

**ATLAS DOBRYCH PRAKTYK
EKONOMII SPOŁECZNEJ**



**Sanitariuszki z Chorzowa
– Spółdzielnia Socjalna
„Szansa i Wsparcie”**

ATLAS DOBRYCH PRAKTYK EKONOMII SPOŁECZNEJ

Ten tytuł wymaga kilku słów wyjaśnienia

Co to jest ekonomia społeczna?

Pojęcie ekonomii społecznej jest bardzo szerokie. Do Atlasu włączyliśmy instytucje, które z jednej strony uczestniczą w systemie ekonomicznym, ale z drugiej strony kieruje nimi silne poczucie odpowiedzialności za los osób i społeczności zaangażowanych w działania. Innymi słowy są to przedsięwzięcia, których celem jest działalność społeczna, a narzędziem – nie zawsze jedynym – rynek. Oznacza to podejmowanie wysiłków, aby konkretne osoby, organizacje czy wspólnoty mogły w większym stopniu niż dotychczas podejmować suwerenne decyzje co do celu i form swojej działalności.

W pojęcie ekonomii społecznej wpisują się instytucje zarówno tzw. starej ekonomii społecznej (takie jak spółdzielnie), jak i nowej (np. spółdzielnie socjalne), a także ekonomizujące się instytucje trzeciego sektora. To co je łączy to fakt, że starają się przy użyciu instrumentów ekonomicznych bezpośrednio lub pośrednio przeciwdziałać zjawiskom wykluczenia społecznego i działać na rzecz szerszej rozumianego rozwoju społeczności lokalnych.

Dlaczego te dobre praktyki są dobre?

Celowo i świadomie używamy tego określenia dla prezentowanych w Atlasie działań. Znalazły się tu przedsięwzięcia, które w naszym przekonaniu z powodzeniem zmieniają na lepsze życie zaangażowanych w nie ludzi i społeczności. Są to też w większości przedsięwzięcia funkcjonujące już od jakiegoś czasu i sprawdzone w działaniu. Mamy świadomość, że istnieje wiele dobrych praktyk, które nie znalazły się jeszcze w Atlasie. Dlatego będziemy go stopniowo uzupełniać. Mamy nadzieję, że przedsięwzięcia opisane już w Atlasie przy pewnej dozie determinacji i gotowości do wspólnego działania mogą stać się inspiracją dla innych, a tym samym przyczynić się do rozwoju ekonomii społecznej w Polsce.

Redakcja Atlasu



Sanitariuszki z Chorzowa – Spółdzielnia Socjalna „Szansa i Wsparcie”

Wyglądało na to, że dla kobiet około pięćdziesiątki nie ma już pracy. A teraz wydaje się, że sanitariuszki w szpitalu były od zawsze.

Misja

Spółdzielnia powstała w ramach przedsięwzięcia „Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy” (WISP) finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal. Jednym z projektów pilotażo-

wych w ramach WISP był projekt „Pomóc Innym – Pomóc Sobie”. – Nazwa ta w prosty sposób przekłada się na misję naszego przedsięwzięcia. Misją spółdzielni jest bowiem reintegracja społeczna i zawodowa członkiń spółdzielni przez świadczenie profesjonalnych usług opiekuńczych (czyli „pomaganie sobie poprzez pomaganie innym”) – tłumaczy Waldemar Żbik, prezes spółdzielni. Członkiniami spółdzielni są kobiety około pięćdziesiątki, którym trudno jest znaleźć pracę na otwartym rynku.

Kontekst

Jednym z największych problemów polskiego rynku pracy jest zbyt mała aktywność zawodowa dorosłych Polaków. Wynosi ona 54 proc. Wciąż pracuje około 1,8 mln mniej osób, niż jest biernych zawodowo. Ma to poważne konsekwencje dla rozwoju gospodarki, przede wszystkim dla rynku pracy. Przedsiębiorstwa podają brak pracowników jako jedną z najpoważniejszych barier rozwojowych. Na ten ogólny obraz rynku pracy składa się kilka elemen-



Urszula Ksol, sanitariuszka

tów: bardzo niskie zatrudnienie osób, które skończyły pięćdziesiąt lat (pracuje tylko co czwarta z nich) oraz wciąż wysokie bezrobocie. Pod koniec 2007 roku bez pracy oficjalnie było nieco ponad 1,7 mln osób – część z nich to długotrwale bezrobotni, z niskimi kwalifikacjami. Narzędzia i metody stosowane przez kilkanaście lat (przyznawanie zasiłków dla bezrobotnych, organizowanie prac użytecznych, szkolenia i przekwalifikowania) okazują się nieskuteczne. Od kilku lat prowadzone są inne metody wsparcia osób bezrobotnych. Jedną z nich jest koncepcja udzielania pomocy tak, by osoby bezrobotne umia-

ły zakładać spółdzielnie socjalne i w nich tworzyć dla siebie miejsca pracy.

