



WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA I ADMINISTRACJI W OPOLU

Partnerstwo dla rozwoju ekonomii społecznej

pod redakcją naukową
Wojciecha Duczmala
Sławomira Kani
Sławomira Śliwy

Opole 2014

Partnerstwo dla rozwoju ekonomii społecznej



WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA I ADMINISTRACJI
W OPOLU

Partnerstwo dla rozwoju ekonomii społecznej

pod redakcją naukową
Wojciecha Duczmala
Sławomira Kani
Sławomira Śliwy

Opole 2014

Recenzja

dr hab. Wiesław Gworys
dr hab. Andrzej Rączaszek

Komitet Redakcyjny

Marian Duczmal (przewodniczący)
Radmila Burkovičová
Wojciech Duczmal
Stanisław Kaczor
Franciszek Antoni Marek
Zenona Maria Nowak
Jurii Shcherbiak
Sławomir Śliwa

Redakcja i korekta

Agnieszka Jakutajć-Zalewska

Redakcja techniczna

Andrzej Pasierbiński

Projekt okładki

Andrzej Pasierbiński

ISBN 978-83-62683-59-8

978-83-7511-217-7

Seria MONOGRAFIE I OPRACOWANIA
pod redakcją prof. dr. hab. Mariana Duczmała

WYDAWNICTWA
WYŻSZEJ SZKOŁY ZARZĄDZANIA I ADMINISTRACJI W OPOLU

Dystrybucja

Biblioteka Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu
45-085 Opole
ul. Niedziałkowskiego 18
tel. 77/4021 900 do 901, 4021 930
fax. 77/4566 494
e-mail: info@poczta.wszia.opole.pl
www.wszia.opole.pl



WYDAWNICTWO INSTYTUT ŚLĄSKI Sp. z o.o.
Opole, ul. Piastowska 17, tel. (77) 4540 123
e-mail: wydawnictwo@is.opole.pl
Nakład 150 egz. Objętość 9,3 ark. wyd., 8,9 ark. druk.

Spis treści

Słowo wstępne	7
---------------	---

C z ę ś ć I TEORIA I BADANIA

JADWIGA RATAJCZAK Ekonomia społeczna w świetle nauk ekonomicznych	11
WOJCIECH GOLEŃSKI Ekonomia społeczna w województwie opolskim w świetle wyników dostępnych badań i analiz	22
SŁAWOMIR ŚLIWA Rola ośrodka ekonomii społecznej w środowisku lokalnym	41
SŁAWOMIR KANIA Inkluzja społeczna osób uzależnionych od substancji psychoaktywnych	57
KATARZYNA BŁOŃSKA Spółdzielnia socjalna szansą na poprawę dobrostanu psychicznego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	80
<u>MAREK IDZIK</u> Kultura organizacyjna firmy jako jeden z istotnych czynników przyjaznego środowiska pracy	98

C z ę ś ć II Z WARSZTATU PRAKTYKA

MARCIN OLEKSIUK, MACIEJ POTWORA Formalno-prawne aspekty zakładania spółdzielni socjalnych	119
WOJCIECH DUCZMAŁ, MARTYNA MRUKOT-KOSTRZYCKA Konstrukcja biznesplanu w praktyce zakładania spółdzielni socjalnych	131

SŁOWO WSTĘPNE

Ekonomia społeczna, jako forma aktywności obywatelskiej, sprzyja integracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych społecznie poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, czy też świadczenie usług społecznych użyteczności publicznej. Łączy ona ze sobą dwa cele – społeczny z biznesowym. Takie połączenie daje nie tylko szansę na wyjście z sytuacji kryzysowej, ale również niesie możliwość samorozwoju, zarówno zawodowego, jak i społecznego oraz emocjonalnego.

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu jest realizatorem projektu „Partnerstwo dla rozwoju ekonomii społecznej”, który jest skierowany do osób zaliczanych do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, wymagających kompleksowego wsparcia i stworzenia niezbędnych warunków do integracji zawodowej oraz społecznej.

Głównym celem projektu było utworzenie ośrodka wsparcia ekonomii społecznej oraz otworzenie i prowadzenie spółdzielni wraz z kompleksowym doradztwem, a także szkoleniami, które idealnie wpisują się w potrzebę jego realizacji i służą rozwojowi ekonomii społecznej w Polsce. W ramach projektu zaplanowano udzielenie wsparcia na założenie spółdzielni, w których skład weszło 60 osób.

Należy nadmienić, że szczególną uwagę zwrócono na dyskryminację kobiet na rynku pracy. Powrót do pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych wiąże się często z koniecznością zmiany zawodu. Samozatrudnienie daje zaś możliwość ustalenia elastycznego czasu pracy oraz połączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

W ramach projektu Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej przy Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Opolu zapewnia w sposób komplementarny i łączny:

- dostęp do usług prawnych, księgowych, marketingowych;
- doradztwo;
- szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i/lub prowadzenia działalności w sektorze ekonomii społecznej;
- usługi wspierające rozwój partnerstwa lokalnego na rzecz ekonomii społecznej;
- promocję ekonomii społecznej i zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej.

Pokłosie projektu stanowi również niniejsza publikacja. Składa się ona z dwóch części. Pierwsza stanowi na temat teorii i badań z zakresu ekonomii społecznej, natomiast druga ukazuje zastosowane dobre praktyki, przydatne w pracy codziennej w sektorze ekonomii społecznej.

Otwierający publikację artykuł Jadwigi Ratajczak prezentuje usytuowanie ekonomii społecznej w obrębie nauk ekonomicznych. Ukazuje szczególne miejsce ekonomii społecznej w polityce państwa, w strategiach jego rozwoju, które przyczyniają się do realizacji budowy sprawiedliwego, solidarnościowego i opartego na poszanowaniu godności ludzkiej społeczeństwa.

Kolejny artykuł, Wojciecha Goleńskiego, przedstawia bardzo ciekawe badania sektora ekonomii społecznej. Analiza ta jest szczególnie użyteczna dla władz samorządowych oraz wszystkich osób zaangażowanych we wspieranie gospodarki społecznej.

Następnie Sławomir Śliwa omawia funkcjonowanie ośrodków wsparcia ekonomii społecznej i ich wpływ na społeczność lokalną, w szczególności na osoby, które są zagrożone wykluczeniem społecznym.

W podobnym tonie napisana jest praca Sławomira Kani. Autor podejmuje próbę zdefiniowania pojęcia inkluzji społecznej jako działania oraz mechanizmów wspierających proces włączenia do społeczeństwa osób wykluczonych, uzależnionych od substancji psychoaktywnych. Wymienione są również strategie destygmatyzacji tychże osób.

Artykuł Katarzyny Błońskiej jest próbą przedstawienia korzyści płynących z pracy w sektorze ekonomii społecznej w kontekście poprawy samopoczucia osób zagrożonych marginalizacją społeczną.

Ostatni artykuł pierwszej części publikacji stanowi opracowanie Marka Idzika na temat kultury organizacyjnej firmy. Autor porusza problematykę norm, zasad panujących w firmie, sposobu odnoszenia się do siebie pracowników oraz panujących między nimi stosunków w kontekście przedsiębiorstw społecznych.

W drugiej części publikacji – odnoszącej się do praktycznych zastosowań wiedzy z zakresu ekonomii społecznej – Marcin Oleksiuk i Maciej Potwora prezentują wybrane elementy procesu zakładania spółdzielni socjalnej. Bardzo istotnym aspektem jest to, że opracowanie zawiera rzeczywiste przykłady, które wskazują najczęściej popełniane błędy.

W ostatnim artykule Wojciech Duczmal i Martyna Mrukot-Kostrzycka poruszają kwestie dotyczące błędów popełnianych przy konstruowaniu biznesplanów w przedsiębiorstwach społecznych. Artykuł ten może szczególnie okazać się użyteczny dla przyszłych przedsiębiorców.

Autorzy oddają do rąk Państwa książkę – dotyczącą ekonomii społecznej i jej roli w zapobieganiu wykluczeniu społecznemu – jako owoc swojej pracy i zdobytego doświadczenia.

Redaktorzy

Cz ę ś ć I
Teoria i badania

Ekonomia społeczna w świetle nauk ekonomicznych

Ekonomia społeczna nazywana również gospodarką społeczną, ekonomią solidarności, gospodarką solidarną, gospodarką obywatelską stanowi kategorię pojęciową o wielu znaczeniach. Mimo istniejących niejednoznaczności terminologicznych, dotyczących ekonomii społecznej, jest ona ogólnie postrzegana jako rozwinięcie idei przedsiębiorczości o zobowiązania społeczne. Nowa gospodarka społeczna jest upowszechniana zwłaszcza przez tzw. przedsiębiorstwa społeczne łączące w sobie cechy organizacji pozarządowej z firmą rynkową. Przyznanie ekonomii społecznej szczególnego miejsca w polityce państwa, w strategiach jego rozwoju, przyczynić się może do budowy społeczeństwa sprawiedliwego, solidarnościowego i opartego na poszanowaniu godności ludzkiej. Wsparcie rozwoju podmiotów ekonomii społecznej szeregiem narzędzi pomocowych – szczególnie w początkowym okresie ich funkcjonowania – jest sygnałem, że zasada aktywnej polityki rynku pracy, aktywizacja osób wykluczonych, marginalizowanych z różnych powodów znalazła ważne miejsce w procesie społeczno-gospodarczego rozwoju państwa.

Słowa kluczowe: ekonomia społeczna, trzeci sektor, przedsiębiorstwo społeczne

Ekonomia społeczna to kategoria pojęciowa o wielu znaczeniach. Nazywana jest m.in. gospodarką społeczną, ekonomią solidarności, gospodarką solidarną, gospodarką obywatelską. Zdefiniowanie terminu „ekonomia społeczna” nie jest proste ze względu na to, że stanowi pojęcie szerokie, budzące wiele kontrowersji. Wydawać by się mogło, że do rzeczownika „ekonomia” nie pasuje przymiotnik „społeczna”, gdyż połączenie ekonomii jako działania nastawionego na zysk z czymś o charakterze społecznym – czyli działaniem dla ludzi nastawionym nie na zysk lecz na zaspokajanie ich potrzeb – nie zawsze jest zgodne z zasadą efektywności.

Podjmując próbę zdefiniowania tego zjawiska należy zwrócić uwagę na zapis najważniejszego aktu prawnego – Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej: „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego

* Dr, adiunkt na Wydziale Ekonomicznym WSZiA.

Rzeczypospolitej Polskiej". W zapisie ustawy zasadniczej zawarte zostały podstawowe wartości przyświecające gospodarce społecznej – z jednej strony swobodna (autonomiczna) działalność gospodarcza będąca podstawową siłą napędową ustroju gospodarczego, z drugiej strony wartości, które powinny towarzyszyć bogaceniu się (jako konsekwencji przedsiębiorczości)¹.

Trudno zatem o jednoznaczną definicję ekonomii społecznej. Słowo „ekonomia” wywodzi się od greckich słów *oikos* (dom) oraz *nomos* (prawo). Etymologicznie *oikonomikos* (tzn. ekonomia) oznaczało rozważania dotyczące praw gospodarstwa domowego. W takim znaczeniu użył tego słowa Arystoteles, rozumiejąc pojęcie *nomos* jako normę postępowania. Przez długi okres czasu do słowa „ekonomia” dostosowywano różne przymiotniki, z których najdłużej stosowanym był przymiotnik „polityczna”. Nazwy „ekonomia polityczna” używano w kontekście rozważań dotyczących norm bądź zasad postępowania obowiązujących w zarządzaniu gospodarką państwa. Jednak narastająca krytyka tego terminu (zarzucono, że ekonomia polityczna bardziej związana jest za sztuką rządzenia państwem a nie normami postępowania) spowodowała odejście od przymiotnika „polityczna” i zastąpienia go przymiotnikami: narodowa, katalaktyka, czy społeczna (zaproponowana przez J.B. Saya)².

Termin „ekonomia społeczna” najszybciej został zaadoptowany w krajach Europy Zachodniej, w których stał się pojęciem pokrewnym dla takich terminów, jak: ekonomia popularna, solidarnościowa, wspólnoty oraz współpracy. Wszystkie wymienione terminy obejmują szeroki zakres form aktywności, odwołujący się ogólnie do solidarności i współpracy. Nie należy jednak traktować ekonomii społecznej jako gałęzi ekonomii – dyscypliny naukowej, ale wyodrębniony ze względu na swoją specyfikę sektor gospodarki, w którym w sposób unikatowy kojarzona jest działalność gospodarcza z celami społecznymi. We wszystkich spotykanych definicjach uznaje się zgodnie, że społeczna gospodarka radzi sobie z zaspokajaniem potrzeb, których nie mogą pokryć inne sektory, a chodzi głównie o spójność społeczną i dbałość o tworzenie miejsc pracy, zachęcanie do przedsiębiorczości, budowanie społeczeństwa pluralistycznego, uczestniczącego, demokratycznego i opartego na solidności³.

Jak twierdzi Izabela Rybka „ekonomia społeczna to działalność gospodarcza, w której instrumenty rynkowe są wykorzystywane do realizacji

¹ M. G a j d a-K a n t o r o w s k a, *Spoleczna gospodarka rynkowa a kwestia optymalnego opodatkowania*, [w:] *Spoleczna gospodarka rynkowa*, red. R. Włodarczyk, Warszawa 2010, s. 137–156.

² B. S z o p a, *Ekonomia społeczna z perspektywy ekonomii tradycyjnej*, „Ekonomia Społeczna” 2007, nr 1, s. 15.

³ W. K w a ś n i c k i, *Gospodarka społeczna z perspektywy ekonomii liberalnej*, „Trzeci Sektor” 2005, nr 2, s. 16.

celów społecznych, człowiek zaś i wykonywana przez niego praca są ważniejsze niż kapitał i maksymalizacja zysku przedsiębiorstwa”⁴. Jest to zatem zdaniem autorki wspólne działanie ludzi, którzy albo dla dobra ogółu lub w ramach pomocy wzajemnej produkują i sprzedają dobra czy usługi głównie takie, jakich nie oferuje ani rynek ani państwo.

Według Z. Narskiego ekonomia społeczna zajmuje się zasadami i prawidłowościami podziału tej części dochodu, która przypada ludności. Omawia zjawiska ekonomiczne pod kątem tego, w jakim stopniu przyczyniają się one do dobrobytu społecznego i w jaki sposób wpływa to na sprawiedliwość gospodarowania. Autor podkreśla także znaczenie organizacji, która służy człowiekowi, a nie mu przeszkadza. Odnosi się to w pierwszej kolejności do ustroju społecznego, w tym gospodarczego oraz do organizacji przedsiębiorstwa⁵.

Tomasz Kaźmierczak oraz Marek Rymśza traktują ekonomię społeczną jako narzędzie mobilizacji ekonomicznej i społecznej zaniedbanych społeczności lokalnych oraz jako formułę zwiększania uczestnictwa ich członków w wymianie gospodarczej i życiu publicznym⁶.

Inne podejścia wskazują, że termin „ekonomia społeczna” odnosi się najczęściej do działalności na pograniczu sektora prywatnego i publicznego, prowadzonej przez organizacje zaliczane do tzw. trzeciego sektora. Sektor ten obejmuje wszelkiego rodzaju organizacje społeczne, w tym stowarzyszenia i fundacje zwane pod ogólną nazwą organizacji pozarządowych⁷.

W europejskiej tradycji trzeci sektor to nie tylko producent dóbr i usług, ale również w wymiarze społeczno-politycznym ważny czynnik w sferze działania społeczeństwa obywatelskiego, czy życia publicznego. Na szczególną uwagę zasługują skomplikowane i niepozbowione napięć stosunki między trzecim sektorem a instytucjami publicznymi, gdyż one po pierwsze określają możliwość działania członków wspólnoty publicznej, a po drugie możliwości działania samego sektora. W jakim stopniu trzeci sektor zostanie zintegrowany z istniejącym systemem polityczno-społecznym zależy nie tylko od regulacji prawnych, lecz także od intensywności wymiany między trzecim sektorem a sektorem publicznym⁸.

⁴I. Rybka, *System pomocy społecznej w Polsce wobec nowej fali ekonomii społecznej: szanse i bariery*, „Trzeci Sektor” 2007, nr 9, s. 27.

⁵Z. Narski, *Ekonomia społeczna. Zarys popularny*, Toruń 2009, s. 9.

⁶*Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, red. T. Kaźmierczak, M. Rymśza, Warszawa 2003, s. 11.

⁷S. Kelly, *Ekonomia społeczna i przedsiębiorczość społeczna w Unii Europejskiej*, [w:] *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, red. T. Kaźmierczak, M. Rymśza, Warszawa 2003, s. 33.

⁸P. Sałustowicz, *Pojęcie, koncepcje i funkcje ekonomii społecznej*, Warszawa 2007.

W literaturze przedmiotu w zdefiniowaniu pojęcia „gospodarka społeczna” (ekonomia społeczna) mogą pomóc dwa zasadnicze kryteria:

- kryterium instytucjonalno-prawne,
- kryterium normatywne⁹.

Kryterium instytucjonalno-prawne określa formy instytucjonalne, w obrębie których realizuje się określone cele. Do form takich zalicza się: stowarzyszenia, przedsiębiorstwa spółdzielcze oraz towarzystwa wzajemnościowe. W literaturze przedmiotu czasami do grona podmiotów ekonomii społecznej zalicza się również towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych oraz inne organizacje wzajemnościowe.

Kryterium normatywne koncentruje się na określonych zasadach, cechach charakterystycznych dla inicjatyw, zarówno tych o charakterze formalnym, jak i niesformalizowanych, które odróżniają je od sektora prywatnego i publicznego. Według tego kryterium na podstawie analizy celów produkcyjnych oraz mechanizmów organizacyjnych wyróżnia się cztery główne zasady przyświecające ekonomii społecznej:

- przedkładanie służby członkom lub wspólnocie ponad zysk,
- autonomiczne zarządzanie,
- demokratyczny proces decyzyjny,
- prymat ludzi i pracy nad kapitałem przy dystrybucji dochodów.

Mimo istniejących niejednoznaczności terminologicznych dotyczących ekonomii społecznej jest ona ogólnie postrzegana, jako rozwinięcie idei przedsiębiorczości o zobowiązania socjalne. Ruch nowej gospodarki społecznej upowszechniany jest zwłaszcza przez tzw. przedsiębiorstwa społeczne łączące w sobie cechy organizacji pozarządowej i firmy rynkowej¹⁰.

Przedsiębiorstwo uznaje się za społeczne, gdy jego działalność opiera się głównie o cele społeczne, a zyski w założeniu są reinwestowane we wspólnotę, a nie w celu maksymalizacji zysku lub zwiększenia dochodu udziałowców lub właścicieli. Jak twierdzi Jerzy Hausner i Norbert Lauriusz przedsiębiorstwo społeczne jest kluczowym ogniwem ekonomii społecznej, a jego funkcją jest nie tylko wytwarzanie określonych dóbr lub usług, ale głównie mobilizacja kapitału społecznego, generowanie innowacyjności oraz poszerzenie rynku przez włączenie do uczestnictwa w nim osób dotychczas wykluczonych¹¹.

⁹J. Defourny, P. Develtere, *Ekonomia społeczna. Ogólnoświatowy trzeci sektor*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne. Antologia kluczowych tekstów*, red. J.J. Wygnański, Warszawa 2008, s. 346–347.

¹⁰B. Szoopa, op. cit., s. 16.

¹¹J. Hausner, N. Lauriusz, *Czynniki krytyczne tworzenia przedsiębiorstw społecznych. Przedsiębiorstwo społeczne. Konceptualizacja*, [w:] *Przedsiębiorstwa społeczne w Polsce. Teoria i praktyka*, red. J. Hausner, Kraków 2008, s. 9.

Spójną i różniącą definicję przedsiębiorstwa społecznego od pozostałych podmiotów ekonomii społecznej opracowano na potrzeby Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej. Przedsiębiorstwem społecznym wg KPRES jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą spełniający kryteria małego lub średniego przedsiębiorstwa, działający jako wyodrębniona pod względem organizacyjnym i rachunkowym część organizacji obywatelskiej lub założony przez organizację, grupę osób bądź jednostkę samorządu terytorialnego w formie spółki lub spółdzielni, który:

- realizuje cel społeczny poprzez zatrudnianie co najmniej 50% osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub 30% niepełnosprawnych albo realizuje usługi społeczne użyteczności publicznej, przez co należy rozumieć usługi o charakterze socjalnym, edukacyjnym, kulturalnym, rozwoju lokalnego;

- nie dystrybuuje zysku lub nadwyżki bilansowej pomiędzy udziałowców, ale przeznaczają go na wzmocnienie potencjału przedsiębiorstwa – jako kapitał niepodzielny – oraz w określonej części na reintegrację zawodową i społeczną lub na działalność pożytku publicznego prowadzoną na rzecz społeczności lokalnej, w której działa przedsiębiorstwo;

- jest zarządzany na zasadach demokratycznych, albo co najmniej konsultacyjno-doradczych z udziałem pracowników i innych interesariuszy, zaś wynagrodzenia kadry zarządzającej są ograniczone limitami¹².

Podmioty ekonomii społecznej funkcjonujące w gospodarce i działające wspólnotowo można pogrupować w ramach trzech segmentów:

- 1) podmioty o charakterze integracyjnym – umożliwiają reintegrację społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (zakłady aktywności społecznej, warsztaty terapii zajęciowej, kluby integracji społecznej). Formy te nie są typowymi przedsiębiorstwami społecznymi, ale mogą przygotowywać do prowadzenia lub pracy w przedsiębiorstwach społecznych lub być prowadzone jako usługa na rzecz społeczności lokalnej lub przedsiębiorstwa społecznego;

- 2) podmioty o charakterze pożytku publicznego – są to organizacje pozarządowe prowadzące działalność odpłatną i nieodpłatną pożytku publicznego. Mogą stać się przedsiębiorstwami społecznymi, o ile podejmą działalność gospodarczą w określonym zakresie, podejmując również zobowiązania statutowe odnośnie dystrybucji zysku;

- 3) podmioty o charakterze rynkowym – tworzone w związku z realizacją celu społecznego. Zalicza się do nich głównie: podmioty pożytku publicznego prowadzące działalność gospodarczą, z której zyski wspie-

¹² Regionalny Plan Rozwoju Ekonomii Społecznej w Województwie Małopolskim na lata 2013–2020. Uchwała Nr 264/13 Zarządu Województwa Małopolskiego z 5 marca 2013 r.

rają realizację celów statutowych, spółdzielnie których celem jest zatrudnienie, pozostałe spółdzielnie o charakterze konsumenckim i wzajemnościowym.

Węższą od podmiotu społecznego formą działalności w ramach ekonomii społecznej jest przedsiębiorstwo społeczne posiadające określone cechy tożsame jedynie z tą formą działalności. Najczęściej przywoływanym zestawem cech charakterystycznych dla przedsiębiorstw społecznych jest zestaw wskaźników stworzonych przez europejski międzynarodowy zespół badaczy EMES (European Research Network). Wskaźniki te dzielą się na dwie grupy: ekonomiczne i społeczne. Przyjmuje się, że organizacja nosząca miano przedsiębiorstwa społecznego powinna spełniać kryteria obu obszarów.

Kryteria ekonomiczne :

- prowadzenie w sposób względnie ciągły, regularny działalności w oparciu o instrumenty ekonomiczne;
- niezależność, suwerenność instytucji w stosunku do instytucji publicznych;
- ponoszenie ryzyka ekonomicznego;
- istnienie choćby nielicznego płatnego personelu.

Kryteria społeczne:

- wyraźna orientacja na społecznie użyteczny cel przedsięwzięcia;
- oddolny, obywatelski charakter inicjatywy;
- specyficzny, możliwie demokratyczny system zarządzania;
- możliwie wspólny charakter działania;
- ograniczona dystrybucja zysków¹³.

W praktyce przedsiębiorstwa zaliczane do sektora ekonomii społecznej nie muszą spełniać wszystkich kryteriów, jednak muszą realizować większość z nich. Przedsiębiorstwo, aby mogło być zaliczone do tego sektora musi spełniać wielorakie funkcje.

Piotr Sałustowicz wyróżnia cztery podstawowe funkcje ekonomii społecznej:

1) funkcja aktywizacji zawodowej i generowania miejsc pracy – związana ściśle z pozyskiwaniem miejsc pracy (przez osoby z wykluczeniem społecznym), usługami z zakresu szkoleń zawodowych i doradztwa zawodowego, ułatwianiem wejścia na tzw. pierwszy rynek pracy;

2) funkcja łagodzenia napięcia między rynkiem a państwem socjalnym – koncentrująca się na dostarczaniu usług socjalnych dla jednostek, zbiorowości i wspólnot lokalnych, zwłaszcza tam gdzie ani państwo, ani rynek nie są w stanie ich zaspokoić;

¹³ www.ekonomiaspoleczna.pl [dostęp 21.03.2013].

3) funkcja producenta kapitału społecznego – uzasadnia zdolność ekonomii społecznej do mobilizacji i pomnażania kapitału społecznego rozumianego jako atrybut jednostki zwiększający jej konkurencyjność, atrybut grup lub całych społeczności umożliwiający wzajemne relacje międzyludzkie, budujący zaufanie, ułatwiający koordynację działań na rzecz wspólnego dobra;

4) funkcja demokratyzacji – umożliwiająca zaangażowanie członków przedsiębiorstwa w proces zarządzania, co niewątpliwie na wpływa na kształtowanie się postaw demokratycznych, które w teoretycznym założeniu powinny jako nawyki przenosić się na inne dziedziny życia¹⁴.

W wielu strategiach rozwoju regionalnego – w planach rozwoju ekonomii społecznej – do czterech funkcji wskazanych przez Piotra Sałustowicza dodaje się dodatkowo inne, korelujące ekonomię społeczną z rozwojem regionalnym. Do najważniejszych zalicza się:

– funkcję zrównoważonego rozwoju lokalnego bazującego na zasobach lokalnych, potencjale miejsc i ludzi, co w konsekwencji łączy się z budowaniem tożsamości społecznej;

– funkcję pobudzania postaw przedsiębiorczych, mobilizowania i rozwoju kompetencji związanych z funkcjonowaniem na konkurencyjnym rynku pracy¹⁵.

W Polsce, mimo że pojęcie „ekonomia społeczna” nie jest dobrze zakorzenione w terminologii ekonomicznej, można zauważyć już bogate tradycje w tej dziedzinie. Przykład stanowi fakt, że w okresie międzywojennym polski ruch spółdzielczy należał do najbardziej dynamicznych rozwojowo w Europie. W ramach tego ruchu wykształciły się dwie formy do dziś uważane za klasyczne mechanizmy ekonomii społecznej, a mianowicie spółdzielnie oraz towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych. Mimo że w okresie realnego komunizmu ruch spółdzielczy został znacznie ograniczony, to po 1989 r. odtworzone zostały warunki do reaktywowania jego działania. Najistotniejszymi podmiotami okazały się:

- organizacje spółdzielcze i spółdzielnie pracy,
- bankowość spółdzielcza,
- spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe,
- towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych,
- organizacje pozarządowe.

¹⁴P. Sałustowicz, *Pojęcie, koncepcje i funkcje ekonomii społecznej*, Warszawa 2007.

¹⁵Regionalny Plan Rozwoju Ekonomii Społecznej w Województwie Małopolskim na lata 2013–2020. Uchwała Nr 264/13 Zarządu Województwa Małopolskiego z 5 marca 2013 r.

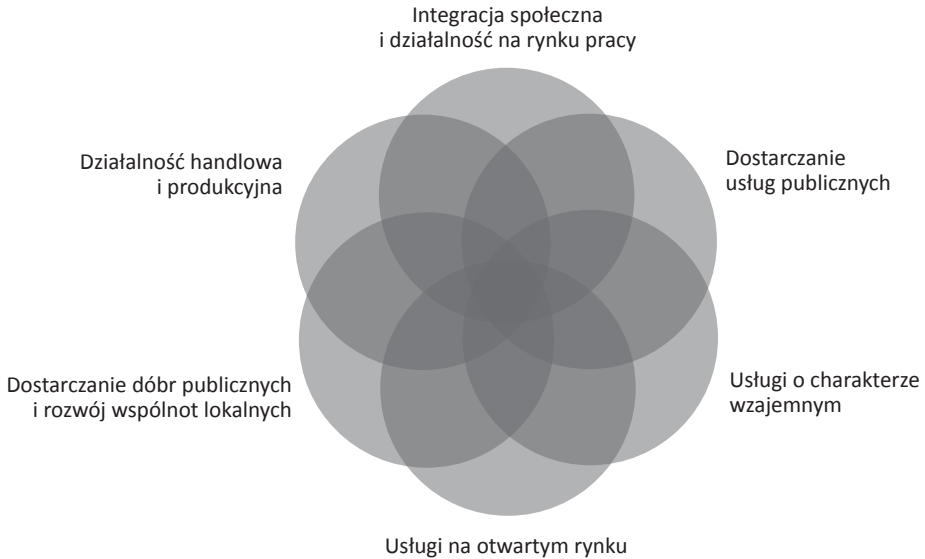
Mimo wielu form prawnych, istnieje pewien zespół cech wspólnych wszystkim tym podmiotom: pierwszeństwo celów indywidualnych i społecznych ponad zyskiem, otwarte i dobrowolne członkostwo, demokratyczna kontrola członków, połączenie potrzeb członków/użytkowników i/lub potrzeb ogólnych, obrona i realizacja wartości solidarności i odpowiedzialności, autonomiczne zarządzanie i niezależność od władz publicznych, przeznaczanie wypracowanego zysku od realizacji celów stabilnego rozwoju, realizacji usług dla członków lub usług ogólnych.

Jak twierdzi Michał Boni fascynacja rozwojem podmiotów ekonomii społecznej wynika z dwóch powodów. Pierwszym z nich jest fakt, że ekonomia społeczna traktowana jest jako nowe narzędzie przy użyciu którego można rozwiązać wszystkie problemy wykluczenia społecznego, drugim, że jest przeciwieństwem rynkowego podejścia do kwestii społecznych i gospodarczych szczególnie w wersji rynku rozumianego jako walka o profity. Trzeba jednak podkreślić, jak zauważa Boni, że ekonomia społeczna i jej instytucje, funkcje i podmioty mają dwojaki charakter. Z jednej strony jest dobrym narzędziem integracji społecznej poprzez udostępnienie pracy, angażowanie w pracę na zasadach, w których rywalizacja pracowników i ich stuprocentowa rynkowa konkurencyjność nie są do końca potrzebne. Z drugiej strony ekonomia społeczna w postaci funkcjonujących podmiotów gospodarczych nie może uciec od podstawowych reguł zdrowej rynkowej ekonomii: równej konkurencyjności, potrzeby istnienia zdrowych zasad samofinansowania, konieczności zdobywania rynków, pomysłów biznesowych i kreatywności w ich tworzeniu. Subsydiowanie zatrudniania osób pracujących w podmiotach ekonomii społecznej może ułatwić rozwój tych podmiotów, ale nie zdejmie z nich i ich liderów obowiązku pilnowania kosztów, konkurencyjnej oferty pod względem jakości, nowoczesnych rozwiązań marketingowych. Ekonomia społeczna, chociaż nie nastawiona na zysk, nie może zatem uciec od możliwości tworzenia nadwyżek, które byłyby przeznaczone na przyszłościowe inwestycje¹⁶.

Przedsiębiorstwa społeczne mimo wielu pełnionych funkcji cechują się określonymi kompetencjami:

- 1) integracja społeczna i działalność na rynku pracy – integracja grup defaworyzowanych;
- 2) dostarczanie usług publicznych:
 - usługi społeczne – edukacyjne, socjalne, opiekuńcze, służby zdrowia,
 - usługi techniczne – dotyczące technicznych działań z zakresu prac porządkowych;

¹⁶M. B o n i, *Ekonomia społeczna. Szanse i pokusy*, „Ekonomia Społeczna” 2007, nr 1, s. 53.



Ź r ó d ł o: [http:// www.ekonomiaspoleczna.pl](http://www.ekonomiaspoleczna.pl) [dostęp 21.03.2013].

Ryc. 1. Kompetencje przedsiębiorstw ekonomii społecznej

3) dostarczanie dóbr publicznych i rozwój wspólnot lokalnych – działania integrujące środowiska lokalne w celu stworzenia wspólnego przedsięwzięcia zaspakajającego potrzeby społeczne;

4) usługi o charakterze wzajemnym – przedsięwzięcia konkurencyjne działające w obszarze rynku (np. towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych);

5) usługi na otwartym rynku – przedsięwzięcia wspierające grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (np. przekazywanie zysków na osoby niepełnosprawne);

6) działalność handlowa i produkcyjna – przedsiębiorstwa podejmujące działalność produkcyjną w oparciu o zatrudnianie osób z wykluczeniem społecznym.

Z punktu widzenia społecznego, za najbardziej istotne można uznać te kompetencje, które dotyczą integracji społecznej, głównie osób niepełnosprawnych i osób cechujących się wykluczeniem społecznym z tytułu wcześniejszych życiowych niepowodzeń. Pozostawienie ich samym sobie to nie tylko niewykorzystanie istniejącego potencjału ludzkiego, ale w wielu przypadkach pogłębianie już istniejącego wykluczenia. Dlatego też dynamiczny rozwój podmiotów ekonomii społecznej podyktowany znacznym wsparciem władz lokalnych może przynieść nie tylko gospodarczy rozwój regionalny, ale też w wielu przypadkach znacznie złagodzić istniejące w regionie problemy społeczne.

Jak zauważył Michał Boni w debacie o ekonomii społecznej bardzo często pojawia się zagadnienie „regionalnej ekonomii społecznej”. Związane jest to z rosnącym znaczeniem regionów jako przestrzeni działań ekonomicznych przedsiębiorstw tej sfery. W ramach regionalnej ekonomii przedsiębiorstwa ekonomii społecznej mogą odegrać znaczącą rolę, traktując region jako swoje środowisko naturalne, w którym podejmowane inicjatywy spotkają się z akceptacją społeczności lokalnej. Regionalna (lokalna) ekonomia społeczna dostarcza głównie produktów i usług dla codziennych, prywatnych potrzeb i stanowi swego rodzaju mieszankę pracy najemnej, własnej pracy, pomocy sąsiedzkiej czy samoorganizującej się społecznej działalności. Jako taka, stanowi ważne pole dla lokalnych strategii, których celem jest walka z bezrobociem i troska o środowisko naturalne. W takiej sytuacji dużego znaczenia nabiera koncepcja ekonomii sąsiedztwa czy ekonomii solidarnościowej.

Celem ekonomii zorientowanej na wspólnotę jest m.in. rekonstrukcja społeczno-kulturowych i społeczno-ekonomicznych relacji, które zostały zniszczone przez kapitalistyczny rynek. Koncepcja ta adresowana jest więc do osób, które nie mają szans na integrację w ramach ekonomii sterowanej przez konkurencyjny rynek¹⁷. Przyznanie ekonomii społecznej szczególnego miejsca w polityce państw, w strategiach jego rozwoju może przyczynić się do realizacji budowy sprawiedliwego, solidarnościowego i opartego na poszanowaniu godności ludzkiej społeczności. Wsparcie rozwoju podmiotów ekonomii społecznej z szeregiem narzędzi pomocowych – szczególnie w początkowym okresie ich funkcjonowania – będzie sygnałem, że zasada aktywnej polityki rynku pracy, aktywizacja osób wykluczonych, marginalizowanych z wielu różnych powodów znalazła pozytywne miejsce w procesie społeczno-gospodarczego rozwoju państwa.

Bibliografia

- Boni M., *Ekonomia społeczna. Szanse i pokusy*, „Ekonomia Społeczna” 2007, nr 1.
- Defourny J., Develtere P., *Ekonomia społeczna. Ogólnoświatowy trzeci sektor*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne. Antologia kluczowych tekstów*, red. J.J. Wygnański, Warszawa 2008.
- Gajda-Kantorowska M., *Społeczna gospodarka rynkowa a kwestia optymalnego opodatkowania*, [w:] *Społeczna gospodarka rynkowa*, red. R. Włodarczyk, Warszawa 2010.
- Hausner J., Laurisz N., *Czynniki krytyczne tworzenia przedsiębiorstw społecznych. Przedsiębiorstwo społeczne. Konceptualizacja*, [w:] *Przedsiębiorstwa społeczne w Polsce. Teoria i praktyka*, red. J. Hausner, Kraków 2008.
- Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, red. T. Kaźmierczak, M. Rymsza, Warszawa 2003.

¹⁷ Ibidem.

Kelly S., *Ekonomia społeczna i przedsiębiorczość społeczna w Unii Europejskiej*, [w:] *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, red. T. Kaźmierczak, M. Rymśza, Warszawa 2003.

Kwaśnicki W., *Gospodarka społeczna z perspektywy ekonomii liberalnej*, „Trzeci Sektor” 2005, nr 2.

Narski Z., *Ekonomia społeczna. Zarys popularny*, Toruń 2009.

Regionalny Plan Rozwoju Ekonomii Społecznej w Województwie Małopolskim na lata 2013–2020. Uchwała Nr 264/13 Zarządu Województwa Małopolskiego z 5 marca 2013 r.

Rybka I., *System pomocy społecznej w Polsce wobec nowej fali ekonomii społecznej: szanse i bariery*, „Trzeci Sektor” 2007, nr 9.

Sałustowicz P., *Pojęcie, koncepcje i funkcje ekonomii społecznej*, Warszawa 2007.

Szopa B., *Ekonomia społeczna z perspektywy ekonomii tradycyjnej*, „Ekonomia Społeczna” 2007, nr 1.

SOCIAL ECONOMY IN THE LIGHT OF ECONOMIC SCIENCES

Social economy, also called solidarity economy or civic economy, is a conceptual category with many meanings. Although there is no universally accepted definition of social economy it is generally perceived as an extension of the idea of entrepreneurship with social liabilities added. The movement of the new social economy is disseminated especially by the so-called social enterprises that combines the features of social purpose of an NGO with an entrepreneurial spirit of the private sector. Due to the fact that social economy has a special place in the policy of the country and in its strategies of development, it may contribute to the construction of the human society that is based on justice, solidarity and respect for human dignity. Supporting the development of social economy organizations with a number of assistance tools – especially in their initial period of operation – is an information that the principle of active labor market policies, activation of the excluded people which are marginalized for many different reasons, found a prominent place in the process of socio-economic development of the country.

Keywords: social economy, third sector, social enterprise

Ekonomia społeczna w województwie opolskim w świetle wyników dostępnych badań i analiz

Artykuł jest próbą podsumowania wyników badań prowadzonych w ramach sektora ekonomii społecznej w województwie opolskim. Prezentacja materiału empirycznego została przygotowana z uwzględnieniem znaczenia ekonomii społecznej jako obywatelskiego komponentu wielosektorowej polityki społecznej. Główna część pracy koncentruje się na analizie dostępnych danych Stowarzyszenia Klon/Jawor, Opolskiego Centrum Demokracji Lokalnej oraz Obserwatorium Integracji Społecznej ROPS w Opolu. Prezentacja obejmuje przede wszystkim: sytuację w sektorze z punktu widzenia ilościowego, realizację funkcji społecznych i gospodarczych, partnerstw międzysektorowych, jak również poziom i funkcje różnych form kapitału w opolskich podmiotach ekonomii społecznej.

Słowa kluczowe: podmioty ekonomii społecznej, operacjonalizacja, funkcje społeczne i ekonomiczne, międzysektorowe partnerstwo, kapitał ludzki, społeczny, ekonomiczny

Wprowadzenie

Niewątpliwie rację ma Ladislau Dowbor stwierdzając, że organizacje społeczeństwa obywatelskiego stanowią nośnik kooperacji i są niejako emanacją nowego paradygmatu współpracy¹. Ów paradygmat dotyczy sfery ekonomii, a w szczególności polityki gospodarczej i ma także zastosowanie do polityki społecznej, która współcześnie jest polityką wielosektorową. Umożliwia wykorzystanie różnego rodzaju zasobów (materialnych, ludzkich, kapitału społecznego i innych), będących w dyspozycji podmiotów publicznych i niepublicznych, stanowiąc immanentną przestrzeń działań². Zatem w aspekcie *stricte* gospodarczym można zauważyć rewitalizację roli obywateli w zakresie wpływania i regulowania gospodarki na różnych poziomach terytorialnych, w tym także lokalnym

* Mgr, doktorant Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

¹ L. D o w b o r, *Demokracja ekonomiczna*, Warszawa 2009, s. 181.

² S. K a m i ń s k i, *Wielosektorowa polityka społeczna – wybrane doświadczenia międzynarodowe*, [w:] *Międzynarodowa Polityka Społeczna – aspekty porównawcze*, Warszawa 2010, s. 52.

i regionalnym. Mobilizacja ta ma swoje korzenie w kryzysie paradygmatu modernizacji oraz w zjawiskach demontażu tradycyjnego państwa dobrobytu, deregulacji rynków oraz globalizacji³. W aspekcie społecznym nabiera znaczenia społeczna inkluzja kategorii defaworyzowanych w ramy życia wspólnotowego. Związane jest to z obywatelskim zaangażowaniem i wzrostem odpowiedzialności za własny los. Aspekt społeczny jest sferą indywidualnych praw i obowiązków w ramach społecznej kooperacji. Szczególne miejsce organizacji obywatelskich w tak rozumianej polityce społecznej uwidacznia się więc w inicjatywach łączących w sobie komponent gospodarczy (zysk) oraz społeczny (kooperacja). Chociaż inicjatywy te, często posiadające odmienny charakter i formę organizacyjną, zaliczane są do sektora ekonomii (gospodarki) społecznej⁴.

Wzrost znaczenia podmiotów ekonomii społecznej (PES) w realizacji zadań z obszaru polityki społecznej związany jest z zasadą reintegracji sfery gospodarowania ze sferą społeczną. Znajduje się ona w pewnym sensie w opozycji do ortodoksyjnej ekonomii reprezentowanej przez model *homo oeconomicus* oraz do onnipotentnego państwa. Owa reintegracja powinna uwzględniać reprodukcje systemu społecznego poprzez działania rynkowe. Innymi słowy poprzez działalność rynkową powinno dokonywać się włączenie jednostek i grup/kategorii społecznych, a nie ich atomizowanie⁵. Powyższe elementy sprawiają, że znaczenie gospodarki społecznej, jako podmiotu polityki społecznej, jest nie do przecenienia, szczególnie w środowiskach lokalnych oraz jako element rozwoju regionu.

Opisy gospodarki społecznej i analizy stanu tego sektora na poziomie ogólnokrajowym⁶ oraz lokalnym⁷ były już tematem wielu wartościowych publikacji. Nadal jednak brakuje wyczerpujących analiz i opisów doty-

³C. B o r z a g a, *Nowe trendy w partycypacji obywatelskiej. Rosnąca rola zachowań społecznie odpowiedzialnych w konsumpcji, oszczędzaniu i produkcji*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym*, red. E. Leś, M. Ołdak, Warszawa 2007, s. 79.

