwo wertykalne jako przedsiębiorstwo społeczne

Ogrody wertykalne można realizować zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz, wykorzystując ściany, kraty, półki i specjalnie zaprojektowane konstrukcje pionowe. Celem jest maksymalne wykorzystanie przestrzeni pionowej do uprawy różnorodnych roślin, w tym warzyw, ziół, kwiatów, a nawet małych owoców.

Techniki ogrodnictwa wertykalnego obejmują:

A) hydroponika. Hydroponika to metoda ogrodnictwa bez gleby, polegająca na uprawie roślin w roztworach wodnych bogatych w składniki odżywcze. Rośliny często utrzymuje się w podłożu takim jak kokos kokosowy lub perlit i otrzymują składniki odżywcze poprzez roztwór na bazie wody. Technika ta jest bardzo wydajna pod względem zużycia wody i może być stosowana w pionowych wieżach lub systemach montowanych na ścianie.

B) aeroponika. Aeroponika polega na uprawie roślin, których korzenie zawieszono w powietrzu i zwilżono wodą bogatą w składniki odżywcze. Metoda ta pozwala na zapewnienie korzeniom dużej ekspozycji na tlen, co sprzyja szybkiemu wzrostowi. Pionowe systemy aeroponiczne wykorzystują minimalną przestrzeń i wodę, dzięki czemu idealnie nadają się do środowisk miejskich.

C) ogrodnictwo pionowe w oparciu o glebę. Tradycyjne metody oparte na glebie można również dostosować do ogrodnictwa wertykalnego przy użyciu pojemników, kieszeni lub systemów modułowych. Mogą to być tak proste, jak doniczki montowane na ścianie lub bardziej złożone systemy ze zintegrowanym nawadnianiem. Pionowe ogrody glebowe są wszechstronne i mogą pomieścić szeroką gamę rodzajów roślin.

D) zielone ściany i żywe ściany. Są to ściany porośnięte roślinnością, często wspierane przez podłoże wzrostu, takie jak gleba lub podłoże zintegrowane z konstrukcyjnym systemem nośnym. Zielone ściany mogą znajdować się wewnątrz lub na zewnątrz i często zawierają wbudowane systemy nawadniające. Stosowane są zarówno ze względów estetycznych, jak i funkcjonalnych, takich jak izolacja i oczyszczanie powietrza.

E) pionowe ogrody paletowe. Drewniane palety z recyklingu można ponownie wykorzystać w pionowych donicach. Rośliny rosną w szczelinach między listwami palety, co czyni ją opłacalną i zrównoważoną opcją dla ogrodnictwa pionowego na małą skalę.

Istnieją korzyści środowiskowe i społeczne wynikające z ogrodnictwa wertykalnego. Przykładowo ogrodnictwo wertykalne pozwala na efektywne wykorzystanie dostępnej przestrzeni, szczególnie na obszarach miejskich o ograniczonej przestrzeni poziomej. Rosnąc w górę, można uprawiać więcej roślin na mniejszej powierzchni, przyczyniając się do zazieleniania miast i zwiększonej lokalnej produkcji żywności.

Wiele pionowych systemów ogrodniczych, zwłaszcza hydroponicznych i aeroponicznych, zużywa znacznie mniej wody niż tradycyjne ogrodnictwo. Efektywne wykorzystanie wody pomaga chronić ważne zasoby i może zmniejszyć obciążenie miejskich systemów zaopatrzenia w wodę.

Rośliny w ogrodach wertykalnych mogą pomóc w filtrowaniu zanieczyszczeń z powietrza, przyczyniając się do czystszej atmosfery miejskiej. Zielone ściany i ogrody wertykalne mogą pochłaniać dwutlenek węgla i uwalniać tlen, poprawiając ogólną jakość powietrza i zmniejszając efekt miejskiej wyspy ciepła.

W ogrodach pionowych można hodować różnorodne gatunki roślin, promując różnorodność biologiczną nawet w gęsto zaludnionych obszarach miejskich. Zwiększona różnorodność biologiczna przyczynia się do zdrowszych ekosystemów i zapewnia siedliska pożytecznym owadom i zapylaczom.

Zwiększając przestrzeń zieloną i lokalną produkcję żywności, ogrodnictwo wertykalne może zmniejszyć ślad węglowy związany z transportem produktów z obszarów wiejskich do miejskich. Rolnictwo miejskie może pomóc w obniżeniu emisji gazów cieplarnianych i promowaniu bardziej zrównoważonych systemów żywnościowych.

Dodatkowo ogrodnictwo pionowe może zapewnić niezawodne źródło świeżych produktów, szczególnie na pustyniach spożywczych i obszarach miejskich o ograniczonym dostępie do zdrowej żywności. Zwiększona lokalna produkcja żywności zwiększa bezpieczeństwo żywnościowe i zmniejsza zależność od produktów importowanych.

Również ogrody wertykalne mogą być projektami społecznościowymi, angażującymi lokalnych mieszkańców w uprawę i utrzymanie ogrodów. Takie inicjatywy wzmacniają ducha wspólnoty, współpracę i poczucie własności, prowadząc do silniejszych i bardziej połączonych społeczności. Poza tym projekty ogrodnictwa wertykalnego mogą służyć jako narzędzia edukacyjne, ucząc ludzi o zrównoważonym rolnictwie, żywieniu i zarządzaniu środowiskiem. Szkoły, domy kultury i gospodarstwa miejskie mogą wykorzystywać ogrody wertykalne do zapewniania praktycznych doświadczeń edukacyjnych, promowania świadomości ekologicznej i zrównoważonych praktyk życiowych.