⁴Postrzeganie ekonomii społecznej jako sektora (odrębnego od rynku, państwa i sektora non-profit) lub sub-sektora (w ramach szeroko pojętego sektora obywatelskiego) budzi wątpliwości i spory wśród badaczy inicjatyw tego typu. Zob. J. D e f o u r n y, *Od trzeciego sektora do przedsiębiorstwa społecznego*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne. Antologia kluczowych tekstów*, red. J.J. Wygnański, Warszawa 2008; R. M u r r a y, *Niebezpieczeństwo i szansa. Kryzys a nowa ekonomia społeczna*, tłum. R. Chrabąszcz, „Ekonomia Społeczna” 2010, nr 1; L. W ę s i e r s k a - C h y c, *Gospodarka społeczna to nie sektor*, „Ekonomia Społeczna” 2013, nr 3; sposób definiowania ekonomii społecznej jest przedstawiony w dalszej części opracowania.

⁵S. M a z u r, A. P a c u t, *Ekonomia społeczna i jej wartości konstytutywne*, „Ekonomia Społeczna. Teksty” 2006, nr 3.

⁶Zob. *Ekonomia społeczna w Polsce: osiągnięcia, bariery rozwoju i potencjał w świetle wyników badań*, red. A. Giza-Poleszczuk, J. Hausner, Warszawa 2008.

⁷Zob. Atlas Dobrych Praktyk Ekonomii Społecznej, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/433245> [dostęp 31.03.2014].

czących stanu sektora w regionach⁸. Nie inaczej jest w przypadku opisu ekonomii społecznej w województwie opolskim. Różne zespoły przeprowadziły dotychczas kilka badań opolskich PES⁹ jednakże ich wyniki posiadają zróżnicowaną wartość poznawczą oraz dotyczą różnych elementów funkcjonowania sektora. Z tego powodu wartościowe wydaje się ich zestawienie. Taka strategia pozwoli pokazać wieloaspektowość ekonomii społecznej na Opolszczyźnie jako swoistego fenomenu, ale przede wszystkim pozwoli stworzyć jej uogólniony obraz prezentowany z różnych perspektyw.

Operacjonalizacja pojęcia ekonomii społecznej¹⁰

Operacjonalizacja pojęcia ekonomii (gospodarki) społecznej jest w tym miejscu kluczowa, ponieważ przez ten termin można rozumieć bardzo różne formy i sposoby działalności, co w istotny sposób wyznacza perspektywę badawczą¹¹. Wskazany termin jest zazwyczaj stosowany do

⁸ To nie znaczy, że takie opracowania w ogóle nie istnieją. Zob. *Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce. Raport z badań*. [Aut.:] M. Frączek i in., Kraków 2010.

⁹ Pierwsze badania podejmujące problematykę diagnozy holistycznie pojmowanego sektora gospodarki społecznej w województwie opolskim zostały przeprowadzone w 2010 r. Zob. C. M i ż e j e w s k i, M. O ł d a k, *Ekonomia społeczna w woj. opolskim. Bilans otwarcia. Ekspertyza wykonana na zlecenie Obserwatorium Integracji Społecznej Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Opolu*, Opole, październik 2010, <http://ois.rops-opole.pl/index.php?i d=39> [dostęp 28.09.2013].

¹⁰ Por. W. G o l e Ń s k i, *Ekonomia społeczna w koncepcji zakorzenienia*, [w:] *Zarządzanie relacjami organizacji z interesariuszami*, red. B. Borusiak, Poznań 2013.

¹¹ Przed przystąpieniem do prezentacji wyników i wniosków z konkretnych przedsięwzięć badawczych należy zauważyć, że samo badanie PES, a także porównywanie dostępnego materiału empirycznego niesie ze sobą wiele kłopotów natury metodologicznej. Podstawowa trudność wiąże się z zastosowaniem w badaniu konkretnych definicji operacyjnych. W tej mierze stosuje się podejście inkluzyjne (włączając do definicji sektora możliwie dużo konkretnych typów – np. „stara” i „nowa” gospodarka społeczna, także podmioty w niewielkim stopniu realizujące zadania związane z „socjalnie” pojmowaną polityką społeczną – np.: kluby sportowe itp.) lub ekskluzywne (zawężając definicje operacyjną jedynie do konkretnego zbioru czy zestawu cech). W obu podejściach można zastosować zarówno perspektywę normatywną i/lub instytucjonalną. Rozstrzygnięcia w tej kwestii powodują kolejne konsekwencje. Są nimi m.in. dylemat zastosowania konkretnej metodologii badawczej (ilościowe/jakościowe lub triangulacja metodologiczna). W przypadku ilościowego lub mieszanego sposobu zbierania danych ważne jest zastosowanie konkretnego operatu losowania oraz sposobu doboru próby do badania (probabilistyczny czy nieprobabilistyczny), zapewniającego możliwie najdalej idącą reprezentatywność wyników. W przypadku badań jakościowych dobór respondentów do badania, choć zawsze celowy, także może stanowić istotny problem. Ważne są tu także rozstrzygnięcia natury etycznej. Różne ośrodki badawcze na poziomie krajowym oraz regionalnym stosują odmienne perspektywy badawcze, co w znacznym stopniu utrudnia porównywanie dostępnych wyników badań. Problem ten był szeroko dyskutowany m.in. w trakcie panelu

opisu sposobu gospodarowania, który różni się od firm komercyjnych, organizacji nienastawionych na generowanie zysku, czy ekonomii sektora publicznego. Podkreśla się tutaj instrumentalne traktowanie zysku, będącego środkiem do realizacji szeroko pojmowanej misji społecznej (może ona dotyczyć np. walki z wykluczeniem społecznym).

Według Jacquesa Defourny i Patricka Develtere w sposobie definiowania sektora ekonomii społecznej można zastosować dwa zasadnicze podejścia¹². Pierwsze z nich polega na wyróżnieniu podstawowych form instytucjonalnych jakie przyjmują inicjatywy zaliczane do ekonomii społecznej. Podejście to można nazwać prawnoinstytucjonalnym. Natomiast drugi sposób definiowania (podejście normatywne) skupiony jest na eksponowaniu wspólnych zasad (wartości) różnych składników sektora. Niejako naturalną strategią w badaniach PES, jako elementów regionalnej polityki społecznej, jest zastosowanie podejścia instytucjonalnego (choćby ze względu na ułatwione odnalezienie respondentów). Warto ponadto ograniczyć zainteresowanie jedynie do podmiotów realizujących szeroko pojmowaną działalność socjalną, zgodnie z wąskim rozumieniem polityki społecznej¹³. Zwykle PES traktowane są jako element trzeciego sektora, funkcjonującego obok sektora prywatnego oraz publicznego. Należy však pamiętać, że nie ma wyraźnej, ściśle określonej granicy pomiędzy tym tzw. trzecim sektorem a pozostałymi dwoma sektorami¹⁴. Takie postrzeganie nie jest jednak regułą. Robin Murray lokuje ekonomię społeczną pomiędzy państwem, rynkiem, sektorem *non-profit* (trzeci sektor, ekonomia grantowa) oraz gospodarstwem domowym (sektor nieformalny)¹⁵. Wydaje się, że w polskiej rzeczywistości, stosując podejście instytucjonalne właściwsze jest ujęcie Murraya. Należy jednak pamiętać, że PES zgodnie z tak zastosowaną optyką mogą w zależności od instytucjonalnego typu i uwarunkowań środowiskowych zbliżać się (lub wręcz przynależeć) do jednego ze wskazanych sektorów.

ekspertów – *Monitorowanie rozwoju przedsiębiorczości społecznej na poziomie kraju, regionu i powiatu zorganizowanego w trakcie VII Ogólnopolskich Spotkań Ekonomii Społecznej w Szczecinie 20 września 2013*. W panelu wzięli udział m.in. przedstawiciele GUS, obserwatoriów integracji społecznej oraz regionalnych ośrodków polityki społecznej z kilku województw, a także NGO.

¹²J. Defourny, P. Develtere, *Ekonomia społeczna: ogólnowiatowy trzeci sektor*, [w:] *Trzeci sektor dla zaawansowanych. Współczesne teorie trzeciego sektora – wybór tekstów*, Warszawa, 2006, s. 21–26.

¹³Zob. K. Piątek, *Oblicza polityki społecznej. W kierunku autonomizacji polityki społecznej*, Toruń 2012, s. 93.

¹⁴J. Defourny, P. Develtere, op. cit., s. 15.

¹⁵R. Murray, op. cit., s. 101.

W tym miejscu, uwzględniając powyższe uwagi, definicja operacyjna sektora ekonomii społecznej, obejmuje instytucjonalne formy działalności w szeroko pojmowanej sferze socjalnej realizujące cele społeczne metodami ekonomicznymi. Są to: spółdzielnie socjalne (oraz spółdzielnie pracy, inwalidów i niewidomych), warsztaty terapii zajęciowej, fundacje, stowarzyszenia, kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej i warsztaty terapii zajęciowe¹⁶. Trzeba podkreślić, że takie postrzeganie sektora ekonomii społecznej jest tożsame z definicjami przyjętymi w prezentowanych badaniach.

Stan sektora obywatelskiego w aspekcie ilościowym

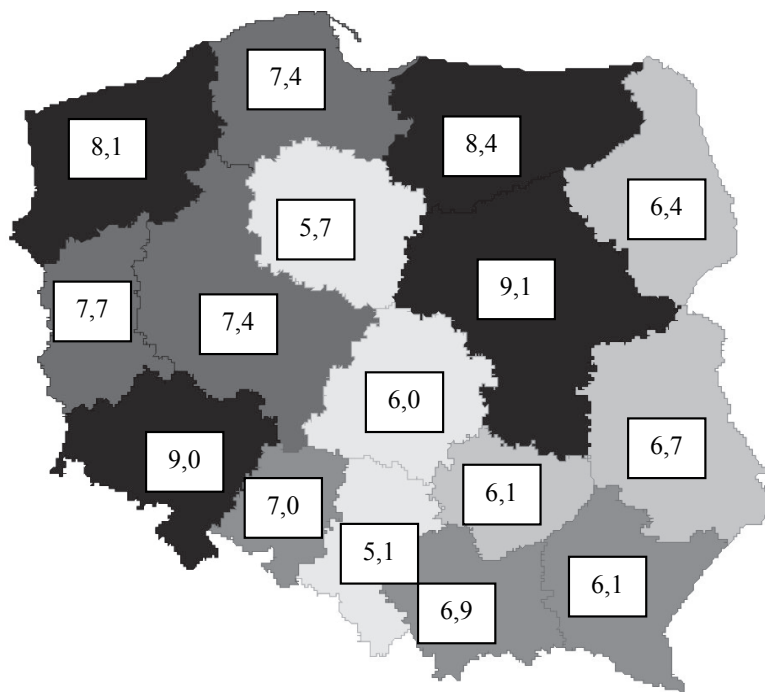
Jako swoisty wstęp do prezentacji głównego zbioru danych zastanych warto przybliżyć jeden ze wskaźników projektu badawczego realizowanego cyklicznie przez Stowarzyszenie Klon/Jawor. *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych*¹⁷ obejmują szereg informacji o stanie trzeciego sektora w Polsce ogółem oraz w poszczególnych regionach. Jakkolwiek raport nie odnosi się *stricte* do sektora gospodarki społecznej, to dane dotyczące podmiotów, takich jak fundacje i stowarzyszenia mówią wiele o potencjalne rozwojowym PES, gdyż to sektor obywatelski jest jakoby naturalnym środowiskiem tworzenia ekonomii społecznej¹⁸. Dane uzyskane na podstawie rejestru Regon pokazują dynamikę powstawania nowych organizacji w ujęciu regionalnym. Autorzy raportu twierdzą, że mapa aktywności obywatelskiej jest dziedzictwem historycznym, a występujące różnice pomiędzy regionami mają tendencje do pogłębiania się¹⁹. Opolszczyzna w tym względzie znajduje się we względnie dobrej sytuacji. Wartość przedstawionego wskaźnika sytuuje województwo w środku rankingu regionów.

¹⁶ Czasami rozszerza się katalog form instytucjonalnych także o zakłady pracy chronionej – są to głównie podmioty rynkowe (spółki prawa handlowego) oraz spółdzielnie. ZPCh działają dla zysku, ale prowadzi także działania (re)integracji zawodowej osób niepełnosprawnych, co może być uznane za ważny cel społeczny. Status zakładu pracy chronionej może otrzymać każdy pracodawca prowadzący własną działalność gospodarczą, jeżeli przez okres sześciu miesięcy osiąga odpowiednie wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

¹⁷ J. P r z e w ł o c k a, P. A d a m i a k, J. H e r b s t, *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2012*, Warszawa 2013.

¹⁸ Organizacje pozarządowe mogą same być traktowane jako PES, ale często tworzą różne formy organizacyjne, które stanowią już *per se* pomioty gospodarki społecznej (np. spółdzielnie socjalne).

¹⁹ J. P r z e w ł o c k a, P. A d a m i a k, J. H e r b s t, op. cit., s. 31.



Źródło: J. Przewłocka, P. Adamiak, J. Herbst, *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2012*, Warszawa 2013; na podstawie Regon.

Ryc. 1. Przyrost liczby stowarzyszeń (poza Ochotniczymi Strażami Pożarnymi) i fundacji w latach 2008–2012, według województw (w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców)

Uzasadniony wydaje się wniosek, że wraz ze wzrostem liczby organizacji pozarządowych (fundacje i stowarzyszenia) na terenie województwa opolskiego, zwiększać się będzie także liczba PES (pamiętając jednocześnie, że niektóre spośród fundacji i stowarzyszeń mogą być zaliczone jako element sektora ekonomii społecznej). Jest to o tyle istotne, że wraz z rozwojem trzeciego sektora w wymiarze ilościowym wzrastać będzie także jego znaczenie jako potencjalnego pracodawcy oraz realizatora usług w obszarze szeroko pojętej polityki społecznej.

Ponadto, zgodnie z bazą danych Klon/Jawor organizacje obywatelskie (rozumiane szerzej niż fundacje i stowarzyszenia) na Opolszczyźnie, działające w obszarze pomocy i integracji społecznej oraz rynku pracy charakteryzują się także ciągłym ilościowym rozwojem. Część z nich wpisana może być do podmiotów gospodarki społecznej.

Tabela 1

Liczba organizacji obywatelskich działających w wybranych obszarach polityki społecznej w województwie opolskim we wrześniu 2011 i 2013 r.

Obszar działania	Liczba organizacji	
	wrzesień 2011	wrzesień 2013
Pomoc społeczna, w tym pomoc rodzinom w trudnej sytuacji życiowej	475	484
Przeciwdziałanie bezrobociu, rozwój gospodarczy	255	267
Działalność na rzecz osób niepełnosprawnych	199	204
Promocja i organizacja wolontariatu	100	110
Przeciwdziałanie uzależnieniom i patologii	81	96
Działalność na rzecz osób starszych	43	48
Wspieranie NGO	32	38

Źródło: <http://bazy.ngo.pl> [dostęp 20.01.2014].

Niezwykle trudno wskazać dokładną liczbę podmiotów gospodarki społecznej, działających na terenie województwa opolskiego. Jest to efektem znacznej dynamiki rejestracji (w Krajowym Rejestrze Sądowym) poszczególnych typów instytucjonalnych, która równoważona jest oddziaływaniem rynku (rozwiązywanie PES lub zawieszanie działalności). W przypadku podmiotów wspieranych przez samorządy łatwiej jest wskazać liczbę funkcjonujących PES. Samorządy posiadają także informację na temat tego, czy dany podmiot faktycznie działa. Jednak w przypadku NGO's czy spółdzielni, znaczna ich część, pomimo że znajduje się w rejestrach i bazach danych, faktycznie nie funkcjonuje. Zgodnie z wyliczeniami zawartymi w Wieloletnim regionalnym planie działań województwa opolskiego na rzecz promocji i upowszechniania ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w regionie na lata 2013–2020²⁰. Liczba poszczególnych, wybranych form instytucjonalnych przedstawia się następująco:

- spółdzielnie socjalne – 13 podmiotów²¹;
- centra integracji społecznej – 2 podmioty;
- kluby integracji społecznej – 12 podmiotów;

²⁰ Wieloletni regionalny plan działań województwa opolskiego na rzecz promocji i upowszechniania ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w regionie na lata 2013–2020, ROPS w Opolu, Opole 2013, <http://pokl.rops-opole.pl/index.php?id=43> [dostęp 20.01.2014].

²¹ Zgodnie z danymi Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych w województwie opolskim powstało do stycznia 2014 r. 19 spółdzielni socjalnych. Jednakże nie wszystkie z nich funkcjonują. Zob. Baza danych OZRSS na stronie: <http://ozrss.pl/category/katalog/wojewodztwo/opolskie/> [dostęp 20.01.2014].

- warsztaty terapii zajęciowej – 15 podmiotów;
- zakłady aktywności zawodowej – 2 podmioty;
- fundacje i stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą lub odpłatną działalność pożytku publicznego – 236 podmiotów.

Badania nad rozwojem ekonomii społecznej w województwie opolskim

W tym miejscu warto przytoczyć wybrane wnioski z Badań nad rozwojem ekonomii społecznej w województwie opolskim, zrealizowanych w 2010 i 2011 r. przez zespół socjologów z Opolskiego Centrum Demokracji Lokalnej FRDL²². Przedsięwzięcie w którym zastosowano zróżnicowaną metodologię pozyskiwania danych opierało się na małej, celowej próbie, jednak pomimo braku jej reprezentatywności pewne wnioski wydają się warte zaprezentowania. Badanie dotyczyło kilku bardzo ciekawych kwestii.

W obszarze międzysektorowego partnerstwa badacze wykazali, że PES współpracują przede wszystkim z innymi instytucjami gospodarki społecznej oraz NGO. Jednakże najwięcej relacji podejmowanych jest z sektorem publicznym (najczęściej z ośrodkami pomocy społecznej oraz powiatowymi urzędami pracy). Z kolei, wiedza i świadomość przedstawicieli samorządu na temat znaczenia ekonomii społecznej w rozwoju lokalnym i przewyciężaniu istotnych problemów społecznych jest coraz większa. Istotnym problemem stanowi obawa przed podejmowaniem ryzyka związanego ze wspieraniem działań PES w środowiskach lokalnych. Ryzyko to dotyczy nietrafionych decyzji powiązanych z wydatkami samorządu, które nie gwarantują rynkowego sukcesu PES. Jednakże, w przypadku innych form wsparcia, np. prowadzenia księgowości, szkoleń itd. samorządy lokalne chętnie pomagają badanym podmiotom. Chociaż nie zawsze PES są świadome możliwości uzyskania wsparcia. W obraz pozainstytucjonalnego partnerstwa wpisuje się także współpraca z wolontariuszami, z uwagi na obywatelski charakter takich inicjatyw. Niestety w tej kwestii badania dowiodły, że opolskie PES w niewielkim stopniu korzystają z pomocy wolontariatu.

W przypadku łączenia funkcji społecznych i ekonomicznych opolskich PES, warto zauważyć, że znaczna ich część posiada charakter czysto integracyjny (WTZ, ZAZ), który raczej przygotowuje beneficjentów do zaistnienia na rynku pracy niż daje zatrudnienie. W ich działalności dominują motywy społeczne. Głównym środkiem uzyskiwania funduszy są granty

²² *Rozwój ekonomii społecznej na Opolszczyźnie*, OCDL FRDL, Opole 2011.

i dotacje. Czysto rynkowy charakter posiadają jedynie spółdzielnie społeczne i to one w największej mierze generują nowe miejsca pracy. W przypadku oceny kondycji finansowej, na 22 podmiotów – 11 oceniało ją negatywnie lub nie miało zdania i tyle samo było ocen pozytywnych. Słaba kondycja finansowa sektora sprawia, że nie jest on w stanie zagwarantować swoim pracownikom odpowiedniego wynagrodzenia, a także planować przyszłych działań i inwestycji. Podstawowymi barierami rozwoju PES są deficyty wiedzy w społecznościach lokalnych na temat specyfiki funkcjonowania tego typu instytucji oraz istniejące negatywne stereotypy na temat pracowników i osób uczestniczących w działaniach PES.

Badanie OCDL skoncentrowane było także na czysto jednostkowych aspektach funkcjonowania PES. Wykazano konkretne korzyści płynące z zatrudnienia osób, będących wcześniej długotrwale bezrobotnymi. Przedstawiono następujące obszary rozwoju pracowników:

- aktywizacja zawodowa, zdobywanie nowych kwalifikacji;
- umiejętności „miękkie” pozwalające odnaleźć się na rynku pracy;
- poczucie stabilizacji i zaradności;
- indywidualny rozwój.

Negatywnym wymiarem zatrudnienia w PES jest brak adekwatnych do poniesionych nakładów pracy zarobków, co sprawia, że podmioty gospodarki społecznej powinny być postrzegane niejako pomiędzy firmą prywatną a organizacją *non-profit*.

Ekonomia społeczna w województwie opolskim – w stronę rozwiązań systemowych

Od marca do września 2012 r. zespół Obserwatorium Integracji Społecznej ROPS w Opolu przeprowadził badania sektora ekonomii społecznej w regionie opolskim. Badanie pt. Ekonomia społeczna w woj. opolskim – w stronę rozwiązań systemowych²³ stanowi wartościowy materiał empiryczny, głównie ze względu na objęcie szerokiego spektrum PES, działających w sferze społecznej lub z tą sferą związanych²⁴. Zastosowano

²³ Ekonomia społeczna w woj. opolskim – w stronę rozwiązań systemowych, OIS ROPS w Opolu, Opole, październik 2012, na stronie: <http://ois.rops-opole.pl/download/Ekonomia%20spo%C5%82eczna%20w%20woj.%20opolskim%20-%20W%20stronie%20rozwi%C4%99zan%20systemowych.pdf>, [dostęp 09.01.2014]. Prezentowane wyniki w całości opierają się na materiale empirycznym zawartym w niniejszym raporcie.

²⁴ Badaniem zostały objęte możliwie wszystkie podmioty realizujące cele społeczne metodami ekonomicznymi w województwie, w tym spółdzielnie (społeczne, pracy, inwalidów, niewidomych), fundacje, stowarzyszenia, kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, zakłady pracy chronionej, zakłady aktywności zawodowej i warsztaty terapii zajęciowej. W badaniu ilościowym wzięło udział 86 PES, co stanowiło 57% celowej

w nim zróżnicowane sposoby zbierania danych. Celem była diagnoza trzech form kapitału (ludzkiego, społecznego i ekonomicznego) PES²⁵ jako niezbędnych korelatów spójności społecznej oraz analiza podstawowych problemów występujących wśród tych podmiotów. Pozwoliło to na określenie kondycji sektora oraz jego specyfiki, a także wskazanie podstawowych jego potrzeb i zagrożeń.

Przystępując do opisu wyników badania warto zaakcentować, że opolski sektor ekonomii społecznej jest stosunkowo młody, co wynika m.in. z faktu, że w przypadku większości form instytucjonalnych rozwiązania prawne warunkujące ich funkcjonowanie powstały w ostatnich latach. Niemniej spośród badanych podmiotów aż 49 na 86 powstało w latach 2000–2009, co oznacza, że są już zakorzenione (*embeddedness*) w społeczności lokalnej²⁶.

W obszarze kapitału ludzkiego²⁷ należy zaznaczyć, że w przypadku PES ma on głównie wymiar indywidualny, gdyż dotyczy (re)integracji beneficjentów korzystających z usług danego podmiotu bez szerszego wpływu na samą organizację. Jednakże pewne zadania realizowane przede wszystkim poprzez różne formy zatrudnienia mają także wpływ na poziom i jakość kapitału ludzkiego w wymiarze instytucjonalnym. Zwiększają wtedy potencjał organizacji i jakość świadczonych usług. Trwałe zatrudnienie kategorii defaworyzowanych jest misją społeczną jedynie dla 17,4% przebadanych instytucji. Najczęściej celem działalności PES jest pomoc terapeutyczna, leczenie, rehabilitacja i promocja zdrowia (63%). Wynika to z faktu, że znaczna część PES to podmioty o charakterze *stricte* integracyjnym, jak WTZ, ZAZ. Także jest to cel wielu NGO's prowadzących działalność gospodarczą. Wykres na rycinie 2 prezentuje kategorie na rzecz których działają opolskie podmioty gospodarki spo-

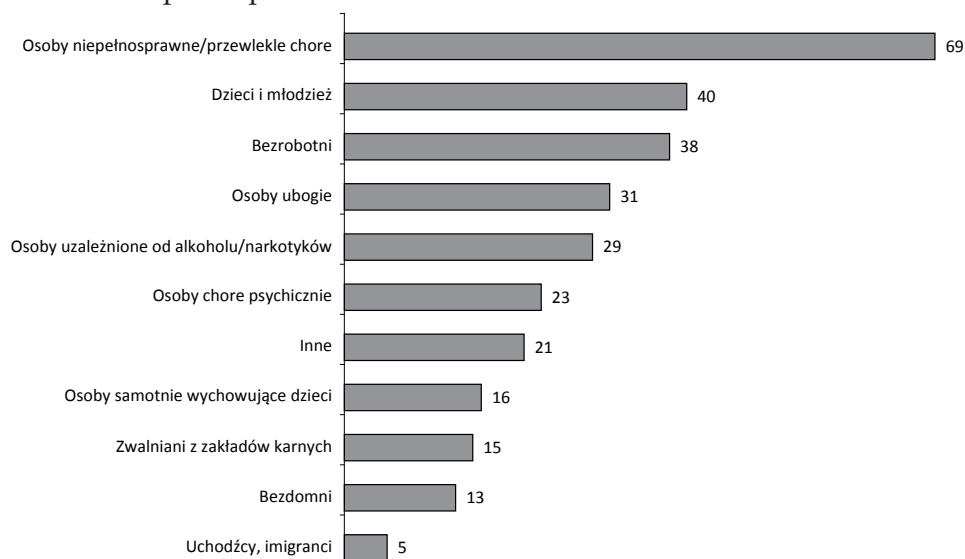
próby badawczej (dobór zupełny na podstawie bazy teleadresowej podmiotów spełniających określone kryteria, czyli swoistej definicji operacyjnej PES) do której rozesłano ankietę drogą pocztową oraz elektroniczną (152 podmioty). W przypadku badania jakościowego przeprowadzono pięć indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami bezpośrednio zaangażowanymi w rozwój sektora ekonomii społecznej na Opolszczyźnie. Zob. Ibidem, s. 8–12.

²⁵ Zob. M. Broniszewski, W. Goleński, K. Mesjasz, *Trzy formy kapitału w Podmiotach Ekonomii Społecznej województwa opolskiego*, [w:] *Problemy Śląska ze szczególnym uwzględnieniem województwa opolskiego wyzwaniem dla ekonomii społecznej*, red. A. Zagórowska, Opole 2013.

²⁶ Zob. M. Dudek, *Przedsiębiorczość w koncepcji zakorzenienia działania ekonomicznego*, „Studia Socjologiczne” 2011, nr 4; W. Goleński, op. cit.

²⁷ Kapitał ludzki rozumiany jest jak zasób wiedzy, umiejętności, kompetencji oraz innych atrybutów posiadanych przez jednostki, które sprzyjają (potencjalnie i realnie) tworzeniu osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu – *The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital*, OECD, Paris 2001, s. 18.

łecznej. Osoby niepełnosprawne i/lub przewlekle chore są kategoriami, które najczęściej uzyskują wsparcie. Jedna z osób biorących udział w badaniach akcentowała, że w przypadku spółdzielni socjalnych niezwykle rzadko się zdarza, że są one zakładane np. przez byłych więźniów, czy bezdomnych. Założycielami są natomiast zwykle osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności.

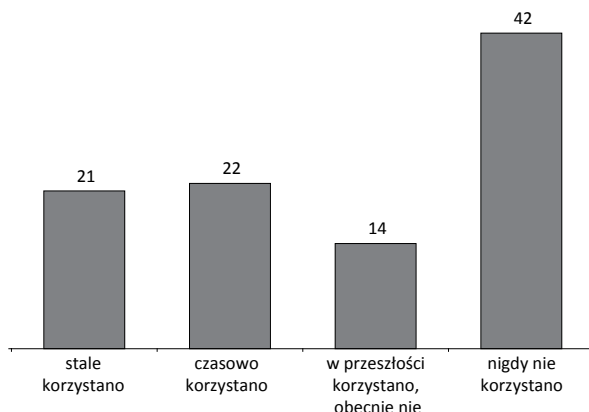


Źródło: *Ekonomia społeczna w woj. opolskim – w stronę rozwiązań systemowych*, OIS ROPS w Opolu, Opole, październik 2012, s. 18.

Ryc. 2. Kategorie odbiorców działalności PES w województwie opolskim (w%)

Zdecydowana większość PES zatrudnia niewielką liczbę pracowników – 62% zatrudnia maksymalnie 10 osób. Respondenci stwierdzali ponadto, że największym problemem w obszarze kapitału ludzkiego jest brak wykwalifikowanej i specjalistycznej kadry, co w znacznym stopniu ogranicza potencjał rozwojowy poszczególnych podmiotów oraz całego sektora. Związane jest to z brakiem lub niską częstotliwością uczestnictwa pracowników i wolontariuszy w procesie podnoszenia własnych kwalifikacji (np. przez szkolenia, kursy, studia itd.). Jedynie około 41% podmiotów potwierdza udział swoich pracowników i wolontariuszy w jakiejś formie kształcenia w roku poprzedzającym badanie. W przypadku wolontariuszy podkreślenia wymaga fakt, że mogą oni stanowić istotny zasób organizacji – z jednej strony wspierając PES swoimi kompetencjami, z drugiej nabywając dodatkowych umiejętności (uczą się obywatelskiego zaangażowania i powiększają tym samym kapitał ludzki sektora; mogą także udowodnić swoją wartość jako przyszli etatowi pracownicy). Niestety,

jedynie 43% PES w województwie stale lub czasowo korzysta z pomocy wolontariuszy.

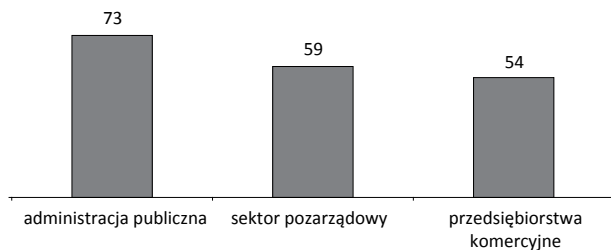


Źródło: Jak w ryc. 2.

Ryc. 3. Korzystanie z pomocy wolontariuszy przez opolskie PES (w%)

Kapitał społeczny²⁸ został zdefiniowany w badaniu OIS, jako sieć wzajemnych relacji, zaufania i zależności pomiędzy PES a ich otoczeniem zewnętrznym. Niemniej ważna jest także nieformalna wspólnota aksjonormatywna, która tworzy „nici porozumienia” i w konsekwencji umożliwia efektywną współpracę. Międzysektorowa współpraca jest jednocześnie podbudową, jak i efektem kapitału społecznego opolskich PES.

²⁸ Koncepcje kapitału społecznego posiadają już ugruntowaną pozycję w naukach społecznych. Pionierskie publikacje dotyczącej tej formy kapitału należą przede wszystkim do J. S. Colemana, P. Bourdieu oraz R. D. Putnama. Niezależnie od różnic w definiowaniu tej pozaekonomicznej formy kapitału trzeba wskazać, że dotyczy on sieci relacji oraz interakcji społecznych pomiędzy działającymi podmiotami, które przyczyniają się do osiągnięcia potencjalnych oraz realnych korzyści. Są one związane z uogólnionym zaufaniem oraz regułami wzajemności przynależnych jednostce (Bourdieu) oraz w obrębie grupy, czy społeczności, ściślejszej struktury społecznej (Coleman, Putnam, Fukuyama). R. D. Putnam w swoich pionierskich badaniach przeprowadzonych we Włoszech udowodnił, że kapitał społeczny jest z jednej strony decydującym czynnikiem rozwoju gospodarczego, z drugiej natomiast jest tworzony i odtwarzany w organizacjach obywatelskich (zaliczając tu także podmioty ekonomii społecznej). Kapitał społeczny jest jednym z elementów działań zbiorowych szeroko analizowanych przez E. Ostrom. Zob. P. B o u r d i e u, *The forms of capital*, [w:] *Handbook of theory and research for the sociology of education*, red. J. G. Richardson, New York 1986; J. S. C o l e m a n, *Foundations of social theory*, Cambridge, Mass 1990; R. D. P u t n a m, *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, tłum. J. Szacki, Warszawa 1995; F. F u k u y a m a, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, tłum. A. i L. Śliwa, Warszawa–Wrocław 1997; E. O s t r o m, T. A h n, *A social science perspective on social capital. Social capital and collective action*, „Revista Mexicana De Sociologia” 2003, No. 65.



Źródło: Jak w ryc. 2.

Ryc. 4 Współpraca PES z poszczególnymi sektorami (w %)

Wyniki badania pokazują, że podmioty gospodarki społecznej najczęściej współpracują z administracją publiczną (3/4 podmiotów wskazało na istnienie takiej współpracy). Jest to dość interesujący wynik, który sugeruje, że administracja jest dla wielu spośród PES wartościowszym partnerem niż organizacje z pozostałych sektorów. Stanowi to efekt zlecenia zadań, wspólnej realizacji projektów socjalnych, czy wsparcia finansowego oraz infrastrukturalnego udzielanego przez administrację publiczną. Należy podkreślić, że niektóre spośród instytucjonalnych form gospodarki społecznej mogą być tworzone przez samorządy (np. WTZ, ZAZ, czy KIS). PES współpracują głównie z samorządem lokalnym (przede wszystkim gminnym). Utrzymuje się tu ciekawa tendencja – im wyższy szczebel administracji, tym rzadziej ma miejsce współpraca.

Współpraca z trzecim sektorem dotyczy głównie realizacji wspólnych projektów. W tym obszarze ważne jest także rzecznictwo i pomoc merytoryczna organizacji dłużej funkcjonujących dla tych, które dopiero zaczynają swoją działalność. Respondenci zwracali ponadto uwagę, że wewnątrz sektora pozarządowego funkcjonuje silna reguła wzajemności, co ma zdecydowanie pozytywny charakter. Efektywna wzajemna współpraca PES jest bardzo ważna w procesie budowania kapitału społecznego regionu.

Relatywnie niewiele PES współpracuje z instytucjami rynkowymi. Z jednej strony świadczy to o braku rynkowego charakteru znacznej części badanych organizacji, ale z drugiej strony konkurencja rynkowa nie jest tożsama ze współpracą. Jeżeli już współpraca ma miejsce to jej charakter jest zupełnie inny niż w przypadku administracji oraz sektora pozarządowego. Opiera się głównie na wykonywaniu zadań zleconych, stawiając PES w roli naturalnego konkurenta biznesowego. Trudności w zawiązywaniu partnerstwa z przedsiębiorstwami prywatnymi (szczególnie dużymi firmami) są efektem braku rozwiązań formalnoprawnych (m.in. korzyści ze współpracy dla biznesu), a także zrozumienia specyfiki działań prospołecznych przez podmioty komercyjne. Ponadto przedsiębiorcy „rynkowi” obawiają się obciążeń podatkowych i nie chcą ponosić dodatkowych kosztów związanych

z opłaceniem np. podatku od darowizn. Jest to jedna z największych barier w udzielaniu pomocy PES oraz pozostałym organizacjom obywatelskim.

W przypadku kapitału społecznego bardzo ważny jest także wizerunek PES, gdyż stanowi on podstawę zaufania i zakorzenienia (*embeddedness*) tego typu podmiotów w środowisku lokalnym oraz w regionie. Uczestnicy badania twierdzili, że w wielu przypadkach spotkali się z negatywnymi stereotypami na temat PES i osób (re)integrowanych, co w znacznym stopniu utrudnia proces zakorzenienia. Negatywnych opinii na swój temat doświadczyło 34% PES, ale jednocześnie 98% organizacji wskazało na pozytywny odbiór ze strony środowiska zewnętrznego. Jak wskazał jeden z uczestników wywiadów, negatywne opinie są zazwyczaj efektem braku wiedzy i uprzedzeń. Niepokoi także to, że nieprzychylność jest udziałem administracji na poziomie lokalnym (gminnym), poziomie na którym działa największa liczba PES. Badane podmioty, chcąc poprawić swój wizerunek oraz zaistnieć na rynku usług, stosują najróżniejsze strategie. Najbardziej popularną jest promocja w internecie poprzez strony www oraz portale społecznościowe (56% ogółu PES).

Kapitał ekonomiczny²⁹, przynajmniej teoretycznie, powinien być gromadzony i pomnażany głównie przez działalność rynkową. Jest to jedna z podstaw wyodrębniania ekonomii społecznej jako takiej (przynajmniej w warstwie normatywnej). Tymczasem prowadzona w opolskich PES działalność zarobkowa przybiera różne formy. Jedynie w przypadku 38% podmiotów działalność zarobkowa ma stały charakter. W przypadku 40% ma charakter okazjonalny, a 9% PES okresowo prowadzi tego typu działania. Taki stan rzeczy wynika po części z charakteru poszczególnych typów instytucji. Spółdzielnie i ZPCh ze swojej istoty w sposób ciągły prowadzą taką działalność. W przypadku warsztatów terapii zajęciowej incydentalna działalność zarobkowa jest zrozumiała (różnorodne formy rehabilitacji społeczno-zawodowej uniemożliwiają osiąganie zysku). Natomiast w przypadku fundacji i stowarzyszeń brak ciągłości działań zarobkowych jest zastanawiający. Jak twierdzi Jan Jakub Wygnański dobrze zorganizowana działalność ekonomiczna przeciwdziała wielu słabościom i ograniczeniom trzeciego sektora (*voluntary failure*), w tym problemowi małej skali działań oraz oderwania od osiągania rzeczywistych rezultatów³⁰.

²⁹ Badacze zdefiniowali kapitał ekonomiczny jako wszelkie środki, aktywa, dobra materialne i finansowe, które są niezbędne do funkcjonowania PES, a uzyskiwane są poprzez prowadzenie działalności zarobkowej oraz z innych, niezarobkowych źródeł. Inspiracją do takiego zdefiniowania kapitału jest koncepcja P. Bourdieu, który traktuje go jako zasoby finansowe oraz dobra materialne. Zob. L. K o p c i e w i c z, *Słownik podstawowych pojęć*, [w:] P. B o u r d i e u, *Męska dominacja*, Warszawa 2004, s. 149.

³⁰ J. J. W y g n a Ń s k i, *Ekonomizacja organizacji pozarządowych. Możliwość, czy konieczność?*, Warszawa 2008, s. 25.

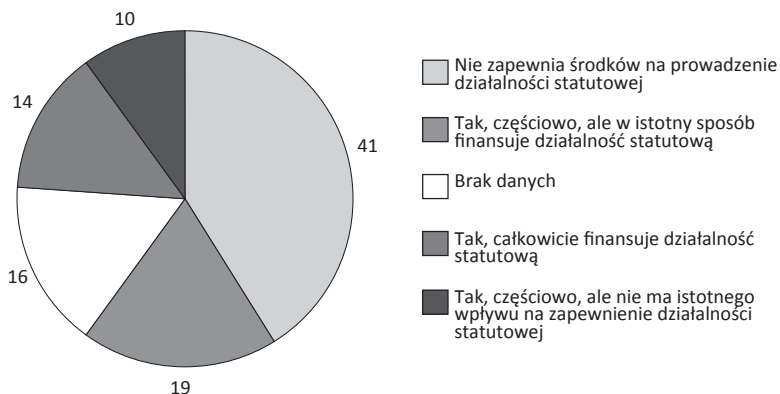
Wyniki badania wskazują na istotne niebezpieczeństwo w obszarze pozyskiwania środków na działalność przez niektóre organizacje. Jest nim funkcjonowanie niektórych NGO's „od projektu do projektu”. Polega to na zdobywaniu środków od instytucji publicznych (głównie ze środków EFS) na realizację konkretnych działań. Środki te są podstawą działania niektórych organizacji, co z jednej strony budzi istotne wątpliwości w obszarze niezależności sektora, ale także wskazuje, że podmioty te nie mają rynkowego charakteru i dyskusyjnym jest, czy w ogóle mogą być zaliczone do sektora ekonomii społecznej. Ekonomizacja organizacji pozarządowych stanowi tu zatem ważny i konieczny postulat³¹. Jedna z respondentek wskazała natomiast, że w przypadku ekonomizacji organizacji pozarządowych bezpowrotnie utraciłyby one swój charakter. Wskazuje to na brak elementarnej wiedzy na temat gospodarki społecznej i istotnych niuansów jej funkcjonowania. Jest to bardzo niepokojący sygnał, ponieważ pochodzi z wewnątrz środowiska, które *de facto* współtworzy opolski sektor ekonomii społecznej. Trzeba jednocześnie pamiętać, że w zależności od tego, jak w praktyce zostaną zastosowane mechanizmy zwiększania efektywności, NGO's albo zamienią się w „gorszą” wersję przedsiębiorstw komercyjnych, albo istotnie pokażą, że możliwe jest realizowanie celów społecznych ze skutecznością rezerwowaną obecnie prawie wyłącznie dla sektora rynkowego³².

Efektywność ekonomiczna opolskich PES, jako ważny konglomerat ich kapitału ekonomicznego, może być zmierzona stopniem zapewnienia środków na działalność statutową poprzez prowadzoną działalność zarobkową. Wyniki badania pokazują, że przeważająca część podmiotów w niewielkim stopniu uzyskuje lub w ogóle nie czerpie środków na funkcjonowanie z prowadzonej działalności zarobkowej. Jedynie 14% PES w województwie opolskim całkowicie finansuje działalność statutową metodami rynkowymi. Są to przeważnie spółdzielnie oraz zakłady pracy chronionej. Niemniej kierownik jednej ze spółdzielni socjalnych akcentuje problem braku wizji w kwestii uzyskiwania środków z działalności. Zaznaczając jednocześnie, że jest to problemem spółdzielni socjalnych w całej Polsce. Z tego powodu należy docenić fakt, że podmioty tego typu w województwie opolskim funkcjonują i stawiają czoła problemom finansowym.

Najczęstszym powodem prowadzenia działalności zarobkowej przez PES jest (re)integracja społeczna i zawodowa oraz dążenie do upodmiotowienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Oznacza to, że

³¹ Zob. *ibidem*, s. 9.

³² *Ibidem*, s. 26.



Źródło: Jak w ryc. 2.

Ryc. 5. Stopień zapewnienia środków na działalność statutową PES poprzez prowadzoną działalność zarobkową (w %)

w kwestii deklaratywnej opolski sektor ekonomii społecznej nastawiony jest głównie na realizację celów społecznych, a pozyskiwanie środków finansowych jest temu podporządkowane. Na drugim miejscu w kwestii hierarchii motywów działań ekonomicznych znalazło się zapewnianie miejsc pracy beneficjentom organizacji. Należy podkreślić, że ten motyw może być dominującym nie tylko w podmiotach czysto rynkowych. Także podmioty integracyjne mają za zadanie wprowadzanie kategorii defaworyzowanych na rynek pracy.