Ogrody pionowe zwiększają atrakcyjność wizualną przestrzeni miejskich, tworząc zielone i atrakcyjne otoczenie. Wykazano, że przebywanie na terenach zielonych zmniejsza stres, poprawia zdrowie psychiczne i poprawia ogólne samopoczucie mieszkańców miast. I oczywiście ogrodnictwo wertykalne może stworzyć możliwości pracy w rolnictwie miejskim, ogrodnictwie i dziedzinach pokrewnych. Lokalna produkcja żywności może stymulować działalność gospodarczą, zapewniając środki do życia i zmniejszając bezrobocie na obszarach miejskich.

Podsumowując, ogrodnictwo wertykalne oferuje liczne korzyści środowiskowe i społeczne, co czyni go cennym elementem zrównoważonego rozwoju miast. Optymalizując przestrzeń, oszczędzając zasoby i poprawiając dobrobyt społeczności, ogrodnictwo wertykalne stanowi przykład zasad przedsiębiorczości społecznej, przyczyniając się do tworzenia odpornych i zrównoważonych miast.

2. Studia przypadków odnoszących sukcesy społecznościowych ogrodników wertykalnych Przedsiębiorstwa

Ponieważ Azja ma dużą liczbę ludności i mało miejsca, powstały tam pierwsze przedsiębiorstwa społeczne zajmujące się ogrodnictwem wertykalnym. Sky Greens z siedzibą w Singapurze to jedna z pierwszych na świecie niskoemisyjnych farm pionowych o napędzie hydraulicznym. Założona w 2012 roku firma Sky Greens podejmuje wyzwanie, jakim jest ograniczona ilość gruntów pod rolnictwo na gęsto zaludnionych obszarach miejskich. Sky Greens wykorzystuje opatentowany hydrauliczny system napędzany wodą do obracania poziomów koryt uprawnych, zapewniając wszystkim roślinom odpowiedni dostęp światła słonecznego; produkuje różnorodne warzywa liściaste, które są sprzedawane lokalnie, zmniejszając ślad węglowy związany z transportem żywności. System jest energooszczędny, zużywa minimalną ilość energii elektrycznej i wody pochodzącej z recyklingu do nawadniania.

Przedsiębiorstwa zapewniają niezawodne źródło świeżych, lokalnych produktów, zwiększając bezpieczeństwo żywnościowe w miejskim Singapurze, tworzą możliwości zatrudnienia w rolnictwie miejskim i rozwoju technologii, angażują społeczność poprzez wycieczki i programy edukacyjne, promując świadomość na temat zrównoważonego rolnictwa. Unikalny układ hydrauliczny jest zarówno przestrzenny, jak i energooszczędny, co czyni go opłacalnym rozwiązaniem dla środowisk miejskich. Otrzymał wsparcie od rządu Singapuru, który uznaje znaczenie zrównoważonego rolnictwa miejskiego.

Milano Urban Farming (MUF) to pionierska inicjatywa w zakresie ogrodnictwa wertykalnego z siedzibą w Mediolanie we Włoszech. Założona w celu promowania rolnictwa miejskiego i zrównoważonego rozwoju, MUF przekształca niewykorzystane przestrzenie miejskie w produktywne obszary zielone.

MUF wykorzystuje kombinację systemów hydroponicznych i pionowych ogrodów gruntowych do uprawy różnorodnych warzyw, ziół i kwiatów; angażuje lokalnych mieszkańców poprzez warsztaty, wolontariat i programy edukacyjne na temat zrównoważonych praktyk ogrodniczych; współpracuje z lokalnymi szkołami, firmami i agencjami rządowymi w celu promowania rolnictwa miejskiego i ekologicznego stylu życia.

MUF przekształca zaniedbane obszary miejskie w tętniące życiem tereny zielone, poprawiając środowisko miejskie i różnorodność biologiczną; dostarcza świeże, lokalnie uprawiane produkty pobliskim społecznościom, zmniejszając ślad węglowy związany z transportem żywności i podnosi świadomość na temat zrównoważonego rolnictwa i zdrowego odżywiania poprzez praktyczne doświadczenia edukacyjne.

Silne zaangażowanie i wsparcie społeczności lokalnej były kluczowe dla sukcesu MUF. Udana współpraca z lokalnymi instytucjami i zainteresowanymi stronami zapewniła niezbędne zasoby i widoczność. Miastowa z siedzibą w Warszawie jest przedsiębiorstwem społecznym skupiającym się na integracji ogrodnictwa wertykalnego z rozwojem społeczności. Celem projektu jest rozwiązanie problemu braku bezpieczeństwa żywnościowego i promowanie zrównoważonego życia na obszarach miejskich.

Miastowa wykorzystuje systemy hydroponiczne i aeroponiczne do uprawy warzyw i ziół w kontrolowanym, pionowym środowisku; prowadzi ogrody społeczne i oferuje warsztaty, wydarzenia i programy szkoleniowe, aby angażować mieszkańców i promować rolnictwo miejskie; koncentruje się na zrównoważonych i przyjaznych dla środowiska praktykach, w tym recyklingu wody i metodach uprawy organicznej.

Udane partnerstwa z władzami lokalnymi, przedsiębiorstwami i organizacjami pozarządowymi wsparły rozwój i wpływ Miastawy. Zastosowanie nowoczesnych systemów hydroponicznych i aeroponicznych zmaksymalizowało produktywność i efektywne wykorzystanie zasobów.

Orto al Secondo to innowacyjne przedsiębiorstwo społeczne zajmujące się ogrodnictwem wertykalnym z siedzibą w Turynie we Włoszech. Inicjatywa koncentruje się na tworzeniu pionowych ogrodów na fasadach budynków mieszkalnych i komercyjnych w celu zwiększenia zrównoważonego rozwoju miast.

Zastosowanie ogrodów elewacyjnych maksymalizuje przestrzeń i skutecznie integruje zielen z krajobrazem miejskim. Silne zaangażowanie społeczności lokalnych i właścicieli nieruchomości ułatwiło przyjęcie ogrodów wertykalnych.

Orto al Secondo instaluje ogrody wertykalne na elewacjach budynków, wykorzystując systemy modułowe, które można łatwo konserwować; uprawia różnorodne rośliny, w tym rośliny jadalne i gatunki ozdobne, w celu poprawy estetyki miast i zapewnienia lokalnych produktów; oferuje programy edukacyjne i warsztaty, aby uczyć mieszkańców o korzyściach i technikach ogrodnictwa wertykalnego.

3. Zawody związane ze zmianą klimatu i przedsiębiorczość społeczna

Zawody związane ze zmianą klimatu obejmują szeroką gamę ról poświęconych zrozumieniu, łagodzeniu i przystosowaniu się do skutków globalnych zmian klimatycznych. Specjaliści ci pracują w różnych sektorach, w tym w nauce, polityce, inżynierii i rozwoju społeczności. W tym artykule przyjrzemy się kluczowym zawodom związanym ze zmianą klimatu i ich rolom, podkreślając, w jaki sposób przyczyniają się one do sprostania temu globalnemu wyzwaniu.

Główne zawody związane ze zmianą klimatu to klimatolog, analityk polityki środowiskowej, konsultant ds. zrównoważonego rozwoju, specjalista ds. energii odnawialnej, urbanista, edukator ekologiczny, naukowiec zajmujący się ochroną środowiska, inżynier ochrony środowiska, rolnictwo miejskie i innowator w dziedzinie ogrodnictwa wertykalnego.

Klimatolodzy badają systemy klimatyczne Ziemi, aby zrozumieć przyczyny i skutki zmian klimatycznych. Analizują dane ze stacji pogodowych, satelitów i modeli klimatycznych, aby przewidzieć przyszłe scenariusze klimatyczne i ocenić potencjalny wpływ na ekosystemy, wzorce pogodowe i społeczności ludzkie.

Analitycy polityki środowiskowej opracowują i oceniają polityki mające na celu przeciwdziałanie zmianom klimatycznym. Pracują dla agencji rządowych, organizacji non-profit i zespołów doradczych, aby tworzyć regulacje i inicjatywy ograniczające emisję gazów cieplarnianych i promujące zrównoważone praktyki.

Konsultanci ds. zrównoważonego rozwoju pomagają organizacjom włączyć zrównoważone praktyki do swojej działalności. Współpracują z przedsiębiorstwami, rządami i organizacjami non-profit w celu opracowania strategii minimalizujących wpływ na środowisko i promujących efektywne gospodarowanie zasobami.

Specjaliści ds. energii odnawialnej skupiają się na rozwoju i wdrażaniu technologii energii odnawialnej, takich jak energia słoneczna, wiatrowa, wodna i bioenergia. Pracują w inżynierii, zarządzaniu projektami i na stanowiskach politycznych, aby promować przejście na czyste źródła energii. Urbaniści odgrywają kluczową rolę w projektowaniu zrównoważonych miast, które są w stanie wytrzymać skutki zmian klimatycznych. Opracowują plany i zasady promujące odporną infrastrukturę, tereny zielone i zrównoważone systemy transportowe.

Edukatorzy ekologiczni podnoszą świadomość na temat zmian klimatycznych i zrównoważonego rozwoju. Pracują w szkołach, organizacjach non-profit i organizacjach społecznych, aby edukować ludzi na temat kwestii środowiskowych i promować zachowania przyjazne dla środowiska.

Naukowcy zajmujący się ochroną przyrody skupiają się na ochronie siedlisk naturalnych i różnorodności biologicznej w obliczu zmian klimatycznych. Pracują dla agencji rządowych, organizacji non-profit i instytucji badawczych w celu opracowania strategii ochrony i zarządzania obszarami chronionymi.

Inżynierowie ochrony środowiska opracowują rozwiązania problemów środowiskowych, w tym związanych ze zmianami klimatycznymi. Projektują systemy i technologie redukujące zanieczyszczenia, gospodarujące odpadami i promujące czystą energię.

Innowatorzy rolnictwa miejskiego i ogrodnictwa wertykalnego opracowują zrównoważone rozwiązania rolnicze, które maksymalizują przestrzeń i zasoby w środowiskach miejskich. Zajmują się bezpieczeństwem żywnościowym, zmniejszają ślad węglowy i zwiększają odporność miast.

Zawody związane ze zmianą klimatu w sektorze pozarządowym są różnorodne i mają kluczowe znaczenie dla globalnych wysiłków na rzecz zwalczania zmian klimatycznych. Role te, począwszy od rzecznictwa i analizy polityki po przedsiębiorczość w zakresie energii odnawialnej i rolnictwo miejskie, pokazują zdolność sektora do innowacji, zaangażowania społeczności i zrównoważonego wpływu.