Podsumowanie

Niezwykle ważne jest – przystępując do badania (i/lub analizy) ekonomii społecznej – określenie granic definicyjnych, czyli obowiązujących w badaniu definicji operacyjnych. W przedstawionych badaniach sposoby postrzegania gospodarki społecznej oparte są o optykę instytucjonalną. Uznanie PES za ważny element regionalnej polityki społecznej takie spojrzenie znacznie ułatwia właściwą diagnozę sektora jako całości. Dane Klon/Jawor jednoznacznie wskazują, że potencjał sektora obywatelskiego w województwie opolskim będzie w najbliższym czasie wzrastać. W przypadku właściwego, odpowiednio nakierowanego wsparcia tendencja ta może zaowocować rozwojem sektora w aspekcie ilościowym (więcej PES) i jakościowym (więcej zatrudnionych w PES). Niebagatelną rolę w tej kwestii mogą odegrać ośrodki wsparcia ekonomii społecznej (w Byczynie oraz nowo powstałe w Opolu i Krapkowicach), jednak w tej chwili nie sposób kompleksowo ocenić oferowanego przez nie wsparcia.

Badania OCDL i OIS wskazują przede wszystkim na deficyty międzysektorowego partnerstwa w różnych obszarach. Rozbieżność w sferze tego, z kim najczęściej współpracują PES, może być postrzegana jako swoista dynamika typu relacji międzysektorowych – przejścia od współpracy jedynie z sektorem obywatelskim do relacji publiczno-społecznych. Znaczne zróżnicowanie instytucjonalne sektora ekonomii społecznej sprawia, że PES na Opolszczyźnie w nierównomiernym stopniu pomnażają kapitał ludzki, kapitał społeczny i kapitał ekonomiczny, co z kolei może stanowić poważną barierę rozwojową. W praktyce nie jest możliwe określenie „równomierności” w pomnażaniu wskazanych kapitałów, niemniej chodzi o zogniskowanie uwagi poszczególnych typów PES na wybranych formach kapitału, pomniejszając jednocześnie znaczenie innych.

Istotny jest fakt zróżnicowanego stopnia realizacji celów społecznych oraz ekonomicznych przez badane PES. W opolskim sektorze gospodarki społecznej zdecydowanie dominują cele społeczne, co jest powodem słabości finansowej znacznej grupy podmiotów. Istotnymi barierami w funkcjonowaniu PES są ciągle funkcjonujące w społecznej świadomości negatywne stereotypy na temat tego typu podmiotów lub brak wiedzy na temat specyfiki ich działalności. Jest to bariera, która skutecznie uniemożliwia zakorzenienie społeczne PES w środowisku lokalnym. Dlatego koniecznym elementem rozwoju sektora musi być upowszechnianie i promocja jego działań, a także działań poszczególnych PES.

Na zakończenie warto wskazać, że z uwagi na znaczną dynamikę sektora w skali wojewódzkiej pożądana jest jego stała diagnoza i monitoring. Zaprezentowane wyniki, chociaż są wartościowe, nie wyczerpują tematyki dotyczącej stanu i perspektyw rozwojowych ekonomii społecznej w regionie opolskim. Z tego powodu każde dodatkowe badania sektora lub jego części mogą wzbogacić wiedzę na temat uwarunkowań funkcjonowania PES, a tym samym przyczynić się do jego rozwoju.

Bibliografia

Atlas Dobrych Praktyk Ekonomii Społecznej, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/433245> [dostęp 31.03.2014].

B o r z a g a C., *Nowe trendy w partycypacji obywatelskiej: Rosnąca rola zachowań społecznie odpowiedzialnych w konsumpcji, oszczędzaniu i produkcji*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym*, red. E. Leś, M. Ołdak, Warszawa 2007.

B o u r d i e u P., *Męska dominacja*, Warszawa 2004.

B o u r d i e u P., *The forms of capital*, [w:] *Handbook of theory and research for the sociology of education*, red. J. G. Richardson, New York 1986.

B r o n i s z e w s k i M., G o l e ń s k i W., M e s j a s z K., *Trzy formy kapitału w Podmiotach Ekonomii Społecznej województwa opolskiego*, [w:] *Problemy Śląska ze szczególnym uwzględnieniem województwa opolskiego wyzwaniem dla ekonomii społecznej*. red. A. Zagórska, Opole 2013.

- Coleman J. S., *Foundations of social theory*, Cambridge, Mass 1990.
- Defourny J., *Od trzeciego sektora do przedsiębiorstwa społecznego*, [w:] *Przedsiębiorstwo społeczne. Antologia kluczowych tekstów*. red. J.J. Wygnański, Warszawa 2008.
- Defourny J., Develtere P., *Ekonomia społeczna: ogólnościowy trzeci sektor*, [w:] *Trzeci sektor dla zaawansowanych. Współczesne teorie trzeciego sektora – wybór tekstów*, Warszawa 2006.
- Dowbor L., *Demokracja ekonomiczna*, Warszawa 2009.
- Dudek M., *Przedsiębiorczość w koncepcji zakorzenienia działania ekonomicznego*, „Studia Socjologiczne” 2011, nr 4.
- Ekonomia społeczna w woj. opolskim – w stronę rozwiązań systemowych, OIS ROPS w Opolu, Opole, październik 2012, <http://ois.rops-pole.pl/download/Ekonomia%20spo%20leczna%20w%20woj.%20opolskim%20-%20W%20strone%20rozwi%20systemowych.pdf>, [dostęp 09.01.2014].
- Fukuyama F., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, tłum. A. i L. Śliwa, Warszawa-Wrocław 1997.
- Goleński W., *Ekonomia społeczna w koncepcji zakorzenienia*, [w:] *Zarządzanie relacjami organizacji z interesariuszami*, red. B. Borusiak, Poznań 2013.
- Kamiński S., *Wielosektorowa polityka społeczna – wybrane doświadczenia międzynarodowe*, [w:] *Międzynarodowa Polityka Społeczna – aspekty porównawcze*, Warszawa 2010.
- Mazur S., Pacut A., *Ekonomia społeczna i jej wartości konstytutywne*, „Ekonomia Społeczna. Teksty” 2006, nr 3.
- Miżewski C., Ołdak M., *Ekonomia społeczna w woj. opolskim. Bilans otwarcia. Ekspertyza wykonana na zlecenie Obserwatorium Integracji Społecznej Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Opolu, Opole*, październik 2010, <http://ois.rops-opole.pl/index.php?id=39> [dostęp 28.09.2013].
- Monitoring przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce. Raport z badań*. [Aut.:] M. Frączek i in., CEAPP UL, Kraków 2010.
- Murray R., *Niebezpieczeństwo i szansa. Kryzys a nowa ekonomia społeczna*, tłum. R. Chrabąszcz, „Ekonomia Społeczna” 2010, nr 1.
- Ostrom E., Ahn T., *A social science perspective on social capital: Social capital and collective action*, „Revista Mexicana De Sociologia” 2003, No. 65.
- Piątek K., *Oblicza polityki społecznej. W kierunku autonomizacji polityki społecznej*, Toruń 2012.
- Przewłocka J., Adamiak P., Herbst J., *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2012*, Warszawa 2013.
- Putnam R.D., *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, tłum. J. Szacki, Warszawa 1995.
- Rozwój ekonomii społecznej na Opolszczyźnie*, OCDL FRDL, Opole 2011.
- The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital*, OECD, Paris 2001.
- Węsierska-Chyc L., *Gospodarka społeczna to nie sektor*, „Ekonomia Społeczna” 2013, nr 3.
- Wieloletni regionalny plan działań województwa opolskiego na rzecz promocji i upowszechniania ekonomii społecznej oraz rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w regionie na lata 2013–2020, ROPS w Opolu, Opole 2013, <http://pokl.rops-opole.pl/index.php?id=43> [dostęp 20.01.2014].
- Wygnański J.J., *Ekonomizacja organizacji pozarządowych. Możliwość, czy konieczność?*, Warszawa 2008

SOCIAL ECONOMY IN OPOLE PROVINCE IN THE LIGHT OF THE RESULTS OF RESEARCH AND ANALYSIS

This article is an attempt to summarize the results of research carried out within the scope of social economy sector in the Opole Voivodeship. The presentation of the empirical material has been prepared indicating the importance of social economy within the multi-sectoral social policy and, in a way, its civil characteristics. The major part of the work has been focused on the analysis of the available data provided by Stowarzyszenie Klon/Jawor, Opolskie Centrum Demokracji Lokalnej as well as by Obserwatorium Integracji Społecznej ROPS in Opole. The presentation includes mainly: the sector situation from the quantitative perspective, the implementation of the social and economic functions, cross-sectoral partnerships, as well as the level and functions of various forms of capital within the Opole social economy organizations.

Keywords: social economy, operationalization, social and economic functions, cross-sectoral partnerships, human capital, social, economic

Rola ośrodka ekonomii społecznej w środowisku lokalnym

Artykuł dotyczy funkcjonowania ośrodków wsparcia ekonomii społecznej w środowisku lokalnym. Przedstawione są formy wsparcia dla osób zagrożonych lub wykluczonych społecznie. Analiza dotyczy metod pracy animatorów ekonomii społecznej na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej.

Słowa kluczowe: ekonomia społeczna, ośrodki wsparcia ekonomii społecznej, wykluczenie społeczne, aktywizacja społeczno-zawodowa

Wstęp

Nadrzędną funkcją ekonomii społecznej jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu. Za grupy zagrożone wykluczeniem społecznym podmioty ekonomii społecznej uznają w szczególności: osoby długotrwale bezrobotne, bezdomne, uzależnione i izolowane. Aktywizacja i włączanie do gospodarki rynkowej owych jednostek przyczynia się do podniesienia spójności społecznej zwłaszcza w tych obszarach marginalizacji, z którymi nie radzi sobie administracja publiczna¹.

Należy podkreślić, że ekonomia społeczna spełnia wiele dodatkowych funkcji prorozwojowych, a mianowicie:

- tworzy materialną bazę dla działania organizacji obywatelskich;
- promuje alternatywne formy kredytowania;
- wzmacnia kapitał społeczny;
- służy regeneracji lokalnej przestrzeni publicznej;
- sprzyja urzeczywistnieniu idei obywatelskości;
- ułatwia reformowanie sektora usług publicznych;
- w krótkim okresie generuje miejsca pracy, tworzące dodatkową wartość lub powodujące oszczędności wydatków publicznych;

* Dr, adiunkt na Wydziale Pedagogicznym WSZiA, kierownik Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej przy WSZiA w Opolu.

¹ J. H a u s n e r, *Ekonomia społeczna. Konceptualizacja*, [w:] *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce - zasady, perspektywy, kierunki współpracy*, red. S. Mazur, A. Pacut, Warszawa 2008, s. 20.

- w średnim okresie przynosi rozwiązania, prowadzące do reformowania tradycyjnego państwa opiekuńczego;
- w długim okresie kreuje i spożytkowuje kapitał społeczny².

Ośrodki wsparcia ekonomii społecznej (OWES) są instrumentami ekonomii społecznej w Polsce. Ich funkcja polega na wspieraniu działań związanych ze wspieraniem przedsiębiorstw społecznych, a także inkubują one nowe oraz ekonomizują już działające podmioty ekonomii społecznej. Ośrodki tego typu stanowią podstawowe instytucje wsparcia przedsiębiorstw społecznych w Polsce. Świadczą usługi doradztwa dla istniejących podmiotów ekonomii społecznej oraz szkolą osoby zainteresowane założeniem przedsiębiorstwa społecznego czy ekonomizacją swojej organizacji pozarządowej³.

Ośrodki wsparcia ekonomii społecznej są podmiotami inicjującymi i koordynującymi przedsiębiorczość społeczną na gruncie lokalnym. Do nich należy zadanie budowania otoczenia przyjaznego ekonomii społecznej, a tym samym aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie. Te instytucje, które powinny wyszukiwać i inicjować pracę z klientem znajdującym się w sytuacji długotrwałego bezrobocia i powiązanych z nim negatywnych skutków społecznych⁴.

Jedną z form wsparcia spółdzielczości socjalnej są programy realizowane od 2005 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Polegają one na wylanianiu w trybie konkursowym podmiotów, których zadaniem jest udzielanie wszechstronnego wsparcia osobom zainteresowanym założeniem spółdzielni socjalnej oraz spółdzielniom już istniejącym. W roku 2005 powstały cztery Regionalne Fundusze Ekonomii Społecznej, dzięki którym założono ok. 20 spółdzielni socjalnych. Od roku 2006 corocznie ogłaszany był konkurs na ośrodki wspierania spółdzielczości socjalnej (OWSS)⁵.

Zadaniem OWSS jest prowadzenie działalności w trzech obszarach:

- usług doradczych - najczęściej związanych z przygotowywaniem podstawowej dokumentacji spółdzielni socjalnych, np. uchwała założycielska, statut, uchwała o rozpoczęciu działalności gospodarczej;

² J. Hausner, *Ekonomia społeczna jako kategoria rozwoju*, [w:] *Ekonomia społeczna a rozwój*, red. J. Hausner, Kraków, s. 16.

³ M. Guć, *Wspieranie ekonomii społecznej przez administrację publiczną*, „Ekonomia Społeczna. Teksty” 2007, nr 5, s. 26.

⁴ Ibidem, s. 26.

⁵ M. Juszczyk, C. Miżewski, M. Ołdak, *Tworzenie i działalność spółdzielni socjalnych*, Szczecin 2009, s. 10.

- usług edukacyjnych - najczęściej wykonywanych wobec grup inicjatywnych, chcących założyć własny podmiot społeczno-gospodarczy w formule warsztatów oraz spotkań konsultacyjnych z istniejącymi już spółdzielniami socjalnymi. Często jest to pomoc finansowa w organizowaniu tego typu spotkań. Ponadto, przedstawiciele OWSS działają w gminach, nakłaniając osoby bezrobotne do zakładania własnych spółdzielni (przykład - OWSS Warszawa);

- usług finansowych - przyznawanie grantów na pierwsze doposażenie spółdzielni w podstawowy sprzęt techniczny (bardzo często sprzęt komputerowy z oprogramowaniem), restrukturyzację lub lustrację działalności, a także bardzo rzadko pożyczki i poręczenia.

Zadaniem OWSS jest wspieranie spółdzielni socjalnych zarówno na początkowym etapie ich funkcjonowania, jak i później, po rozpoczęciu działalności gospodarczej⁶.

Tabela 1

Wykaz ośrodków wsparcia spółdzielczości socjalnej funkcjonujących w 2009 r.

Lp.	Województwo	Organizacja/podmiot prowadzący OWSS
1	dolnośląskie	Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych Poznań
2	kujawsko-pomorskie	Centrum Integracji Społecznej CISTOR w Toruniu
3	lubelskie	Stowarzyszenie „Nowa Szansa” z Zamościa
4	lubuskie	Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych Poznań
5	łódzkie	Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Niewidomych w Warszawie
6	małopolskie	Ośrodek Pomocy Społecznej w Kluczach Agencja Rozwoju Spółdzielczości w Krakowie
7	mazowieckie	Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Niewidomych w Warszawie
8	opolskie	Urząd Miasta Byczyna
9	podkarpackie	Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego
10	pomorskie	Stowarzyszenie Wama - Coop z Olsztyna
11	podlaskie	Stowarzyszenie Wama - Coop z Olsztyna Stowarzyszenie „Nowa Szansa” z Zamościa Urząd Miasta Byczyna (dla powiatu łomżyńskiego)
12	śląskie	Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej
13	świętokrzyskie	CARITAS Kielce
14	warmińsko-mazurskie	Stowarzyszenie Wama - Coop z Olsztyna Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Olsztynie
15	wielkopolskie	Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych z Poznania
16	zachodniopomorskie	Fundacja „Barka” z Poznania

Źródło: M. Juszczyk, C. Miżewski, M. Ołdak, *Tworzenie i działalność spółdzielni socjalnych*, Szczecin 2009, s. 10.

⁶ Ibidem.

Kolejnym instrumentem finansowym o znacznie większym ciężarze gatunkowym jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Przewiduje on istotny komponent adresowany do osób bezrobotnych i niepracujących, służąc ich aktywizacji zawodowej. Działania te realizowane są w ramach Priorytetu VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich. Jedno z działań tego priorytetu Działanie 6.2: Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia – obejmujący wydatki w wysokości 400,8 mln euro ma na celu promowanie postaw kreatywnych i przedsiębiorczych oraz wspieranie rozwiązań i inicjatyw służących tworzeniu nowych miejsc pracy w obszarze przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Celem jego realizacji został przewidziany specjalny zestaw form i instrumentów wsparcia adresowany do osób fizycznych, zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą, w tym w formie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej⁷.

W latach 2007–2014 dotacje z PO KL realizowane były w ramach Priorytetu VII – Promocja integracji społecznej, Działania 7.2: Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałania 7.2.2: Wsparcie ekonomii społecznej.

Wsparciem objęte zostały następujące typy projektów:

1. Wsparcie dla utworzenia i/lub funkcjonowania (w tym wzmocnienia potencjału) instytucji promujących ekonomię społeczną, zapewniających w ramach projektu w sposób komplementarny i łączny:

- dostęp do usług prawnych, księgowych, marketingowych;
- doradztwo (indywidualne i grupowe, m.in. w postaci punktów lub centrów doradztwa, inkubatorów społecznej przedsiębiorczości tworzących wspólną infrastrukturę rozwoju), w tym doradztwo w zakresie pozyskiwania przez podmioty ekonomii społecznej zewnętrznych źródeł finansowania (np. w postaci pożyczek);

- szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i/lub prowadzenia działalności w sektorze ekonomii społecznej;

- usługi wspierające rozwój partnerstwa lokalnego na rzecz ekonomii społecznej (m.in. przez budowę sieci współpracy lokalnych podmiotów w celu wspierania rozwoju podmiotów ekonomii społecznej);

- promocję ekonomii społecznej i zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej.

2. Wsparcie na założenie spółdzielni socjalnej, przystąpienie do lub zatrudnienie w spółdzielni socjalnej poprzez zastosowanie w ramach projektu co najmniej dwóch z następujących instrumentów:

⁷M. Juszczyk, C. Miżejewski, M. Ołdak, op. cit., s. 10–11.

- wsparcie szkoleniowe i doradztwo (indywidualne i grupowe) umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i/lub prowadzenia i/lub przystąpienia i/lub pracy w spółdzielni socjalnej, w tym szkolenia zawodowe potrzebne do pracy w spółdzielni socjalnej (a);

- przyznanie środków finansowych dla spółdzielni socjalnej na założenie, przystąpienie do lub zatrudnienie w spółdzielni socjalnej – do wysokości 20 tys. zł na (b): założyciela w przypadku spółdzielni socjalnych utworzonych przez osoby fizyczne; osobę fizyczną przystępującą do spółdzielni socjalnej; osobę zatrudnianą w spółdzielni socjalnej zgodnie z art. 5a ust. 1 Ustawy o spółdzielniach socjalnych w przypadku spółdzielni utworzonych przez podmioty, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 2 i 3 Ustawy o spółdzielniach socjalnych;

- wsparcie pomostowe, obejmujące finansowe wsparcie pomostowe połączone z doradztwem oraz pomocą w efektywnym wykorzystaniu przyznanych środków (c).

PO KL w latach 2009–2014 przyniósł gwałtowny wzrost instytucji wspierających ekonomię społeczną (tabela 2).

Tabela 2

Wykaz ośrodków wsparcia ekonomii społecznej funkcjonujących w 2014 r.

Lp.	Województwo	Miasto	Nazwa ośrodka/projektu
1	dolnośląskie	Wałbrzych	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej
		Wrocław	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej
2	kujawsko-pomorskie	Inowrocław	Kujawsko-Pałuckie Centrum Ekonomii Społecznej
		Grudziądz	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
		Bydgoszcz	Kujawsko-Pomorski Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej III
		Kowalewo Pomorskie	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
		Toruń	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej w Toruniu
		Toruń	Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Ekonomii Społecznej
		Włocławek	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej SUKCES
3	lubelskie	Chełm	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Chełmie
		Świdnik	Lubelsko-Bialski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
		Lublin	Parasol dla rozwoju społecznego powiatu zamojskiego – II edycja

Lp.	Województwo	Miasto	Nazwa ośrodka/projektu
	lubelskie (cd.)	Lubartów	Wzmocnienie Sektora Ekonomii Społecznej w subregionie puławskim
		Zamość	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Zamościu
4	lubuskie	Gorzów Wielkopolski	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Subregionu Gorzowskiego
		Zielona Góra	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Subregionu Zielonogórskiego
5	łódzkie	Łódź	JA - TY - MY
		Łódź	OWES - wsparcie przedsiębiorczości społecznej, modele rozwoju ES
6	małopolskie	Kraków	Małopolski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
		Rabka Zdrój	Aktywne Karpackie NGO
7	mazowieckie	Warszawa 1	Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Ekonomii Społecznej na Mazowszu
		Warszawa 2	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej w subregionie warszawskim
		Ciechanów	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej w subregionie ciechanowskim
		Siedlce	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej w subregionie siedleckim
8	opolskie	Opole	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej przy Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Opolu
		Byczyna	Byczyński Inkubator Gospodarki Społecznej
		Krapkowice	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
9	podkarpackie	Jarosław	3 x 10 = spółdzielnie socjalne
		Rzeszów	Przedsiębiorcza Społeczność - Społeczna Przedsiębiorczość
10	podlaskie	Augustów	Ośrodek Wsparcia - Kurianka
		Łomża	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej - Subregion Łomżyński

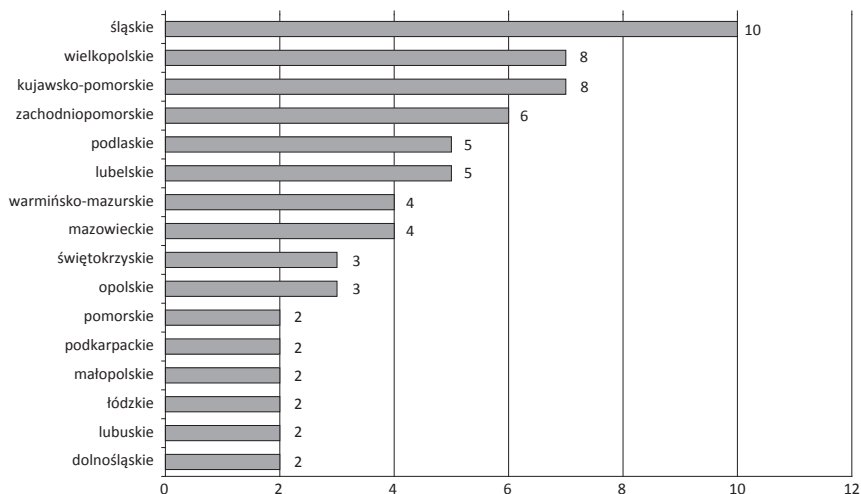
cd. tab. 2

Lp.	Województwo	Miasto	Nazwa ośrodka/projektu
	podlaskie (cd.)	Białystok	Podlaska Akademia Rozwoju Ekonomii Społecznej
		Suwałki	Ośrodek Transferu Wiedzy i Innowacji
		Suwałki	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Suwałkach
11	pomorskie	Słupsk	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
		Gdańsk	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej na Subregion Metropolitalny i Nadwiślański
12	śląskie	Gliwice	Inkubator Społecznej Przedsiębiorczości Województwa Śląskiego
		Katowice	Inkubator Społecznej Aktywności
		Rybnik	Inkubator Ekonomii Społecznej Subregionu Zachodniego
		Dąbrowa Górnicza	Inkubator Społecznej Przedsiębiorczości w Dąbrowie Górniczej
		Gliwice	Inkubator Społecznej Przedsiębiorczości Województwa Śląskiego
		Częstochowa	Jurajski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Subregionie Północnym Województwa Śląskiego
		Ruda Śląska	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Subregionu Centralnego
		Bielsko-Biała	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Subregionu Południowego
		Katowice	Spółdzielnie socjalne drugiej generacji - II edycja
		Dąbrowa Górnicza	Spółdzielnie socjalne nowej ery
13	świętokrzyskie	Busko Zdrój	Lokalne Centrum Ekonomii Społecznej
		Opatów	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej na obszarze subregionu południowo-wschodniego woj. świętokrzyskiego
		Włoszczowa	Lokalny Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej we Włoszczowie

Lp.	Województwo	Miasto	Nazwa ośrodka/projektu
14	warmińsko-mazurskie	Ełk	Ośrodek Wspierania Inicjatyw Ekonomii Społecznej
		Nidzica	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej w Nidzicy
		Działdowo	Przepis na życiową szansę
		Olsztyn	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
15	wielkopolskie	Poznań	Wielkopolskie Centrum Ekonomii Solidarnej
		Poznań	Działamy razem 3
		Konin	Koniński Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej
		Poznań	LOWES - Leszczyński Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
		Puszczykowo	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w subregionie kaliskim
		Poznań	PWP Wielkopolski Ośrodek ekonomii Społecznej II
		Puszczykowo	Samodzielni w Ekonomii Społecznej
16	zachodniopomorskie	Szczecin	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
		Wałcz	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Wałczu
		Szczecin	Działalność Statutowa Stowarzyszenia
		Szczecin	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w regionie stargardzkim
		Koszalin	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej dla Regionu Koszalińskiego (OWES Koszalin)
		Koszalin	Anioły Ekonomii Społecznej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ze strony internetowej: www.ekonomiaspoleczna.pl [dostęp 22.08.2014].

W roku 2014 na portalu ekonomiaspoleczna.pl było zarejestrowanych aż 66 ośrodków wsparcia ekonomii społecznej. Najwięcej ośrodków było zarejestrowanych w województwie śląskim (10), wielkopolskim (7) i kujawsko-pomorskim (7). Zapewne wynika to z wielkości tych województw. Jednak w województwie małopolskim, dolnośląskim czy mazowieckim pomimo wielkości, liczba OWES jest wielokrotnie mniejsza.



Źródło: Opracowanie własne.

Ryc. 1. Liczba OWES w podziale na województwa

Metodologia badań własnych

Celem teoretyczno-poznawczym prowadzonych badań była diagnoza dotycząca funkcjonowania ośrodków wsparcia ekonomii społecznej w środowisku lokalnym. Celem praktyczno-wdrożeniowym było opracowanie zaleceń praktycznych dla ośrodków wsparcia ekonomii społecznej.

Problem główny niniejszej pracy zawiera się w pytaniu: Jakie działania są podejmowane przez ośrodki wsparcia ekonomii społecznej w środowisku lokalnym?

Do problemu badawczego sformułowano następujące pytania szczegółowe:

1. Kim są odbiorcy działań ośrodków wsparcia ekonomii społecznej?
2. Jakie formy i metody oddziaływań są stosowane w ośrodkach wsparcia ekonomii społecznej?

W prezentowanych badaniach korzystano z metody przeszukiwania źródeł wtórnych. Zastosowano dobór losowy. Wybrano do analizy ośrodki wsparcia ekonomii społecznej z każdego województwa z terenu całego kraju⁸. W województwie śląskim, wielkopolskim oraz kujawsko-pomorskim ze względu na dużą liczbę ośrodków do analizy wybrano po cztery ośrodki; z pozostałych województw – po dwa. W sumie przeanalizowano ofertę 38 ośrodków wsparcia ekonomii społecznej. Badania przeprowadzono w miesiącach czerwiec–lipiec 2014 r.

⁸ Wykaz ośrodków wsparcia ekonomii społecznej dostępny jest w bazie na stronie internetowej: Mapa Ośrodków Wsparcia ES, ekonomiaspoleczna.pl [dostęp 22.08.2014].

Dane badanych placówek

Lp.	Województwo	Miasto	Nazwa ośrodka/projektu
1	dolnośląskie	Wałbrzych	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej
2		Wrocław	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej
3	kujawsko-pomorskie	Grudziądz	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
4		Włocławek	Włocławskie Centrum Wsparcia Ekonomii Społecznej
5	lubelskie	Chełm	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Chełmie
6		Zamość	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Zamościu
7	lubuskie	Gorzów Wielkopolski	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Subregionu Gorzowskiego
8		Zielona Góra	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Subregionu Zielonogórskiego
9	łódzkie	Łódź	JA - TY - MY
10		Łódź	OWES - wsparcie przedsiębiorczości społecznej, modele rozwoju ES
11	małopolskie	Kraków	Małopolski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
12		Rabka Zdrój	Aktywne Karpackie NGO
13	mazowieckie	Warszawa 1	Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Ekonomii Społecznej na Mazowszu
14		Warszawa 2	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej w subregionie warszawskim
15	opolskie	Opole	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej przy Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Opolu
16		Byczyna	Byczyński Inkubator Gospodarki Społecznej
17	podkarpackie	Jarosław	3 x 10 = spółdzielnie socjalne
18		Rzeszów	Przedsiębiorcza Społeczność - Społeczna Przedsiębiorczość
19	podlaskie	Augustów	Ośrodek Wsparcia - Kurianka
20		Suwałki	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Suwałkach

cd. tab. 3

Lp.	Województwo	Miasto	Nazwa ośrodka/projektu
21	pomorskie	Słupsk	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
22		Gdańsk	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej na Subregion Metropolitalny i Nadwiślański
23	śląskie	Gliwice	Inkubator Społecznej Przedsiębiorczości Województwa Śląskiego
24		Rybnik	Inkubator Ekonomii Społecznej Subregionu Zachodniego
25		Bielsko-Biała	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Subregionu Południowego
26		Częstochowa	Jurajski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Subregionie Północnym Województwa Śląskiego
27	świętokrzyskie	Busko Zdrój	Lokalne Centrum Ekonomii Społecznej
28		Włoszczowa	Lokalny Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej we Włoszczowie
29	warmińsko-mazurskie	Ełk	Ośrodek Wspierania Inicjatyw Ekonomii Społecznej
30		Olsztyn	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
31	wielkopolskie	Poznań	Wielkopolskie Centrum Ekonomii Solidarnej
32		Konin	Koniński Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej
33		Puszczykowo	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w subregionie kaliskim
34		Poznań	LOWES - Leszczyński Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
35	zachodniopomorskie	Szczecin	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
36		Wałcz	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Wałczu
37		Koszalin	Wspierania Ekonomii Społecznej dla Regionu Koszalińskiego (OWES Koszalin)
38		Szczecin	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w regionie stargardzkim

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki badań

Adresaci

Adresatami oddziaływań OWES w środowisku lokalnym są:

- 1) bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
- 2) osoby uzależnione od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego;
- 3) osoby uzależnione od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej;
- 4) osoby chore psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego;
- 5) bezrobotni w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 6) zwalniani z zakładów karnych, mający trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
- 7) uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
- 8) osoby niepełnosprawne, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- 9) osoby odbywające karę pozbawienia wolności w systemie nadzoru elektronicznego;
- 10) osoby uczące się w szkołach dla dorosłych lub studiujące w formie studiów niestacjonarnych zarejestrowanych we właściwym Urzędzie Pracy, które podlegają wykluczeniu społecznemu, a ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

Ponadto działania skierowane są do osób indywidualnych, podmiotów ekonomii społecznej (fundacje i stowarzyszenia, spółdzielnie, spółdzielnie socjalne, centra integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych), jednostki samorządu terytorialnego czy też przedsiębiorcy.

Oddziaływania OWES w środowisku lokalnym to przede wszystkim:

- animacja środowiska lokalnego;
- promocja ekonomii społecznej;
- wsparcie finansowe na zakładanie spółdzielni socjalnych;
- szkolenia i warsztaty z zakresu ekonomii społecznej;
- doradztwo indywidualne i grupowe.

Animacja

OWES wspierają rozwój ekonomii społecznej przede wszystkim przez animację środowiska lokalnego. Animacja skierowana jest do podmiotów ekonomii społecznej oraz instytucji otoczenia ekonomii społecznej, a także do innych kluczowych dla ekonomii społecznej podmiotów, które są zainteresowane możliwościami wynikającymi z budowania sieci współpracy.

Celem działań animacyjnych jest utworzenie partnerstw lokalnych na rzecz wspierania ekonomii społecznej. Partnerstwa te ukierunkowane są na wspólne rozwiązywanie lokalnych problemów. W ramach animacji powstaje wiele platform, gdzie spółdzielnie socjalne mogą promować swoje usługi oraz budować sieci kooperacji z biznesem.

Należy pamiętać, że instrumenty ekonomii społecznej w zakresie rozwoju gminy i rozwiązywania jej problemów mogą szczególnie wspomóc:

- aktywizację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych;
- aktywizację zawodową osób wykluczonych;
- przedłużenie aktywności zawodowej;
- tworzenie dodatkowych możliwości zarobkowych;
- integrację społeczną;
- pozyskiwanie środków zewnętrznych;
- przeciwdziałanie „ucieczce młodych”;
- aktywizację starszych mieszkańców (zawodową i społeczną);
- przeciwdziałanie alienacji i anonimowości nowych osiedli;
- oddłużanie mieszkań komunalnych i spółdzielczych;
- przeciwdziałanie uzależnieniu od pomocy społecznej, niezaradność życiową;
- rosnące wydatki z budżetów⁹.

Partnerstwo lokalne jest platformą współpracy między partnerami, którzy reprezentują różne obszary życia społeczno-gospodarczego w celu projektowania i realizowania określonych działań rozwijających wspólnoty lokalne oraz włączania społecznego i zawodowego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym¹⁰.

Promocja

Promocja i upowszechnianie idei ekonomii społecznej oraz zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej odbywa się np. przez:

⁹ A. Sobolewski, P. Klimek, J. Piekurowski, *Ekonomia społeczna w kreowaniu polityki lokalnej gmin i powiatów*, Szczecin 2009, s. 9.

¹⁰ L. Węsierska-Chyc, *Metodologia budowania partnerstw lokalnych*, [w:] *Partnerstwa lokalne jako istotny element rozwoju przedsiębiorczości społecznej*, red. B. Sadowska, T. Sadowski, Poznań 2013, s. 19.

- spotkania informacyjne,
- spotkania warsztatowe,
- spotkania branżowe,
- debaty lokalne,
- konferencje i seminaria,
- promocje na własnych portalach, ulotkach i plakatach,
- wydawanie biuletynu,
- opracowanie i wydanie katalogu usług realizowanych przez PES na terenie danego subregionu,
- opracowanie i wydawanie publikacji z zakresu ekonomii społecznej,
- wizyty studyjne,
- promocje dobrych praktyk,
- kampanie informacyjne w mediach i na stronach internetowych,
- festiwale i targi ES.

Wsparcie finansowe

Wsparcie finansowe dla zakładanych spółdzielni socjalnych w badanych OWES wynosiło 20 tys. zł dla każdego uczestnika na założenie spółdzielni socjalnej oraz wsparcie pomostowe udzielone w kwocie od 800 do 1500 zł/osobę do 6 miesięcy. Wypłacenie dotacji spółdzielni socjalnej na jedną spółdzielnię nie mogło przekraczać maksymalnie 200 tys. zł dla jednej spółdzielni socjalnej.

Z punktu widzenia osób bezrobotnych jest to najistotniejsza forma wsparcia, w szczególności na starcie. Dotacje finansowe mogą pomóc nowym przedsiębiorcom w rozwoju swoich interesów.

Szkolenia i warsztaty

Szkolenia przede wszystkim dotyczyły:

- prawa ekonomii społecznej;
- pozyskiwania przez PES zewnętrznych źródeł finansowania;
- powstawania i funkcjonowania PES;
- rachunkowości i finansów PES;
- promocji i zdobywania klientów przez PES;
- obowiązków wobec organów kontrolnych (US, ZUS, PIP, Sanepid, PIH);
- ubezpieczeń gospodarczych i społecznych;
- zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji;
- roli podmiotów ekonomii społecznej w reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- budowania partnerstw lokalnych i roli JST we wspieraniu podmiotów ekonomii społecznej;

- budowania zespołu i współpracy jego członków, podstaw ekonomiczno-marketingowych działania spółdzielni, zarządzania spółdzielnią, tworzenia biznesplanów, rozpoznania potrzeb rynku;
- finansów w organizacji - tworzenie biznesplanów i strategii marketingowej;
- podstaw organizacyjno-prawnych tworzenia spółdzielni socjalnych;
- analizy rynku, marketingu i pozyskiwania środków zewnętrznych;
- rozwiązywania problemów;
- animacji partnerstw lokalnych.

Dodatkowo w badanych ośrodkach prowadzono szkolenia z zakresu wolontariatu, bezpieczeństwa i zasad udostępniania informacji, prawa zamówień publicznych w PES, pedagogiki pracy, asertywności, autoprezentacji, motywacji, zarządzania strategicznego, strategii rozwoju organizacji, fundraisingu czy też BHP/HACCP/Dobre praktyki w gastronomii. Podobny zakres tematyczny występował również na zajęciach warsztatowych.

Szkolenia i warsztaty są elementem niezbędnym w działalności OWES. Poprzez tego typu działania beneficjenci otrzymują wiedzę i umiejętności z zakresu ekonomii społecznej, a w szczególności z zakresu przedsiębiorczości spółdzielczej. Ta forma wsparcia jest bardzo potrzebna, nie tylko ze względu na zdobycie nowych kwalifikacji wśród odbiorców, ale także ze względu na promocję ekonomii społecznej wśród samorządów i organizacji pozarządowych.

Doradztwo

Doradztwo indywidualne i grupowe obejmowało podstawy prawne zakładania i funkcjonowania spółdzielni, rachunkowość, księgowość, marketing, pisanie biznesplanów, strategii rozwoju podmiotów ekonomii społecznej, czy też innowacji i nowych technologii w biznesie. Należy podkreślić, że doradztwo w niektórych ośrodkach było świadczone drogą elektroniczną.

Zakończenie

Ośrodki wsparcia ekonomii społecznej stanowią centra działające na rzecz osób zagrożonych lub wykluczonych społecznie. Działalność ich polega przede wszystkim na doradztwie, organizacji szkoleń, animacji środowiska lokalnego, promocji ekonomii społecznej, a także na inkubowaniu nowych miejsc pracy.

Dzięki ich działalności wzrasta z pewnością świadomość samorządów, organizacji pozarządowych, a także przedsiębiorców dotycząca ekonomii społecznej. Należy podkreślić, że usługi OWES wpisują się w proces po-

mocy i integracji społecznej oraz zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Rozwój ekonomii społecznej w Polsce ma szczególne znaczenie z kilku zasadniczych powodów. Jednym z najbardziej istotnych jest wysoki odsetek osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, co niejednokrotnie stanowi konsekwencję długotrwałego bezrobocia. Ponadto instytucje publiczne oraz organizacje sektora pozarządowego, głównie przez deficyt środków finansowych, nie są w stanie sprostać „nowym problemom społecznym”¹¹.

Bibliografia

G u ć M., *Wspieranie ekonomii społecznej przez administrację publiczną*, „Ekonomia społeczna. Teksty” 2007, nr 5.

J u s z c z y k M., M i ż e j e w s k i C., O ł d a k M., *Tworzenie i działalność spółdzielni socjalnych*, Szczecin 2009.

S o b o l e w s k i A., K l i m e k P., P i e k u t o w s k i J., *Ekonomia społeczna w kreowaniu polityki lokalnej gmin i powiatów*, Szczecin 2009.

S z c z u d l i ń s k a - K a n o ś A., *Wspólnoty lokalne wobec rozwoju ekonomii społecznej*, „Ekonomia Społeczna” 2013, nr 3.

W ę s i e r s k a - C h y c L., *Metodologia budowania partnerstw lokalnych*, [w:] *Partnerstwa lokalne jako istotny element rozwoju przedsiębiorczości społecznej*, red. B. Sadowska, T. Sadowski, Poznań 2013.

THE ROLE OF THE SOCIAL ECONOMY SUPPORT CENTRE IN THE LOCAL ENVIRONMENT

The article concerns the functioning of the Social Economy Support Centers in the local environment. There are presented the forms of support for people at risk or socially excluded. The analysis focuses animators working methods of the social economy to social and professional activation.

Keywords: social economy, Social Economy Support Centres, social exclusion, socio-professional activation

¹¹ A. S z c z u d l i ń s k a - K a n o ś, *Wspólnoty lokalne wobec rozwoju ekonomii społecznej*, „Ekonomia Społeczna” 2013, nr 3, s. 40.

Inkluzja społeczna osób uzależnionych od substancji psychoaktywnych

Artykuł jest próbą zdefiniowania pojęcia inkluzji społecznej jako działania oraz mechanizmów wspierających proces włączenia osób uzależnionych od substancji psychoaktywnych. Osoby uzależnione stanowią specyficzną grupę, która mimo terapii i rehabilitacji może spotykać się ze stygmatyzacją i ograniczaniem dostępu do zasobów społeczności lokalnej. Specyficzny charakter piętna zostaje ukazany poprzez szczegółową analizę poziomów uzależnienia. Autor dostrzegając ten problem proponuje zastosowanie kilku strategii destygmatyzacji jednocześnie, ze wskazaniem na te strategie, które są nieskuteczne ze względu na charakter piętna uzależnionego.

Słowa kluczowe: inkluzja społeczna, stygmat, destygmatyzacja, uzależnienie od substancji psychoaktywnych, niedostosowanie społeczne

Wprowadzenie

Społeczne konsekwencje uzależnienia od substancji psychoaktywnych mogą prowadzić do zjawiska ekskluzji społecznej. Ekskluzja jest procesem wynikającym z zaburzenia funkcjonowania społecznego jednostki, jak również zaburzenia przez tę jednostkę rozwoju społeczności lokalnej. Procesem przeciwstawnym wykluczeniu jest zjawisko inkluzji, jednak by właściwie zrozumieć zjawisko ekskluzji należy poznać genezę wykluczenia, a więc zgłębić procesy prowadzące do uzależniania się. Zdobyta wiedza na ten temat pozwoli na skuteczną inicjację, wsparcie i kształtowanie społecznego włączenia osób uzależnionych od substancji psychoaktywnych.

Uzależnienie – definicja i charakterystyka

Uzależnienie jest konsekwencją używania substancji psychoaktywnych, jak również przejawiania nadaktywności w czynnościach, którym towarzyszy wzmocnienie pozytywne. Zaburzenie to ściśle powiązane jest z cechami indywidualnymi¹. W literaturze przedmiotu uzależnienie

* Student Wydziału Pedagogicznego WSZiA, animator w Ośrodku Wsparcia Ekonomii Społecznej przy Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Opolu.

¹ A. K o w a l e s k a, *Człowieka a uzależnienia*, [w:] *Współczesne teorie uzależnień od substancji psychoaktywnych*, red. M. Jędrzejko, Pułtusk-Warszawa 2009, s. 15.

przedstawiane jest jako szerokie zjawisko, obejmujące całość funkcjonowania jednostki. Ze względu na charakter zaburzeń poszczególnych determinantów i konsekwencji wyróżnia się trzy płaszczyzny uzależnienia:

- fizyczne,
- psychiczne,
- społeczne².