Wykorzystując wiedzę specjalistyczną, zasoby i zaangażowanie w zarządzanie środowiskiem, specjaliści w tych dziedzinach wprowadzają znaczące zmiany i przyczyniają się do bardziej zrównoważonej przyszłości.

Tak więc dzisiaj istnieje cały kierunek zawodów, których działalność ma na celu regulację i przywrócenie równowagi klimatycznej.

4. Studia przypadków przedsiębiorstw społecznych

Cool Earth to przedsiębiorstwo społeczne z siedzibą w Wielkiej Brytanii, które działa na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatycznym poprzez ochronę obszarów lasów deszczowych. Założona w 2007 roku firma Cool Earth współpracuje ze społecznościami tubylczymi, aby powstrzymać wylesianie i promować zrównoważone źródła utrzymania.

Cool Earth współpracuje bezpośrednio ze społecznościami lokalnymi w celu tworzenia umów o ochronie przyrody, zapewniając społecznościom własność i kontrolę nad swoimi gruntami.

Przedsiębiorstwo wspiera także alternatywne rodzaje działalności generujące dochód, takie jak uprawa kakao i kawy, które zapewniają stabilność finansową bez szkody dla lasu. Dodatkowo firma wykorzystuje technologię satelitarną i monitoring naziemny do śledzenia wylesiania i stanu lasów deszczowych.

W efekcie Cool Earth chroni rozległe obszary lasów deszczowych, które pełnią rolę znaczących pochłaniaczy dwutlenku węgla, redukując w ten sposób globalną emisję gazów cieplarnianych, a także zachowuje różnorodność biologiczną, chroniąc siedliska niezliczonych gatunków.

Sukces przedsiębiorstwa wynika w dużej mierze z nacisku na zaangażowanie i wzmacnianie społeczności, uwzględnia zarówno kwestie środowiskowe, jak i społeczne, co czyni go modelem zrównoważonego rozwoju.

Innym przykładem przedsiębiorstwa społecznego w zawodach związanych ze zmianami klimatycznymi jest firma BioLite z siedzibą w USA, która opracowuje produkty czystej energii zaprojektowane w celu poprawy dostępu do energii i zmniejszenia wpływu na środowisko. Założona w 2006 roku firma BioLite oferuje innowacyjne technologie zapewniające bezpieczne, niedrogie i zrównoważone rozwiązania energetyczne społecznościom pozbawionym dostępu do sieci.

Flagowy produkt BioLite, HomeStove, to piec opalany drewnem, który zmniejsza emisję dymu o 90% w porównaniu z tradycyjnymi piecami, poprawiając zdrowie i ograniczając wylesianie. Enterprise opracowuje rozwiązania w zakresie oświetlenia i ładowania zasilane energią słoneczną, które zapewniają niezawodną energię gospodarstwom domowym poza siecią, i koncentruje się na tworzeniu produktów, które są zarówno niedrogie, jak i trwałe, zapewniając długoterminowy zrównoważony rozwój.

5. Kompetencje przedsiębiorców społecznych w pionie - Ogrodnictwo i zmiany klimatyczne

Kompetencje przedsiębiorców społecznych w zakresie ogrodnictwa wertykalnego i zmian klimatycznych można podzielić na następujące grupy: kompetencje podstawowe; umiejętności interpersonalne i komunikacyjne; innowacyjność i umiejętność rozwiązywania problemów; zarządzanie finansami i zasobami.

Poniżej szczegółowo opisujemy te niezbędne kompetencje.

Kompetencje kluczowe

1) **przywództwo**. Przedsiębiorcy społeczni muszą być w stanie opracować jasną wizję swojego przedsiębiorstwa i sformułować plany strategiczne, aby osiągnąć swoje cele. Obejmuje to wyznaczanie celów długoterminowych, identyfikację kluczowych kamieni milowych i dostosowywanie strategii w razie potrzeby. Umiejętność inspirowania i motywowania zespołów, interesariuszy i społeczności.

Skuteczni liderzy potrafią przekazywać swoją pasję i zaangażowanie w działania na rzecz klimatu oraz zrównoważone praktyki, wspierając wspólne poczucie celu.

2) **wiedza techniczna.** Głębokie zrozumienie różnych systemów ogrodnictwa wertykalnego, takich jak hydroponika, akwaponika i aeroponika. Obejmuje to wiedzę z zakresu biologii roślin, zarządzania składnikami odżywczymi i konserwacji systemu.

3) **biegłość w naukach o zmianach klimatycznych i praktykach w zakresie zrównoważonego rozwoju.** Obejmuje to wiedzę na temat technologii energii odnawialnej, strategii adaptacji do zmiany klimatu i ocen wpływu na środowisko

Umiejętności interpersonalne i komunikacyjne

1) **empatia.** Umiejętność zrozumienia i wczucia się w potrzeby, obawy i aspiracje różnych interesariuszy, w tym członków społeczności, pracowników i partnerów.

2) **rozwiązywanie konfliktów.** Umiejętności mediacji w konfliktach i znajdowania rozwiązań akceptowalnych dla obu stron. Ma to kluczowe znaczenie dla utrzymania pozytywnych relacji i zapewnienia sprawnego działania.