Uzależnienie fizyczne

Uzależnienie fizjologiczne stanowi zależność na poziomie organicznym jednostki od substancji psychoaktywnych³. W wyniku zażywania substancji narkotycznych organizm człowieka dostosowuje się do nowych warunków i przebudowuje swój metabolizm tak, by neutralizować dostarczaną substancję, np. przekształcając ją w źródło energii. Zjawisko to określa się jako indukcję enzymatyczną i związane jest głównie ze zmianą funkcjonowania wątroby⁴.

Uzależnienie fizjologiczne powiązane jest z zaburzeniem funkcjonowania ośrodkowego układu nerwowego. Jedną z teorii, wyjaśniającą skomplikowane procesy neuroprzebieżnikowe jest teoria zaburzenia procesu uczenia asocjacyjnego Gactano Di Chiany. Uczenie asocjacyjne jest procesem utrwalania zachowań za pomocą neuroprzebieżników, gdzie role wzmocnień pozytywnych pełni dopamina, a jej brak pełni rolę wzmocnienia negatywnego. Substancje psychoaktywne (zawarte w narkotykach, napojach alkoholowych, papierosach) stanowią substrat dopaminy i dostarczając je organizmowi jednostka reguluje w sposób niewłaściwy stężenie związków dopaminergicznych. Wzmocnieniem negatywnym w tym modelu uzależnienia jest zespół abstynencyjny, który wywołuje negatywne stany psychiczne spowodowane brakiem stymulanta w organizmie. Odczucie głodu narkotycznego (reakcja łaknienia) powoduje zwiększenie stężenia dopaminy w mózgu, co zachęca do ponownego zażycia. Badania oparte na teorii zaburzonego uczenia asocjacyjnego, wykazały również istotną rolę kontekstu sytuacyjnego – w wyniku patologizacji warunkowania dopaminergicznego bodźce pierwotnie obojętne (np. zasłyszana nazwa narkotyku) stają się bodźcami wywołującymi wzrost stężenia dopaminy w organizmie.

²M. Jędrzejko, A. Kowalska, *Uzależnienia – wybrane pojęcia i definicje*, [w:] *Współczesne teorie uzależnień od substancji psychoaktywnych*, red. M. Jędrzejko, Pułtusk-Warszawa 2009, s. 40.

³Ibidem, s. 58.

⁴J. Vetulani, *Uzależnienie lekowe. Mechanizmy neurobiologiczne i podstawy farmakoterapii*, „Alkoholizm i Narkomania” 2001, t. 14, nr 1, s. 8.

Istotnymi pojęciami związanymi ze sferą uzależnienia fizjologicznego są terminy sensytyzacja oraz tolerancja. Sensytyzacja (nazwana również tolerancją odwróconą) jest procesem aktywizującym zachowania związane z zażywaniem substancji psychoaktywnych. Narastanie działania rozumiane jest jako wzrost motoryki oraz zgodnie z teorią Robinsona i Berridge'a – wzrostem zachęty. Aktywizacja motoryczna to zwiększenie wrażliwości narządów na substancje psychostymulujące, które utrzymać się może nawet do kilku lat po zakończeniu używania substancji psychoaktywnych. Sensytyzacja zachęty to teoria, która odnosi się do zmiany funkcjonowania ośrodkowego układu nerwowego, a w szczególności do układów nagrody. Zwiększona aktywność ośrodków nagrody w konsekwencji doprowadza do wytworzenia silnej potrzeby (pożądania) nagrody⁵.

Tolerancja stanowi natomiast zjawisko odwrotne do sensytyzacji i opisywana jest jako „konieczność zwiększania dawki [...] w celu uzyskania tej samej odpowiedzi”⁶. Osoba uzależniona, by osiągnąć pożądany stan upojenia zmuszona jest do zażywania zwiększonych dawek danej substancji⁷.

Tolerancja i sensytyzacja są przeciwstawnymi mechanizmami, które za zadanie mają utrzymanie – mimo zażywanej substancji – równowagi (homeostazy) neuropsychicznej organizmu człowieka⁸. Dzięki tym dwóm mechanizmom jednostka odczuwa niewielki zakres zmian w swoim funkcjonowaniu, zarówno psychospołecznym oraz fizjologicznym.

Uzależnienie psychiczne

Uzależnienie psychiczne jest zależnością jednostki od substancji psychostymulujących lub czynności, w wyniku których zażywania lub przejawiania następuje natychmiastowa gratyfikacja na poziomie emocjonalnym⁹. Zależność psychologiczna objawia się u jednostki:

- obniżoną tolerancją na frustracje;
- wzrostem wrażliwości na postawy związane z negatywnymi emocjami;
- niskim poziomem motywacji;
- wysoką reaktywnością na impulsy;

⁵ W. K o s t o w s k i, *Podstawowe mechanizmy uzależnień*, „Alkoholizm i Narkomania” 2006, t. 19, nr 2, s. 140–149.

⁶ J. V e t u l a n i, op.cit., s. 7–9.

⁷ Ibidem, s. 7–9.

⁸ C. K. E r i c k s o n, *Nauka o uzależnieniach. Od neurobiologii do skutecznych metod leczenia*, Warszawa 2003, s. 63.

⁹ M. J ę d r z e j k o, A. K o w a l e s k a, op.cit., s. 59–60.

- silną potrzebą pobudzenia;
- zawężonym obrazem rzeczywistości do aktualnych potrzeb i zdarzeń¹⁰.

Źródła uzależnienia fizycznego doszukuje się w strukturach organicznych (tj. mózg, czy metabolizm na poziomie komórkowym). Geneza uzależnienia psychologicznego przedstawiana jest różnie, w zależności od koncepcji ukazującej struktury psychiczne człowieka¹¹.

Lidia Cierpiałkowska wyróżnia w obrębie psychologicznych uzależnień sześć grup koncepcji:

- behawioralne,
- poznawcze i poznawczo-behawioralne,
- procesualne i strukturalne,
- modelowania,
- psychoanalityczne i psychodynamiczne,
- integracyjne¹².

Z orientacją behawioralną związane są dwa główne procesy: warunkowanie klasyczne i warunkowanie instrumentalne. Behawiorysty zakładają, że zażywanie substancji psychostymulujących pozwala na obniżenie poziomu stresu, gdzie uzależnienie stanowi wyuczony mechanizm redukujący stres. Badania wykazały częściową słuszość założeń, ponieważ zażywanie alkoholu przed sytuacją stresującą istotnie oddziałuje na obniżenie reakcji na stres społeczny. Jednak istotny poziom zmiany reakcji na stres zanotowano u jednostek, które charakteryzują się cechami zwiększającymi ryzyko nadużywania alkoholu (tj. dorosłe dzieci alkoholików). Terapeuci behawioralni stwierdzili również, że w przypadku alkoholu obniżenie reaktywności na stres zachodzi wyłącznie, kiedy zostanie wypity przed sytuacją stresu w dawkach umiarkowanych przez młodzież, która zwyczajowo spożywa alkohol okazjonalnie. W przypadku alkoholików oraz ludzi sędziwych nie stwierdzono istotnej roli alkoholu w tłumieniu reakcji na stres społeczny¹³.

Koncepcje społecznego uczenia się zakładają, że uzależnienie jest wynikiem procesu modelowania, czyli uczenia się przez obserwacje wzorców zachowań. Uzależnienie jest zaobserwowaną strukturą zachowań prezentowanych przez jednostki znaczące (tzw. model, tj.: rodzice, rodzicielstwo, przyjaciele). Modele to osoby, z którymi została nawiązana

¹⁰ L. Cierpiałkowska, *Modele genetyczne i koncepcje psychologiczne zaburzeń związanych z używaniem alkoholu*, [w:] *Psychologia uzależnień – alkoholizm*, red. L. Cierpiałkowska, M. Ziarko, Warszawa 2010, s. 159.

¹¹ A. Augustynek, *Jak walczyć z uzależnieniami*, Warszawa 2011, s. 12-17.

¹² Ibidem, s. 148.

¹³ L. Cierpiałkowska, *Modele genetyczne i koncepcje psychologiczne...*, s. 148-156.

głębsza więź emocjonalna oraz zachowania ich zostały określone jako atrakcyjne i przydatne¹⁴. Sam proces modelowania u obserwatora warunkowany jest dwoma mechanizmami. Pierwszy z nich to subiektywna ocena poczucia skuteczności obserwatora. Natomiast drugi mechanizm stanowi przekonanie obserwatora o zyskach płynących z przejawiania danego zachowania. Jednostka, by zażywać substancje psychoaktywne musi przejawiać wysoki poziom poczucia skuteczności (np. w zdobywaniu narkotyków) lub też przeciwnie – niskie poczucie skuteczności (np. w odmawianiu). Istotna jest również świadomość korzyści wynikających bezpośrednio z tego zachowania (np. zażywając otrzymuje się akceptację w grupie). Badania przeprowadzone w 2001 r. wykazały istotność założeń, gdzie badana młodzież zażywająca narkotyki charakteryzowała się niskim poziomem poczucia skuteczności powiązaniem ze wzrostem zachowań ryzykownych (w tym z zażywaniem narkotyków, nikotyny i alkoholu)¹⁵.

Koncepcje poznawcze utożsamiają uzależnienie z zaburzeniem struktur poznawczych człowieka. Jednostka zażywa substancję psychoaktywną, ponieważ wyzwała ona uczucie przyjemności. Następuje wtedy zniekształcenie obrazu rzeczywistości i osoba subiektywnie postrzega wzrost pewnych umiejętności społecznych. Wzrost pewności siebie, czy umiejętność redukcji lęku przypisywana jest samej substancji, a nie własnym zdolnościom.

„Wielu uzależnionych podejmuje samodzielnie próby odstawienia substancji. Jeśli jednak poczują głód (często wywołany złym nastrojem lub konfrontacją ze środkiem uzależniającym, czy bodźcami z nim powiązanymi), czują się zawiedzeni w sytuacji powstrzymywania się od konsumpcji narkotyku lub alkoholu. Odczuwają rozczarowanie i napięcie jako niemożliwe do wytrzymania, a pojawiająca się myśl: «Nie zniosę tego», jeszcze bardziej pogarsza sytuację. W rezultacie czują się zmuszeni ulec głodowi, aby rozproszyć poczucie straty i uwolnić się od napięcia. Uzależnieni pacjenci poruszają się często w sieci przekonań, które stają się tym intensywniejsze, im bardziej nie chcą brać narkotyków lub pić alkoholu”¹⁶.

Zniekształcenia poznawcze dotyczące substancji, czy też samego uzależnienia składają się na strukturę przekonań uzależnionego, która podtrzymuje chroniczność zażywania, jak również blokuje proces zdrowienia.

¹⁴ Ibidem, s. 170–172.

¹⁵ K. Okulicz-Kozaryn, A. Pisarska, *Poczucie własnej skuteczności a używanie substancji psychoaktywnych przez młodzież. Badania pilotażowe*, „Alkoholizm i Narkomania” 2001, t. 14, nr 1, s. 574.

¹⁶ A.T. Beck, F.D. Wright, C.F. Newman, B.S. Liese, *Terapia poznawcza uzależnień*, Kraków 2007, s. 35.

Uzależnienie w koncepcjach psychoanalitycznych jest zaburzeniem rozwoju psychoseksualnego w fazie oralnej bądź analnej i umiejscowione jest w nieświadomych mechanizmach autodestrukcyjnych. Patologiczne zażywanie substancji psychoaktywnych ujmuje się również w zaburzeniu struktury „Ja”, któremu towarzyszy ból psychologiczny i mechanizmy obronne. Reakcja ucieczki w zażywanie substancji psychostymulujących ma więc charakter wtórny¹⁷. Jednostka w myśl psychoanalizy jest uwikłana w dwa mechanizmy – agresji i ucieczki, które regulowane są w wyniku stadialnego rozwoju psychoseksualnego. Popędy równoważą się osiąga- jąc kolejne stadia. Natomiast w wyniku silnego stresu lub frustracji może nastąpić regres stadialny oraz zafiksowanie. Konflikt wewnętrzny jest genezą powstania mechanizmów zastępczych, które mają na celu przeciw- działać destabilizacji psychicznej. Jednym ze stabilizatorów jest właśnie uzależnienie od substancji psychoaktywnych¹⁸.

Uzależnienie w koncepcjach integracyjnych rozumiane jest jako jeden z elementów wieloczynnikowego modelu nieprzystosowania wynikające- go z zaburzenie rozwoju¹⁹. C.E. Sullivan i M.Q. Grant w oparciu o siedmio- poziomą teorię rozwoju dojrzałości interpersonalnej, określili poziomy zaburzeń przystosowawczych. Pierwszy poziom zaburzeń adekwatny do drugiego poziomu dojrzałości zawiera dwa podtypy: aspołeczny – agresywny i aspołeczny – pasywny. Jednostka na poziomie aspołecznym charakteryzuje się m.in. nastawieniem na czerpanie korzyści z otoczenia tylko dla siebie, gdzie inni ludzie stanowią przeszkodę do realizacji wła- snych potrzeb. Odróżnienie podtypów jest odzwierciedleniem reakcji na frustracje. Genezy zachowań niezgodnych z normą należy doszukiwać się w nie w pełni wykształconych mechanizmach kontroli²⁰.

Następny w kolejności poziom adekwatny do trzeciego poziomu teorii dojrzałości interpersonalnej wyróżnia trzy podtypy. Pierwszy z nich to „niedojrzały konformista” charakteryzujący się silnym poczuciem przyna- leżności. Jednostka widzi siebie jako gorszą osobę niż innych. Zachowania jej ukierunkowane są na koncentrację na sobie, uwagi otoczenia oraz po- zytywne przyjęcie grupy lub osób – autorytetów. Wszelkie negatywne emocje, w tym lęk przed odrzuceniem, są ukrywane przed rówieśnikami. Kolejny podtyp to „konformista podkulturowy”. Typ ten cechuje się

¹⁷ M. Jędrzejko, A. Neraj, K.A. Wojcieszek, A. Kowaleska, *Teorie uzależ- nień od substancji psychoaktywnych*, [w:] *Współczesne teorie uzależnień od substancji psychoak- tywnych*, red. M. Jędrzejko, Pułtusk-Warszawa 2009, s. 92-93.

¹⁸ L. Cierpiałkowska, *Modele genetyczne i koncepcje psychologiczne...*, s. 174.

¹⁹ Ibidem, s. 181.

²⁰ L. Pytko, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2006, s. 147-149.

pozytywnym nastawieniem do własnej osoby, porównując się z innymi stawia własną osobę co najmniej równorzędnie. Sztywno trzyma się wyuczonych schematów zachowań, odczuwając tym samym lęk przed niepowodzeniem własnych działań w sytuacjach problemowych. Zachowania sprzeczne z normami społecznymi motywowane są zdobyciem uznania rówieśniczego, wyzbyciem się kontroli dorosłych oraz zaspokojeniem potrzeb w sferze materialnej. Ostatni podtyp to „manipulator” cechujący się również pozytywnym przeświadczeniem o własnej osobie, marginalizujący wszelkie trudności i napotkane problemy. Jest to jednostka świadoma swego wpływu na otoczenie, co wykorzystuje manipulując jednostkami poprzez uległość, szantaż i kręctwo. Chce być niezależna, a wszelkie zachowania traktuje jako środek do celu²¹.

Ostatni poziom tożsamy z czwartym poziomem dojrzałości posiada cztery podtypy zaburzeń przystosowania. Pierwszy z podtypów stanowi „neurotyk aktywny” charakteryzujący się częściowym przyjęciem jako własne wartości i norm społecznych. Taki stan przy zachowaniach antyspołecznych sprzyja konfliktom wewnętrznym, rozwiązywanym natychmiast przez wybuchy agresji. Jednostki takie pragną aprobaty otoczenia, pomocy w formie opieki (jeśli występują czyny przestępcze niewynikające z pobudek natury materialnej). „Neurotyka lękowego” cechuje skrajny samokrytycyzm, przesadny i często niezgodny ze stanem rzeczywistym. Stan taki wynagradza sobie przeświadczeniem o oryginalności swojej osoby. Genezę konfliktów z prawem można upatrywać w problemach rodziny generalizującej. Trzeci podtyp to „zidentyfikowany z podkulturą”. Wyróżnia go identyfikacja z własną podkulturą, utwierdzając w przekonaniu o niewłaściwości systemu norm i wartości ogólnospołecznych. Zachowania dewiacyjne wynikają z postępowania zgodnie z normami podkulturowymi, będącymi w sprzeczności ze wzorcami zachowań nieakceptowanych społecznie. „Reaktywny w sytuacjach traumatycznych” to ostatni podtyp. Charakteryzuje się on zachowaniem dewiacyjnym wynikającym z konfliktów wewnętrznych i zewnętrznych. Nie występują tutaj trudności z nawiązywaniem i utrzymaniem kontaktów społecznych, wypiera się zachowania przestępcze, nawet często negując je²².

Uzależnienie społeczne

Uzależnienie społeczne jest zależnością jednostki od grupy, która w obrębie swojego funkcjonowania obliguje tę jednostkę do przestrzegania norm grupowych związanych z używaniem substancji psychoaktywnych.

²¹ Ibidem, s. 149–153.

²² Ibidem, s. 154–158.

Zażywanie substancji stanowi czynnik integrujący grupę, a uzależnienie fizyczne i psychiczne jest wtórne²³. Do grup, które zażywanie substancji psychoaktywnych traktują jako normę obyczajową należy zaliczyć: subkultury młodzieżowe, rodziny dysfunkcyjne z problemem uzależnień oraz grupy przestępcze²⁴. Dla całości pojęciowej uzależnienia społecznego wymienić należy ogólnie panujące trendy oraz kontekst kulturowy. Styl i częstotliwość zażywania jest zależna od tradycji w danym społeczeństwie, jak również od prądów religijno-filozoficznych. Inne normy obyczajowe panują w krajach środkowoeuropejskich niż we wschodnioeuropejskich oraz inne w krajach konserwatywnych czy liberalnych²⁵. Równie istotna kwestia to moda, czyli eksponowanie danych wzorców społecznych jako pożądaných. Niektóre grupy zawodowe (np. managerowie) utożsamiani są ze stresującą pracą i przyzwoleniem na częstsze np. picie alkoholu, jak również promowane są wzory interakcji – m.in. zażywanie jest pożądané podczas spotkań czy nawiązywania nowych znajomości²⁶. Kontekst społeczny uzależnienia jest niezwykle istotny zarówno w diagnozie jak i terapii, gdyż samo definiowanie uzależnienia zależne jest od aktualnego postrzegania konsekwencji zażywania jako problemu społecznego²⁷.

Uzależnienie społeczne to nie tylko przestrzeganie normy w postaci wspólnego przyjmowania substancji psychoaktywnych, lecz również zaspokajanie większości potrzeb w ramach funkcjonowania tej grupy. Dzięki samej obecności w grupie jednostka zaspokaja potrzeby miłości, przynależności i akceptacji oraz kompensuje poczucie zagrożenia i zagubienia²⁸. Zależność społeczna jest więc pewnego rodzaju kompensacją, czy możliwością dostępu do zasobów w zaspokajaniu indywidualnych potrzeb.

Uzależnienie społeczne można rozpatrywać w dwóch płaszczyznach:

- zażywanie substancji psychoaktywnych jako czynnik integrujący środowisko rodzinne;
- zażywanie substancji psychoaktywnych jako czynnik integrujący środowisko rówieśnicze.

²³ M. Jędrzejko, A. Kowaleśka, op.cit., s. 61–60.

²⁴ C. Ciekiera, *Psychoprofilaktyka uzależnień oraz terapia i resocjalizacja osób uzależnionych: metody, programy, modele, ośrodki, zakłady, wspólnoty*, Lublin 1993, s. 8.

²⁵ A. Margasiński, *Rodzina alkoholowa z uzależnionym w leczeniu*, Kraków 2011, s. 23.

²⁶ M. Jędrzejko, A. Kowaleśka, op.cit., s. 61.

²⁷ M.E.P. Seligman, E.F. Walker, D.L. Rosenhan, *Psychopatologia*, Poznań 2003, s. 619.

²⁸ D. Sikorski, S. Bukalski, *Sekty*, Lublin 2004, s. 81.

Uzależnienie od substancji psychoaktywnych jako czynnik integrujący rodzinę przedstawia teoria systemów. Rodzina w myśl tej teorii to zbiór podsystemów (członkowie rodziny), którego celem funkcjonowania jest stabilny rozwój (homeostaza). W wyniku zaburzenia funkcji podsystemów (zniekształcenia interakcji) dochodzi do wytworzenia symptomu. Symptom (reguluje dany podsystem) ten przyjmuje podsystem, który posiada najmniejszą odporność na zaburzenie w całym systemie rodzinnym. Jednym z tych symptomów może być właśnie nadużywanie lub uzależnienie dziecka (adolescenta), który inicjując to zachowanie zwraca na siebie uwagę pozostałych członków rodziny – pełni funkcje stabilizatora całego systemu rodzinnego. Uzależniony członek rodziny i jego potrzeby otrzymują pierwszeństwo w zaspokajaniu, a w przypadku potomstwa, utrwalają koncentrację uwagi rodziców – co przekłada się na utrwalenie uzależnienia nieświadomie wykorzystywanego do integracji rodziny²⁹. Adolescent wchodzący w uzależnienie jednoczy rodzinę, skupiając na sobie uwagę, tuszując nieświadomie swoim problemem wewnętrzne konflikty w rodzinie (tj. kłótnie małżonków, separacje, przemoc i rozwody). Problem uzależnienia staje się jedynym trudnym tematem, na który rodzice są w stanie rozmawiać i dzięki któremu nie są zmuszeni do rozwiązywania „pierwotnego” i bardziej bolesnego problemu³⁰.

Znaczącą rolę w systemie rodzinnym pełni przywódca – najczęściej jest to ojciec – jego zadaniem jest podejmowanie ostatecznej decyzji. Załamanie się roli przywódcy, czyli powstanie sprzeczności w podejmowaniu ostatecznych decyzji (np. co do postaw wychowawczych) doprowadza do zatarcia granic podsystemów. Niejasności obowiązków i przywilejów sprzyjają poszukiwaniu przez młodzież sposobów zaspokojenia potrzeb na własną rękę – często wchodząc w koalicję z jednym z rodziców i ustalając własne normy funkcjonowania³¹.

Uzależnienie od substancji psychoaktywnych jako czynnik integrujący grupę rówieśniczą wyjaśnia teoria zróżnicowanych możliwości R.A. Clowarda i L.E. Ohlina. Obserwując zbiorowe zachowania młodzieży w subkulturach, badacze ci doszli do wniosku, że zażywanie substancji psychoaktywnych wśród adolescentów jest pochodną przystąpienia jednostki do grupy, w której zażywanie jest zachowaniem pożądanym. Przyjęcie zażywania substancji psychoaktywnych jako normy wewnątrz-

²⁹ B. P e ć, *Systemowe rozumienie uzależnienia w rodzinie*, „Teologia i Moralność” 2011, nr 11, s. 93–94.

³⁰ W. S z a s z k i e w i c z, *Rodzina z problemem uzależnienia*, [w:] *Uzależnienie w praktyce klinicznej. Zagadnienia diagnostyczne*, red. B. Bętkowska-Korpała, Warszawa 2009, s. 270–271.

³¹ *Ibidem*, s. 272.

grupowej nie jest bezcelowe, lecz ma pełnić funkcje socjalizacyjne – utrwalając postawy dewiacyjne w grupie podkulturowej jednostka przygotowuje się do przejawiania ich w kontaktach w szerszej społeczności. Młodzież zgodnie z założeniami teorii zróżnicowanych możliwości zrzesza się w grupy socjalizowane podkulturowo, ponieważ nie może w sposób akceptowalny realizować celów własnego rozwoju, jak również ma duże możliwości urzeczywistniania celów rozwoju poprzez wykorzystanie własnych zasobów w sposób nonkonformistyczny. Zatem uzależnienie jest wynikiem presji szerszego środowiska społecznego oraz dostępnością grup, które pełnić mogą rolę kompensacyjną, dostarczając możliwości indywidualnego rozwoju³².

Inkluzja społeczna

Inkluzja społeczna, nazywana również włączeniem społecznym w ujęciu A. Kieszkowskiej, to „akceptowanie różnorodności w sensie potencjału człowieka, jego problemów i szans na wspólne życie”³³. Jest to działanie ukierunkowane na indywidualizację problemu i dostrzeganie potencjału twórczego, który może zostać wykorzystany dla celów zbiorowości jako element jej rozwoju.

Inkluzja nie jest równoznaczna z bezwarunkową akceptacją zachowań sprzecznych z normą społeczną, lecz należy ją utożsamiać ze społecznym postrzeganiem odmienności (akceptacja inności). Działania prowadzone w myśl idei inkluzji ukierunkowane są na osobę i negatywne skutki ekskluzji społecznej³⁴. Włączenie społeczne to wsparcie i zezwolenie na rozwój jednostki wykluczonej w ramach funkcjonowania danej grupy, w zgodny i akceptowalny sposób. Samorozwój ten jest traktowany jako samodzielny udział w rozwoju społeczności lokalnej. Osobie wykluczonej umożliwia się zaspokojenie potrzeb własnych w zgodzie z przyjętymi normami oraz samodzielne motywowanie się do postępu³⁵.

Proces inkluzji społecznej opiera się na dwóch innych procesach: destygmatyzacji i reintegracji. Proces reintegracji (reintegracja vs odrzucenie) ma za zadanie aktywizację społeczną osób wykluczonych przez nawiązywanie relacji z jednostkami ze społeczności lokalnej do takiego stopnia, by można było określić jednolitość w zbiorowości. Natomiast proces destygmatyzacji (napiętnowanie vs destygmatyzacja) ma na celu rozmycie nega-

³² P. Piotrkowski, *Subkultury młodzieżowe. Aspekty psychospołeczne*, Warszawa 2003, s. 19–21.

³³ A. Kieszkowska, *Inkluzyjno-katalektyczny model reintegracji skazanych konteksty resocjalizacyjne*, Kraków 2012, s.38.

³⁴ Ibidem, s. 38.

³⁵ Ibidem, s. 40.

tywnego obrazu jednostki o danych cechach. Sam proces destygmatyzacji w przypadku osób uzależnionych jest niezwykle ważnym elementem ze względu na charakter piętna uzależnionego.

Stygmat uzależnionego od substancji psychoaktywnych

W powszechnej opinii społecznej uzależnienie nie jest utożsamiane z chorobą, lecz z deficytem moralnym. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest sam fakt „brania”, czyli świadomego zażywania substancji stymulujących. Rozpowszechnione jest przekonanie, że wystarczy przestać „brać” i zmienić swoje postawy, a uzależnieni są sami sobie winni i nie chcą zmian. Stygmat narkomana, czy alkoholika utrwalają dodatkowo konsekwencje społeczne zażywania (tj. wzmożona aktywność, agresja werbalna i niewerbalna, zachowania przestępcze, włóczęgostwo itp.). Uzależnienie jest tak odpornym na zniekształcenia piętnem, że spotykane są wśród osób piętnujących postawy o charakterze przemocy oraz stanowczym sprzeciwie udzielania pomocy. Nieudolnie prowadzone kampanie społeczne oraz realizacja wyłącznie strategii samopomocowych (Program „12 kroków”) przyczyniły się do enigmatyzacji zjawiska uzależnienia i utwierdzenia społeczności lokalnych w przekonaniu, że jest to problem wyłącznie behawioralny (z wyboru), a nie wielowymiarowy (biopsychospołeczny)³⁶.

Ważnym determinantem postrzegania stereotypowego uzależnionych jest ogromna szkodliwość społeczna tej choroby. Osoby uzależnione doświadczają konsekwencji we wszystkich sferach funkcjonowania społecznego – od perspektyw ogólnonarodowych przez zakłady pracy i społeczności lokalne, kończąc na dysfunkcji środowiska rodzinnego. Uzależnienie powszechnie kojarzone jest z postawami agresywnymi oraz niską jakością pracy zarobkowej, co ma swoje konsekwencje w postrzeganiu jednostki uzależnionej jako tzw. pasożyta społecznego. Alkoholik czy narkoman jest jednostką piętnowaną, gdyż nie może współpracować na rzecz dobra społeczności lokalnej, a ponadto skutecznie zaburza jego rozwój³⁷.

Pojęcie piętna i jego funkcje

Piętno jest szerokim terminem, wykraczającym poza postawy uprzedzenia i cechy określające dewiacje.

³⁶ C.K. Ericsson, op.cit., s. 34–35.

³⁷ L. Cierpiałkowska, *Szkodliwe używanie i uzależnienie od alkoholu*, [w:] *Psychologia uzależnień – alkoholizm*, red. L. Cierpiałkowska, M. Ziarko, Warszawa 2010, s. 57–58.

„Piętno ma związek z postrzeganiem dewiacji, ale obejmuje bardzo ogólne atrybucje dotyczące charakteru i tożsamości. Piętno jest terminem szerszym niż uprzedzenie, ponieważ obejmuje reakcje na dewiacje jako cechę indywidualną i jako cechę grupy, do której jednostka z powodu owej dewiacji należy. Ponieważ piętno definiowane jest społecznie, cechy będące przedmiotem napiętnowania są różne w różnych kulturach i w różnym czasie”³⁸.

Stygmatyzacja jest więc uniwersalnym mechanizmem, występującym w każdym społeczeństwie, niezależnie od danego momentu historycznego, pełniąc określone funkcje:

- Piętnowana jednostka lub zbiorowość oddziałuje na jednostkę lub zbiorowość piętnującą, dodatkowo na postrzeganie własnej wartości. Umożliwiając i sprzyjając mechanizmom stygmatyzacji (tj. dyskryminacja i ostracyzm), strona piętnująca aktywnie oddziałuje na swój dobrostan psychiczny. Prócz stygmatyzacji czynnej wyróżnia się również stygmatyzację bierną. Objawia się poszukiwaniem grup lub jednostek o cechach specyficznych, które mogą zostać uznane za gorsze.

- Stygmatyzacja umożliwia i przyczynia się do utrzymania kontroli wewnątrz grupy odniesienia (piętnującej). Kontrola ta może mieć charakter rzeczywisty (przez faktyczne wykluczenie), jak i postrzegany przez segregację i marginalizację. Przypisane miejsca w kategorii cech piętnowanych pozwalają zachować bezpieczny dystans i zminimalizować lęk wobec zagrożenia utraty własnych zasobów społeczny i materialnych, jak również zabezpieczyć te zasoby odsuwając jednocześnie część jednostek (piętnowanych). Powstała hierarchia cech akceptowanych i piętnowanych sprzyja utrzymaniu optymalnego dobrostanu psychicznego jednostek stygmatyzujących.

- Naznaczenie umożliwia kontrolowanie lęków egzystencjalnych powstałych w wyniku kontaktu z odmieńcami. Dewiant posiadający cechy, które charakteryzują się deficytami psychicznymi lub fizycznymi, zostaje odrzucony, ponieważ dla grupy odniesienia stanowi przykład ograniczenia ludzkiej egzystencji, przypadkowości, niemożności zapanowania nad własnym losem.

- Określenie piętna dla podmiotu stygmatyzującego jest również korzystne ze względu na utrzymanie przewagi w rywalizacji międzygrupowej. Grupa uprzywilejowana nabywa motywację do rozwoju, jednocześnie narzuca ograniczenia grupom konkurencyjnym. Posiadanie dodatkowej motywacji, jak również świadomość ograniczeń, ma ścisły związek z poczuciem tożsamości społecznej. Niektóre grupy ze względu na pełnioną rolę (np. politycy posiadają przywileje, których pozostałe grupy nie posiadają).

³⁸ J.F. Dovidio, B. Major, J. Crocker, *Piętno. Wprowadzenie i zarys ogólny*, [w:] *Społeczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton, R.E. Kleck, M.R. Hebl, J.G. Hull, Warszawa 2008, s. 26.

• Piętnowanie sprzyja kontroli społecznej, gdzie konkurencyjność i hierarchia w systemie społecznym jest porządkowana za pomocą etykiety. Kategoryzacja grup za pomocą piętna pozwala na racjonalizację i ukonstytuowanie dalszych działań kontrolujących³⁹.

Podęście funkcjonalne wskazuje na jednostkowe i grupowe korzyści wynikające z etykietowania i funkcjonowania w ramach stygmatu. Piętno nie jest więc określeniem wyłącznie pejoratywnym, lecz również wnosi w życie społeczne korzyści. W związku z powyższym w literaturze przedmiotu wyróżnia się pojęcie piętna pozytywnego i negatywnego. Piętno pozytywne jest pewnym naznaczeniem jednostek lub grup, które pozornie ogranicza (zamyka w ramach funkcjonowania), ale jednocześnie umożliwia korzystanie z przywilejów (dzięki naznaczeniu jednostka lub grupa rozwija się)⁴⁰.

Oprócz efektów psychicznych i społecznych wyróżnia się również funkcje biokulturowe stygmatu. Człowiek jako jednostka społeczna piętnuje (utrudnia funkcjonowanie społeczne) innym jednostkom, które nie przejawiają cech fenotypowych związanych z własnym genomem. Proces ten umożliwia wykreowanie kultury maksymalnie umożliwiającej przekazywanie własnej informacji genetycznej i rozszerzenia jej zasięgu z pokolenia na pokolenie. Powtarzalność historyczna piętna wpisuje się na trwałe w schematy społeczno-kulturowe, co ujemnie oddziałuje na rozwój i funkcjonowanie jednostek z niepożądaną pulą genetyczną⁴¹.

Dominacja, zarówno społeczna jak i biologiczna, w grupie pozwala na wykorzystanie efektywniej (dla celów własnych przywódcy) zasobów współpracy w szczególności przez jednostki, które będą przewodzić grupie – poprzez skrajną formę wyzysku lub tzw. pasożytnictwo społeczne. Jednostki, które znajdują się na najwyższym szczeblu hierarchii grupowej, wykorzystują swój potencjał biologiczny i kreują stygmata, umożliwiając optymalne funkcjonowanie całej grupy. Pełniąc funkcje strażników spójności grupowej, ich działania ukierunkowane są na niwelowanie wszelkich zagrożeń, utrudniających czerpanie korzyści ze współpracy i wspólnej eksploracji biologicznej. Piętno ma charakter indywidualnych cech wybitnie nieefektywnych dla współpracy, hamujących rozwój grupy oraz niepodtrzymujących dominacji biologicznych⁴².

³⁹ Ibidem, s. 28–30.

⁴⁰ S.L. Neuberger, D.M. Smith, T. Asher, *Dlaczego ludzie piętnują: w stronę podęścia biokulturowego*, [w:] *Spoleczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton, R.E. Kleck, M.R. Hebl, J.G. Hull, Warszawa 2008, s. 52–53.

⁴¹ Ibidem, s. 49–51.

⁴² Ibidem, s. 52–54.

Z biokulturowego punktu widzenia złodziej to jednostka niepożądana, gdyż łamie zasadę wzajemności i tym samym uniemożliwia czerpanie z zasobów współpracy wewnątrzgrupowej. Jednostki upośledzone fizycznie bądź psychicznie nie posiadają natomiast zdolności, które umożliwiają odzwierciedlenie działań⁴³. Osoby uzależnione to jednostki, które nie włączają się we współpracę lub też notorycznie łamią zasadę wzajemności⁴⁴.

Oszustwa są poza akceptacją społeczną, gdyż rozregulowują zasadę wzajemności oraz są sprzeczne z zasadą eksploracji. Zdrajca zaprzecza zasadzie eksploracji, załamując ciągłość cech przekazywanych oraz niweczy energię grupy na podtrzymanie danych cech⁴⁵. Osoba uzależniona jest nośnikiem cech, które nie stanowią elementu wartego podtrzymania ani przekazywania dalszym pokoleniom, co równoznaczne jest ze złamaniem zasady eksploracji biologicznej⁴⁶.

Piętno jako społeczny nośnik informacji o zagrożeniu

Piętno stanowi ważną informację o zagrożeniu ładu społecznego, która jest łatwa do odczytania dla pozostałych członków grupy bez potrzeby bezpośredniej komunikacji. Etykieta ma uzasadniać wszelkie działania chroniące uprzywilejowaną pozycję przed konkurencją pozostałych grup. Piętno, jak informacja o zagrożeniu, uzasadnia konflikty międzygrupowe w celu podtrzymania optymalnego rozwoju grup. Stygmat to również informacja o niebezpieczeństwie utraty zdrowia psychicznego i fizycznego, gdyż jednostka z piętnem w percepcji społecznej stanowi nośnik ról obniżających poczucie dobrostanu, jak również jest przetrwalnikiem cech niepożądanych. Osoby zaburzone, zaniedbane oraz słabe stanowią chory „element”, który profilaktycznie zostaje odrzucony ze środowiska, by „nie zarazić” pozostałych członków grupy. Stygmat może być również informacją o zagrożeniu norm obyczajowo-moralnych. Jednostki, które reprezentują inną hierarchię wartości, stanowią zagrożenie dla prawidłowego procesu socjalizacji i międzypokoleniowego transferu zasad moralnych⁴⁷.

Utrzymanie piętna w tradycji historycznej danej społeczności jest więc uzasadnione, gdyż stanowi swoiste działanie zapobiegawcze przed patologizacją norm. Świadomość istnienia jednostek zaburzających ład społeczny umożliwia uruchomienie mechanizmów wspierających spójność

⁴³ Ibidem, s. 54–61.

⁴⁴ Ibidem, s. 65–66.

⁴⁵ Ibidem, s. 54–64.

⁴⁶ Ibidem, s. 65–66.

⁴⁷ Ch. S t a n g o r, Ch.S. C r a n d a l, *Zagrożenie i społeczna konstrukcja piętna*, [w:] *Społeczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton, R.E. Kleck, M.R. Hebl, J.G. Hull, Warszawa 2008, s. 84–88.

grupy oraz mechanizmów związanych z wykluczeniem (tj. stygmatyzacja, ostracyzm i dyskryminacja).

Strategie przeciwdziałania negatywnym konsekwencjom stygmatyzacji

Włączenie wszystkich dostępnych metod i środków jednocześnie wydaje się właściwe, gdy szuka się efektywnej strategii przeciwdziałania negatywnym skutkom stygmatyzacji. Jednym z podstawowych przeciwdziałań negatywnych konsekwencji piętna jest świadome wypieranie niekorzystnych zbiorów przekonań (stereotypów), które wspomagają mechanizm stygmatyzacji. Aktywne zaprzeczanie stereotypizacji sprzyja zniekształceniu negatywnego społecznego obrazu piętna, a nawet całkowitego wyparcia ze świadomości społecznej⁴⁸.

Kolejnym skutecznym działaniem jest ekspozycja postaw lub prezentacja jednostek, które odbiegają od stereotypowego postrzegania danej grupy. Przeniesienie z kategorii jednostek stygmatyzowanych do grupy odmiennej od stygmatu zaburza funkcjonalność piętna, co oznacza w konsekwencji jego nieprzydatność społeczną. Etykieta, która nie pełni funkcji społecznej zostaje zmarginalizowana, a w ostateczności wyparta. Ważnym zagadnieniem jest również kontakt jednostki z grupy napiętnowanej z jednostkami spoza tej grupy. Im dana piętnowana jednostka posiada więcej kontaktów interpersonalnych, tym istnieje większe prawdopodobieństwo, że pozbędzie się postrzegania w kategoriach stereotypu⁴⁹.

Ważnym elementem strategii są także działania zmierzające do nasilenia się pozytywnych relacji międzygrupowych. Pozytywne kontakty między grupą piętnowaną a grupą odniesienia, stanowią informację zaprzeczającą stereotypowi, gdyż stanowi to wstępny etap do utworzenia wspólnej tzw. grupy ogólnej, czy wspólnej kategorii społecznej dla jednostek piętnowanych i piętnujących. Powstanie wspólnej grupy odzwierciedla się w nabywaniu nowej tożsamości zbiorowej, która jest sprzeczna ze stygmatem i nie posiada własnej negatywnej etykiety⁵⁰.

Jednostki, które nie posiadają piętna, w relacji wyczuwają uczucie lęku przed osobami napiętnowanymi. Stan ten wynika z poczucia zagrożenia przeniesieniem piętna na nich samych. Dystans powstały między jednostką niestygmatyzowaną a jednostką ze stygmatem jest więc wynikiem lęku przed „zarażeniem” piętnem i konsekwencjami z tego wynikającymi.

⁴⁸ M. Biernat, J.F. David, *Piętno i stereotypy*, [w:] *Spółeczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton, R.E. Kleck, M.R. Hebl, J.G. Hull, Warszawa 2008, s. 112–115.

⁴⁹ Ibidem, s. 112–115.

⁵⁰ Ibidem.

Zjawisko to zostało określone piętnem poprzez skojarzenie i jest dość powszechnie występujące w społeczeństwie⁵¹.

Opór jest również pochodną braku doświadczenia w kontaktach z jednostkami stygmatyzowanymi. W interakcji jednostek stygmatyzowanych z jednostkami bez piętna istnieje tzw. sztywność relacji, gdyż nie posiadają one wiedzy i doświadczenia we wzajemnych kontaktach. Zjawisko to określane jest mianem patologii interakcji. Osoby, które nie posiadają umiejętności postępowania z jednostkami napiętnowanymi, wykazują obniżoną zdolność i gotowości do nawiązywania relacji z jednostkami z grup marginalizowanych. Zdolność ta jest zaburzona, ponieważ nawiązywaniu relacji towarzyszy aura niejednoznaczności sytuacji i poczucie niepewności, jak również nieumiejętność określenia poziomu ryzyka działania i prawidłowości własnego postępowania. Całość sytuacji i przebieg nawiązywania relacji dla jednostki niestygmatyzowanej jest dla niej zagadkowa, co sprzyja przejawianiu postawy wycofania⁵².

Wiele niestygmatyzowanych jednostek w wyniku kontaktu z osobami stygmatyzowanymi zwiększa samoświadomość swojego zachowania, co przekłada się na nienaturalność interakcji. Zwiększona samoświadomość słów oraz postaw zmniejsza również zdolność racjonalnego podejścia do sytuacji i w przypadku, kiedy następuje zachowanie niedające się pojąć intelektualnie następuje całkowita blokada relacji. Osoba w kontakcie z napiętnowanym stara się kontrolować własne zachowanie, co nadmiernie obciąża własne struktury poznawcze i doprowadza w konsekwencji do zniekształcenia kontaktu do takiego poziomu, że następuje napięcie i zablokowanie interakcji⁵³.

Kontaktom z jednostkami stygmatyzowanymi towarzyszą powracające myśli przypominające o piętnie. Osoby nawiązujące kontakt często usiłują tłumić owe osądy, co prowadzi do ciągłego o nich rozmyślania, utrwalając tym samym schemat myślenia i doświadczając tzw. efektu odbicia, czyli zwiększonej tendencji do posługiwania się stereotypowymi schematami poznawczymi. W perspektywie nawiązywania relacji z jednostkami o tej samej piętnowanej cesze, ludzie posługują się już utrwalonymi wzorami poznawczymi, które sprzyjają powstaniu postaw uniku. Tłumienie myśli sprzyja również powstaniu nieprzyjemnego uczucia zakłopotania, co dodatkowo utrwała wycofanie się⁵⁴.