3) **umiejętności komunikacji cyfrowej.** Wykorzystywanie platform cyfrowych i mediów społecznościowych w celu dotarcia do szerszego grona odbiorców, udostępniania aktualizacji i nawiązywania kontaktu z zainteresowanymi stronami. Efektywne wykorzystanie tych narzędzi może wzmocnić przekaz przedsiębiorstwa i zbudować silną obecność w Internecie.

4) **słuchanie i informacja zwrotna.** Silne umiejętności słuchania, aby zrozumieć opinie interesariuszy i odpowiednio dostosować strategię. Dzięki temu przedsiębiorstwo będzie reagować i dostosowywać się do potrzeb społeczności.

Innowacyjność i umiejętność rozwiązywania problemów

1) **kreatywność.** Zdolność do generowania innowacyjnych pomysłów i podejść do przeciwdziałania zmianom klimatycznym i optymalizacji praktyk ogrodnictwa wertykalnego. Kreatywne myślenie pomaga w opracowywaniu unikalnych rozwiązań, które odpowiadają na złożone wyzwania.

2) **elastyczność.** Umiejętność dostosowywania się do zmieniających się okoliczności i odkrywania nowych metod i technologii. Jest to niezbędne w szybko rozwijających się obszarach zmian klimatycznych i zrównoważonego rolnictwa.

3) **umiejętności analityczne umożliwiające ocenę problemów, identyfikację przyczyn źródłowych i opracowywanie skutecznych rozwiązań.** Obejmuje to analizę danych, krytyczne myślenie i podejmowanie decyzji w oparciu o dowody.

4) **tworzenie innowacji w zakresie produktów i procesów:** umiejętności opracowywania nowych produktów lub procesów, które poprawiają wydajność, obniżają koszty i zwiększają zrównoważony rozwój. Obejmuje to projektowanie nowych systemów ogrodnictwa wertykalnego, opracowywanie produktów przyjaznych dla środowiska lub optymalizację łańcuchów dostaw.

Zarządzanie finansami i zasobami

1) umiejętności pozyskiwania funduszy. Obejmuje pisanie dotacji, umiejętność przyciągania inwestorów i zarządzania nimi (przedstawianie przekonujących uzasadnień biznesowych, negocjowanie warunków i utrzymywanie przejrzystej komunikacji).

2) budżetowanie i planowanie finansowe. Przedsiębiorcy społeczni muszą zapewnić stabilność finansową swoich przedsiębiorstw i efektywną alokację zasobów.

3) umiejętności dotyczące zrównoważonych praktyk. Obejmuje to minimalizację ilości odpadów, promowanie recyklingu oraz stosowanie materiałów i technologii przyjaznych dla środowiska.

4) umiejętności generowania przychodów. To umiejętność opracowywania i wdrażania strategii generowania przychodów poprzez sprzedaż, usługi lub partnerstwa. Zdywersyfikowane źródła przychodów mogą zwiększyć odporność finansową przedsiębiorstwa.

6. Edukacja ekologiczna dorosłych

Edukacja ekologiczna odgrywa kluczową rolę w promowaniu zrównoważonych praktyk i wspieraniu zrozumienia zarządzania środowiskiem. Jest to szczególnie ważne dla dorosłych, którzy często mają możliwość wprowadzenia znaczących zmian w swoim życiu osobistym i zawodowym. Pragniemy zwrócić uwagę na dwa przykładowe modele edukacji ekologicznej dorosłych: przedsiębiorstwo społeczne w Polsce i włoską spółdzielnię socjalną. Obie organizacje są partnerami w projekcie mającym na celu promowanie edukacji ekologicznej i włączenia społecznego.

Model polski: CUS Drobin

„Centrum Usług Środowiskowych” (CUS Drobin) to przedsiębiorstwo społeczne zlokalizowane w Drobinie w Polsce. Organizacja ta koncentruje się na różnorodnych usługach społecznych, w tym na edukacji ekologicznej i wsparciu osób niepełnosprawnych. Wyjątkową cechą CUS Drobin jest ogród warzywny, położony wokół posesji w Mirosławiu. Ogród ten stanowi integralną część warsztatu terapii zajęciowej dla osób niepełnosprawnych.

Ogród warzywny w CUS Drobin służy wielu celom. Służy przede wszystkim do zajęć terapeutycznych dla osób niepełnosprawnych, zapewniając im praktyczne, bogate w sensorykę środowisko. Uczestnicy angażują się w różne zadania ogrodnicze, takie jak sadzenie, pielnie i zbieranie plonów, co pomaga rozwijać umiejętności motoryczne i zapewnia poczucie spełnienia.

Ponadto ogród promuje wśród uczestników świadomość ekologiczną. Ucząc się o zrównoważonych praktykach ogrodniczych, takich jak kompostowanie i rolnictwo organiczne, jednostki zdobywają cenną wiedzę, którą można zastosować w życiu osobistym. To praktyczne podejście do edukacji ekologicznej gwarantuje, że wyciągnięte wnioski będą znaczące i niezapomniane.

Wpływ ogrodu warzywnego wykracza poza bezpośrednich uczestników. Ogród dostarcza organizacji świeże produkty, podkreślając znaczenie lokalnych, zrównoważonych źródeł żywności. Dodatkowo ogród służy jako model dla innych przedsiębiorstw społecznych i organizacji społecznych, które chcą włączyć edukację ekologiczną do swoich programów.

Italian Model: Centro Solidarietà Giovani

Centro Solidarietà Giovani, zlokalizowane niedaleko Udine we Włoszech, to kolejny wybitny przykład edukacji ekologicznej dorosłych. Spółdzielnia socjalna prowadzi duży ogród przylegający do ośrodka mieszkalnego dla młodych dorosłych zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Ogród i centrum współpracują ze sobą, aby zapewnić wszechstronne doświadczenie edukacyjne. Ogród Centro Solidarietà Giovani dbają mieszkańcy całodobowego centrum mieszkalnego. Ci młodzi dorośli, często borykający się z różnymi wyzwaniami społecznymi i osobistymi, uczestniczą w zajęciach ogrodniczych w ramach rehabilitacji i edukacji. Ogród pełni funkcję przestrzeni terapeutycznej, w której można poznać uprawę roślin, zrównoważone rolnictwo i korzyści płynące z pracy z naturą.

Oprócz ogrodnictwa, ośrodek oferuje kursy i programy szkoleniowe skupiające się na praktykach ekologicznych. Kursy te obejmują szeroki zakres tematów, w tym rolnictwo ekologiczne, ochronę środowiska i zrównoważony tryb życia. Integrując praktyczne zajęcia ogrodnicze z formalną edukacją, ośrodek zapewnia holistyczne podejście do edukacji ekologicznej.

Podczas wizyty w ośrodku można było zobaczyć, jak duży wpływ ma ten ogród. Mieszkańcy, dumni ze swojej pracy, zyskują nie tylko umiejętności praktyczne, ale także lepszą samoocenę i poczucie wspólnoty. Szafran wyprodukowany w ogrodzie jest świadectwem poświęcenia i ciężkiej pracy uczestników. Ogród nie tylko zaopatruje ośrodek w świeże produkty, ale także stanowi udany model edukacji ekologicznej i włączenia społecznego.

Istotnym aspektem projektu jest współpraca organizacji polskiej i włoskiej. Zarówno CUS Drobin, jak i Centro Solidarietà Giovani mają wspólny cel, jakim jest wspieranie osób dorosłych zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez edukację ekologiczną. Partnerstwo pozwala na wymianę doświadczeń i najlepszych praktyk, zwiększając efektywność realizowanych programów.

Wnioski

Przedsiębiorcy społeczni wykonujący zawody związane z ogrodnictwem wertykalnym i zmianami klimatycznymi muszą posiadać umiejętność kreatywnego i innowacyjnego myślenia. Obejmuje to opracowywanie nowych metod zrównoważonej produkcji żywności, projektowanie energooszczędnych budynków i tworzenie strategii adaptacyjnych na rzecz odporności na zmiany klimatyczne. Innowacyjne myślenie napędza rozwój rozwiązań, które są jednocześnie skuteczne i skalowalne.

Zrozumienie wzajemnych powiązań systemów społecznych, środowiskowych i gospodarczych ma kluczowe znaczenie. Myślenie systemowe umożliwia przedsiębiorcom społecznym identyfikację pierwotnych przyczyn problemów, przewidywanie potencjalnych skutków i projektowanie całościowych rozwiązań. W ogrodnictwie wertykalnym może to oznaczać integrację systemów gospodarki odpadami w celu recyklingu składników odżywczych, natomiast w przypadku zmiany klimatu może to oznaczać opracowanie polityk równoważących wzrost gospodarczy z ochroną środowiska.

Przedsiębiorcy społeczni zajmujący się ogrodnictwem wertykalnym i zawodami związanymi ze zmianami klimatycznymi wymagają zróżnicowanego i solidnego zestawu kompetencji, aby odnieść sukces. Umiejętności przywódcze, zarządcze i wiedza techniczna stanowią podstawę ich możliwości, umożliwiając im prowadzenie skutecznych i innowacyjnych przedsiębiorstw. Umiejętności interpersonalne i komunikacyjne są niezbędne do angażowania interesariuszy i budowania silnych więzi społecznych. Innowacyjność i zdolność rozwiązywania problemów napędzają rozwój kreatywnych rozwiązań i dostosowywanie się do wyzwań.

Wreszcie umiejętności zarządzania finansami i zasobami zapewniają stabilność finansową przedsiębiorstw i możliwość efektywnego wykorzystania zasobów. Opanowując te kompetencje, przedsiębiorcy społeczni mogą wnieść znaczący wkład w zrównoważony rozwój i odporność na zmiany klimatyczne. Kultuwując te kompetencje, przedsiębiorcy społeczni zajmujący się ogrodnictwem wertykalnym i zawodami związanymi ze zmianami klimatycznymi mogą skutecznie stawić czoła krytycznym wyzwaniom środowiskowym i społecznym, napędzając zrównoważony rozwój i wspierając odporne społeczności. Ich praca nie tylko łagodzi skutki zmiany klimatu i urbanizacji, ale także promuje równość społeczną i zarządzanie środowiskiem, ucieleśniając transformacyjny potencjał przedsiębiorczości społecznej.

Kluczowe punkty

1. Ogrodnictwo wertykalne jest ważnym elementem zrównoważonego rozwoju miast. Optymalizuje przestrzeń, oszczędza zasoby i poprawia dobrobyt społeczności. Jako przedsiębiorstwo społeczne, ogrodnictwo wertykalne wspiera odporne i zrównoważone miasta, stanowiąc przykład zasad przedsiębiorczości społecznej.