⁵¹ M.R. Hebl, J. Tickle, T.F. Heatherton, *Kłopotliwe momenty w interakcjach między jednostkami niestygmatyzowanymi i stygmatyzowanymi*, [w:] *Spoleczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton, R.E. Kleck, M.R. Hebl, J.G. Hull, Warszawa 2008, s. 259–260.

⁵² Ibidem, s. 260–261.

⁵³ Ibidem, s. 261.

⁵⁴ Ibidem, s. 261–262.

Interakcjom jednostek napiętnowanych z niestygmatyzowanymi towarzyszy zniekształcenie poznawcze o charakterze błędnego założenia. Osoby napiętnowane zakładają, że wszelkie tematy rozmów, które dotyczą lub zbliżają się do piętna będą powodować nieprzyjemne stany u osób obarczonych tym piętnem. Zniekształcenie poznawcze błędnego założenia blokuje proces pogłębiania i utrwalania relacji⁵⁵.

Niektórym etykietom (w tym etykietcie uzależnionego) towarzyszą społeczne przekonania, że jednostka ponosi odpowiedzialność za własne piętno, co zwiększa poczucie wrogości wobec osób stygmatyzowanych i koreluje z postrzeganiem jednostki o cechach odpowiadającym etykietcie wyłącznie przez jej pryzmat. Wzmocnieniu negatywnych stanów emocjonalnych towarzyszy jednocześnie obniżenie pozytywnych stanów emocjonalnych (tj. współczucie), co dodatkowo zwiększa tendencję do posługiwania się wyłącznie stygmatem w nawiązywaniu kontaktu⁵⁶.

Źródła lęku – interakcja u osób z piętnem

Jednostki napiętnowane posiadają lęk przed odrzuceniem, który objawia się nadwrażliwością na wszelkie komunikaty świadczące o odrzuceniu i blokadzie w kontaktach. Samoświadomość własnego piętna usztywnia postawę, co odzwierciedla się w ograniczaniu kontaktów z innymi jednostkami w szczególności nienapiętnowanymi⁵⁷.

Osoby świadome swojego stygmatu usilnie próbują „odgrywać” role osób pozbawionych cech piętnowanych, co przekłada się na nierzetelność w relacjach. Poczuciu gry na scenie społecznej towarzyszy fakt dostosowywania się do warunków sytuacji osób napiętnowanych, np. w przypadku osób mających problemy w komunikacji werbalnej modyfikowanie swojego języka – starają się mówić powoli i składnie. Dla osób napiętnowanych jest to dodatkowa informacja o teatralności sytuacji, co przynosi poczucie zakłopotania oraz niechęć i lęk przed kolejnym spotkaniem⁵⁸.

Ciągłe problemy powstające w kontaktach z innymi ludźmi, utwierdzają u osób napiętnowanych negatywny obraz własnej osoby, czy wręcz wstręt do siebie. Wstręt do własnej osoby w perspektywie czasu, sprzyja powstaniu pewnego rodzaju uprzedzenia wobec kontaktów międzyludzkich, które zgodnie z obrazem samooceny wypadną negatywnie. Zniekształcenie poznawcze zakładające, że wszystkie próby nawiązywania kontaktu wypadną niekorzystnie, zwiększa poziom lęku przed zawieraniem nowych znajomości⁵⁹.

⁵⁵ Ibidem, s. 262.

⁵⁶ Ibidem, s. 263.

⁵⁷ Ibidem, s. 265.

⁵⁸ Ibidem, s. 265–266.

⁵⁹ Ibidem, s. 266.

Konsekwencją negatywnego obrazu własnej osoby oraz nieudanym próbom nawiązania poprawnych relacji jest przekonanie, że wszystkie osoby z otoczenia mają negatywne usposobienie wobec nich. Negatywna percepcja otaczającej zbiorowości sprzyja często nadinterpretacji i nadwrażliwości na informacje zwrotne. W efekcie jednostka napiętnowana orientuje się na wyszukiwanie dowodów potwierdzających własne deficyty oraz potwierdzających charakter stygmatu⁶⁰.

Strategie eliminujące poczucie lęku w interakcjach

W literaturze przedmiotu wyróżnia się kilka metod przeciwdziałania poczuciu lęku w interakcjach, jednakże wszystkie one opierają się na dwóch celach: podwyższeniu i utrzymaniu optymalnego poziomu samoakceptacji, rozbudowywaniu i utrzymaniu kontaktów z jednostkami reprezentującymi grupy odniesienia⁶¹.

Wieloznaczność atrybucji to metoda polegająca na zniekształceniu nieprzyjemnych informacji zwrotnych. Bazuje na przenoszeniu negatywnych komentarzy z własnych cech (charakterystycznych dla kategorii piętna) i utożsamieniu ich z postawą uprzedzenia jednostki komentującej. Podejście to umożliwi przeniesienie stygmatu z poziomu jednostki na poziom grupy (wszyscy uzależnieni może tacy są – ale ja jestem inny) i utrzymanie poziomu samoakceptacji w optymalnym stanie⁶².

Metoda oparta na afirmacji ma na celu zwiększenie samoakceptacji poprzez dodatnie oddziaływanie na poczucie własnej wartości. Jednostki stygmatyzowane dostrzegają swoje silne, pozytywne i akceptowalne społecznie cechy, koncentrując się na informacjach zwrotnych podkreślających użyteczności oraz wyjątkowość tych cech. Postawa nakierowana na afirmację umożliwi jednostce rozwój cech akceptowalnych społecznie (jednocześnie sprzecznych z postrzeganiem danego piętna) i funkcjonowanie społeczne zorientowane na informacje zwrotne, dotyczące eksponowanych postaw. W konsekwencji elementy struktury osobowości, które powiązane są ze stygmatem, zostają wyparte jako nieużyteczne dla jednostki i społeczeństwa⁶³.

Jednostka napiętnowana może również w kontakcie z inną jednostką ujawnić swój stygmat. Jeśli w wyniku przyznania się do cech nieakceptowanych u osoby pozbawionej piętna nie uruchomią się mechanizmy obronne (np. wycofanie) to istnieje duże prawdopodobieństwo, że

⁶⁰ Ibidem, s. 266–267.

⁶¹ Ibidem, s. 269–270.

⁶² Ibidem, s. 270.

⁶³ Ibidem, s. 270.

umożliwi to obustronną redukcję lęku w interakcji. Istotnym elementem jest kontekst sytuacyjny, który zostaje wykorzystany do redukcji lęku. Sytuacje nieadekwatne, które nie wymagają nawiązywania do cech napiętnowanych, sprzyjają powstaniu blokady w relacji. Ujawnienie może również uruchomić mechanizmy utrudniające kontakt ze względu na charakter piętna, gdyż niektóre ze stygmatów w społecznej percepcji wiążą się z wyjątkowo obniżoną akceptacją. Spowodowane jest to przeświadczeniem, że jednostka poprzez własne świadome postępowanie wybrała taką rolę społeczną (alkoholik pił, ponieważ się nie kontrolował), a samo przyznanie się do piętna może całkowicie załamać zdolność do nawiązywania nowych kontaktów międzyjednostkowych⁶⁴.

Jednostka napiętnowana może również rozbudowywać i utrzymywać możliwie najszerszy repertuar relacji, w szczególności kontakty z osobami spoza grupy napiętnowanej. Zjawisko to w literaturze przedmiotu określa się mianem hipotezy kontaktów i realizuje się poprzez rozbudowane relacje, które umożliwiają utożsamienie jednostek piętnowanych z nową kategorią społeczną, bardziej ogólną. Prowadzi to do wyolbrzymienia paradoksu społecznego, czyli osoba z piętnem nie jest odbierana jako osoba wyłączona z niektórych obszarów funkcjonowania społecznego⁶⁵.

Jednym ze sposobów redukcji lęku jest również legislacja, czyli uprawomocnienie mechanizmów zabezpieczających jednostki przed piętnowaniem. Jednostki piętnowane oddziałują grupowo na struktury prawne i wprowadzają ograniczenia prawne dotyczące np. dyskryminacji, jak również przywilejów (np. dostosowywanie budynków dla osób niepełnosprawnych)⁶⁶.

Grupy napiętnowane swoją działalność oprócz mogą również na innej metodzie, tzw. rozpraszaniu mitu. Działania tego typu odbywają się z wykorzystaniem przekazu medialnego i skupiają się na negowaniu stereotypowego postrzegania za pomocą prezentacji i uwypuklenia cech osób napiętnowanych świadczących o normalności⁶⁷.

Ekonomia społeczna a inkluzja społeczna

Współcześnie problem wykluczenia społecznego stanowi jedno z głównych zagadnień polityki społecznej. Sposobem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu jest ekonomia społeczna.

⁶⁴ Ibidem, s. 271.

⁶⁵ Ibidem, s. 273.

⁶⁶ Ibidem, s. 273.

⁶⁷ Ibidem, s. 269–275.

„Ekonomię społeczną możemy bowiem traktować w dwojaki sposób: jako pewien sposób patrzenia na ekonomię w sensie nauki lub jako synonim pojęcia «gospodarka społeczna» czy «przedsiębiorczość społeczna». To drugie podejście, mimo że, być może, mniej formalnie poprawne, charakterystyczne jest dla współczesnego rozumienia ekonomii społecznej – przynajmniej w jej potocznym sensie. Tak więc ekonomia społeczna, w takim rozumieniu, dotyczy praktyki – konkretnych rozwiązań prawnych, konkretnych podmiotów i sposobu, w jaki działają”⁶⁸.

Ekonomia społeczna jest silnie związana z organizacjami trzeciego sektora, które powołują podmioty mające na celu aktywizację społeczną i zawodową osób zagrożonych bądź wykluczonych społecznie. Do tych osób zalicza się m.in. bezrobotnych, niepełnosprawnych, byłych więźniów oraz osoby po przebytej terapii w ośrodkach leczenia odwykowego. Zakończenie procesu zdrowienia nie niweluje sankcji społecznych, wynikających ze stygmatu uzależnionego. Jednym z przykładów tych podmiotów ekonomii społecznej są spółdzielnie socjalne.

„Spółdzielnie socjalne, tak jak inne spółdzielnie działające w Polsce, są przedsiębiorstwami. Podlegają więc tym samym przepisom, które dotyczą przedsiębiorstw, m.in. prawu pracy, ustawie o rachunkowości, prawu podatkowemu itd. Spółdzielnia socjalna prowadzi zatem działalność gospodarczą na zasadach rachunku ekonomicznego i odpowiada za swoje zobowiązania całym majątkiem. Natomiast członek spółdzielni nie odpowiada za zobowiązania spółdzielni wobec jej wierzycieli, a jedynie uczestniczy w pokrywaniu strat spółdzielni do wysokości zadeklarowanych udziałów”⁶⁹.

Spółdzielnie socjalnie są więc pewnymi przedsiębiorstwami, które umożliwiają współpracę osób w ramach działań gospodarczych, jednocześnie rozliczanych indywidualnie. Jest to wyjątkowa forma wspierania przedsiębiorczości, umożliwiająca zrzeszanie się osób, które samodzielnie nie poradziłyby sobie na rynku pracy. Zatem spółdzielnie socjalnie są skierowane do osób zagrożonych bądź wykluczonych społecznie i mają za zadanie wspieranie:

- „społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu;
- zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy – a działania te nie są wyko-

⁶⁸ K. Wygnański, P. Frączak, *Ekonomia społeczna w Polsce – definicje, zastosowania, oczekiwania, wątpliwości*, http://es.teksty.ekonomiaspoleczna.pl/pdf/2006_1_es_teksty.pdf [dostęp 13.02.2014].

⁶⁹ J. Brzozowska, J. Kluczyńska, A. Sienicka, *Spółdzielnia socjalna*, s. 4, http://es.teksty.ekonomiaspoleczna.pl/pdf/2008_4_es_teksty.pdf [dostęp 13.02.2014].

nywane w ramach prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej⁷⁰.

W analizowanym problemie niezwykle istotne wydaje się pierwsze zadanie spółdzielczości socjalnej. Kontekst społeczny działań spółdzielczych jest niemal równoznaczny ze wspomaganiem procesu włączenia społecznego. Inkluzja społeczna osób uzależnionych od substancji psychoaktywnych powinna być ukierunkowana na dwa wektory oddziaływań – zorientowanych na jednostce i środowisku.

Strategie środowiskowe, które są wpisane w działalność spółdzielni socjalnych to:

- ekspozycja postaw osób uzależnionych, które stanowią antagonizm wobec stygmatu – uzależniony, który pracuje, a nawet współprowadzi firmę jest zaprzeczeniem stygmatu;

- edukacja środowisk lokalnych o funkcjonowaniu osób uzależnionych – spółdzielnia socjalna jest silnie związana ze środowiskiem lokalnym, a jej konstruktywna działalność może być źródłem informacji zniekształcającym opinie ogółu;

- aktywizacja mediów będących wyznacznikiem opinii publicznej – programy ekonomii społecznej są dość popularnym tematem dla lokalnych mediów, co oddziałuje na pozytywną zmianę opinii o spółdzielcach;

- zmiana przepisów prawa – wprowadzenie ustaw i rozporządzeń wspomagających zakładanie spółdzielni socjalnych i tym samym proces aktywizacji społecznej osób wykluczonych.

W działalność spółdzielni socjalnych wpisane są także strategie ukierunkowane na osobę uzależnioną:

- skoncentrowanie na własnych konstruktywnych cechach – działalność spółdzielcza jest przestrzenią wzmacniania pozytywnych cech poprzez doświadczanie skuteczności własnego działania;

- inicjacja i wsparcie kontaktów osób uzależnionych z jednostkami spoza grupy uzależnionych – funkcjonowanie spółdzielni socjalnej wymaga jednocześnie nawiązywanie nowych relacji z jednostkami spoza grupy stygmatyzowanej;

- uświadamianie możliwości własnego oddziaływania na rozwój społeczności lokalnej – działalność spółdzielni socjalnej jest silnie związana z najbliższym otoczeniem społecznym, a jej pozytywne wyniki mogą oddziaływać dodatnio na rozwój społeczności lokalnej;

- rozwijanie kompetencji społecznych – współpraca i rozbudowywanie relacji wspiera rozwój przystosowawczy jednostki.

⁷⁰ Ibidem, s. 4.

Nie należy zapominać również o podnoszeniu kompetencji twardych, które umożliwią pracę zarobkową (brak pracy jest jedną z najczęstszych przyczyn degradacji społeczno-ekonomicznej jednostki⁷¹). Sam fakt posiadania pracy jest niezwykle istotny w pełnieniu akceptowalnych ról społecznych, stanowi również społeczny dowód na funkcjonowanie – w myśl koncepcji ekologicznych – zgodnie z prawami wzajemność i eksploracji.

Bibliografia

- Augustynek A., *Jak walczyć z uzależnieniami*, Warszawa 2011.
- Beck A.T., Wright F.D., Newman C.F., Liese B.S., *Terapia poznawcza uzależnień*, Kraków 2007.
- Carson R.C., Butcher J.N., Mineka S., *Psychologia zaburzeń*, Gdańsk 2003.
- Ciekiera C., *Psychoprofilaktyka uzależnień oraz terapia i resocjalizacja osób uzależnionych: metody, programy, modele, ośrodki, zakłady, wspólnoty*, Lublin 1993.
- Cierpiałkowska L., *Modele genetyczne i koncepcje psychologiczne zaburzeń związanych z używaniem alkoholu*, [w:] *Psychologia uzależnień – alkoholizm*, red. L. Cierpiałkowska, M. Ziarko, Warszawa 2010.
- Cierpiałkowska L., *Szkodliwe używanie i uzależnienie od alkoholu*, [w:] *Psychologia uzależnień – alkoholizm*, red. L. Cierpiałkowska, M. Ziarko, Warszawa 2010.
- Dovido J.F., Major B., Crocker J., *Piętno. Wprowadzenie i zarys ogólny*, [w:] *Spoleczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton i in., Warszawa 2008.
- Duczmał W., Śliwa S., *Wpływ ekonomii społecznej na zapobieganie wykluczeniu społecznemu*, [w:] *Spoleczności lokalne*, red. M. Adamczyk, A. Chmiel, Polkowice-Wrocław 2014.
- Erickson C.K., *Nauka o uzależnieniach. Od neurobiologii do skutecznych metod leczenia*, Warszawa 2003.
- Hebl M.R., Tickele J., Heatherton T.F., *Kłopotliwe momenty w interakcjach między jednostkami niestygmatyzowanymi i stygmatyzowanymi*, [w:] *Spoleczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton i in., Warszawa 2008.
- Jędrzejko M., Kowaleska A., *Uzależnienia – wybrane pojęcia i definicje*, [w:] *Współczesne teorie uzależnień od substancji psychoaktywnych*, red. M. Jędrzejko, Pułtusk-Warszawa 2009.
- Jędrzejko M., Neroj A., Wojcieszek K.A., Kowaleska A., *Teorie uzależnień od substancji psychoaktywnych*, [w:] *Współczesne teorie uzależnień od substancji psychoaktywnych*, red. M. Jędrzejko, Pułtusk-Warszawa 2009.
- Kieszkońska A., *Inkluzyjno-katalektyczny model reintegracji skazanych konteksty resocjalizacyjne*, Kraków 2012.
- Kostowski W., *Podstawowe mechanizmy uzależnień*, „Alkoholizm i Narkomania” 2006, t. 19, nr 2.
- Margasiński A., *Rodzina alkoholowa z uzależnionym w leczeniu*, Kraków 2011.
- Neuberg S.L., Smith D.M., Asher T., *Dlaczego ludzie piętnują: w stronę podejścia biokulturowego*, [w:] *Spoleczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton i in., Warszawa 2008.

⁷¹ W. Duchmał, S. Śliwa, *Wpływ ekonomii społecznej na zapobieganie wykluczeniu społecznemu*, [w:] *Spoleczności lokalne*, red. M. Adamczyk, A. Chmiel, Polkowice-Wrocław 2014, s. 58–59.

Okulicz-Kozaryn K., Pisarska A., *Poczucie własnej skuteczności a używanie substancji psychoaktywnych przez młodzież. Badania pilotażowe*, „Alkoholizm i Narkomania” 2001, t. 14, nr 1.

Peć B., *Systemowe rozumienie uzależnienia w rodzinie*, „Teologia i Moralność” 2011, t. 11.

Piotrkowski P., *Subkultury młodzieżowe. Aspekty psychospołeczne*, Warszawa 2003.

Pytka L., *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Warszawa 2005.

Seligman M.E.P., Walker E.F., Rosenhan D.L., *Psychopatologia*, Poznań 2003.

Sikorski D., Bukalski S., *Sekty*, Lublin 2004.

Stangor Ch., Crandal Ch.S., *Zagrożenie i społeczna konstrukcja piętna*, [w:] *Społeczna psychologia piętna*, red. T.F. Heatherton i in., Warszawa 2008.

Szaszkiewicz W., *Rodzina z problemem uzależnienia*, [w:] *Uzależnienie w praktyce klinicznej, Zagadnienia diagnostyczne*, red. B. Bętkowska-Korpała, Warszawa 2009.

Vetulani J., *Uzależnienie lekowe. Mechanizmy neurobiologiczne i podstawy farmakoterapii*, „Alkoholizm i Narkomania” 2001, t. 14, nr 1.

SOCIAL ECONOMIC AND INCLUSION OF PEOPLE ADDICTED TO PSYCHOACTIVE SUBSTANCES

This article is an attempt to define the concept of social inclusion as actions and mechanisms to support the process of integration of people addicted to psychoactive substances. Addicts are a specific group that despite therapy and rehabilitation can meet with stigma and limiting access to the resources of the local community. The specific nature of the stigma is shown by a detailed analysis of the levels of addiction. Author seeing this problem suggests the use of several strategies at the same time de-stigmatization, with an indication of the strategies that due to the nature of the stigma of the addict are ineffective.

Keywords: social inclusion, stigmatization, de-stigmatization, drug dependence, social maladjustment

Spółdzielnia socjalna szansą na poprawę dobrostanu psychicznego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Spółdzielnie socjalne stają się coraz popularniejszą formą zatrudnienia w Polsce. Oprócz elementarnych korzyści jakie płyną z pracy w społecznym przedsiębiorstwie, takich jak aktywizacja zawodowa, integracja społeczna, poprawa sytuacji ekonomicznej czy podniesienie kwalifikacji zawodowych, spółdzielnia socjalna jest dla wielu osób szansą na poprawę jakości życia. Przedmiotem artykułu jest próba przedstawienia korzyści, jakie wynikają z pracy w sektorze ekonomii społecznej w kontekście poprawy dobrostanu psychicznego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Autor zwraca uwagę na takie czynniki, jak: poczucie własnej wartości, relacje interpersonalne, poczucie bycia przydatnym i akceptowanym, czy możliwość realizowania celów i planów jednostki.

Słowa kluczowe: dobrostan psychiczny, wykluczenie społeczne, spółdzielnia socjalna, ekonomia społeczna

Wstęp

Spółdzielnia socjalna jest obecnie coraz popularniejszą formą zatrudnienia w Polsce. Restauracja ze zdrową żywnością, mały pensjonat, zakład remontowo-budowlany czy agencja opiekunek dla dzieci i osób starszych to jedne z licznych przykładów realnie funkcjonujących społecznych przedsiębiorstw.

Spółdzielnia jest specyficzną formą działalności gospodarczej. Tworzą ją osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej – trwale bezrobotne, chore psychicznie, niepełnosprawne, pochodzące z mniejszości etnicznych czy powracające z zakładów karnych. Spółdzielnia często stanowi jedyną szansę na aktywizację zawodową, integrację społeczną oraz podniesienie kwalifikacji i zdobycie doświadczenia zawodowego. Dla bezrobotnych, którzy pomimo swoich kompetencji i motywacji do działania nie znaleźli dla siebie miejsca na rynku pracy, spółdzielnia staje się okazją do osiągania zysków osobistych i ekonomicznych oraz poprawienia swojego statusu społecznego.

* Mgr, asystent na Wydziale Pedagogicznym WSZiA.

Wśród osób decydujących się na pracę w sektorze ekonomii społecznej coraz częściej znajdują się młodzi i wykształceni ludzie, którzy u progu swojej dorosłości, w realiach współczesnego świata, niejednokrotnie stawali przed zagrożeniem bezrobociem. Dla nich spółdzielnia staje się możliwością realizacji własnych pasji i marzeń o satysfakcjonującej pracy. W obrębie społecznego przedsiębiorstwa wdrażają innowacyjne technologie, tworzą sztukę, kreują kulturę i w poczuciu społecznej misji zaspokajają potrzeby lokalnego otoczenia. Ich praca jest pełna sukcesów, satysfakcji, przeciwności i upadków.

Praca w spółdzielni socjalnej to nie tylko sposób na znalezienie zatrudnienia i poprawienie swojej sytuacji ekonomicznej, ale też szansa na samo-realizację i podniesienie samooceny, przestrzeń do bycia potrzebnym, użytecznym i akceptowanym. Działanie w spółdzielczym zespole daje poczucie przynależności, buduje relacje międzyludzkie i zacieśnia więzi. W ramach przedsiębiorstwa można realizować swoje cele i plany oraz strukturalizować czas, stąd spółdzielnia staje się szansą na lepsze życie dla wielu osób.

Jedną z silniejszych motywacji napędzających działania człowieka jest pragnienie szczęścia, co wiąże się nierozdzielnie z prowadzeniem pełnego, produktywnego życia¹ i w dużej mierze zależy od zaspokajania osobistych i zawodowych pragnień, dokonywania wyborów, wyrzeczeń, poczucia przynależności i akceptacji, bilansu zysków i strat.

„Zadowolenie z życia stanowi podstawową przesłankę celowej aktywności człowieka”², podobnie jak aktywność celowa jest warunkiem koniecznym do podtrzymywania pozytywnej oceny jakości własnej egzystencji. Istnieje potrzeba spełniania się w życiu w sposób sensowy. Dążenie i działanie jest konieczne do osiągnięcia określonego celu, ale też jest czynnikiem osobistej satysfakcji z życia. Odczuwanie bieżącej rozkoszy nie może zastąpić zadowolenia i szczęścia, jakie daje realizacja celów życiowych, poczucie kontroli własnych pragnień i zdolność do spełniania siebie samego w skali swojego istnienia³.

Spółdzielnia socjalna podmiotem ekonomii społecznej

Niniejszy artykuł stanowi próbę przedstawienia korzyści z pracy w obszarze ekonomii społecznej w kontekście poprawy jakości życia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

¹M. C s í k s z t e n m i h á l y i, J. H u n t e r, *Happiness in everyday life. The uses of experience sampling*, „Journal of Happiness Studies” 2003, Vol. 4, s. 185–199.

²Cyt. za: J. C z a p i ń s k i, *Szczęście – złudzenie czy konieczność? Cebulowa teoria szczęścia w świetle nowych danych empirycznych*, [w:] *Złudzenia, które pozwalają żyć*, red. M. Kofta, T. Szustrowa, Warszawa 2001, s. 283.

³K. O b u c h o w s k i, *Galaktyka potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*, Poznań 2000.

Na wstępie należy rozważyć termin, jakim jest „ekonomia społeczna”. Jest to pojęcie bardzo szerokie i wieloaspektowe. Dotyka wielu sfer życia społecznego, a wspólny mianownik dla wszelkich jej obszarów stanowi zasada, która mówi o prymie działania na rzecz ludzi nad maksymalizacją zysków. Pojęcie to może być definiowane zarówno jako zbiór określonych instytucji, jako sposoby i metody działania lub sieć zależności i relacji społecznych i gospodarczych. Istota ekonomii społecznej tkwi w „lokalnym zakorzenieniu i działaniu na rzecz wspólnoty lokalnej”⁴.

Ekonomia społeczna to jeden ze sposobów określania specyficznej działalności gospodarczej łączącej w sobie cele ekonomiczne i społeczne. Określana jest niejednokrotnie jako gospodarka społeczna, przedsiębiorstwo społeczne, ekonomia solidarna lub sektor społeczny. Jedną z bardziej popularnych definicji przedsiębiorstwa społecznego, stanowiącego rdzeń ekonomii społecznej, jest propozycja EMES (European Research Network). W jej obrębie za przedsiębiorstwo społeczne uznaje się działalność głównie o społecznych celach, której zyski w założeniu są reinwestowane w jej cele lub we wspólnotę, a nie w dążenie do maksymalizacji zysku lub zwiększenia dochodu udziałowców czy też właścicieli⁵. Ta sama organizacja określa kryteria, którymi powinny charakteryzować się działania wpisujące się w obszar ekonomii społecznej. Są to warunki ekonomiczne: prowadzenie działalności w sposób względnie ciągły, regularny, w oparciu o instrumenty ekonomiczne; niezależność, suwerenność instytucji w stosunku do instytucji publicznych; ponoszenie ryzyka ekonomicznego; istnienie (choćby nielicznego) płatnego personelu; oraz społeczne: wyraźna orientacja na społecznie użyteczny cel przedsięwzięcia; oddolny, obywatelski charakter inicjatywy; specyficzny, możliwie demokratyczny system zarządzania; możliwie wspólnotowy charakter działania; ograniczona dystrybucja zysków⁶.

Pojęcie ekonomii społecznej, coraz popularniejsze w dobie społecznych przemian i problemów, wcale nie jest terminem nowym. Jej pierwsze zaawansowane formy, takie jak spółdzielnie i towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych były znane już w pierwszej połowie XIX w. Jednak dobrowolne współdziałanie jednostek w celu samopomocy, stanowiące nadrzędną zasadę dzisiejszej ekonomii społecznej, znane jest już od czasów ludów pierwotnych⁷. Współcześnie do podmiotów ekonomii społecznej

⁴K. Moskalku, *W kwestii określenia zakresu pojęcia ekonomii społecznej*, „Zeszyty Naukowe WSIZ” 2008, nr 2, s. 189.

⁵Źródło: <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/433225> [dostęp 10.01.2015].

⁶C. Miżewski, M. Ołdak, P. Wąsika, *Leksykon spółdzielczości socjalnej*, Opole 2010, s. 27-29.

⁷K. Moskalku, op. cit., s. 180.

zalicza się takie formy działalności, jak: spółdzielnie, organizacje pozarządowe, agencje rozwoju regionalnego, organizacje kościoła, spółki *non-profit*, centra integracji społecznej czy warsztaty terapii zajęciowej⁸. Ze względu na funkcję ekonomii społecznej wśród wymienionych podmiotów wyróżnia się te, które mają charakter rynkowy i te o celach integracyjnych. Integracyjny aspekt ekonomii sprowadza się przede wszystkim do zatrudniania i jednoczenia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz do dostarczania dóbr i usług niezbędnych w lokalnej polityce społecznej⁹.

Jednym z przykładów przedsiębiorstwa społecznego jest spółdzielnia socjalna, stanowiąca przedmiot zainteresowania niniejszego artykułu. Jest pierwszą w Polsce tego typu formą prawną i stanowi specyficzny rodzaj spółdzielni pracy. Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest przede wszystkim prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę jej członków. Spółdzielnia działa w celu społecznej i zawodowej reintegracji członków¹⁰. To znaczy, że z założenia powinna prowadzić działalność gospodarczą, ale zysk z niej osiągany nie jest dążeniem samym w sobie, a środkiem do realizacji statutowych celów. Spółdzielnia może prowadzić działalność społeczną, oświatową i kulturową na rzecz swoich członków lub środowiska lokalnego.

Wypracowany majątek spółdzielni pozostaje własnością jej członków, acz nie może być pomiędzy nich dystrybuowany, ani też przeznaczany na zwiększenie funduszu inwestycyjnego. Ustawa jasno wskazuje na jakie cele może być wydatkowana nadwyżka bilansowa (np. zwiększenie zatrudnienia, cele społecznej i zawodowej reintegracji członków spółdzielni, działalność społeczna i oświatowo-kulturowa)¹¹.

Spółdzielnie działają w różnych branżach, począwszy od usług porządkowych, poprzez budowlane, gastronomiczne, agroturystyczne, ogrodnicze, medyczne, skończywszy na opiece nad dziećmi lub osobami starszymi. Niejednokrotnie są też przestrzenią do realizacji planów i marzeń młodych ludzi. Zakładają je ambitni i wykształceni 20-, 30-latkowie, którzy w taki sposób chcą realizować swoje naukowe, szkoleniowe, informatyczne czy artystyczne pasje.

Istotą spółdzielni socjalnej jest to, że może ona być zakładana jedynie przez organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego, kościoła, osoby prawne i przede wszystkim osoby należące do ściśle określo-

⁸ Źródło: Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, <http://www.efs.gov.pl> [dostęp 10.01.2015].

⁹ C. Miżewski, M. Ołdak, P. Wąsik, op. cit., s. 29.

¹⁰ Ibidem, s. 98.

¹¹ Źródło: <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/433225> [dostęp 10.01.2015].

nych w ustawie grup osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Spółdzielnia socjalna z przeznaczeniem dla osób wykluczonych społecznie

Spółdzielnia socjalna jest specyficzną formą przedsiębiorstwa społecznego, nie tylko ze względu na charakter swojego działania, ale również z uwagi na specyfikę osób ją tworzących. Są to w większości ludzie zagrożeni marginalizacją społeczną – bezrobotni, niepełnosprawni, uzależnieni, chorzy psychicznie, opuszczający zakłady karne. Stanowią oni grupę społeczną, która w związku ze swoją trudną sytuacją życiową ma problemy ze znalezieniem zatrudnienia.

Początkowo spółdzielnie zakładali głównie bezrobotni i niepełnosprawni oddelegowani z ośrodków pomocy społecznej. Obecnie w grupie osób zainteresowanych tą formą działalności gospodarczej znajdują się młodzi, wykształceni ludzie, którzy u progu swej dorosłości są zagrożeni bezrobociem.

Wykluczenie społeczne oznacza, że dana jednostka lub grupa społeczna będąca częścią wspólnoty (najczęściej chodzi o wspólnotę obywateli danego państwa) nie może w pełni uczestniczyć w ważnej części życia tejże wspólnoty, takiej jak – praca, konsumpcja, kultura, życie społeczne i polityczne¹².

Niejednokrotnie pojęcie ubóstwa utożsamiane jest z wykluczeniem społecznym lub traktowane jako jego główny powód. Jednak w ostatnich latach w Unii Europejskiej nastąpiło przesunięcie uwagi z ubóstwa na zjawisko wykluczenia społecznego, jako bardziej wielowymiarowego i wieloaspektowego. To pierwsze zaś zaczęto traktować raczej jako skutek marginalizacji (z powodu np. dyskryminacji na rynku pracy czy braku wykształcenia)¹³.

W wielu kwestiach, takich jak geneza czy wskaźniki wykluczenia, wciąż nie ma zgody wśród naukowców i działaczy społecznych. Dla wielu marginalizacja odnosi się do instytucjonalnych i strukturalnych barier, dla innych zaś jest zjawiskiem związanym z izolacją lub autoizolacją grup i mniejszości. Dla jednych przyczyny kryją się w stałych i niezmiennych czynnikach, takich jak: niepełnosprawność, brak odpowiedniego wykształcenia czy niskie dochody, dla innych w czynnikach zmiennych

¹²J. Czapliński, *Pojęcie wykluczenia społecznego*, [w:] *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, red. I. Kotowska, Warszawa 2014, s. 141.

¹³Ibidem, s. 141.

kulturalnych i cywilizacyjnych, jak np. rozpad więzi rodzinnych, szybkie zmiany technologiczne, wzrost bezrobocia, zła polityka społeczna. Nie ma również zgody, co do tego czy jest to zjawisko o charakterze makrospołecznym, zdeterminowane kategoriami społecznymi (takimi jak: wiek, płeć, miejsce zamieszkania, bezrobocie, inwalidztwo), czy może raczej zjawisko indywidualne, będące konsekwencją cech osobowościowych jednostki, poziomu jej motywacji lub cech intelektualnych¹⁴.

Zgodnie z wynikami diagnozy społecznej z 2013 r. w Polsce największe ryzyko wykluczenia ciąży na mieszkańcach wsi, dzieciach z rodzin wielodzietnych, bezrobotnych, osobach w wieku emerytalnym, słabo wykształconych oraz nieposiadających dostępu do nowoczesnych technologii informacyjnych¹⁵.

W poradniku dotyczącym realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki¹⁶ można przeczytać, że grupami społecznymi najbardziej narażonymi na wykluczenie społeczne są w Polsce:

- kobiety powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych, dla których okres pozostawania bez pracy stanowi istotną lukę w życiu zawodowym i społecznym;
- osoby długotrwale bezrobotne, posiadające niskie kwalifikacje zawodowe, charakteryzujące się biernością i niechęcią do podjęcia zatrudnienia;
- osoby bezrobotne po 50. roku życia, które ze względu na swoją długoletnią, zawodową stagnację nie potrafią przystosować się do zmieniających się warunków pracy i gospodarki;
- osoby opuszczające areszty i zakłady karne, które mają utrudnioną readaptację zawodową również ze względu na stygmatyzację społeczną, niechęć pracodawców, problemy z resocjalizacją społeczną oraz skłonność do recydywy do życia przestępczego;
- niepełnosprawni z różnym stopniem niepełnosprawności;
- osoby wykluczone terytorialnie, czyli mieszkańcy peryferyjnych obszarów, na których ograniczony jest dostęp do technologii informacyjnych, gdzie ma miejsce deindustrializacja i zacofanie społeczno-ekonomiczne, a także pogarszają się warunki bytowe;

¹⁴ Ibidem, s. 142.

¹⁵ Ibidem, s. 142.

¹⁶ Źródło: Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Biblioteka/2010.2.pdf> [dostęp 10.01.2015].

- imigranci zarobkowi wchodzący do szarej strefy zatrudnienia oraz imigranci utrzymujący się z nielegalnej pracy;
- osoby uzależnione od alkoholu i narkotyków;
- romska mniejszość etniczna, co wynika głównie z ich silnego poczucia własnej odrębności.

Bez względu na społecznie, naukowo i politycznie przyjęte definicje wykluczenia społecznego ustawa wyraźnie określa osoby, które mogą założyć spółdzielnię socjalną. W przypadku osób fizycznych mogą to być przedstawiciele grup:

- osoby bezrobotne w rozumieniu Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- osoby, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1–4, 6, 7 Ustawy o zatrudnieniu socjalnym, czyli:
 - bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
 - uzależnieni od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
 - uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
 - chorzy psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,
 - zwalniani z zakładów karnych, mający trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
 - uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
- osoby podlegające wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową niebędące w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdujące się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym;
- osoby niepełnosprawne w rozumieniu Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁷.

Dobrostan psychiczny osób wykluczonych społecznie

Od zarania świata ludzie zastanawiali się nad tym, czym jest szczęśliwe życie. Szukali wartości, cech, doświadczeń, emocji, sytuacji czy dóbr, które dałyby im poczucie, że ich egzystencja spełnia się w sposób satysfakcjonujący.

¹⁷ Źródło: Spółdzielnie socjalne, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/166020> [dostęp 10.01.2015].

Pytanie o znaczenie szczęśliwego życia wciąż nie znajduje swojej odpowiedzi. Wieloznaczność tego terminu zawdzięcza się mnogości dyscyplin naukowych, które się nim zajmują. W większości fachowej literatury (zarówno z zakresu psychologii, socjologii czy filozofii) zamiennie z pojęciem „dobrostan psychiczny” używa się takich terminów, jak: subiektywny dobrostan, satysfakcja z życia czy poczucie szczęścia¹⁸.

W rozważaniach nad dobrostanem psychicznym nie sposób nie zwrócić uwagi na dwie fundamentalne tradycje, wokół których skupione są sposoby wartościowanie życia – hedonistyczna i eudajmonistyczna.

Hedonistycznie szczęście ujmuje się jako przyjemność, gdzie istotne jest poczucie spełnienia i satysfakcji, a także głosi się, że człowiek jest jedynym arbitrem we własnej sprawie¹⁹. Zgodnie z przedstawicielami hedonistycznych wizji dobrostanu²⁰ o jakości życia człowieka decyduje przede wszystkim fakt, czy podoba się ono jemu samemu. Ed Diener – popularny badacz problematyki szczęścia – mawiał, że „dobrostan psychiczny to stopień, w jakim człowiek lubi swoje własne życie”²¹. Przyjmuje on, że szczęście jest wyrazem ogólnej oceny własnej egzystencji, która wynika z dwóch przesłanek: satysfakcji z życia oraz emocjonalnych reakcji na doświadczone zdarzenia. Zatem stopień dobrostanu psychicznego jest tym większy, im większa jest satysfakcja z życia, a także im więcej przeżywamy przyjemnych emocji i mniej negatywnych.

Teorie eudajmonistyczne mówią, że człowiek nie zawsze jest w stanie określić, co jest dla niego dobre i ważne, jakie ma potrzeby, możliwości i aspiracje. Stąd nauka stara się stworzyć uniwersalny projekt szczęśliwego człowieka, odgórnie definiując „dobre życie”. Jednego z pierwszych opisów szczęśliwego, wartościowego życia dokonał Abraham Maslow²², wyodrębniając pewne zjawiska i mechanizmy występujące u osób w pełni realizujących swój potencjał osobisty (np. realizm, akceptacja, koncentracja na problemie, autonomia, poczucie wspólnoty z ludzkością, ciągła świeżość ocen, szacunek dla innych).

Interesujący punkt widzenia dobrostanu psychicznego zdaje się mieć stanowisko utrzymujące zintegrowany udział przedstawionych koncep-

¹⁸ E. Diener, R. Lucas, S. Oishi, *Subjective well-being. The science of happiness and life satisfaction*, [w:] *The handbook of positive psychology*, red. C.R. Snyder, S.J. Lopez, Oxford 2002, s. 63–73.

¹⁹ J. Czapiński, *Spotkanie dwóch tradycji: hedonizmu i eudajmonizmu*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2005.

²⁰ Ed Diener, Richard E. Lucas, Shigehiro Oishi, Ruut Veenhoven, Norbert Schwarz, Fritz Strack, Daniel Kahneman.

²¹ E. Diener, R. Lucas, S. Oishi, op. cit., s. 63.

²² E. Trzebińska, *Psychologia pozytywna. Psychologia wobec współczesności. Zdrowie, patologie, psychoprophylaktyka*, Warszawa 2008.

cji. Przykładem jest systemowe, transakcyjne ujęcie szczęścia w koncepcji Kennona Sheldona²³. Autor ten proponuje, aby optymalne funkcjonowanie człowieka odnosiło się do procesów psychicznych i aktywności osoby warunkujących działania podejmowane w związku z własnymi potrzebami oraz wymaganiami środowiska.

W kontekście niniejszej pracy najbardziej wartościowe wydaje się ujęcie szczęścia w połączonym – hedonistycznym i eudajmonistycznym – ujęciu, gdzie dobrostan psychiczny to ogólna ocena satysfakcji z własnego życia rozpatrywana z perspektywy poznawczej (osąd stopnia zgodności między rzeczywistym stanem a założonymi standardami) oraz emocjonalnej (reakcje na te oceny). Im większa satysfakcja z życia, wynikająca także z posiadanych wartości i podejmowanej aktywności, tym większy dobrostan psychiczny.

Szczęście stało się przedmiotem zainteresowania nie tylko naukowców, ale też polityków. Choćby ogłoszona w 1776 r. Deklaracja Niepodległości Stanów Zjednoczonych mówiąca o prawie do wolności, życia i dążeniu do szczęścia dała dowód tego, że jakość życia osiągnęła znamiona celu polityki społecznej.

Zainteresowanie jakością życia społeczeństw już w XIX w. przyniosło myśl, zgodnie z którą nie jednostka ma tworzyć szczęśliwe społeczeństwo, a społeczeństwo ma być dla człowieka źródłem satysfakcji z życia – „The greatest happiness for the greatest number”²⁴. Dlatego też kolejny wiek charakteryzował się próbami wprowadzania socjalnych reform mających na celu podniesienie jakości życia. Wiodącym celem stało się zapewnienie odpowiedniego standardu życia dla jak największej liczby ludzi („reasonable material standard of living for everybody”). Podjęto próby walki z ubóstwem, głodem, bezdomnością, epidemiami i analfabetyzmem, a progres w tym obszarze stał się wyznacznikiem globalnie wzrastających standardów życia²⁵.

Tego typu rozumowanie stało się podwaliną do sformułowania założeń tzw. ekonomii szczęścia, dyscypliny, w której obszar wpisują się rozważania nad wpływem aktywności w obrębie spółdzielni socjalnej na dobrostan psychiczny jednostki oraz społeczności lokalnej.

Wszelkie czynniki zwiększające ryzyko wykluczenia stanowią zagrożenie dla ładu społecznego, a tym samym dla jakości życia społeczeństw. Nie jest to jednak zależność jednoznaczna. Nie mówi ona wprost o tym, jakoby ludzie pracujący, bogaci, wykształceni, pełnosprawni i niekarani byli szczęśliwsi od bezrobotnych, ubogich, niewykształconych, niepełno-

²³ Za: ibidem.

²⁴ R. V e e n h o v e n, *Advances in understanding happiness*, „Revue Québécoise de Psychologie” 1997, Vol. 18, s. 29–74.

²⁵ Ibidem.

sprawnych i karanych. Badania wręcz podważają wpływ warunków materialnych na dobrostan psychiczny²⁶. Jedynie stan cywilny i subiektywna ocena własnego zdrowia wyjaśnia wariację poziomu dobrostanu psychicznego. W pozostałych przypadkach zmiany sytuacji życiowej zazwyczaj nie rzutują na trwałe wzrost lub spadek dobrostanu psychicznego. Na przykład w krajach, w których obserwuje się stały wzrost gospodarczy, niekoniecznie zauważa się wzrost dobrostanu obywateli.

Ogólnie przyjmowanym wyjaśnieniem nikłego wpływu dochodu na dobrostan jest to, że dla ludzi względna wartość dochodu może być ważniejsza niż jego wartość nominalna. Dowodu dostarczają badania oparte na „modelu Michigan” Michalosa²⁷, zgodnie z którym szczęście jest funkcją różnicy między celami i osiągnięciami, a ta różnica jest wynikiem porównań swojego życia z życiem „przeciętnych ludzi” oraz z własnym życiem w przeszłości. Przeciętne poczucie dobrostanu psychicznego jest większe w tych krajach, w których zróżnicowanie dochodów jest mniejsze. Ogranicza to możliwość dokonywania porównań „w górę”.

Zgodnie z badaniami Janusza Czapińskiego²⁸ w Polsce relacja między dobrami materialnymi a subiektywną oceną jakości własnego życia jest silniejsza aniżeli w krajach Europy Zachodniej. Stąd słuszny wydaje się wniosek, że wykluczenie społeczne będzie miało znaczenie na dobrostan psychiczny.

Diagnoza społeczna jakości życia Polaków z 2013 r.²⁹ udowodniła zależności między wykluczeniem społecznym a różnymi zakresami dobrostanu psychicznego. Janusz Czapiński, autor raportu, podkreśla wieloznaczność syndromu wykluczenia oraz słabe związki pomiędzy poszczególnymi rodzajami marginalizacji. Stąd bariery pełnego uczestnictwa w życiu społecznym podzielił na cztery czynniki (wszystkie korelują z dobrostanem):

- 1) wykluczenie strukturalne – związane z miejscem zamieszkania, niskim wykształceniem i skorelowanymi z nim dochodami;
- 2) wykluczenie fizyczne – czyli podeszły wiek, niepełnosprawność;
- 3) wykluczenie normatywne – w tym uzależnienie od alkoholu lub narkotyków, konflikt z prawem, samotność;
- 4) wykluczenie materialne i związane z nim ubóstwo i bezrobocie.

²⁶J. Cz a p i ń s k i, *Psychologia szczęścia: przegląd badań zarys teorii cebulowej*, Poznań 1992; J. Cz a p i ń s k i, *Szczęście – złudzenie czy konieczność?...*

²⁷M. A r g y l e, *Causes and Correlate of Happiness. Well-being. The Foundation of Hedonic Psychology*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2005.

²⁸J. Cz a p i ń s k i, *Ekonomia szczęścia i psychologia bogactwa*, „Nauka” 2012, nr 1, s. 51–88.

²⁹J. Cz a p i ń s k i, T. P a n e k, *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, Warszawa 2014, s. 416–418.

Zatem np. skłonności samobójcze, wola życia oraz depresja (wskaźniki znajdujące się po drugiej stronie kontinuum szczęścia) najsilniej korelują z wykluczeniem fizycznym, a następnie normatywnym³⁰. Bez względu jednak na zakres strukturalny wskaźników wniosek jest prosty. Dobrostan osób wykluczonych społecznie może zostać podniesiony poprzez działania, które wyposażą ich w zasoby i mechanizmy niezbędne do pracowania nad jakością własnego życia. Poczucie braku szczęścia może odbierać człowiekowi wolę życia, tak samo jak trudne życie może człowiekowi odbierać szczęście.

Spółdzielnia socjalna drogą do satysfakcjonującego życia – wartości aktywizacji zawodowej w sektorze ekonomii społecznej

Niewątpliwie spółdzielnia socjalna dla wielu osób jest szansą na rozwiązanie licznych problemów. Daje korzyści, zarówno te o charakterze finansowym, jak i psychologicznym. Jest instrumentem aktywizacji zawodowej osób wykluczonych, skazanych na finansową i społeczną marginalizację. Przyczynia się zatem do wielowymiarowej poprawy jakości życia oraz subiektywnych ocen zadowolenia z egzystencji osób zaangażowanych w jej działanie.

Praca w spółdzielni może poprawić wielu aspektów dobrostanu, takich choćby jak: samoakceptacja, pozytywne relacje z innymi, autonomia, panowanie nad otoczeniem, cel życia i rozwój osobisty.

Dlatego warto przyrzeć się pozamaterialnym wartościom, jakie niesie aktywizacja zawodowa w obrębie ekonomii społecznej.

Pozamaterialne korzyści wynikające z zatrudnienia

Działalność w spółdzielni socjalnej to przede wszystkim zatrudnienie, a co za tym idzie wynagrodzenie. Jest to bez wątpienia jeden z ważniejszych aspektów wpływających na poprawę trudnej sytuacji życiowej osoby wykluczonej lub zagrożonej wykluczeniem społecznym. Badania pokazują, że dochód nie ma aż tak silnego, jakby się wydawało, wpływu na poziom dobrostanu psychicznego. Pieniądze szczęścia nie dają, chociaż wpływają na nie w sposób pośredni. Pieniądze to środek, dzięki któremu możemy dążyć do wartości i działań wpływających na satysfakcję z życia, takich np. jak realizacja zainteresowań czy zdobycie wykształcenia.

Podobne zależności wskazuje skorelowana z dochodem klasa społeczna. Poprzez wpływ na zdrowie i czas wolny warunkuje wyższy dobrostan psychiczny. Osoby z klasy wyższej i średniej preferują aktywny wypoczy-

³⁰ Ibidem, s. 418–419.

nek, należą do klubów, uprawiają sport, korzystają z urlopów, prowadzą bardziej intensywne życie towarzyskie oraz mają więcej zainteresowań³¹. Osoby z klasy niższej częściej oglądają telewizję³².

Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej to okazja do stabilizacji sytuacji życiowej i wzrostu poczucia bezpieczeństwa. Zalegalizowana praca, niejednokrotnie przypięczetowana umową o pracę gwarantuje ubezpieczenie zdrowotne, składki emerytalne, a w razie wypadku rentę i odszkodowanie. Chroni materialnie i psychicznie zarówno osobę bezpośrednio zaangażowaną w pracę w spółdzielni, jak i jej rodzinę.

Praca w spółdzielni to zdecydowanie więcej aniżeli dochód. To też pewien rytm życia, strukturalizacja czasu, rozkład dnia, pęd i motywacja, którą daje plan działania. Mimo że czas wolny jest istotnym predyktorem dobrostanu psychicznego wyniki wielu badań wskazują na znaczący wpływ zatrudnienia. Bezrobotni prawie we wszystkich krajach są mniej szczęśliwi, niż osoby pracujące³³. Stwierdzono również, że zatrudnienie wpływa na kilka aspektów dobrostanu psychicznego – poczucie własnej wartości, satysfakcji, zadowolenia z sytuacji finansowej, zaangażowania itp.³⁴.

Znaczenie pracy dla dobrostanu jest istotne z punktu widzenia korzyści jakie są przez nią zapewniane. Praca zawiera w sobie pięć czynników, których obecność jest niezbędnym elementem dobrostanu psychicznego: strukturalizacja czasu, możliwość nawiązywania kontaktów, budowanie tożsamości, status społeczny, cel zbiorowy oraz zapewnienie regularnej aktywności³⁵. Bezrobotni często wykazują gorsze zdrowie psychiczne i fizyczne, mają obniżone poczucie własnej wartości, apatię i wyższe są u nich wskaźniki depresji, samobójstw i alkoholizmu. Skutki bezrobocia są większe w przypadku osób pozostających przez dłuższy okres bez zatrudnienia lub wcześniej wykazujących duże zaangażowanie w pracę. Stan bezrobocia jest bardziej destrukcyjny wobec mężczyzn, osób samotnych, należących do klasy robotniczej, a także gdy bezrobotni nie otrzymują wsparcia społecznego³⁶.

Budowanie więzi międzyludzkich

Spółdzielnia socjalna jest nie tylko miejscem pracy, ale też przestrzenią do spotkań z ludźmi. Człowiek jako istota społeczna do optymalnego funk-

³¹ M. C s i k s z t e n m i h á l y i, J. H u n t e r, op. cit., s. 185–199.

³² M. A r g y l e, *Psychologia szczęścia*, Wrocław 2004.

³³ J. H e r r y, *Pozytywna i kreatywna organizacja*, [w:] *Psychologia pozytywna w praktyce*, red. P.A. Linley, S. Joseph, Warszawa 2007, s. 170–193.

³⁴ M. A r g y l e, *Przyczyny i korelaty szczęścia*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2005, s. 165–203.

³⁵ J. H e r r y, op. cit.

³⁶ M. A r g y l e, *Przyczyny i korelaty...*

cjonowania potrzebuje kontaktów, społecznego lustra, w którym odbijają się jego postawy i zachowania. Potrzebuje też odbiorców swoich emocji, problemów i radości. Dlatego izolacja społeczna wynikająca z bezrobocia jest zjawiskiem wysoce destrukcyjnym dla człowieka. Konsekwencją braku pracy rozprzestrzenia się na wiele aspektów życia do takiego stopnia, że człowiek traci motywację do uczestnictwa w życiu społecznym.

Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej, która już w samej idei zakłada współpracę kilku do kilkudziesięciu osób, daje możliwości do „powrotu między ludzi”. Stwarza przestrzeń do nawiązywania relacji i budowania przyjaźni. Badania wskazują, że poczucie szczęścia jest związane ze skłonnością do współpracy, zdolnościami przywódczymi i umiejętnościami w zakresie relacji interpersonalnych³⁷. Kompetencje społeczne, które można nabyć w pracy na rzecz spółdzielni, przyczyniają się do ogólnego wzrostu dobrostanu psychicznego, głównie dlatego, że warunkują pożądane relacje interpersonalne.

Związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy relacjami międzyludzkimi a szczęściem jest prawdopodobnie dwukierunkowy. Co oznacza, że ludzie szczęśliwi częściej nawiązują przyjacielskie i intymne relacje, tak jak wartościowe relacje międzyludzkie warunkują wyższe oceny na miarach dobrostanu³⁸.

Jedną z najistotniejszych funkcji, jaką pełnią dobrze zbudowane więzi międzyludzkie to wsparcie społeczne. Najlepszym sposobem radzenia sobie z trudnymi, stresującymi sytuacjami jest dzielenie się nimi z osobami bliskimi. Wsparcie społeczne może odbywać się w wymiarze materialnym (np. udzielenie pomocy finansowej), emocjonalnym (np. wysłuchanie, przytulenie, uspokojenie) oraz informacyjnym (np. udzielenie porady). Jak pokazują badania, ludzie żyjący we wspierającym otoczeniu są zdrowsi i żyją dłużej³⁹.

Realizacja celów i planów życiowych

Jedną z właściwości człowieka – wyrażającą tendencję do samourzeczywistniania i samostanowienia o swoim życiu – stanowi określanie i realizacja celów, które są natomiast ważnym składnikiem szczęścia. Spółdzielnia socjalna dla wielu osób jest przestrzenią do spełniania swoich marzeń zawodowych i osobistych.

Znaczenie realizowanych planów i celów dla dobrostanu psychicznego może być rozpatrywane zarówno z punktu widzenia obiektywnego,

³⁷ M. A r g y l e, L. L u, *The happiness of extraverts*, „Personality and Individual Differences” 1990, Vol. 11, s. 1011–1017.

³⁸ S. L y u b o m i r s k y, *Wybierz szczęście. Naukowe metody budowania życia, jakiego pragniesz*, Warszawa 2007, s. 155.

³⁹ Ibidem, s. 156.

jak i subiektywnego szczęścia. Spełnianie ambitnych, atrakcyjnych celów (takich jak założenie przedsiębiorstwa usługowego, wdrażanie nowych technologii czy spełnianie społecznych misji) może być równoznaczne z życiowymi sukcesami. Te natomiast prowadzą do przekraczania własnych możliwości, dokonań i zasobów, podnoszą standard życia (widzenie obiektywne) oraz dają poczucie satysfakcji i zadowolenia z własnych osiągnięć (widzenie subiektywne)⁴⁰.

Realizowane plany i cel nie zawsze muszą prowadzić do spektakularnych osiągnięć, aby można było mówić o ich pozytywnym wpływie na szczęście. Zdaniem Mihály Csíkszentmihályi, popularnego badacza problematyki dobrostanu psychicznego, jakość życia zależy od tego co robimy, aby być szczęśliwymi. Działania wpływają na wewnętrzne stany, nadają życiu określony sens i cel.

W swoich badaniach nad przepływem (*flow* – inaczej nazywanym optymalnym doświadczaniem czy zaangażowaniem) Csíkszentmihályi pokazuje, że poczucie głębokiej satysfakcji i rozwój osobowości uzależniony jest od ośmiu psychologicznych warunków, m.in. ambitnego, ale realnego celu, który daje uczucie osiągnięcia, nowości i podążania, którego realizacja jest uzależniona od optymalnego wykorzystania wysokich kompetencji jednostki. Zbyt wygórowany cel prowadzi do napięcia, frustracji i zniechęcenia. Natomiast dążenie, które jest mało ambitne i nie daje sposobności wykorzystania umiejętności powoduje znużenie i zniechęcenie⁴¹.

Można wnioskować, że ciężar obowiązków nałożonych przez jednostkę w spółdzielni socjalnej musi być optymalny – ambitny, motywujący do działania, ale też realny i możliwy do osiągnięcia. Stawianie poprzeczki zbyt wysoko może ostatecznie skończyć się porażką i w konsekwencji zamknięciem działalności. Mechanizm ten stał się prawdopodobnie przyczyną upadku wielu przedsiębiorstw społecznych. Podobnie jak źle ulokowana motywacja do podejmowanej działalności.

Okazuje się, że osoby motywowane wewnętrznymi pobudkami (nastawionymi na satysfakcję płynącą z działania) wykazują skłonność do spontanicznego zainteresowania, poszukiwania nowych informacji, eksploracji, doznań i rozwijania kompetencji. W przeciwieństwie do osób motywowanych zewnątrz, jednostki te wykazują większą ciekawość, pobudzenie, poczucie własnej wartości, pewność siebie i przede wszystkim dobrostan psychiczny. Ta zależność występuje nawet wtedy, kiedy

⁴⁰ K. M u d y ń, J. M a c i u s z e k, *O regulacyjnej funkcji celów życiowych w kontekście jakości życia*, [w:] *Psychologiczne konteksty jakości życia społecznego*, red. R. Derbis, Częstochowa 2010, s. 91-106.

⁴¹ M. C s í k s z e n t m i h á l y i, *Przepływ. Psychologia optymalnego doświadczania*, Warszawa 1997.

osoby z wewnętrzną i zewnętrzną motywacją wykazują taki sam poziom umiejętności i poczucia własnej skuteczności w działaniu⁴².

W podobnym nurcie utrzymana jest motywacyjna koncepcja szczęścia Kennona Sheldona⁴³. Mówi ona o „spirali samonagradzania” (*upward spiral*), gdzie podstawą realizacji celów jest motywacja wewnętrzna, czyli chęć robienia czegoś w jedności ze swoim „Ja”. Ludzie motywowani wewnętrznie odnoszą sukcesy, które warunkują wzrost szczęścia, co z kolei wpływa na motywację.

Poczucie bycia przydatnym, wartościowym i akceptowanym

Jednym z założeń dotyczących przedsiębiorczości społecznej jest prowadzenie działalności społecznej, kulturalnej, oświatowej oraz społecznie użytecznej – zarówno na rzecz swoich członków, jak i środowiska lokalnego⁴⁴. Oznacza to, że spółdzielnia nie tylko działa do „wewnątrz”, ale też funkcjonuje w otoczeniu gospodarczym i społecznym. Dzięki temu staje się pełnoprawnym i ważnym elementem lokalnej społeczności – zaspokaja jej potrzeby poprzez usługi i produkty, którymi dysponuje.

Dzięki zależnościom członkowie spółdzielni stają się przydatni społecznie, czują się potrzebni i dostrzegani przez otoczenie, co natomiast wpływa na ich poczucie własnej wartości i dobrostan psychiczny. Samoocena wiąże się tak silnie z miarami dobrostanu psychicznego, że przez wielu badaczy uznawana jest za jeden z najważniejszych składników zadowolenia z życia⁴⁵. Sposób, w jaki ludzie oceniają samych siebie, wywiera znaczący wpływ na to, jak postrzegają i interpretują świat oraz zachowują się. Pozytywną ocenę własnej wartości uważa się za element zdrowego funkcjonowania psychicznego⁴⁶.

Ponadto spółdzielnia zakłada reintegrację społeczną, na którą składają się działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym. To część aktywności spółdzielni, na którą szczególnie wpływ mają jej członkowie. To oni stanowią dla siebie grupę wsparcia. Motywują się do rozwoju, podnoszenia kwalifikacji, zdobywania doświadczenia. Członkowie, przy dobrze zarządzanej spółdzielni, mogą stać się grupą przyjaciół, która jest sobie nawza-

⁴² E. Deci, R. Ryan, *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*, „American Psychologist” 2000, Vol. 55, s. 68–78.

⁴³ K. Sheldon, L. Houser-Marko, *Self-Concordance, Goal Attainment, and the Pursuit of Happiness. Can there Be an Upward Spiral?*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2001, Vol. 80, s. 152–165.

⁴⁴ Źródło: <http://www.ekonomiaspoleczna.pl> [dostęp 10.01.2015].

⁴⁵ E. Trzebińska, op. cit.

⁴⁶ J. Czapiński, *Osobowość człowieka szczęśliwego*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2005.

jem potrzebna, nie tylko jako współpracownicy, ale jako przedstawiciele pewnej społeczności. To sytuacja rzadko spotykana w typowym przedsiębiorstwie, zaś w obrębie spółdzielni socjalnych to założenie zapisane w zadaniach statutowych. Podstawową zasadą spółdzielczej działalności jest twierdzenie, że „nikogo nie zostawimy w potrzebie, bo jesteśmy grupą”⁴⁷.

Praca spółdzielców opiera się na wzajemnym zaufaniu i odrzuceniu zależności zawodowych, układów i hierarchii ważności. Wszyscy jej członkowie są sobie równi i jednakowo potrzebni. Spółdzielnia socjalna to wspólne dobro, dlatego wymaga wyjątkowo rozważnego zarządzania, aby nie stała się miejscem konfliktów i niesprawiedliwości. Niewątpliwie możliwość uczciwego decydowania o sobie i swojej pracy, a także wpływ na funkcjonowanie spółdzielni daje człowiekowi poczucie odpowiedzialności i kontroli swojego życia, co natomiast jest gwarantem lepszego radzenia sobie z trudnościami życiowymi, a tym samym warunkuje większy dobrostan psychiczny, zaś brak poczucia osobistego sprawstwa traktuje się jako jeden z osiowych symptomów depresji⁴⁸.

Podsumowanie

Spółdzielnia socjalna jako specyficzna forma działalności niesie ze sobą ogrom korzyści zarówno dla jej członków, jak i otoczenia lokalnego. Daje zatrudnienie, stwarza szansę na poprawę standardu życia, gwarantuje różnorodne wartości pozamaterialne, takie jak – rozwój osobisty, budowanie poczucia własnej wartości oraz bycia akceptowanym i społecznie potrzebnym.

Pracownicy spółdzielni stanowią dla siebie istotną w reintegracji zawodowej i społecznej grupę wsparcia. Zgodnie z zapisanymi w statucie zasadami działają w oparciu o wzajemne zaufanie, w sprawiedliwym podziale obowiązków, przy zagwarantowanej wzajemnej pomocy.

Przedsiębiorstwo społeczne to także okazja do stabilizacji życiowej, sposób na strukturalizację własnego czasu, rozwój osobisty i zawodowy, ale też przestrzeń do spełniania marzeń i realizacji planów życiowych. Daje sposobność do budowania pozytywnych relacji międzyludzkich, dbania o własną samoakceptację, autonomię i poczucie kontrolowania własnego życia. Jest zatem wartościowym i skutecznym narzędziem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

Należy jednak pamiętać, że spółdzielnia to nie tylko możliwości i szanse. To też ciężka i wymagająca wielu kompetencji praca. To działalność,

⁴⁷ C. Miżewski, *Dlaczego warto założyć spółdzielnię socjalną*, Poznań 2009, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/> [dostęp 10.01.2015].

⁴⁸ J. Zapiski, *Osobowość człowieka...*

na drodze której napotyka się wiele przeszkód i trudności, ponosi straty i przeżywa porażki, a nieraz bezpowrotne upadki. Trzeba być świadomym wszelkich zagrożeń i umiejętnie mierzyć siły na zamiary tak, aby działalność w obrębie ekonomii społecznej była przestrzenią do odnoszenia osobistego i zawodowego sukcesu, a nie miejscem życiowego upadku.

Bibliografia

Argyle M., *Causes and Correlate of Happiness. Well-being. The Foundation of Hedonic Psychology*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2005.

Argyle M., *Przyczyny i korelaty szczęścia*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2005.

Argyle M., *Psychologia szczęścia*, Wrocław 2004.

Argyle M., Lu L., *The happiness of extraverts*, „Personality and Individual Differences” 1990, Vol. 11.

Csíkszentmihályi M., *Przeptyw. Psychologia optymalnego doświadczania*, Warszawa 1997.

Csíkszentmihályi M., Hunter J., *Happiness in everyday life. The uses of experience sampling*, „Journal of Happiness Studies” 2003, Vol. 4.

Czapiński J., *Ekonomia szczęścia i psychologia bogactwa*, „Nauka” 2012, nr 1.

Czapiński J., *Osobowość człowieka szczęśliwego*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2005.

Czapiński J., *Pojęcie wykluczenia społecznego*, [w:] *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, red. I. Kotowska, Warszawa 2014.

Czapiński J., *Psychologia szczęścia: przegląd badań zarys teorii cebulowej*, Poznań 1992.

Czapiński J., *Spotkanie dwóch tradycji: hedonizmu i eudajmonizmu*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2005.

Czapiński J., *Szczęście – złudzenie czy konieczność? Cebulowa teoria szczęścia w świetle nowych danych empirycznych*, [w:] *Złudzenia, które pozwalają żyć*, red. M. Kofta, T. Szustrowa, Warszawa 2001.

Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, Warszawa 2014.

Deci E., Ryan R., *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*, „American Psychologist” 2000, Vol. 55.

Diener E., Lucas R., Oishi S., *Subjective well-being. The science of happiness and life satisfaction*, [w:] *The handbook of positive psychology*, red. C.R. Snyder, S.J. Lopez, Oxford 2002.

Herry J., *Pozytywna i kreatywna organizacja*, [w:] *Psychologia pozytywna w praktyce*, red. P.A. Linley, S. Joseph, Warszawa 2007.

Lyubomirsky S., *Wybierz szczęście. Naukowe metody budowania życia, jakiego pragniesz*, Warszawa 2007.

Miżejewski C., *Dlaczego warto założyć spółdzielnię socjalną*, Poznań 2009, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/> [dostęp 10.01.2015].

Miżejewski C., Ołdak M., Wąsiałak P., *Leksykon spółdzielczości socjalnej*, Opole 2010.

Moskałuk K., *W kwestii określenia zakresu pojęcia ekonomii społecznej*, „Zeszyty Naukowe WSIZ” 2008, nr 2.

Mudyń K., Maciuszek J., *O regulacyjnej funkcji celów życiowych w kontekście jakości życia*, [w:] *Psychologiczne konteksty jakości życia społecznego*, red. R. Derbis, Częstochowa 2010.

Obuchowski K., *Galaktyka potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*, Poznań 2000.

Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Biblioteka/2010.2.pdf> [dostęp 10.01.2015].

Sheldon K., Houser-Marko L., *Self-Concordance, Goal Attainment, and the Pursuit of Happiness. Can there Be an Upward Spiral?*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2001, Vol. 80.

Spółdzielnie socjalne, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/166020> [dostęp 10.01.2015].

Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, <http://www.efs.gov.pl> [dostęp 10.01.2015].

Trzebińska E., *Psychologia pozytywna. Psychologia wobec współczesności. Zdrowie, patologie, psychoprofilaktyka*, Warszawa 2008.

Veenhoven R., *Advances in understanding happiness*, „Revue Québécoise de Psychologie” 1997, Vol. 18.

THE SOCIAL COOPERATIVE OPPORTUNITY TO IMPROVE THE WELL-BEING OF PEOPLE AT RISK OF SOCIAL EXCLUSION

Social cooperatives are becoming an popular form of employment in Poland. The elementary benefits of the work in social cooperatives are the activation of professional, social integration, improving the economic situation and the professional skills. Beside this for many people social cooperative is an opportunity to improve their quality of life. The article is an attempt to present the benefits of working within the social economy in the context of improving the well-being of people at risk of social marginalization. The article treats about certain factors such as self-esteem, interpersonal relationships, a sense of being useful and acceptable, and the ability to pursue the objectives and plans of the individual.

Keywords: well-being, social marginalization, social cooperative, social economy

Kultura organizacyjna firmy jako jeden z istotnych czynników przyjaznego środowiska pracy

Artykuł dotyczy kultury organizacyjnej firmy. Autor porusza problematykę norm, zasad panujących w firmie, sposobu odnoszenia się do siebie pracowników oraz panujących między nimi stosunków. Kultura organizacyjna postrzegana jest jako podstawa funkcjonowania firmy, a tym samym przedsiębiorstwa społecznego. W artykule podkreślono także, że stosunki międzyludzkie, a także wiele innych czynników, m.in. kierowanie konfliktem, są ściśle powiązane z kulturą organizacyjną firmy.

Słowa kluczowe: kultura organizacyjna, pedagogika pracy, przyjazne środowisko pracy.

Wstęp

Rozważając, czym jest przyjazne środowisko pracy, należy wziąć pod uwagę wiele czynników. Jednym z najważniejszych aspektów, który wpływa na to czy dane miejsce pracy jest przyjazne, czy też nie, jest kultura organizacyjna. Składają się na nią m.in.: relacje pracownicze, stosunki z podwładnymi, ale także sposoby rozwiązywania konfliktów. Wszystkie te zagadnienia zawarte są w niniejszej pracy.

Kultura organizacyjna jako normy, zwyczaje, rytuały wpływa na atmosferę w firmie i kształtowanie się w jej obrębie stosunków międzyludzkich. Relacje między pracownikami, ale także między personelem a kierownictwem, warunkują sposób rozwiązywania sporów w organizacji. Te zależności pokazują, że odpowiednia kultura organizacyjna, z którą identyfikują się pracownicy jest niezwykle istotna. Jej charakter wpływa na wiele aspektów, przez co oddziałuje na sposób wykonywania obowiązków przez poszczególnych pracowników i zaangażowanie w sprawy firmy. Aby jakość pracy personelu była wysoka – przyczyniając się przez to do osiągnięcia przez firmę sukcesu – ważne jest, aby każdy zatrudniony w danej organizacji pracownik miał wpływ na kształtowanie się jej kultury, przez co cała kadra będzie stanowiła współpracujący ze sobą zespół, który będzie w oddany sposób pracował na sukces firmy.

* Dr, adiunkt na Wydziale Pedagogicznym WSZiA.

Kultura organizacyjna

Pojawienie się zagadnienia kultury pracy firmy w naukach o zarządzaniu datuje się, co najmniej od czasu rozwoju kierunku stosunków międzyludzkich (*human relations*). W ich ramach podkreślano rolę takich czynników, jak: normy, wartości, partycypacja oraz współdziałanie w celu osiągnięcia wysokiej efektywności pracy i sprawnego funkcjonowania całej organizacji. Rozwój tego podejścia w badaniach nad organizacją był efektem poszukiwania nowych sposobów na pokonanie ograniczeń występujących w tradycyjnym podejściu systemowo-strukturalnym i dostarczeniu instrumentów do odpowiedniego badania zjawisk organizacyjnych dotychczas niedostatecznie uwzględnianych, bądź nawet ignorowanych. Był to wyraz krytyki do podejścia tradycyjnego, które pomijało lub zbyt powierzchownie traktowało szeroko rozumianą sferę społeczną organizacji¹. Istotny wpływ na rozwój zainteresowania kulturą organizacyjną miał postępujący proces globalizacji, związany z nim rozwój przedsiębiorstw międzynarodowych, których skuteczność działania coraz silniej była uwarunkowana kulturowo².

Jedna z najbardziej popularnych definicji kultury organizacyjna firmy została sformułowana przez A.L Kroebera i C. Kluckhohna. Twierdzą oni, że

„kultura sprowadza się do schematycznych sposobów myślenia, odczuwania i reagowania, nabytych i przekazywanych głównie przez symbole, będące tworem grup ludzi i zawierające konkretyzacje w postaci artefaktów”³.

E. Schein podkreśla, że kultura organizacyjna powstaje w procesie adaptacji do otoczenia, w którym funkcjonuje, oraz w procesie wewnętrznej integracji⁴. Wyodrębnił on również w kulturze kilka charakterystycznych wzorców, nazywając je poziomami kultury. Zaliczają się do nich m.in.:

- poziom pierwszy: artefakty językowe, behawioralne (ceremonie, rytuały, zwyczaje mniej lub bardziej sformalizowane), fizyczne (namacalne twory kultury);
- poziom drugi: normy, wartości;
- poziom trzeci: założenia kulturowe⁵.

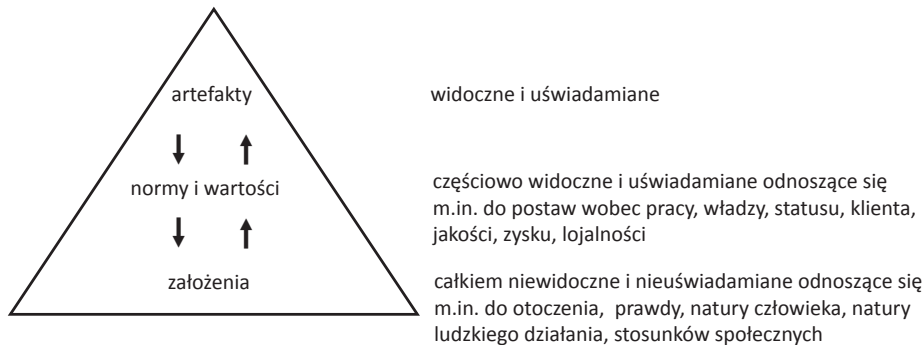
¹ A. P o c z t o w s k i, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Strategie – procesy – metody*, Warszawa 2007, s. 64–65.

² Ibidem, s. 65.

³ Cyt. za: S. S o k o ł o w s k a, *Organizacja i zarządzanie. Ujęcie teoretyczne*, Opole 2009, s. 235.

⁴ A. P o c z t o w s k i, op. cit., s. 67.

⁵ Cyt. za : S. S o k o ł o w s k a, op. cit., s. 235.



Źródło: S. Sokołowska, *Organizacja i zarządzanie. Ujęcie teoretyczne*, Opole 2009, s. 237; A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2007, s. 67.

Ryc. 1. Model Edgara Scheina – poziom kultury organizacyjnej

Kultura organizacyjna stanowi utrwalony wzorzec podzielanych (dzielenie pewnych elementów kultury organizacyjnej przez członków nie oznacza, że każda organizacja ma tylko jeden utrwalony wzorzec kulturowy, bowiem może ich mieć więcej w formie określonych subkultur) przez członków danej organizacji, założeń, wartości, norm i sposobów radzenia sobie z doświadczeniami, które zostały wypracowane, odkryte lub stworzone w toku jej rozwoju i które manifestują się w określonych zachowaniach jej członków. Należy zwrócić uwagę na fakt, że zachowania są traktowane często jako integralny element kultury organizacyjnej, a także jako jej skutek⁶.

Kultura organizacyjna pozwala łączyć w całość trzy elementy:

- 1) system zarządzania zasobami ludzkimi, który zapewnia pełne oddanie pracowników i ich identyfikację z organizacją;
- 2) wprowadzenie i egzekwowanie procedur zapewniających wysoką jakość wyrobów;
- 3) satysfakcję klienta osiąganą głównie dzięki spełnianiu dwóch wymienionych wyżej elementów⁷.

Kultury organizacji niejednokrotnie różnią się od siebie. Wynika to z działalności jaką wykonują, struktury zawodowej, filozofii zarządzania, kompetencji menadżerów, poczucia tożsamości. Dlatego z całą pewnością nie istnieje jedna wzorcowa kultura możliwa do masowego wcielenia. Zawsze stanowi ona wyraz indywidualizmu danej firmy, jest czynnikiem, który z jednej strony wynika z jej specyfiki, a z drugiej strony wyróżnia

⁶ A. Poczowski, op. cit., s. 67.

⁷ Cyt za: J. Moczyłowska, *Zachowania organizacyjne w nowoczesnym przedsiębiorstwie*, Katowice 2006, s. 167-168.

ją na tle innych. Kultura może stanowić element efektywności i wartości firmy, może też być podstawą autodestrukcji⁸. Kultura jest poważnym czynnikiem kształtującym sprawność organizacji i jej długotrwałe powodzenie.



Źródło: J. Moczyłowska, *Zachowania organizacyjne w nowoczesnym przedsiębiorstwie*, Katowice 2006, s. 168.

Ryc. 2. Czynniki kształtujące kulturę organizacji

Zwróćmy uwagę na typologie kultur organizacyjnych. Istnieje wiele jej rodzajów. Na przykład G. Hofstede, holenderski badacz kultur, wyróżnił pięć zmiennych, podkreślając silny związek między kulturami organizacji a kulturami narodów, tworzących firmę:

- dystans wobec władzy - ważne są tu oczekiwania pracowników wobec przełożonych dotyczące wskazówek ustalających zasady i sposoby działania oraz ich przyjmowanie;

- indywidualizm/kolektywizm - kryterium podziału to stopień podporządkowania grupie lub preferowania jednostki i jej praw w organizacji;

- męskość/kobiecość - męskość to nastawienie pracowników na wysokie zarobki, dochodzenie do celów indywidualnych, możliwość podejmowania decyzji; kobiecość to dążenie członków do harmonijnej współpracy, zgodnych stosunków, pewności zatrudnienia;

- unikanie niepewności/podejmowanie ryzyka - wyraża się w takich zachowaniach, jak: przełamywanie barier w organizacji, czas, na jaki pra-

⁸ Ibidem, s. 168.

cownicy planują swoją pracę, częstotliwość doświadczania stresu w miejscu pracy;

– orientacja czadowa – zakres, w jakim grupa inwestuje w przyszłość i cechuje się cierpliwością w oczekiwaniu na wyniki swoich działań⁹.

Ważnym elementem kultury organizacji są jej funkcje. E. Schein wyróżnia dwa jej typy:

1. Typ dotyczący problemów związanych z dostosowaniem zewnętrznym. W tymże zakresie kultura spełnia następujące funkcje:

– pozwala zrozumieć uczestnikom organizacji misję i strategię organizacji, identyfikację jej podstawowego celu;

– umożliwia integrację uczestników;

– umożliwia integrację wokół środków przyjętych do realizacji celów firmy i zwiększenie zaangażowania uczestników;

– daje uczestnikom jednolite sposoby pomiaru i kryteria oceny efektów;

– umożliwia ulepszenie środków i przeformułowanie celów, jeśli niezbędna jest zmiana.

Należy podkreślić, że aby zrealizować te cele trzeba osiągnąć zgodę uczestników organizacji, co do spraw bardziej lub mniej strategicznych¹⁰.

2. Typ dotyczący problemów związanych z funkcjonowaniem wewnętrznym organizacji. W tym wymiarze kultura:

– oferuje wspólny język i aparat pojęciowy;

– definiuje granice grupy, kryteria przyjęcia i odrzucenia;

– wyznacza zasady władzy (negatywne emocje, agresywne działania, konflikty);

– sprzyja zaspokojeniu w przedsiębiorstwie potrzeb bezpieczeństwa i afiliacji dzięki znajomości i przestrzeganiu kultury organizacyjnej;

– zawiera kryteria nagradzania i karania;

– tworzy i daje swoim uczestnikom ideologie, tłumaczy uczestnikom sens zdarzeń¹¹.

W przedsiębiorstwie powinna istnieć zgodność organizacji z kulturą organizacyjną. Taki stan potrzebny jest pracownikom i zespołom. W literaturze zwraca się uwagę na cechy przywódcze niezbędne do kształtowania kultury organizacyjnej; wg Scheina są nimi:

– intuicja i umiejętność dostrzegania problemów uwarunkowanych kulturowo;

– motywacja i umiejętność – niezbędne do rewidowania własnych stereotypów kulturowych;

⁹ Cyt za: ibidem, s. 179.

¹⁰ S. S o k o ł o w s k a, op. cit., s. 241.

¹¹ Ibidem, s. 241.

- odporność emocjonalna potrzebna do absorbowania lęku podwładnych w warunkach kryzysu dotychczasowych norm i wartości;
- zdolność do zmian założeń kulturowych;
- umiejętność zaangażowania podwładnych w rozwiązywanie problemów i kulturowych dylematów.

Zatem kultura organizacyjna jest w głównej mierze uzależniona od talentu kierowników i zrozumienia przez nich realizowanych idei¹².

Kształtowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich

Stosunki międzyludzkie są to wzajemne, różnorodne relacje występujące między ludźmi w ramach życia społecznego (zbiorowości, grup społecznych, warstw, klas). Na kształtowanie się stosunków międzyludzkich największy wpływ mają: struktura zbiorowości, pozycje społeczne poszczególnych jednostek. To wzajemna współpraca i kontakty zachodzące między osobami zatrudnionymi w zakładzie pracy¹³.

Rozróżniamy formalne i nieformalne stosunki międzyludzkie. Stosunki formalne, normowane na zasadzie przepisów prawnych, to wszelka zależność służbowa wynikająca z hierarchii i zwierzchności, struktury organizacyjnej oraz regulaminów pracy, premiowania, zakresów obowiązków, a także form odpowiedzialności materialnej. Stosunki nieformalne stanowią wszelkie więzi osobiste: koleżeństwa, lubienia się lub nie lubienia. Więzy nieformalne zaspokajają potrzebę przynależności, ale konflikty w ich ramach mają skutki negatywne dla firmy¹⁴.

Czynniki wpływające na kształtowanie stosunków międzyludzkich:

1. Bodźce ekonomiczne – wydajność pracy zależy od samopoczucia człowieka związanego z jego stosunkiem do kolegów i przełożonych, a także od rozwiązywania jego osobistych problemów w zakładzie pracy i poza nim.

2. Organizacja pracy – sprawna organizacja sprawia, że praca wydaje się łatwiejsza, a tym samym pracownik jest bardziej wydajny. To sprzyja harmonijnej współpracy w grupie i dobrym kontaktom z przełożonym. Niewłaściwa organizacja powoduje, że praca jest uciążliwa, a pracownicy mało efektywni, co w konsekwencji prowadzi do niezadowolenia i konfliktów.

3. Przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych oraz obowiązujących w danym zakładzie wewnętrznych regulaminów, statutów i in-

¹² Ibidem, s. 245–247.

¹³ F. B o h m, S. L a u r e l l, *Rozwiązywanie konfliktów*, Gdańsk 2004, s. 24.

¹⁴ D. D ę b s k i, *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, cz. 1, Warszawa 2006, s. 37.

strukcji – wyzwala wśród załogi poczucie wewnętrznego porządku, a także integracji z własnym zakładem pracy.

4. Autorytet przełożonych – pracownicy chętnie współpracują z kierownikiem, który sprawiedliwie ocenia, jest konsekwentny w swoim działaniu, podejmuje słuszne decyzje. Te cechy wzbudzą w podwładnych szacunek i zaufanie.

5. Cechy osobiste pracowników – mają istotny wpływ na jakość stosunków międzyludzkich. Grupa, w której pracują ludzie odpowiedzialni, koleżeńscy, uczynni, chętnie dzielący się wiadomościami i umiejętnościami osiąga bardzo dobre wyniki pracy.

Znaczenie prawidłowych stosunków międzyludzkich dla pracowników i przedsiębiorstwa jest następujące:

- zadowolenie z pracy;
- integracja z przedsiębiorstwem;
- zwiększenie wydajności pracy;
- wyzwalanie inicjatywy i kreatywności;
- tworzenie przyjaznej atmosfery pracy;
- podniesienie efektywności działalności przedsiębiorstwa¹⁵.

Elton Mayo zwrócił uwagę menadżerów, że efektywność pracowników nie zależy jedynie od dobrej organizacji procesów pracy i mierzalnych wskaźników jej realizacji. Istotną rolę odgrywają także – zdaniem uczonego – relacje międzyludzkie, morale czy poczucie przynależności do grupy. Zdefiniował on podstawy teorii kultury organizacyjnej oraz zarządzania zasobami ludzkimi oparte na dostrzeganiu potencjału zespołu ludzkiego¹⁶.

Bardzo ważne w relacjach międzyludzkich są wzajemne zaufanie, szacunek i swoboda ekspresji. Żaden z tych elementów nie jest niezależny do pozostałych, np. co by znaczyło zaufanie bez szacunku do drugiej osoby. Otwarte wyrażanie własnej opinii nie jest możliwe, gdy nie ufa się rozmówcy. Co ciekawe, wzmacnianie jednego elementu wzmacnia wszystkie pozostałe. Ważny jest tutaj przymiotnik „wzajemne”. Zarówno zaufanie, jak i szacunek oraz możliwość otwartego wyrażania siebie muszą dotyczyć dwóch stron. Do budowania dobrze funkcjonujących relacji potrzebne są także regularne kontakty, w ciągu których obie strony będą mogły wspólnie dochodzić do wniosków¹⁷.

Budowanie dobrych stosunków międzyludzkich i dbanie o przyjazny klimat wewnątrz organizacji sprzyja rozwojowi firmy. Bowiem istnienie

¹⁵ B. Ronald, B. Lawrence, F. Russell, *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*, Rebis, Poznań 2005, s. 120–145.

¹⁶ K. Czapińska, *Odkryć zarządzanie*, Warszawa 2010, s. 43.

¹⁷ M.J. Loiser, *Prawo więzi. Jak się dogadać i stworzyć doskonałe relacje zawodowe i prywatne?*, Warszawa 2009, s. 34–40.

harmonijnego, bezpiecznego psychicznie środowiska pracy w wyraźny sposób poprawia samopoczucie pracowników i motywuje ich do lepszego wykonywania powierzonych im zadań. W takim miejscu nie pracuje się tylko dla pieniędzy. Dobra atmosfera w pracy to skarb. Pracodawcy, którzy to rozumieją wiedzą też, że zadowolony pracownik, który z radością i bez stresu przychodzi rano do biura to największy kapitał dla firmy. Dlatego dbanie o jego dobry nastrój i samopoczucie powinno być na liście priorytetów tak samo ważnych dla pracodawcy, jak zdobycie nowego kontraktu czy pomyślny rozwój wdrażanego własnego projektu¹⁸.