2. Przedsiębiorstwa społeczne zajmujące się ogrodnictwem wertykalnym, takie jak Sky Greens, Milano Urban Farming, Miastowa i Orto al Secondo, stanowią przykład innowacyjnych rozwiązań wyzwań związanych z rolnictwem miejskim. Inicjatywy te maksymalizują efektywność wykorzystania przestrzeni, promują zrównoważone praktyki, zwiększają bezpieczeństwo żywnościowe i wspierają zaangażowanie społeczności, przyczyniając się do tworzenia bardziej odpornych i zrównoważonych środowisk miejskich.

3. Zawody związane ze zmianą klimatu obejmują szeroki wachlarz ról poświęconych zrozumieniu, łagodzeniu i przystosowaniu się do skutków globalnej zmiany klimatu. Specjaliści w tej dziedzinie pracują w różnych sektorach, w tym w nauce, polityce, inżynierii i rozwoju społeczności.

4. Przedsiębiorcy społeczni zaangażowani w ogrodnictwo wertykalne i inicjatywy dotyczące zmian klimatycznych wymagają zróżnicowanego zestawu kompetencji, aby skutecznie radzić sobie ze złożonością zrównoważonego rolnictwa i zarządzania środowiskiem.

Niezbędne są umiejętności przywódcze, umożliwiające im sformułowanie jasnej wizji, wyznaczanie celów strategicznych i inspirowanie interesariuszy do wspólnych działań klimatycznych. Biegłość techniczna w zakresie systemów ogrodnictwa wertykalnego, takich jak hydroponika i aeroponika, w połączeniu z głębokim zrozumieniem nauk o klimacie, umożliwia przedsiębiorcom wdrażanie innowacyjnych rozwiązań, które łagodzą wpływ na środowisko i zwiększają efektywność wykorzystania zasobów.

Umiejętności interpersonalne i komunikacyjne odgrywają kluczową rolę we wspieraniu współpracy z różnymi interesariuszami, rozumieniu potrzeb społeczności i mediacji w konfliktach w celu utrzymania harmonijnych relacji. Biegłość w komunikacji cyfrowej pozwala przedsiębiorcom wzmacniać swój przekaz, angażować szerszą publiczność i wykorzystywać technologię do skutecznego docierania do odbiorców i angażowania społeczności. Co więcej, umiejętność aktywnego słuchania opinii interesariuszy gwarantuje, że strategie będą responsywne i dostosowane do zmieniających się wyzwań środowiskowych.

Innowacje i umiejętności rozwiązywania problemów mają kluczowe znaczenie dla opracowywania zrównoważonych praktyk i optymalizacji technik ogrodnictwa wertykalnego. Przedsiębiorcy muszą twórczo dostosowywać się do zmieniających się warunków środowiskowych, odkrywać nowe technologie oraz wprowadzać innowacje w produktach i procesach, które promują zrównoważony rozwój i odporność. Równie istotna jest świadomość finansowa, obejmująca umiejętności w zakresie pozyskiwania funduszy, zarządzania budżetem i strategii generowania przychodów, które wspierają długoterminową stabilność finansową, przy jednoczesnym przestrzeganiu zasad przyjaznych dla środowiska.

5. Edukacja ekologiczna dorosłych jest potężnym narzędziem promującym zrównoważony rozwój i włączenie społeczne. Ogrody warzywne w CUS Drobin i Centro Solidarietà Giovani służą jako żywe sale lekcyjne, w których można uczyć się cennych umiejętności i zyskać głębszy kontakt ze środowiskiem. Współpraca pomiędzy tymi dwiema organizacjami pokazuje potencjał partnerstw międzynarodowych w zakresie poprawy edukacji ekologicznej i wywarcia znaczącego wpływu na życie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Bibliografia

1. BioLite <https://www.bioliteenergy.com/>
2. BrightFarms <https://www.brightfarms.com/>
3. CENTRO SOLIDARIETÀ GIOVANI <https://www.csg-fvg.it/wp/>
4. Chłodna Ziemia <https://www.coolearth.org/>
5. CUS Drobin <https://cus-drobin.pl/>
6. Miastowa <https://miastowa.com/>
7. Orto al Secondo <https://www.ortidipace.org/orto-Secondo-natura-la-tecnica-del-cumulo-permanente>
8. Sky Greens <https://www.skygreens.com/>
9. Smith, B. R. i Stevens, CE (2010). Różne typy przedsiębiorczości społecznej: Rola geografii i zakorzenienia w pomiarze i skalowaniu tego, co społeczne wartość. *Przedsiębiorczość i rozwój regionalny*, 22(6), 575–598.
10. Zahra, SA, Gedajlovic, E., Neubaum, DO i Shulman, J.M. (2009). Typologia przedsiębiorcy społeczni: motywy, procesy poszukiwań i wyzwania etyczne. *Dziennik Przedsięwzięcia biznesowe*, 24(5), 519–532.
11. Zbiór pionowy <https://verticalharvestfarms.com/>

IX. Wnioski i podsumowanie

Autor – Zbigniew Dąbrowski, Fundacja im. Zofii Zamenhof Polska

Przedsiębiorczość społeczna jest identyfikowana w Unii Europejskiej jako kluczowy instrument spójności regionalnej i przezwyciężania problemów ubóstwa i wykluczenia społecznego. Przedsiębiorczość społeczna jako koncepcja pozwala na tworzenie alternatywnych modeli przedsiębiorstw społecznych do prowadzenia działalności gospodarczej zorientowanej na rynek, integrując przy tym wszystkie podmioty rynkowe – pracowników, pracodawców, inwestorów, konsumentów itp.