Relacje pracownicze: pracownik–kierownik, kierownik–pracownik, menadżer–kierownik

Atmosfera, jaka występuje w miejscu pracy odgrywa ważną rolę dla samej satysfakcji z wykonywanej pracy. Jednak nie ze wszystkimi współpracownikami jesteśmy w stanie budować dobre relacje, ponieważ wymaga to zaangażowania obu stron. Charakter stosunków interpersonalnych jest różny i mogą być one osobiste lub pozytywne¹⁹.

Istotą w organizacji są pracownicy, czyli ludzie, dzięki którym istnieje firma. Według definicji Boxalla i Purcella bardzo często używany jest termin „głos pracowniczy”, który określa różne struktury i procesy²⁰. Zwiększają one, jak też rozszerzają, uprawnienia pracowników do przekazania wkładu w proces czy to pośredniego, czy też bezpośredniego w podejmowanie ważnych decyzji. Jest to „zdolność pracowników do wpływania na decyzje pracodawcy”²¹. Ideą tej perspektywy jest zapewnienie swoim podwładnym możliwości ukazania niezadowolenia. Celem jest zachęta do angażowania się i uczestnictwa w organizacji²². W relacjach pracowniczych najważniejszą umiejętnością jest porozumiewanie się. Ową umiejętnością wykazać powinien się kandydat na pracownika podczas poszukiwania pracy. Pracownik jest identyfikowany poprzez rolę jaką pełni w organizacji, a wspólnym celem dla nich jest oficjalne porozumiewanie się polegające na interakcji przebiegającej dzięki drodze formalnej²³.

Do najważniejszych czynników, jakie kształtują relacje międzyludzkie należy władza organizacyjna i taki dysponent ma zawsze większe możli-

¹⁸ B. Wall, *Doskonałe relacje zawodowe*, Toruń 2009, s. 259–270.

¹⁹ R. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2005, s. 524.

²⁰ Ibidem, s. 524.

²¹ Ibidem, s. 526.

²² M. Armstrong, *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2010, s. 233.

²³ B. Adler, L. Rosenfeld, L. Proctor II, *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*, Poznań 2007, s. 454–455.

wości, jak również zakres do kontroli nad tym, co robią podległe mu osoby niż w przeciwnym kierunku²⁴. W relacji kierownik–pracownik nie jest już najważniejsza – jak dawniej – płaca dla pracownika, lecz jego docenienie, jak również jego indywidualności. Pracownicy chcą być traktowani na równi i mieć swój udział w organizacji. Komunikacja wewnętrzna daje efekty w pracy, jeśli jest pozytywna i poprzez informowanie pracowników o tym, co dzieje się w firmie czują się oni ważni i zmotywowani do działania. W małych firmach właściciel sam nadzoruje swoich pracowników, a im większa firma tym bardziej staje się to trudniejsze, dlatego też tworzone są dodatkowe stanowiska kierownicze mające na celu nadzór nad poszczególnymi działami bądź pracownikami²⁵. Kierowanie ludźmi to proces wywierania wpływu na podwładnych, jednak istotą tego jest osiągnięcie założonych celów całego zespołu, jak i firmy²⁶. Polega to na kwalifikacjach interpersonalnych, które zawierają rozumienie innych osób, jak też wpływanie na nie i na ich zachowanie. Odbywa się to na poziomie jednostkowym i grupowym²⁷.

Relacje między pracodawcami i pracownikami zdefiniowała brytyjska organizacja Industrial Relations Services poprzez podejścia²⁸:

- konfrontacyjne – firma decyduje o tym, co chciałaby zrobić, a pracownicy muszą się podporządkować;
- tradycyjne – polega na pozytywnych relacjach każdego dnia, a zarząd zajmuje się propozycjami, jednak pracownicy mogą reagować poprzez reprezentantów;
- partnerskie – organizacja polega na pracownikach poprzez zaproszenie ich do przyjętych kierunków działań, jednak zajmuje się zarządzeniami sama;
- dzielenie się władzą – pracownicy oraz zarząd mają wpływ na decyzje całej organizacji.

Najczęściej stosowane pozostaje podejście tradycyjne, lecz coraz większe zainteresowanie ma podejście partnerskie. Strategia partnerska zmierza do zachowania pozytywnego i produktywnego, jak też zgodnego poprzez zaufanie w relacji pracowników²⁹.

W relacjach menadżera można dostrzec współdziałanie i słuchanie innych ludzi, jak również podejmowanie decyzji świadomych, zgodnych ze swoim sumieniem. Musi on szukać w innych osobach tego, co może być

²⁴ T. L i s t w a n, *Zarządzanie kadrami*, Warszawa 2010, s. 148–149.

²⁵ Ibidem, s. 150.

²⁶ R. G r i f f i n, op. cit., s. 336.

²⁷ T. L i s t w a n, op. cit., s. 151.

²⁸ Ibidem, s. 155.

²⁹ M. A r m s t r o n g, op. cit., s. 227.

pomocne w osiągnięciu sukcesu w danej organizacji. Współczesne firmy mają jasne idee i misję, a także niepowtarzalną specyfikę, gdzie zasobem są ludzie. Kierowanie ma na celu funkcję łączenia całej struktury organizacyjnej³⁰.

Strategie relacji pracowniczych obejmują pewne znaczące zagadnienia:

- tworzenie stabilnych relacji poprzez współdziałanie z pracownikami minimalizując możliwość konfliktu;
- osiągnięcie zaangażowania poprzez wszelkie procesy współuczestnictwa i komunikacji;
- rozwój stosunków wzajemności - uświadomienie swoim pracownikom wspólnego interesu w osiąganiu celów danej firmy poprzez rozwój kultury organizacyjnej opartej na wartościach, które dzielą ze sobą zarządzający oraz podwładni³¹.

Kierownik, jak i menadżer, są odpowiedzialni za siebie oraz za swoich pracowników. Można nawet stwierdzić, że są drogowskazem i wzorem, a także podstawą relacji interpersonalnych w kierowanym zespole.

Relacje międzyludzkie są ważne i wyjątkowe tym bardziej w organizacji, w jakiej jesteśmy zatrudnieni, gdyż wpływa to na efekty i wydajność osób pracujących. Każda osoba powinna czuć się odpowiedzialna za swoje miejsce pracy i za wykonywaną przez siebie pracę³². To wszystko wpływa na samopoczucie i atmosferę między współpracownikami. Najtrudniejszym zadaniem jest bycie obiektywnym w stosunku do innych. Każdy powinien postępować otwarcie i uczciwie, aby z czystym sumieniem mógł pracować w organizacji, która daje ogromną satysfakcję.

Konflikt

Konflikt jest nieodłączną częścią życia społecznego. Z racji tego, że funkcjonujemy w środowisku i grupach, które tworzą rodzina, znajomi, współpracownicy, musimy współdziałać z innymi, aby realizować swoje cele.

Słowo „konflikt” pochodzi od łacińskiego słowa *conflictus*, które oznacza uderzenie, zderzenie³³. Inaczej jest on formułowany przez socjologów, pedagogów oraz psychologów. Dlatego nie istnieje jedna definicja, co, do której byliby zgodni specjaliści każdej z wyżej wymienionych dziedzin.

³⁰ B. I w a n k i e w i c z - R a k, *Problemy zarządzania współczesną firmą – teoria i przykłady*, Wrocław 2010, s. 179-180.

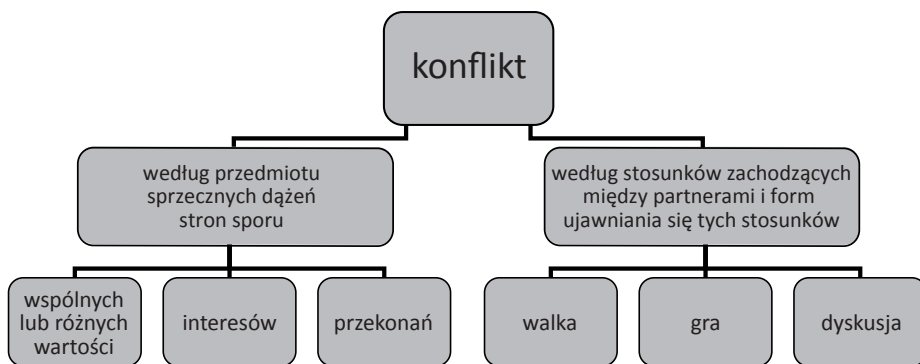
³¹ M. A r m s t r o n g., op. cit., s. 226.

³² Ibidem, s. 182.

³³ E. W i ę c e k - J a n k a, *Zmiany i konflikty w organizacji*, Poznań 2006, s. 102.

W słowniku pedagogicznym pod hasłem „konflikt” przeczytamy, że jest to sprzeczność lub zderzenie się dwóch przeciwnych lub wykluczających się wzajemnie poglądów, interesów, zachowań itp.³⁴. Z definicji wynika, że aby zaistniała sytuacja konfliktowa potrzeba minimum dwóch osób, grup społecznych bądź organizacji mających odmienne zdanie, cele. Rywalizują one między sobą, szkodzą drugiej stronie w osiągnięciu określonego dobra, o które toczy się spór³⁵.

W literaturze przedmiotu spotkać możemy wiele podziałów konfliktów. Moim zdaniem najistotniejsze są wyodrębnione przez Marię Ossowską, gdyż odnoszą się do konfliktu w miejscu pracy (ryc. 3).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. S o b o t a, *Konflikty moralne*, Olsztyn 2011, s. 17-19.

Ryc. 3. Rodzaje konfliktów według Marii Ossowskiej

Wytycznymi do podziału konfliktu według Ossowskiej są dwie kategorie – mianowicie odmienne dążenia stron oraz wzajemne relacje między stronami sporu i to, w jaki sposób są one widoczne. W skład pierwszej kategorii wchodzi konflikt wartości wspólnych bądź różnych. Polega on na tym, że niezależnie od tego, czy strony uwikłane w konflikt wyznają te same wartości lub sprzeczne i tak zachodzi. Przykładem konfliktu o wspólnych wartościach mogą być zawody sportowe³⁶. Natomiast o różnych wartościach możemy spotkać w sytuacji, gdy jedna osoba chce oglądać film familijny, a druga przygodowy. Zderzenie interesów zachodzi wtedy, kiedy następuje niezgodność celów. Konflikt przekonań jest łatwy do rozwiązania, gdy istnieją fakty dotyczące sporu, gdy ich nie ma jest on

³⁴ C. K u p i s i e w i c z, M. K u p i s i e w i c z, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 2009, s. 83.

³⁵ A. M. C o l m a n, *Słownik psychologii*, Warszawa 2009, s. 329.

³⁶ J. S o b o t a, *Konflikty moralne*, Olsztyn 2011, s. 18.

trudny do rozwiązania. Należy zwrócić uwagę na to, że wartości muszą być uznane za potrzebne w tym miejscu i czasie, w którym znajduje się dana osoba³⁷.

Grupę konfliktów zaliczanych do drugiej kategorii zaobserwować możemy w walce, czyli sytuacjach, gdy chcemy za wszelką cenę wyeliminować przeciwnika. W tym celu stosujemy podstęp, stawiamy przeszkody, utrudnienia, robimy wszystko, aby wygrać walkę. Zupełnie inaczej to wygląda w trakcie gier, gdy bierze się pod uwagę przeciwnika. Im silniejszy, tym lepsza zabawa. Chodzi tu o przechytrzenie rywala, pokazanie swojej wyższości i przebiegłości. Wydaje się, że najbardziej powszechnym konfliktem tej grupy jest forma dyskusji. W trakcie jej przebiegu staramy się wprowadzić oponenta w błąd lub szukać sposobów, aby rozwiązać problem.

Socjologowie wyróżniają sześć rodzaj konfliktów. Pierwszą parę tworzy konflikt jawny i ukryty. O jawnym mówimy, gdy przyczyna konfliktu oraz sposób jego rozwiązania są znane stronom zainteresowanym. Może on przybierać formę strajków, zażaleń bądź rywalizacji³⁸. Ich rozwiązywanie staje się motywacją do pracy. Zupełnie inne konsekwencje niesie ze sobą spór ukryty, który przejawia się w plotkach, złej atmosferze w pracy. Nierozwiązanie go prowadzi do konfliktu jawnego. Kolejną parę tworzy konflikt racjonalny i irracjonalny. Pierwszy ma obiektywne przyczyny, drugi – nie ma sensu, ponieważ polega na uprzedzeniach oraz złości³⁹. Ostatnią parę konfliktów wyodrębnionych przez socjologów stanowi konflikt twórczy – prowadzący do pozytywnego rozwiązania sporów w sensie społecznym oraz destrukcyjny – prowadzi on do rozpadu organizacji (ma miejsce wtedy, gdy próbujemy go rozwiązać w niewłaściwy sposób).

Inną, ostatnią wyodrębnioną w tejże pracy klasyfikację konfliktów stanowi ta, z którą najczęściej spotkać się możemy w środowisku pracowniczym (ryc. 4). Ze względu na zasięg działania możemy podzielić je na mikrospołeczne i makrospołeczne. Makro odnoszą się do dużych grup społecznych, np. narodów⁴⁰. Zasięg mikro odnosi się do bliskiego otoczenia jednostki, dlatego dzieli się on na cztery typy konfliktów. Pierwszy przedstawiony konflikt rozgrywa się wewnątrz osoby, nosi ona miano osobistego bądź psychicznego, w którym dochodzi do konfrontacji własnych przeciwieństw⁴¹. Kolejny stanowi międzyosobowy, w którym biorą udział dwie lub więcej osób. Podstawą konfliktu jest brak uzgodnień au-

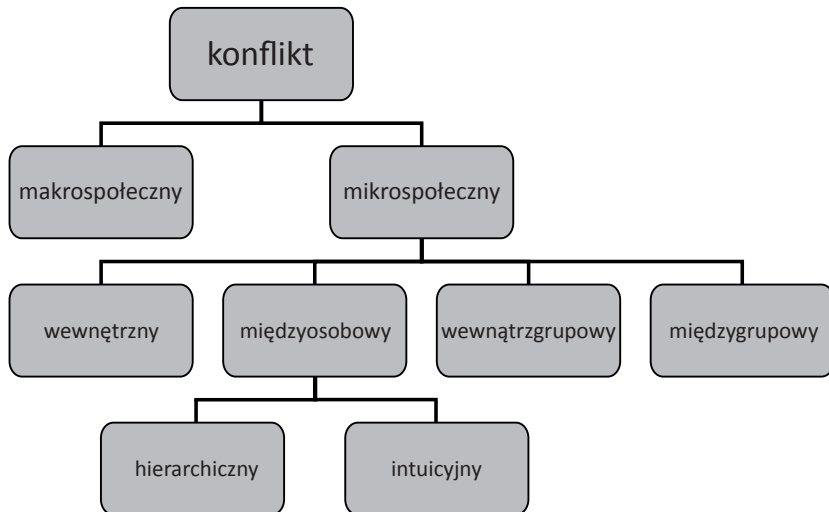
³⁷ G. Nordhelle, *Mediacja sztuka rozwiązywania konfliktów*, Gdańsk 2010, s. 66.

³⁸ H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznań 2000, s. 154.

³⁹ Ibidem, s. 155.

⁴⁰ E. Więcek-Janka, op. cit., s. 113.

⁴¹ Ch. Carre, *Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Katowice 2008, s. 14.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ch. C a r r e, *Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Katowice 2008, s. 14–21.

Ryc. 4. Rodzaje konfliktów w miejscu pracy

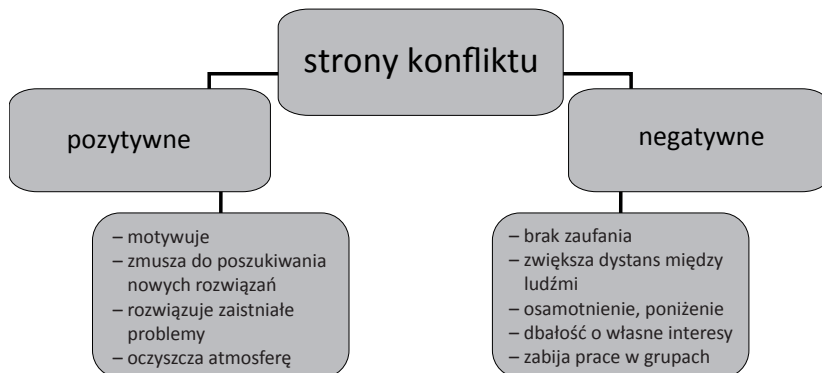
tonomicznych, osobistych wizji rzeczywistości, różnice poglądów, walka o awans zawodowy, pełnienie przez jedną osobę wielu ważnych funkcji. Ma on dwie postacie – jedną hierarchiczną, kiedy pracodawca bądź kierownik manipuluje i wykorzystuje podwładnych, nadużywa władzy z racji posiadania wyższego stanowiska w firmie; druga intuicyjna opiera się na przecuciach. Czasami bywa tak, że dana osoba drażni nas, denerwuje, np. swoim sposobem bycia i na tej podstawie jesteśmy w stanie wejść z nią w konflikt. Do typowych sporów organizacyjnych zaliczamy konflikt wewnątrzgrupowy oraz międzygrupowy. Wewnątrzgrupowy ma miejsce wewnątrz jakiejś drużyny. Może on wynikać z podziału na podgrupy bądź klasy. Najważniejszą funkcję pełni tu lider, który odpowiada za relacje, atmosferę w grupie oraz zażegnanie kryzysów. Konflikt międzygrupowy zachodzi, gdy pojawia się sprzeczność działań lub interesów dwóch lub więcej grup społecznych⁴².

Pomimo wielu rodzajów konfliktu ma on zawsze pozytywne oraz negatywne strony (ryc. 5). Istnieje przekonanie, że jest taka sama liczba pozytywnych, jak i negatywnych stron konfliktu. Nie zgadzam się z tym, ponieważ ich liczba jest uzależniona od osób uwikłanych w konflikt, od ich charakterów czy osobowości⁴³. Jednych konflikt będzie motywował,

⁴² *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 2, red. T. Pilch, Warszawa 2005, s. 750.

⁴³ N. D o h e r t y, M. G u y l e r, *Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w pracy*, Warszawa 2010, s. 61.

dawał energię do rozwijania się, innych będzie hamował, obniżał ich samoocenę. Tak więc zarówno typ konfliktu, sposób jego rozwiązania oraz to czy miał ona wpływ negatywny, czy też pozytywny zależą będzie zawsze od stron uwikłanych w zdarzenie konfliktowe.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznań 2000, s. 156–157.

Ryc. 5. Pozytywne i negatywne strony konfliktu

Przyczyny powstawania konfliktów w organizacji

Źródeł sytuacji konfliktowych mających miejsce w organizacji może być wiele, najczęściej jednak wśród nich wymienia się:

- odmiennosc poglądów odnośnie celów jakie powinny być osiągnięte;
 - różnice w wyborze metod zmierzających do osiągnięcia określonego celu;
- niezgodności w postrzeganiu ról, np. kto za co ma być lub jest odpowiedzialny;
 - niezgodności dotyczące postrzegania faktów przez obie strony;
 - współzależności między wykonywanymi zadaniami (tzn. istnienie powiązań informacyjnych, materialnych, finansowych, personalnych);
 - korzystanie z tych samych zasobów (np. biuro, komputer, sekretarka, samochód służbowy);
 - zakłócenia w procesie komunikowania się lub brak komunikacji;
 - system awansów sprzyjający nadmiernej konkurencji połączonej z symbolami statusu, który może powodować zazdrość i wygórowane ambicje pracowników;
 - różnice światopoglądowe lub wyznawanie odmiennych wartości, poglądów i postaw (np. palenie papierosów wśród niepalących, relacje między zarządem a związkami zawodowymi);
 - różnice cech osobowości człowieka (np. współpraca choleryka z cholerykiem);

- przenoszenie swoich stanów frustracyjnych wynikających z kłopotów rodzinnych lub zdrowotnych na forum grupy⁴⁴.

Wśród innych przyczyn powstawania konfliktu wyróżnia się także: nieuczciwą rywalizację, lekceważący stosunek do innych, przewagę więzi nieformalnych nad formalnymi, nierealistyczne aspiracje, walkę o pozycję w grupie⁴⁵. Ponadto powodem pojawiania się sytuacji konfliktowych mogą być również: podział zadań, warunki pracy, organizacja pracy, metody pracy, wynagrodzenia, ocenianie pracowników, zasady awansowania, zagrożenie zwolnieniami, system informacji i wprowadzanie zmian⁴⁶.

Powstawaniu konfliktów sprzyjają także następujące cechy ludzi: skłonności autorytarne, makiawelizm, dogmatyzm, niska tolerancja na stres, brak empatii oraz brak umiejętności komunikowania się⁴⁷.

Style kierowania konfliktem

Istnieje wiele podejść do zarządzania konfliktem, określanych również jako style kierowania konfliktem, wśród których wymienia się: rywalizację, unikanie, kompromis, dostosowanie się, współpracę:

- rywalizacja ma miejsce, kiedy jedna ze stron konfliktu stara się narzucić korzystne dla siebie warunki rozwiązania. W takiej sytuacji uczestnicy są przeciwnikami, stosują wobec siebie presję, nie ufają sobie, wprowadzają się nawzajem w błąd, a ich celem jest zwycięstwo⁴⁸;

- unikanie polega na negowaniu istnienia konfliktu poprzez traktowanie tematu jako tabu. Postawa ta opiera się na przekonaniu, że konflikty rozwiążą się po pewnym czasie same, bez niczyjej interwencji. W metodzie tej nie ma wygranych ani przegranych, a konflikt zostaje jedynie przytłumiony lub odroczony w czasie⁴⁹;

- kompromis występuje wtedy, gdy mamy do czynienia z pewną wolą współpracy obu stron. Rozstrzygnięcie konfliktu w taki sposób oznacza, że obie strony poświęcają jedno, aby zyskać drugie, przez co osiągają porozumienie. Metoda ta pozwala na częściowe osiągnięcie swych celów, przy jednoczesnej rezygnacji z innych zamierzeń. Idealny kompromis to taki, w którym każdy przeforsowuje to, co jest dla niego najważniejsze, idąc jednocześnie na ustępstwa w mniej istotnych kwestiach. W rzeczywistości

⁴⁴ H. Bi en i o k, *Metody sprawnego zarządzania. Planowanie, organizowanie, motywowanie*, Warszawa 2005, s. 236–237.

⁴⁵ W. B ł a s z c z y k, *Metody organizacji i zarządzania. Kształtowanie relacji organizacyjnych*, Warszawa 2005, s. 178.

⁴⁶ A. P o c z t o w s k i, op. cit., s. 393.

⁴⁷ P. W a c h o w i a k, *Kierowanie zespołem projektowym*, Warszawa 2006, s. 156.

⁴⁸ W. B ł a s z c z y k, op. cit., s. 181.

⁴⁹ H. Bi en i o k, op. cit., s. 240.

rzadko tak się dzieje. Częściej bywa tak, że chcąc dojść do porozumienia, obie strony muszą zrezygnować z ważnych dla nich rzeczy⁵⁰;

- dostosowanie się charakteryzuje z kolei małe ukierunkowanie na osiągnięcie własnych celów, przy jednoczesnym uwzględnianiu celów innych uczestników konfliktu. Osoby o tym podejściu są gotowe czynić ustępstwa wobec innych, licząc w ten sposób na pomyślne rozwiązanie spornych kwestii⁵¹;

- współpraca to postępowanie w myśl zasady „wygrana-wygrana”, tj. ukierunkowane na maksymalizację wspólnego efektu. Osoby stosujące ten styl dostrzegają w konflikcie pozytywne cechy i traktują go, jako naturalną sytuację występującą w organizacji. Starają się analizować argumenty własne i innych uczestników sporu, by następnie na tej podstawie wypracować rozwiązania akceptowalne dla wszystkich stron zaangażowanych w dany konflikt⁵².

Metody rozwiązywania konfliktów

Osoby zarządzające ludźmi mają do dyspozycji następujące metody rozwiązywania konfliktów:

- odgórne wyznaczanie celów – wskazanie stronom pożądaných celów, które wymagają ich współdziałania (zespoły same wypracowują metody bezkonfliktowej współpracy);
- pojednanie – ustalenie wspólnych sfer działania skłóconych zespołów na drodze negocjacji;
- arbitraż – rozstrzyganie sporu przez jednostkę do tego powołaną, która podejmuje decyzję o sposobie rozwiązania konfliktu;
- trening interpersonalny – prowadzenie rozmów w gronie konflikto-gennym pod opieką psychologa;
- „okrągły stół” z wykorzystaniem symulacji sytuacyjnych, gier kierowniczych i treningów wrażliwości⁵³.

Wybór metod rozwiązywania konfliktu zależy od wielu czynników, m.in. od postaw pracowników wobec konfliktu. Wyróżnia się następujące postawy wobec konfliktu:

- tradycyjalistyczną – zakładającą, że konflikt jest zły i należy go wykluczyć;

⁵⁰ F. B o h m, S. L a u r e l l, *Rozwiązywanie konfliktów. Praktyczny poradnik dla pracodawców i menedżerów*, Gdynia 2006, s. 49-50.

⁵¹ A. P o c z t o w s k i, op. cit., s. 394.

⁵² Ibidem, s. 395.

⁵³ E. W i ę c e k - J a n k a, op. cit., s. 138.

⁵⁴ Ibidem, s. 137.

- behawiorystyczną – opierającą się na ujęciu konfliktu, jako nieuniknionego elementu życia społecznego i dążeniu do jego rozwiązania;
- interakcyjną – wyrastającą z przekonania o pozytywnych siłach tkwiących w konflikcie⁵⁴.

Zakończenie

Kulturę organizacyjną firmy tworzą wspomniane już wcześniej normy, panujące zasady, sposób odnoszenia się do siebie pracowników oraz istniejące między nimi stosunki. Jest ona indywidualna dla każdej firmy. Można powiedzieć, że tworzy podstawę jej funkcjonowania. Natomiast, jeżeli sprawy organizacyjne oraz hierarchia nie są jasno sprecyzowane to nikt nie będzie ich przestrzegał, będzie panował bałagan i nieposzanowanie innych oraz ich pracy.

Stosunki międzyludzkie są ściśle powiązane z kulturą organizacyjną firmy. Od nich zależy sposób współpracy między członkami grupy. Są one motorem napędowym każdego działania w firmie, dzięki nim dochodzi do szybkiego przepływu informacji oraz realizacji zadań. Wpływ na nie mają takie czynniki, jak: bodźce ekonomiczne, organizacja pracy, przestrzeganie prawa, przełożeni, osobowość pracownika. Powiązane są one z relacjami pracowniczymi, gdyż to właśnie pracownicy tworzą firmę i są jej wizytówką. W relacji podwładny–pracodawca należy zwrócić uwagę na szacunek i zaufanie względem siebie.

Relacje w środowisku pracowniczym wiążą się również z konfliktami, które są nieodłączną częścią życia społecznego. Nawet w najlepiej zorganizowanej firmie dochodzi do konfliktów. Mogą one występować w różnej postaci i z różnych powodów. Jedne dotyczą spraw zawodowych, inne osobistych, jednak nierozwiązane prowadzą do pogłębiania się problemu. Dlatego tak ważna jest w firmie umiejętność rozwiązywania problemów.

Sposobów kierowania konfliktem powstałym w firmie jest wiele. Sekret tkwi natomiast w odpowiednim dopasowaniu techniki rozwiązania do problemu, gdyż skutki sporu mogą być negatywne bądź pozytywne. Pozytywne wpłyną na rozwój firmy, natomiast negatywne go zahamują.

Bibliografia

- Adler B., Rosenfeld L., Proctor II L., *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*, Poznań 2007.
- Armstrong M., *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2010.
- Bieniek H., *Metody sprawnego zarządzania. Planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrola*, Warszawa 2005.
- Błaszczyk W., *Metody organizacji i zarządzania. Kształtowanie relacji organizacyjnych*, Warszawa 2005.

- Bohm F., Laurell S., *Rozwiązywanie konfliktów*, Gdańsk 2004.
- Bohm F., Laurell S., *Rozwiązywanie konfliktów. Praktyczny poradnik dla pracodawców i menedżerów*, Gdynia 2006.
- Carre Ch., *Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Katowice 2008.
- Colman A.M., *Słownik psychologii*, Warszawa 2009.
- Czapińska K., *Odkryć zarządzanie*, Warszawa 2010.
- Dębski D., *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, cz. 1, Warszawa 2006.
- Doherty N., Guyler M., *Mediacja i rozwiązywanie konfliktów w pracy*, Warszawa 2010.
- Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 2, red. T. Pilch, Warszawa 2005.
- Griffin R., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2005.
- Iwankiewicz - Rak B., *Problemy zarządzania współczesną firmą – teoria i przykłady*, Wrocław 2010.
- Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 2000.
- Kupisiewicz C., Kupisiewicz M., *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 2009.
- Listwan T., *Zarządzanie kadrami*, Warszawa 2010.
- Loiser M.J., *Prawo więzi. Jak się dogadać i stworzyć doskonałe relacje zawodowe i prywatne?*, Warszawa 2009.
- Haeske U., *Konflikt w życiu zawodowym*, Kielce 2005.
- Moczydłowska J., *Zachowania organizacyjne w nowoczesnym przedsiębiorstwie*, Katowice 2006.
- Nordhelle G., *Mediacja. Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Gdańsk 2010.
- Pocztowski A., *Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce. Studia przypadków*, Kraków 2008.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa 2007.
- Ronald B., Lawrence B., Russel F., *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*, Poznań 2005.
- Sadlik R., *Kiedy pracownik narusza zasady współżycia społecznego*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 10.
- Sobota J., *Konflikty moralne*, Olsztyn 2011.
- Sokołowska S., *Organizacja i zarządzanie. Ujęcie teoretyczne*, Opole 2009.
- Wachowiak P., *Kierowanie zespołem projektowym*, Warszawa 2006.
- Wall B., *Do doskonałych relacji zawodowych*, Toruń 2009.
- Więcek - Janka E., *Zmiany i konflikty w organizacji*, Poznań 2006.

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE COMPANY AS ONE OF THE RELEVANT FACTORS FRIENDLY WORKING ENVIRONMENT

This article concerns the company's organizational culture. The author discusses the issues of standards, principles prevailing in the company, relationships between crew. Organizational culture is seen as the basis of the company, and thus a social enterprise. The author also emphasizes that closely related to the organizational culture of the company are relationships, as well as many other factors, among others, such as managing conflict.

Keywords: organizational culture, pedagogy of work, a friendly working environment

C z ę ś ć II
Z warsztatu praktyka

Formalno-prawne aspekty zakładania spółdzielni socjalnych

Artykuł prezentuje wybrane elementy procesu zakładania spółdzielni socjalnej. Zawiera również informacje, jak ten proces wygląda w przypadku ubiegania się o środki z Unii Europejskiej. Dodatkowo wyszczególnia najważniejsze etapy tworzenia części opisowej biznesplanu. Istotnym aspektem jest to, że opracowanie zawiera rzeczywiste przykłady, które pokazują najczęściej popełniane błędy.

Słowa kluczowe: spółdzielnia socjalna, dofinansowanie, biznesplan

Wstęp

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu realizuje obecnie projekt pod nazwą „Partnerstwo dla rozwoju ekonomii społecznej” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Poddziałanie 7.2.2. Przedsięwzięcie to łączy ze sobą prowadzenie ośrodka wsparcia ekonomii społecznej i przyznawania dotacji na założenie, przystąpienie oraz zatrudnienie osób w spółdzielniach socjalnych. Spółdzielnia socjalna stanowi podmiot ekonomii społecznej, czyli jest instytucją, która prowadzi działalność łącząc cele gospodarcze i społeczne. Ustawa o spółdzielniach socjalnych¹ stwarza podstawy prawne do prowadzenia wspólnego przedsiębiorstwa osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, którym szczególnie trudno rozpocząć i prowadzić działalność gospodarczą samodzielnie².

Ruch spółdzielczy w Polsce ma swoją długą historię, sięgającą początków XIX w. Zatem śmiało można powiedzieć, że taka forma zarobkowa-

* Mgr, pracownik WSZiA, kierownik projektu „Partnerstwo dla rozwoju ekonomii społecznej” współfinansowanego ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet VII, Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej.

** Mgr, pracownik WSZiA.

¹ DzU z 2006 r. nr 94, poz. 651 z późn. zm.

² B. K r a s u s k a, *Spółdzielnia Socjalna jako forma działalności gospodarczej*, Warszawa 2009, s. 5.

nia powinna być na stałe wpisana w szeroki wachlarz form prowadzenia działalności gospodarczej. Z wywiadów przeprowadzonych w 2013 r. przez studentów Wydziału Pedagogicznego Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu na 100 losowo wybranych respondentach, prowadzących działalność gospodarczą lub zamierzających założyć własną firmę, tylko cztery osoby potrafiły podać poprawną definicję spółdzielni socjalnej. Ponad połowa ankietowanych źle oceniła działalność takich podmiotów i wyraziła negatywny stosunek do jakości wykonywanych prac czy zleceń przez osoby tworzące te instytucje. Paradoksalnie nigdy nie korzystali oni z usług takich podmiotów, a samą nazwę „spółdzielnia socjalna” uznali za mało zachęcającą i nieprzekonującą.

Pogłębione wywiady fokusowe pozwoliły ustalić, że nazwa „spółdzielnia socjalna” kojarzy się badanej grupie jako podmiot dotowany z budżetu państwa i utrzymywany w całości ze świadczeń socjalnych. Taki stan rzeczy potwierdzają również osoby prowadzące spółdzielnie socjalne. Utrudnia im to przede wszystkim pozyskanie pierwszych klientów, a także mają problemy z uzyskaniem dłuższych terminów płatności. Dodatkowo oferowane dla nich stawki są bardzo często niższe niż rynkowe. Dodając do całokształtu pojawiające się często artykuły, podkreślające, że: „spółdzielnie miały być lekarstwem na długotrwałe bezrobocie i wykluczenie społeczne. [...] Takich spółdzielni powstało do tej pory kilkadziesiąt i większość z nich cienko przędzie”³ lub: „miały pomagać bezrobotnym a funkcjonują po to, by wyłudzać pomoc finansową z Unii Europejskiej”⁴, można odnieść wrażenie podobne do respondentów. W tym samym artykule można przeczytać, że pieniądze powinny być kierowane do pośredników mających doświadczenie we wspieraniu osób, które chcą założyć spółdzielnię.

Dobre wsparcie to przede wszystkim właściwe przygotowanie ludzi i realistyczny biznesplan. Stąd realizowane projekty w ramach PO KL zapewniają nie tylko pomoc finansową i merytoryczną, ale przede wszystkim już na etapie tworzenia biznesplanów. Taki wybór usług doradczych jest niezbędny, ponieważ należy pamiętać, że spółdzielnie socjalne tworzone są przede wszystkim przez osoby wykluczone społecznie, które często mają zdezaktualizowane umiejętności, nie posiadają świadectw pracy, czy też potwierdzenia swoich kwalifikacji. Osoby, które mogą kwalifikować się do uzyskania wsparcia zgodnie z przepisami to:

1. Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- osoby bezrobotne.

³ <http://wiadomosci.onet.pl/prasa/fikcja-socjalna/1519y> [dostęp 31.07.2014].

⁴ <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/wiadomosc/773998.html> [dostęp 31.07.2014].

2. Zgodnie z Ustawą z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym:

- bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
- uzależnieni od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego;
- uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej;
- chorzy psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego;
- długotrwale bezrobotni w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- osoby zwalniane z zakładów karnych, mające trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
- uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej.

W zderzeniu z biurokracją i rynkiem pracy aplikacje wymienionych osób dotyczące zatrudnienia są odrzucane, a pogłębiająca się z tego powodu frustracja i niska samoocena dodatkowo wpływają na coraz mniejszą motywację do działania. Przyznawanie tylko dofinansowań grupie osób tworzących spółdzielnię socjalną to zdecydowanie za mało. Bowiem bez wsparcia merytorycznego nie stanowią one podmiotów rentownych i borykają się z finansowanymi problemami. Dlatego zgodnie z Wytycznymi w sprawie udzielania wsparcia na zakładanie i przystępowanie do spółdzielni socjalnych w ramach Poddziałania 7.2.2: Wsparcie Ekonomii Społecznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w Województwie Opolskim, przewidziano m.in.:

- pomoc psychologa i doradcy zawodowego na etapie rekrutacji;
- możliwość uczestnictwa w kursach i szkoleniach zawodowych uzupełniających bądź podnoszących kompetencje i kwalifikacje;
- doradców indywidualnych dla każdego uczestnika na czas trwania projektu;
- opiekunów spółdzielni, którzy wspierają spółdzielnię w zakresie np. prawnym, formalno-rachunkowym, marketingowym itp.

Jednocześnie funkcjonuje również ośrodek wsparcia ekonomii społecznej, świadczący usługi doradcze dla podmiotów ekonomii społecznej i organizujący kursy oraz szkolenia z zakresu m.in. BHP, ISO, prawa pracy, księgowości, pozyskiwania środków ze źródeł zewnętrznych i wielu innych tematów.

Proces realizacji projektu i aplikowania o środki jest wieloetapowy. Należy zwrócić uwagę zwłaszcza na jego siedem najważniejszych etapów,

które zostały szerzej opisane na przykładzie podjętych działań Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu.

1. Pozyskanie partnera

Pierwszy etap starania się o środki unijne stanowiło znalezienie partnera. Uczelnia postanowiła połączyć siły z jednym z samorządów województwa opolskiego. Starania o pozyskanie partnera spotykały się z wieloma trudnościami przede wszystkim dlatego, że spółdzielczość socjalna jest obszarem trudnym i odniesienie ewentualnego sukcesu w postaci zrealizowanego projektu wymaga ogromnego nakładu pracy, zaangażowania oraz specjalistycznego wsparcia. Rolą partnera miało być nie tylko utworzenie w swojej gminie podmiotów ekonomii społecznej, ale również pomoc w prowadzeniu działalności gospodarczej i wsparcie przy pozyskaniu potencjalnych zleceniodawców. Jednak spółdzielnia socjalna daje szansę zatrudnienia dla osób wykluczonych z terenu danej gminy. Taki pomysł przedstawił wójt gminy Tarnów Opolski – Krzysztof Mutz, którego zamysłem było utworzenie dwóch spółdzielni realizujących zadania własne samorządu w postaci opieki nad osobami starszymi i usług remontowo-budowlanych. Dodatkowo podmioty ekonomii społecznej nie są nastawione przede wszystkim na zysk, ale również na aktywizację, zatem z powodzeniem mogą konkurować o realizację zadań publicznych. Zawiązane partnerstwo z Gminą Tarnów Opolski przyniosło finalnie wymierne efekty, a dzięki realizacji projektu powstały tam dwie spółdzielnie socjalne, zatrudniające dziesięć osób. Z perspektywy czasu można stwierdzić, że podjęcie ryzyka było opłacalne, jednak bez zaangażowania pracowników Gminy i Uczelni podmioty te nie miałyby szansy na przetrwanie.

2. Rekrutacja uczestników

Jednym z najtrudniejszych elementów był sam proces rekrutacji z uwagi na grupę docelową, którą miały stanowić np. osoby długotrwale bezrobotne czy bezdomne. Ustawowym warunkiem jest to, że minimum 50% członków spółdzielni stanowią osoby wykluczone społecznie, lub takim wykluczeniem zagrożone. Do projektu zgłosiło się ponad 200 osób zainteresowanych tworzeniem spółdzielni, jednak finalnie zostało tylko 60 beneficjentów. Pierwszym etapem rekrutacji była indywidualna rozmowa z psychologiem oraz doradcą zawodowym. Analizując testy psychologiczne i opinie doradcy zawodowego osoby, które przystępowały do projektu można podzielić na trzy grupy:

- a) osoby zainteresowane podjęciem pracy, które posiadają odpowiednie kwalifikacje;
- b) osoby zainteresowane podjęciem pracy, które nie posiadają kierunkowych kwalifikacji lub nie potrafią ich potwierdzić;
- c) osoby niechętne do podjęcia pracy.

Jednostki z trzeciej grupy początkowo deklarowały pełne zaangażowanie w tworzenie spółdzielni socjalnych, jednak odmawiały udziału w szkoleniach czy też praktykach zawodowych – co było warunkiem dalszego uczestnictwa – zatem nie mogły być formalnie przyjęte do projektu. Wszystkie osoby z tej grupy były zarejestrowane jako osoby długotrwale bezrobotne, jednak główną przeszkodą deklarowaną podczas rozmów, która uniemożliwiała udział w zdobywaniu wiedzy i budowaniu zespołu mającego założyć spółdzielnię był brak czasu.

Spotkania z psychologiem oraz doradcą zawodowym pozwoliły również wybrać liderów i nakreślić profile mających powstać spółdzielni. Jak wskazano na początku samo przyznanie środków finansowych nie jest gwarantem powodzenia, a już pierwszy etap pozwolił zweryfikować potencjalnych założycieli spółdzielni. Doradca zawodowy zwrócił również uwagę, że do projektu zgłaszają się indywidualne osoby, które są jedynie zainteresowane znalezieniem zatrudnienia i grupy osób z własnym pomysłem na biznes. Z perspektywy czasu można uznać, że spółdzielnie socjalne złożone z osób, które znały się wcześniej mają mniej problemów związanych z podziałem ról, zarządzaniem spółdzielnią i podziałem zysków. Podmioty składające się z osób, których wcześniej nie łączyła żadna więź mają przede wszystkim problemy z komunikacją wewnętrzną i zarządzaniem. Obserwuje się również większą rotację pracowników.

3. Kursy i szkolenia specjalistyczne

W ramach projektu jego uczestnicy mieli obowiązek brania udziału w szkoleniach dotyczących m.in. zakładania i funkcjonowania PES, ze względu na to, że nie posiadali wiedzy na ten temat. Fakt ten pokazuje, jak znikoma jest wiedza na temat ekonomii społecznej. Dodatkowo każdy z uczestników mógł zadeklarować udział w kursie lub praktyce zawodowej, mającej na celu zdobycie nowych kwalifikacji lub podniesienie już posiadanych. Zgodnie z zapotrzebowaniem wskazanym przez uczestników odbyły się m.in. praktyki i szkolenia o profilu gastronomicznym, budowlanym, cukierniczym, utrzymania czystości, opieki nad osobami itp. Na uwagę zasługuje fakt, że w Gminie Tarnów Opolski podczas praktyk budowlanych zostały wyremontowane pomieszczenia starego dworca, które następnie przekazano spółdzielniom jako siedziby. To pokazuje, że środki wykorzystane zostały nie tylko na wsparcie merytoryczne, ale miały one również wymiar rzeczywisty. Takie działania powinny być zachętą dla innych samorządów, które mają realne szanse zaktywizować swoich mieszkańców. Ważne jest również to, że środki nie zostały przekazane bezpośrednio uczestnikom projektu, a Uczelnia wraz z Gminą Tarnów Opolski miały pomysł na wykorzystanie ich nie tylko z pożytkiem dla beneficjentów, ale również prowadziły stały monitoring odbywających się kursów.

4. Pomysł na spółdzielnię socjalną i tworzenie biznesplanu

W ramach projektu uczestnicy mieli zapewnione wsparcie indywidualnego doradcy, który pomagał wypełnić formularz biznesplanu. Wszyscy nasi beneficjenci przekonali się o tym, jak bardzo istotna jest pomoc merytoryczna. Doradcy nie tylko zwracali uwagę na kwestię poprawnych wyliczeń bilansu, ale również na rodzaj działalności gospodarczej. Przykładowo już na etapie analizy kosztów nierealne było ze względu na ograniczoną ilość środków prowadzenie np. punktu skupu złomu, czy też wyposażenie profesjonalnej kuchni. Dokumenty przeanalizowane zostały również pod kątem Ustawy – Prawo budowlane i dzięki temu udało się uniknąć niepotrzebnych kosztów. Poniżej przedstawiono zestawienie pozycji, które musieli ująć i opisać uczestnicy projektu. Do pozycji tych przypisano wartości od 1 do 3 (gdzie 1 to pozycja, którą beneficjenci wypełnili bez pomocy doradców; 2 – pozycja, którą konsultowali z doradcami; 3 – pozycja, której nie byłoby w stanie wypełnić samodzielnie).

SEKCJA A – DANE WNIOSKODAWCY

- A-1 Dane uczestnika projektu (1)
- A-2 Dane spółdzielni socjalnej (1)
- A-3 Życiorys zawodowy uczestnika projektu (1)
- A-4 Życiorys zawodowy uczestnika projektu (1)

SEKCJA B – INFORMACJE OGÓLNE O SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ

- Opis spółdzielni socjalnej (2)

SEKCJA C – PLAN MARKETINGOWY

- C-1 Opis produktu / usługi (2)
- C-2 Charakterystyka rynku (3)
- C-3 Konkurencja na rynku (2)
- C-4 Dystrybucja i promocja (2)
- C-5 Cena (2)
- C-6 Prognoza sprzedaży (2)
- C-7 Przychody (3)

SEKCJA D – PLAN INWESTYCYJNY

- D-1 Opis planowanej inwestycji (2)
- D-2 Aktualne zdolności wytwórcze (2)
- D-3 Informacja o planowanej inwestycji (2)

SEKCJA E – SYTUACJA EKONOMICZNO-FINANSOWA

- E-1 Uproszczony bilans (3)
- E-2 Rachunek zysków i strat (3)

Zestawienie pokazuje przede wszystkim, że bez zapewnienia odpowiedniego doradztwa i konsultacji stworzenie poprawnych biznesplanów nie byłoby możliwe. Trzeba również nadmienić, że w oparciu o składany dokument spółdzielnia socjalna będzie weryfikowana przez pierwszy rok swojej działalności, a duże odstępstwa od pierwotnych założeń mogą mieć

negatywne skutki w przyznawaniu kolejnych form wsparcia, szczególnie tych finansowych. Podczas konsultacji wiele potencjalnych pomysłów zostało przeanalizowanych i zmienionych na takie formy, które miały realną szansę powodzenia.

5. Opracowanie statutu i rejestracja spółdzielni socjalnej

Podstawowym dokumentem w oparciu o który funkcjonuje spółdzielnia socjalna jest statut, nazywany często nie bez powodu „konstytucją organizacji”. Wskazuje on przede wszystkim cel i przedmiot działalności, prawa i obowiązki członków, wewnętrzne postępowanie spółdzielcze, zasady zatrudniania, czy też sposób reprezentacji.

Z doświadczenia w projekcie wiadomo, że statut należy przygotować samemu, dostosowując go do potrzeb danej instytucji, a w tym przypadku spółdzielni socjalnej. Kopiowane statuty często z powodu braków formalnych nie są rejestrowane przez sąd, a naniesienie poprawek jest czasochłonne i przeciąga cały proces rejestracji w czasie. Istotne jest również to, że statut powinien być jawny dla wszystkich członków spółdzielni i najlepiej umieszczony na stronie internetowej spółdzielni. Ważne jest również to, aby pamiętać o uaktualnianiu go zgodnie z wprowadzanymi zmianami. Pozwoli to uniknąć nieporozumień nie tylko wewnątrz spółdzielni, ale również w czynnościach z podmiotami zewnętrznymi. Mając odpowiednio przygotowany statut można z powodzeniem przeprowadzić zebranie założycielskie i przystąpić do formalnej rejestracji spółdzielni w Krajowym Rejestrze Sądowym. Tak jak w przypadku zakładania działalności gospodarczej należy wystąpić o nadanie numeru NIP, zgłosić podmiot do Urzędu Statystycznego, założyć konto w banku i zgłosić działalność do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Jedną z istotniejszych informacji dla osób chcących założyć spółdzielnię socjalną, jest ta, że musi ona prowadzić obligatoryjnie pełną księgowość. W ramach projektu uczestnicy otrzymali również pomoc w tym zakresie. Jednak zdaniem wszystkich podmiotów rejestracja bez odpowiedniego wsparcia jest procesem bardzo trudnym i czasochłonnym. Wiele osób deklarowało, że bez wsparcia z zewnątrz nie podjęłyby się działalności w formie spółdzielni socjalnej. Ogólna ścieżka od przystąpienia do uzyskania dotacji przedstawia się następująco:

- wypełnienie deklaracji uczestnictwa;
- odbycie obligatoryjnych szkoleń w wymiarze minimum 40 godzin;
- rozpoczęcie specjalistycznych kursów lub praktyk zawodowych;
- przygotowanie biznesplanu i dokumentacji wraz z załącznikami;
- oczekiwanie na wyniki oceny formalnej;
- oczekiwanie na wyniki oceny merytorycznej;
- podpisanie umowy.

Warto zaznaczyć, że najkrótszy czas oczekiwania to pięć miesięcy, a w tym czasie uczestnicy projektu pozostają bez zatrudnienia, co bardzo utrudnia realizację projektu.

6. Źródła finansowania spółdzielni socjalnych

Oprócz zysków z prowadzonej działalności gospodarczej spółdzielnie socjalne, jako podmioty ekonomii społecznej, mogą starać się o środki zewnętrzne. Przykładowo mogą to być:

- środki z Funduszu Pracy dla członka założyciela (art. 46 ust. 1 pkt 2 Ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy);

- osoby niepełnosprawne mają możliwość wniesienia wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości nie wyższej niż wartość piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia;

- spółdzielnia socjalna może ubiegać się o sfinansowanie ze środków Funduszu Pracy składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe od kwoty minimalnego wynagrodzenia osób, o których mowa w art. 4 ust.1 Ustawy o spółdzielniach socjalnych, w pełnej wysokości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia oraz w połowie wysokości przez kolejne 12 miesięcy, do wysokości odpowiadającej miesięcznie wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota minimalnego wynagrodzenia;

- dodatkowy katalog możliwych do refundacji kosztów znajduje się również w art. 15 Ustawy o spółdzielniach socjalnych, z którym warto się zapoznać już na etapie planowania takiej formy działalności gospodarczej;

- środki z PO KL, dzięki któremu każdy z członków spełniających kryteria formalne może uzyskać bezzwrotną dotację w wysokości do 20 tys. zł. Dodatkowo istnieje możliwość uzyskania tzw. wsparcia pomostowego i przedłużonego wsparcia pomostowego (łącznie 12 miesięcy od momentu rozpoczęcia działalności) z przeznaczeniem np. na czynsz, media, materiały biurowe czy też usługi prawne;

- spółdzielnie socjalne mogą również starać się o środki na inne działania w ramach PO KL, Operacyjnych Programów Regionalnych, startować w konkursach na realizację zadań publicznych itp.

Zatem istnieje wiele możliwości uzyskania wsparcia finansowego dla spółdzielni socjalnych, które dają bardzo duże szanse przetrwania szczególnie w pierwszym roku funkcjonowania podmiotu. Warto zaznaczyć, że wymienione możliwości pozyskania zewnętrznych źródeł finansowania wspomagają prowadzenie działalności gospodarczej wskazanej w statucie, a więc prowadzenie spółdzielni socjalnej może być wielką szansą dla osób wykluczonych i pozostających przez długi czas bez zatrudnienia.

7. Wsparcie w ramach projektu

Dzięki realizacji projektu udało się utworzyć osiem spółdzielni socjalnych i przekazać jednej środki na zatrudnienie dodatkowych osób. W sumie członkami tych podmiotów stało się 60 osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Samo przekazanie środków finansowych nie jest ostatnim działaniem Uczelni. Zapewnia ona wsparcie w postaci doradców, którzy pomagają przede wszystkim w poprawnym rozliczeniu dotacji. Dodatkowo udzielają porad prawnych, księgowych czy też nadzorują prowadzone prace remontowo-budowlane zgodnie z przepisami. W ramach doradztwa odbyły się szkolenia BHP, pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania czy też kurs księgowości. Ze względu na charakter działalności i małą popularność społecznych przedsiębiorstw przygotowywana jest również strona internetowa promująca ekonomię społeczną i powstałe spółdzielnie. Bez pokazania dobrych praktyk, podmioty te niestety będą się kojarzyć potencjalnym zleceniodawcom i klientom jako firmy „drugiej kategorii”, jak nazwał je jeden z uczestników naszego projektu.

Problemem jest również mała wiedza pracowników instytucji publicznych, którzy zdaniem członków spółdzielni nie informują ich w dostateczny sposób o ich prawach i obowiązkach, a przede wszystkim o przyśługujących im korzyściach wynikających z prowadzenia spółdzielni socjalnych. Dodatkowo każdy członek spółdzielni socjalnej może liczyć na indywidualne doradztwo w wybranym przez siebie obszarze, pod warunkiem, że jest to zgodne z prowadzoną działalnością. Najczęściej są to porady prawne i księgowo, a także próśby o weryfikację dokumentów finansowych.

Oprócz przekazanego wsparcia finansowego – 13 300,00 zł (maksymalnie może być to kwota 20 000,00 zł) – na każdą osobę spółdzielnie korzystają z półrocznego wsparcia pomostowego w wysokości 840,00 zł na każdego uczestnika projektu. Wsparcie to może zostać przedłużone o kolejne pół roku, pod warunkiem pozytywnej oceny członków komisji, którzy badają finanse spółdzielni i złożone wnioski. Taki proces ze strony spółdzielni socjalnych postrzegany jest jako zbędna biurokracja, jednak daje on przede wszystkim gwarancję, że spółdzielnie zgodnie z przeznaczeniem wykorzystują dotacje i poprawnie je rozliczają. Każde przyznanie środków finansowych oceniane jest przez powołaną Komisję Oceny Wniosków, w której są również eksperci zewnętrzni. Analizują oni złożone dokumenty i w procesie oceny wniosków o dofinansowanie mogą prosić o dodatkowe wyjaśnienia, czy też negocjować albo odrzucać poszczególne pozycje. Na sam koniec tego procesu podpisywana jest umowa, a środki nie są przekazywane poszczególnym członkom tylko zasilają

konto spółdzielni socjalnej. Dodatkowo spółdzielnia wnosi zabezpieczenie. Takie procedury gwarantują, że środki zostaną wydane zgodnie z ich przeznaczeniem.

Spółdzielnie socjalne w ramach projektu obowiązkowo poddają się wizytom monitorującym, które w zamierzeniu nie mają być tylko proceduralną kontrolą, ale są elementem wsparcia i doradztwa. Wizyty monitorujące przeprowadzane są minimum raz na pół roku w siedzibie powstałych spółdzielni. Ich głównym celem jest sprawdzenie poprawności wydatkowania wsparcia finansowego, w tym sprawdzenie, czy projekt realizowany jest zgodnie z przedłożonym wcześniej harmonogramem rzeczowo-finansowym, czy działania ze środków finansowych UE realizowane są zgodnie z ich przeznaczeniem. Kwestie związane z finansowaniem są na tyle istotne, że przepisy nakładają na spółdzielnie konieczność zwrotu środków w przypadku wykorzystania ich niezgodnie z przeznaczeniem. Dlatego też wszelkie zakupy i poniesione koszty weryfikowane są w oparciu o przedstawioną dokumentację księgową. Poruszane są również kwestie wynikające ze statutu spółdzielni socjalnej, przykładowo potwierdzenia wszelkich operacji finansowych, jak i innych podejmowanych decyzji, przez określoną liczbę członków zarządu spółdzielni, tj. odpowiednia liczba podpisów uprawnionych na dokumentach.

Istotnym aspektem wizyt jest sprawdzenie oznaczenia miejsca realizacji projektu, jak i widoczności zapisów o współfinansowaniu wartości materialnych i miejsc pracy, zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi oznaczenia projektów w ramach PO KL. Takie wizyty potwierdzają również, czy monitorowany podmiot używa nazwy „spółdzielnia socjalna”, co jest warunkiem jej prowadzenia.

Efektem każdej wizyty jest sporządzenie dokumentu – Listy sprawdzającej dla wizyty monitorującej na miejscu, w którym oceniane są wszystkie wyżej wymienione kwestie. Kopia dokumentu przekazywana jest monitorowanej spółdzielni. Ta ma obowiązek zastosować się do wymienionych uwag i zaleceń. Spółdzielnia ma możliwość przekazania swoich uwag i ewentualnych odpowiedzi w ciągu 14 dni od daty dostarczenia pisma z wynikami wizyty. Jest to zatem proces, który ma na celu nie tyle wyciągnięcie negatywnych konsekwencji wobec spółdzielni, ale zwrócenie uwagi na poprawne prowadzenie działalności gospodarczej i rozliczenie otrzymanej dotacji. Z perspektywy czasu można stwierdzić, że podczas pierwszych wizyt monitorujących na kilkaset pozycji wystąpił tylko jeden wydatek niekwalifikowalny.

Prowadzenie działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej ma niewątpliwie swoje plusy i minusy. Zostały one przedstawione w tabeli (1) i są wynikiem informacji przekazywanych przez uczestników projektu.

Tabela 1

Prowadzenie spółdzielni socjalnej

PLUSY	MINUSY
Używanie nazwy „spółdzielnia socjalna”	
Duży nacisk na wspieranie i popularyzację ekonomii społecznej daje możliwość łatwego nawiązywania współpracy z samorządami	Negatywny odbiór nazwy przez potencjalnych klientów i niska świadomość społeczna związana z ekonomią społeczną. Nazwa podmiotu musi zawierać określenie „spółdzielnia socjalna”
Prowadzenie pełnej księgowości	
BRAK	Prowadzenie pełnej księgowości przy świadczeniu drobnych usług jest zdaniem spółdzielni niepotrzebne oraz generuje duże koszty
Sposób reprezentowania	
Przejrzystość i nadzór nad finansami spółdzielni socjalnej. Możliwość zmiany członków Zarządu poprzez głosowanie. Członkowie spółdzielni uczestniczą w pokrywaniu ewentualnych strat do wysokości swoich udziałów i nie odpowiadają osobiście za zobowiązania spółdzielni	Wybór Zarządu oraz wspólne podejmowanie decyzji rodzi często konflikty wewnątrz spółdzielni
Zwolnienia i ulgi	
Niewątpliwym plusem są zwolnienie z opłaty w KRS czy też refundacja składek na ubezpieczenia społeczne itp.	Znikoma wiedza instytucji publicznych i biurokracja związana z przyznaniem środków
Ograniczenia w dysponowaniu nadwyżką bilansową	
Możliwość przeznaczania nadwyżki na reintegrację członków spółdzielni	Członkowie spółdzielni nie mogą dowolnie rozdysponować środków z nadwyżki
Podział spółdzielni socjalnej	
1. Spółdzielnia socjalna może dokonać podziału, tworząc odrębne podmioty. 2. Istnieje również możliwość połączenia się spółdzielni socjalnych w jeden podmiot	1. Po podziale spółdzielni z wydzielonej części może powstać tylko i wyłącznie inna spółdzielnia socjalna. 2. Spółdzielnia
Rada Nadzorcza	
W spółdzielniach, których liczba członków nie przekracza 15 osób nie ma obowiązku powoływania Rady Nadzorczej. Prawo kontroli posiada wtedy każdy członek spółdzielni	Członkowie spółdzielni socjalnych uważają Radę Nadzorczą jako zbędny element kontroli
Zatrudnienie	
Nie wszystkie osoby, które są członkami spółdzielni muszą pozostawać w stosunku pracy ze spółdzielnią. Jednocześnie mogą one być zarejestrowane jako osoby bezrobotne	BRAK
Liczba członków w spółdzielni socjalnej	
BRAK	Spółdzielnia socjalna musi posiadać minimum pięciu członków, a maksymalnie pięćdziesięciu. Wyjątkiem jest spółdzielnia socjalna, która powstała w wyniku przekształcenia spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych – może ona liczyć ponad pięćdziesięciu członków

Źródło: Opracowanie własne.

Zakończenie

Podsumowując, należy stwierdzić, że prowadzenie spółdzielni społecznej nie jest przedsięwzięciem łatwym, ale daje szansę osobom wykluczonym społecznie na aktywny powrót na rynek pracy. Jednocześnie przy szerokim wachlarzu oferowanego wsparcia podmioty takie mają możliwość nie tylko się rozwijać, ale stać się prawdziwą konkurencją dla innych form prowadzenia działalności gospodarczej. Najważniejsze, że dają swoim członkom możliwość aktywnego działania i realne szanse zatrudnienia. Należy również nadmienić, że jak wynika z analizy przyznawania środków na działalność podmiotów ekonomii społecznej lepiej radzą sobie podmioty, które oprócz wsparcia finansowego otrzymują również kierunkowe wsparcie merytoryczne.

FORMALLY-LAWFUL ASPECTS OF THE ESTABLISHMENT OF SOCIAL COOPERATIVES

The article presents selected elements of the process of setting up a social cooperative. It also includes information on how the process looks like in the case of applying for funds from the European Union. Additionally, identifies the major steps involved in creating the descriptive part of the business plan. An important aspect is that the report includes real examples that show the most common mistakes.

Keywords: social cooperative, financing, business plan

Konstrukcja biznesplanu w praktyce zakładania spółdzielni socjalnych

Artykuł porusza kwestie dotyczące błędów popełnianych przy konstruowaniu biznesplanów przyszłych podmiotów ekonomii społecznej. Konstruując biznesplan należy rozestnać zapotrzebowanie na lokalnym rynku, w tym konkurencyjność świadczonych w przyszłości usług, ponadto ocenić realne szanse osiągnięcia zysku, a więc uwzględnić ewentualne wahania koniunkturalne, w niektórych przypadkach również sezonowość branży. Biznesplany monitorowanych spółdzielni socjalnych zawierały niewystarczający opis i enigmatyczną specyfikację planowanych do zakupu wartości materialnych. W wielu przypadkach zabrakło wiarygodnej oceny ryzyka i świadomości tego, że otrzymane wsparcie finansowe pozwoli podmiotowi jedynie wkroczyć na rynek, a prowadzenie działalności będzie wiązało się z ponoszeniem kosztów, które spółdzielnia będzie musiała pokrywać z wypracowanych zysków. Następnie przybliżono metody monitorowania zyskowności oraz ocenę realnej szansy na to, by powstałe podmioty mogły samoistnie funkcjonować po zakończeniu projektu.

Słowa kluczowe: biznesplan, monitoring, raport miesięczny, koszty, zysk

Wstęp

Biznesplan jest jednym z podstawowych elementów wskazujących na kondycję finansową podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą. Istotny jest on przy ocenie inwestycji, które mają być zrealizowane w przyszłości, a szczególnie w przypadku ubiegania się podmiotu o pozyskanie zewnętrznych źródeł finansowania.

Jeden z etapów – w celu uzyskania dotacji dla osób zamierzających prowadzić spółdzielnie socjalne – stanowi sporządzenie biznesplanu. Składa się on z kilku elementów, które w pierwszej części uzupełniają sami uczestnicy projektu. Tak przygotowane dokumenty konsultowane są z doradcami.

* Dr, adiunkt na Wydziale Ekonomicznym WSZiA.

** Mgr, pracownik WSZiA.

Z analizy i korekt biznesplanów powstają ogólne uwagi, które są istotne nie tylko przy tworzeniu biznesplanu w realizowanym projekcie, ale również dla osób, które w przyszłości będą starać się o zewnętrzne środki finansowe z różnych źródeł.

W niniejszym opracowaniu zamieszczone są przykładowe i najczęściej popełniane błędy dotyczące części opisowej. Jednocześnie wskazano mechanizmy monitorujące prowadzenie spółdzielni socjalnej, jak również sposoby kontroli i nadzoru nad płynnością finansową powstałych podmiotów.

Błędy w konstrukcji biznesplanu

1. Opis produktu/usługi

Część wniosku zawierająca się w punkcie – Proszę opisać swój produkt/usługę. Pokazać w jaki sposób różni się ona od produktów konkurencji i na czym polega jego przewaga? – okazała się problematyczna. Podstawowym błędem przy wypełnianiu tego komponentu wniosku były niepełne analizy porównawcze w stosunku do konkurencji. Uczestnicy projektu albo w sposób zbyt ogólny opisywali swoje usługi i produkty, albo używali stwierdzeń: „będą one lepsze”. Dodatkowo nie wyszczególniali konkretnych pozycji, a jedynie opisywali całość działalności, która niejednokrotnie była wielobranżowa, np. „Celem przedsięwzięcia będą usługi prozdrowotne”. Bez wydzielenia poszczególnych elementów składowych, oceniającym trudno było odnieść się i dokonać poprawnej analizy zapisów.

W większości przypadków nie dokonano dokładnej analizy istniejącej konkurencji, a zapisy „mamy nadzieję, że nasze produkty będą lepsze” lub „w naszym przypadku chyba nie będziemy mieli konkurencji” potwierdzają, iż temat potraktowano w sposób pobieżny i mało przekonujący.

Analizując konkurencję powinno się opisać produkty czy usługi na tle porównawczym. Zaznaczyć w jaki sposób są one podobne, a w których elementach różnią się od siebie. Należy odnieść się również do kwestii naszej przewagi bądź jej braku wobec innych podobnych podmiotów. Dodatkowo można przyjąć pewne kryteria, takie jak: cena, reklama i promocja, liczba klientów, które ułatwią odniesie się do kwestii konkurencji. Z drugiej strony tak dokonana analiza będzie sygnałem dla oceniającego, że zrobiona była ona w sposób rzetelny, a wartości przypisane do konkretnych konkurentów mają odzwierciedlenie w rzeczywistości.

2. Cele strategiczne spółdzielni socjalnej

Inny punkt wniosku w brzmieniu – Jakie są cele strategiczne spółdzielni socjalnej na najbliższe trzy lata? – również okazał się niełatwy. Konstruując cele strategiczne powinno się pamiętać o posługiwaniu się przede wszystkim wskaźnikami, które będą mierzalne i możliwe do osiągnięcia oraz mieć na uwadze to, że nie mogą one pozostawać w sprzeczności z profilem działalności spółdzielni socjalnej. Dodatkowo podmioty prowadzące działalność gospodarczą z samej definicji nastawione są przede wszystkim na osiągnięcie zysku, natomiast spółdzielnie socjalne posiadają chociażby misję reintegracji swoich członków. Zatem w przypadku podmiotów ekonomii społecznej cele te będą nie tylko związane z zarabkowaniem.

Uczestnicy projektu często używali nazw nieostrych, a także nie podawali sposobów pomiaru wskaźników. W tabeli 1 podano przykłady zapisów w odniesieniu do rozważanego punktu przed korektą i po korekcie.

Tabela 1

Jakie są cele strategiczne spółdzielni socjalnej na najbliższe trzy lata?

Zapis we wniosku przed korektą	Zapis we wniosku po korekcie
Chcemy pozyskać wielu nowych klientów w najbliższych latach	Chcemy pozyskać 600 nowych klientów do końca 2017 r. W pierwszym roku ich liczbę szacujemy na 100 osób, w kolejnym na 200 i w ostatnim na 300. Wartości będziemy weryfikować w oparciu o liczbę wykonanych usług, potwierdzonych w dokumentach finansowych
Zatrudnimy na pewno jedną osobę	Naszym celem będzie zatrudnienie w 2015 roku jednej osoby na umowę w wymiarze ½ etatu. Chcielibyśmy również do końca 2017 r., aby osoba ta pracowała na pełen etat
Planujemy starać się o jakieś dofinansowanie	Rozpoznając możliwości pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania, chcielibyśmy w 2015 r. postarać się o refundację składek na ubezpieczenie społeczne ze środków Funduszu Pracy, a także aplikować w partnerstwie o środki z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich

Źródło: Opracowanie własne.

3. Mocne strony spółdzielni, które pomogą odnieść sukces

W przypadku tego punktu biznesplanu przede wszystkim zapisy były bardzo słabo przekonujące i brakowało w nich uzasadnienia. Przykłady zapisów przed i po skorygowaniu zestawiono w tabeli 2.

Mocne strony spółdzielni, które pomogą odnieść sukces

Zapis we wniosku przed korektą	Zapis we wniosku po korekcie
Nasza spółdzielnia będzie wielobranżowa	Nasza spółdzielnia ze względu na wielobranżowość będzie z powodzeniem mogła reagować nie tylko na zmiany rynku, ale również skutecznie walczyć z sezonowością niektórych usług. Dodatkowo nie będzie uzależniona tylko od jednego zleceniodawcy
Będziemy prowadzić swoją działalność w dobrym miejscu	Budynek, w którym będziemy prowadzić działalność usytuowany jest w centrum miasta. Do budynku przynależą również dwa miejsca parkingowe, co niewątpliwie będzie udogodnieniem dla odwiedzających nas klientów
Posiadamy duże doświadczenie w tym kierunku	Posiadamy duże doświadczenie z zakresu gastronomii i cukiernictwa. Od pięciu lat związani byliśmy z różnymi restauracjami, gdzie pełniliśmy obowiązki pomocy kuchennych, jak i kucharzy. Dodatkowo każdy z nas ma ukończony kurs barmański

Źródło: Opracowanie własne.

Jednocześnie część opisową należy skonstruować w taki sposób, że jeśli istnieją przesłanki mające pokrycie w rzeczywistości na korzyść spółdzielni socjalnej powinny być one opisane w sposób przekonujący. Za przykład posłuży nam poniższy opis:

Zapis we wniosku przed korektą	Zapis we wniosku po korekcie
Nasze doświadczenie w gastronomii jest raczej dobre . Mamy nadzieję , że dzięki temu będziemy w stanie wykonywać swoje usługi profesjonalnie. Ukończone kursy mogą nam pomóc uzyskać przewagę nad konkurencją	Posiadamy wieloletnie doświadczenie w gastronomii, które z pewnością pozwoli nam utrzymać się na rynku pracy. Jesteśmy przekonani , że nasze usługi będą świadczone w sposób profesjonalny a ukończone kursy potwierdzają nasze wysokie kwalifikacje i umiejętności. Dzięki temu z powodzeniem możemy konkurować z innymi podmiotami

Zapisy we wnioskach, przed i po korekcie, w aspekcie merytorycznym nie różnią się od siebie, jednak w poprawionej wersji wszystkie atuty zostały mocno podkreślone. Opis po korekcie świadczy o tym, że członkowie spółdzielni mają odpowiednie kwalifikacje, są nastawieni na to, aby odnieść sukces i gotowi na działania konkurencji.

4. Bariery i koszty wejścia przedsiębiorstwa na rynek

Podstawowym błędem popełnianym przez osoby zakładające spółdzielnie socjalne było pominięcie punktu biznesplanu – Jakie mogą być bariery i koszty wejścia przedsiębiorstwa na rynek? Z prowadzonych rozmów z doradcami wynikało, że było to działanie celowe i mające pokazać oceniającemu, że dany podmiot będzie rozwijał się bez przeszkód i kosztów związanych z wejściem na rynek. Ze względu, że taki stan rzeczy byłby mało realny przygotowano zostało przykładowe zestawienie potencjalnych kosztów i barier (tabela 3).

Tabela 3

Koszty i bariery wejścia przedsiębiorstwa na rynek

KOSZTY:	BARIERY:
- reklama i promocja	- budowa siły marki
- wykupienie ubezpieczenia	- reagowanie na poziom cen konkurencji
- koszty uzyskania zezwoleń i koncesji	- czas niezbędny na uzyskanie zezwoleń i koncesji
- koszty zmiany dostawcy	- dostosowanie na czas pomieszczeń niezbędnych do prowadzenia działalności
	- brak niezbędnych wartości materialnych na rynku
	- zmiana cen produktów planowanych do zakupu

Źródło: Opracowanie własne.

Z doświadczenia wiemy już, że tylko dwie na dziewięć spółdzielni realizowały chociażby same zakupy środków trwałych zgodnie z harmonogramem. Dwa na cztery podmioty, u których realizowane były prace remontowo-budowlane nie ukończyły ich w planowanym terminie. Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu podpisała z tymi podmiotami aneksy, jednak wskazanie kosztów i barier w biznesplanie pozwoliło już wcześniej opracować różne warianty mechanizmów zaradczych. W przypadku nie wskazania potencjalnych zagrożeń, nie byłoby możliwości tak szybkiej i skutecznej reakcji, a tym samym rozpoczęcie działalności gospodarczej przez spółdzielnie opóźniłoby się o kilka miesięcy.

5. Opis planowanej inwestycji – wyszczególnienie środków z dotacji

Głównym mankamentem pojawiającym się w większości tworzonych biznesplanów był niewystarczający opis planowanych do zakupu wartości materialnych. Uczestnicy często używali jedynie nazw urządzeń, podając numer seryjny czy też model, albo wpisywali nazwę używaną potocznie. Często również zakupy traktowane były jako np. zestaw do gotowania, czy zestaw akcesoriów do masażu, co w znacznym stopniu

utrudniłoby ocenę przez członków komisji, decydujących o kwalifikowalności wydatków.

Wyszczególnienie zakupów było powiązane z innym elementem biznesplanu, gdzie uczestnicy mieli podać specyfikację techniczną maszyn i urządzeń. W związku z tym, że część elementów miała wyższą cenę niż przeciętna cena rynkowa zwrócono uwagę na dodatkowe doprecyzowanie. Przykładowo komputer służący do tworzenia grafiki komputerowej, czy też do obsługi księgowej miał lepsze parametry, niż najtańszy sprzęt na rynku, a dodatkowo potrzebne było oprogramowanie. Dopiero szczegółowy opis wszystkich pozycji dał wgląd na całość planowanych zakupów.

Zatem niedostateczne wyjaśnienie i opisanie parametrów technicznych może skutkować zakwestionowaniem wydatków przez osoby decydujące o przyznaniu dofinansowania.

Monitoring i kontrola działalności spółdzielni socjalnych w aspekcie finansowym

W trakcie realizacji projektu, tj. przez okres 12 miesięcy od dnia podpisania umowy o przyznanie środków finansowych, spółdzielnie socjalne podlegają obowiązkowym kontrolom w formie wizytacji prowadzonych przez operatora wsparcia (beneficjenta).

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu jako beneficjent przeprowadza wizyty monitorujące w siedzibach powstałych podmiotów. Kontrole stanowią podstawową formę weryfikacji tego, czy przyznane w formie dotacji środki finansowe wydatkowane są zgodnie z podpisaną umową. Ponadto, w trakcie kontroli operator wsparcia ma sposobność ocenić stopień realizacji założeń projektowych, w tym etap realizacji założeń biznesplanów.

Drugim, równie ważnym narzędziem stałego monitorowania podmiotów ekonomii społecznej są comiesięczne raporty, do których zobligował spółdzielnie operator wsparcia. Raporty weryfikują stopień aktywności spółdzielni jako podmiotów gospodarczych. W tym celu beneficjent opracował i przekazał podmiotom gotowy wzór dokumentu. Założeniem operatora wsparcia przy opracowywaniu szablonu raportu było stworzenie takiego dokumentu, który pozwoli możliwie dość szybko na wychwylenie i eliminację ewentualnych trudności związanych z prowadzeniem spółdzielni socjalnej.

Dzięki wiedzy uzyskanej ze sprawozdań składanych przez podmioty ekonomii społecznej można, w ramach realizowanego projektu, zaproponować m.in. wsparcie w postaci szkoleń i indywidualnego doradztwa z wybranego zakresu.

Istotnym elementem raportu jest tzw. uproszczone zestawienie zysków i poniesionych kosztów. Podmioty ekonomii społecznej muszą oszacować przybliżony, miesięczny wypracowany zysk z prowadzonej działalności. Z drugiej jednak strony powinny wskazać, jakie poniosły koszty związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Należy podkreślić, że bilans w takiej uproszczonej formie nie powinien obejmować przyznanych w ramach projektu dotacji.

Uczelni zależało na tym, by sprawdzić zyskowość oraz sprawność działania powstałych spółdzielni, jak i realną szansę na to, by nowo powstałe podmioty mogły samoistnie funkcjonować na lokalnym rynku po zakończeniu projektu.

Trzeba zaznaczyć, że beneficjent nie weryfikuje dokumentów księgowych, dlatego podawane kwoty mogły zasadniczo odbiegać od realnych zysków i kosztów, a tym samym nie odzwierciedlać rzeczywistej kondycji finansowej danego podmiotu. Jednakże na podstawie obserwacji w trakcie przeprowadzanych wizyt monitorujących oraz indywidualnej analizy zapotrzebowania na świadczone usługi na lokalnym rynku, beneficjent przyjął, że ewentualne odchylenia podawanych w raportach wartości nie mają istotnego wpływu na obiektywną ocenę kondycji finansowej, w jakiej znajdują się utworzone w ramach projektu podmioty ekonomii społecznej.

W trakcie analizowania raportów z pierwszych sześciu miesięcy funkcjonowania dziewięciu spółdzielni dokonano podziału na dwa etapy:

- okres I-III miesiąc funkcjonowania spółdzielni socjalnych,
- okres IV-VI miesiąc funkcjonowania spółdzielni socjalnych.

W trakcie pierwszych trzech miesięcy funkcjonowania podmioty koncentrowały się głównie na wydatkowaniu dotacji, w tym doposażeniu stanowisk pracy. Niewątpliwie nie był to okres, w którym spółdzielnie mogły oferować pełen wachlarz usług i tym samym generować znaczące zyski.

Wśród podmiotów, które osiągnęły najgorsze wyniki finansowe (2 spółdzielnie) pojawiły się problemy lokalowe, związane m.in. z uzyskaniem niezbędnych pozwoleń budowlanych. Spowodowało to, że okres adaptacji pomieszczeń siedziby uległ wydłużeniu. Tylko w przypadku jednego podmiotu zaobserwowano brak jakiegokolwiek aktywności zawodowej. Spółdzielnia w obliczu restrykcyjnych przepisów dotyczących gospodarowania odpadami stanęła przed koniecznością częściowej transformacji profilu działalności. Obligatoryjnie nastąpiły przesunięcia czasowe w wydatkowaniu dotacji.

Idea spółdzielczości opiera się na traktowaniu spółdzielni socjalnej jako podmiotu interesu zbiorowego, u podstaw którego leży integracja i poro-

zumienie pomiędzy jej członkami. Tylko taka polityka owocuje w ekonomii społecznej zjawiskiem synergii. Niestety, już na samym początku z powodu konfliktów i braku demokratycznego podejmowania decyzji zagrożone zostały wyniki finansowe kilku nowo powstałych podmiotów ekonomii społecznej (3 spółdzielnie). Tylko w jednym przypadku nastąpiła eskalacja konfliktu i braku wzajemnego zaufania, co niewątpliwie wpłynęło na niewypracowanie założonych w biznesplanach zysków.

Trzy podmioty, pomimo odejścia lub wymiany pracowników oraz problemów lokalowych, już na samym początku funkcjonowania wypracowały zadowalające wyniki finansowe. Dotyczy to tylko tych spółdzielni, które jeszcze na etapie tworzenia biznesplanów dokonały przede wszystkim rozeznania rynku oraz rodzaju zapotrzebowania na usługi świadczone przez podmioty ekonomii społecznej. Uczestnicy projektu jeszcze na etapie konstruowania biznesplanów sygnalizowali instytucjom chęć udziału w otwartych konkursach na realizację zadań publicznych. Autoprezentacja profilu działalności przyszłej spółdzielni socjalnej stanowiła istotny element pozyskania usługobiorców. Tworzące się podmioty były atrakcyjne dla instytucji samorządu terytorialnego zarówno ze względu na aktywność w obszarze ekonomii społecznej, oferowane usługi, jak i konkurencyjne ceny. Obejmuje to grupę podmiotów, które specjalizują się w usługach związanych z utrzymaniem czystości w budynkach, opieką nad osobami starszymi oraz obsługą gastronomiczną.

Tabela 4
*Zestawienie zysków i kosztów funkcjonowania dziewięciu monitorowanych spółdzielni socjalnych (okres I-III miesiąc)**

Podmiot	ZYSKI	KOSZTY
1	36,92	22,3
2	156,56	119,18
3	105,07	83,95
4	brak	brak
5	15,36	12,73
6	481,59	288,02
7	328,89	235,62
8	325,94	320,31
9	53,56	52,71

*Tabela ze względu na poufność danych nie zawiera wartości finansowych, a jedynie proporcje odpowiadające wprost osiągniętym zyskom i poniesionym kosztom.

Źródło: Opracowanie własne.

Projekt oprócz dotacji na założenie spółdzielni socjalnych zakładał również zabezpieczenie środków dla nowo powstałych podmiotów na tzw. wsparcie pomostowe. Wsparcie jest przekazywane w formie comiesięcznych wypłat. Subwencja pokrywa koszty związane m.in. z opłatami administracyjnymi, takimi jak np.: dzierżawa lokalu, eksploatacja lokalu, koszty ZUS oraz obsługa księgowa podmiotu. Pokrycie z dotacji podstawowych zobowiązań miało wpływ na osiągnięcie względnej równowagi pomiędzy uzyskanymi zyskami a poniesionymi kosztami. Wszystkie podmioty mogły przeznaczyć wypracowane zyski głównie na wynagrodzenia dla członków spółdzielni. Analiza sprawozdań finansowych wskazuje również na to, że wśród członków został osiągnięty konsensus w stosunku do systemu wynagradzania. Co więcej, zabezpieczony został kapitał rezerwowy spółdzielni w postaci oszczędności (6 spółdzielni). Brak dysproporcji ponoszonych kosztów w stosunku do osiągniętych zysków wskazuje, że podmioty nie mają problemów z płynnością finansową, a członkowie spółdzielni zdają sobie sprawę, iż w fazie rozwoju działalności dochody z prowadzonej działalności mogą nie pokrywać w pełni oczekiwań, co do wysokości uzyskiwanych wynagrodzeń.

Tabela 5

*Zestawienie zysków i kosztów funkcjonowania dziewięciu monitorowanych spółdzielni socjalnych (okres IV-VI miesiąc)**

Podmiot	ZYSKI	KOSZTY
1	63,17	115,07
2	274,59	124,46
3	168,46	118,52
4	56,20	54,67
5	54,03	40,39
6	518,24	477,91
7	286,19	202,46
8	370,05	366,81
9	133,06	121,23

*Tabela ze względu na poufność danych nie zawiera wartości finansowych, a jedynie proporcje odpowiadające wprost osiągniętym zyskom i poniesionym kosztom.

Źródło: Opracowanie własne.

Analiza sprawozdań finansowych z kolejnych trzech miesięcy wskazuje na to, że spółdzielnie skupiły się głównie na aktywizacji zawodowej. Wszystkie podmioty wypracowały wyższe zyski. Niektóre (5 spółdzielni) po wygraniu przetargów zaczęły realizować zadania zlecone przez instytucje samorządowe. Trzy podmioty szczególnie przodują pod względem

wysokości osiąganych zysków. Jednak pomimo realizowania stałego zlecenia nastąpiła stagnacja i problem z dotarciem do nowej grupy konsumentów, a tym samym pozyskaniem bardziej intratnych zleceń (2 spółdzielnie).

Niższe zyski są charakterystyczne dla spółdzielni borykających się wciąż z problemami lokalowymi, wydłużającym się okresem adaptacji pomieszczeń lub tych, których specyfika branży związana jest z sezonowością (3 spółdzielnie). Spośród tych podmiotów dwa działają w branży budowlanej, jeden zderzył się z dużą konkurencją na lokalnym rynku, natomiast drugi skorygował plan wydatków i wciąż zajmował się doposażeniem stanowisk pracy.

W przypadku podmiotu związanego z obsługą gastronomiczną na wolnym powietrzu, zagrożenie sezonowością miało konstruktywne skutki – wpłynęło na integrację pracowników oraz dynamizację działań w postaci rozszerzenia wachlarza świadczonych usług. Ponadto podmiot realizuje wiele przedsięwzięć społecznie, nieodpłatnie oraz promuje kulturę lokalną. Spółdzielnia ta jako jedyna w pełni realizuje ideę ekonomii społecznej.

Tylko w przypadku jednej spółdzielni raporty wskazywały na problemy z płynnością finansową. Spółdzielnia ta stara się nadrobić okres, w którym zamiast dynamizować działania skupiła się na zażegnaniu konfliktów. Podmiot zobowiązania pokrywa ze środków własnych, m.in. ze zwrotu podatku VAT.

W uproszczonych bilansach zysków i strat spółdzielni (8 podmiotów), podobnie jak w poprzednim okresie została osiągnięta względna równowaga finansowa. Spółdzielnie mogły podnieść wysokość wypłacanych wynagrodzeń, a dzięki nadwyżkom stworzyć rezerwy (7 spółdzielni).

Zakończenie

Raporty miesięczne obrazują jedynie ogólną kondycję finansową dziewięciu podmiotów utworzonych w ramach projektu.

Konkluzja, która się nasuwa wskazuje, że warunkiem determinującym zyskowności podmiotu jest dokładne rozeznanie zapotrzebowania na lokalnym rynku oraz określenie docelowej grupy usługobiorców jeszcze na etapie powstawania spółdzielni socjalnej.

W dłuższej perspektywie czasu powodzenie przedsięwzięcia gwarantuje pełna świadomość członków. Dlatego poruszają się oni w obszarze ekonomii społecznej, tworząc spółdzielnię socjalną, a nie zwykły podmiot gospodarczy.

Bibliografia

Frączak B., *Ekonomia społeczna – szerokie spojrzenie*, „Ekonomia Społeczna – Spojrzenia” 2007, nr 1.

Ołdak M., Piechocki P., Miżejewski C., Juszczyk M., *Tworzenie i funkcjonowanie spółdzielni socjalnej*, Staszów 2010.

THE STRUCTURE OF A BUSINESS PLAN IN PRACTICE THE ESTABLISHMENT OF SOCIAL COOPERATIVES

The article discusses the issues related to defects in the design of business plans for the future of social economy entities. No detailed insight to the needs of the local market, including the competitiveness of services rendered in the future. There are just some of the reasons why it was necessary to incorporate the amendments. Constructing a business plan should also assess the real chance to make a profit, and thus take into account possible fluctuations in some cases the industry seasonality. Finally, business plans should contained insufficient description and specification enigmatic planned to purchase the property. In many cases, the lack of reliable evaluation of risk assessment and awareness that will receive financial support to the company only enter the market and the activities will involve a cost that the cooperative will have to cover with their profits. The article also brought closer monitoring methods and assesses the profitability of the real chance that the resulting entities could function spontaneously after the completion of the project.

Keywords: business plan, monitoring, monthly report, costs, profit