Na wkład przedsiębiorstw społecznych w rozwój społeczno-gospodarczy można patrzeć z różnych perspektyw:

- Zapewnienie dostępu do podstawowych usług (socjalnych, edukacyjnych i zdrowotnych) społeczności lokalnych, w tym najbardziej bezbronnych grupom ludności;
- Przyczynianie się do bardziej zrównoważonego wykorzystania zasobów lokalnych, przy wsparciu interesariuszy, co promuje włączające modele zarządzania, które umożliwiają społecznościom lokalnym podejmowanie strategicznych decyzji;
- Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy poprzez świadczenie nowych usług dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji; włączenie na rynek pracy grup mniejszościowych, samotnych kobiet, osób niepełnosprawnych itp., które pozostają wyłączone z możliwości generowania dochodu.

W podręczniku podkreślono, że innowacje społeczne są istotnym elementem przedsiębiorczości społecznej. Poruszono także problematykę przedsiębiorczości społecznej i zrównoważonego rozwoju. Tym, co odróżnia przedsiębiorczość społeczną od tradycyjnej, jest to, że przedsiębiorczość społeczna stara się tworzyć wartość społeczną. Z tej perspektywy istotne wydaje się zrównoważenie tworzenia wartości społecznej i jej przechwytywania, tak aby stworzyć szerokie grono beneficjentów rozwiązania, nie naruszając jednak jego trwałości.

Zasadnicza koncepcja projektu, która przyświecała powstaniu scenariusza, wynika z przekonania, że stosując przedsiębiorczość społeczną można skutecznie walczyć z wykluczeniem społecznym. Cele projektu są następujące:

- Promowanie rozwoju przedsiębiorczości społecznej oraz edukacja w zakresie zakładania i zarządzania spółdzielniami socjalnymi;
- Rozwiązanie problemu braku świadomości zasad przedsiębiorczości społecznej wśród różnych grup społecznych poprzez podnoszenie świadomości społecznej;
- Wspieranie wymiany najlepszych praktyk, innowacyjnych metod i nowych doświadczeń pomiędzy partnerami projektu, aby zwiększyć ich zrozumienie przedsiębiorczości społecznej;

- Upowszechnianie wiedzy na temat przedsiębiorczości społecznej wśród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, potencjalnie pomagając im w znalezieniu sensownych źródeł utrzymania.
- Zaoferuj możliwości uczenia się istniejącym przedsiębiorstwom społecznym i operatorom spółdzielni, umożliwiając im udoskonalenie swojego podejścia dzięki wynikom projektu.

W podręczniku zawarto także system kluczowych umiejętności potrzebnych przedsiębiorcy społecznemu (komunikacja, tolerancja na różnorodność, zdolności adaptacyjne, akceptacja różnorodności, szybkie reagowanie na wyzwania i inne). Argumentuje, że przedsiębiorstwa społeczne potrzebują głównie wsparcia i porad ze strony dobrze wyszkolonych, praktykujących doradców biznesowych, którzy posiadają niezbędne kluczowe umiejętności, kwalifikacje i kompetencje, aby zapewnić wysokiej jakości doradztwo na rzecz rozwoju przedsiębiorstw społecznych. Problemy w świadczeniu usług doradczych dla przedsiębiorstw społecznych wynikają głównie z braku informacji, wiedzy oraz braku odpowiedniego, terminowego i wystarczającego wsparcia, co ponownie uwidacznia potrzebę specjalistycznych szkoleń dla doradców biznesowych obejmujących szereg zagadnień z zakresu prawa, zarządzanie, ekonomia i finanse przedsiębiorstw społecznych.

Przedstawia doświadczenia polskiej spółdzielni socjalnej i korzyści społeczne płynące z jej działalności. Dlatego ta najlepsza praktyka może służyć jako przykład organizowania podobnych przedsiębiorstw społecznych w innych krajach i terytoriach UE. Ponadto identyfikuje najczęstsze problemy, z jakimi borykają się spółdzielnie socjalne (np. brak stałego źródła finansowania, brak dostępu do kapitału, brak umiejętności zarządzania, konkurencja rynkowa i inne).

Konieczne jest podjęcie kompleksowych działań na wielu frontach, aby wspierać rozwój spółdzielni socjalnych i zwiększać ich zdolność do realizowania misji społecznych. Promowanie rozwoju i wzrostu spółdzielni socjalnych to inwestycja w bardziej sprawiedliwe i zrównoważone społeczeństwo. Wymaga to współpracy pomiędzy sektorem publicznym, prywatnym i społecznym, a także wzmocnienia świadomości społecznej na temat roli, jaką spółdzielnie socjalne odgrywają w społeczeństwie.

My, jako zespół opracowujący powyższy podręcznik i projekt SocEnter, mamy nadzieję, że rezultaty naszego projektu, w szczególności scenariusz oraz strona internetowa www.socenter.eu, na której skrypt zostanie umieszczony w wersji elektronicznej w języku angielskim, a później w włoskim, greckim, portugalskim i polskim, przyczynią się do lepszego zrozumienia ekonomii społecznej oraz zasad funkcjonowania i prowadzenia przedsiębiorstw społecznych. Liczymy również na dalszą współpracę między sobą jak partnerzy projektu.