Odpowiednia ustawa o spółdzielniach socjalnych weszła w życie w lipcu 2006 roku. Spółdzielnię socjalną może tworzyć od 5 do 50 osób; jej celem jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa. Mogą oni ubiegać się o dofinansowanie ze środków publicznych, m.in. ubiegać się o refundację składek ZUS, są zwolnieni z opłat sądowych przy wpisie do KRS oraz z podatku dochodowego, jeśli dochody wydają na cele społecznej i zawodowej reintegracji swoich członków.

Nazwa organizacji:

Spółdzielnia Socjalna „Szansa i Wsparcie”

Adres:

al. Harcerska 3c
41-500 Chorzów

Osoba kontaktowa:

Waldemar Żbik - prezes

e-mail:

szansaiwsparcie@free.ngo.pl

Rodzaj działalności:

Działalność na rzecz osób bezrobotnych oraz osób starszych; spółdzielnia socjalna zatrudniająca sanitariuszki do pracy w szpitalach

Rok powstania:

2007

www: www.szansaiwsparcie.free.ngo.pl



Barbara Kusz, sanitariuszka



Fartuszki pielęgniarskie zakupione dla sanitariuszek

Spółdzielnie socjalne istnieją w wielu krajach UE: w Wielkiej Brytanii, Finlandii, Hiszpanii, Portugalii, Grecji i we Włoszech. W tym ostatnim kraju jest ich ok. 4,5 tys., z czego 70 proc. świadczy usługi socjalne, a 30 proc. prowadzi programy reintegracji zawodowej. Zatrudniają zwykle 40-50 osób. W Polsce zarejestrowanych jest ponad 100 spółdzielni socjalnych.

Dodatkowo spółdzielnia oferuje bardzo potrzebne usługi opiekuńczo-pielęgniarskie, jakich brakuje w publicznej służbie zdrowia. Wiele szpitali w Polsce boryka się z problemem braku pielęgniarek, salowych i sanitariuszek. Dlatego pomoc sanitariuszek jest tak ważna dla pacjentów i wyższego personelu medycznego.

Cele

- Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych kobiet
- Wyszakowanie i zatrudnienie bezrobotnych w zawodzie sanitariuszki szpitalnej
- Świadczenie profesjonalnych usług opiekuńczych
- Wspieranie tworzenia podmiotów w trzecim sektorze, które staną się stabilnymi miejscami pracy.

Historia

Spółdzielnia Socjalna „Szansa i Wsparcie” powstała w ramach projektu „Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy”. Był to projekt pilotażowy „Pomóc innym – pomóc sobie”. Przedsięwzięcie to było realizowane od 2005 r. do 2008 r. przez Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej z Chorzowa wspólnie z innymi partnerami ze Śląska i województwa opolskiego. Projekt ten finansowany był z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal. Jego twórcy podkreślali, że „wirtualny” oznacza w tym przypadku przede wszystkim wsparcie doradcze, koncepcyjne i organizacyjne, a nie np. wynajem powierzchni pod działalność spółdzielni. Zamierzeniem projektu nie było stworzenie i utrzymywanie spółdzielni socjalnych, tylko stworzenie odpowiednich warunków (i odpowiedniego wsparcia) dla osób bezrobotnych, by zechciały same założyć spółdzielnię socjalną i były w stanie ją potem samodzielnie utrzymywać. W ramach projektu powstała cała sieć wsparcia – konstelacja organizacji i instytucji, które pracując na rzecz przedsiębiorstwa społecznego stanowią pewien rodzaj płaszcza ochronnego. W realizację projektu zaangażowane były organizacje pozarządowe, powiatowe urzędy pracy, organizacje doradcze,

– Skuteczna reintegracja zawodowa ma miejsce tylko wtedy, gdy osoby czy też organizacje dynamiczne, z pomysłami wyciągają rękę do znajdujących się w trudnej sytuacji. Często osoba i pomysłowość lidera przesądza o sukcesie.

Waldemar Żbik

firmy szkoleniowe i lokalne władze samorządowe.

Przy opracowywaniu koncepcji WISP założono, że:

- w ramach projektu nie są finansowane spółdzielnie socjalne;
- WISP wspiera powstawanie spółdzielni socjalnych, tworząc odpowiednie warunki do ich założenia.

W chorzowskim stowarzyszeniu tłumaczą, iż testowanie nowych rozwiązań to niezwykle ważna dziedzina działalności organizacji pozarządowych. Proste formy pomocy bezrobotnym, takie jak szkolenia czy staże, już nie wystarczają. Jest bowiem pewna grupa osób bez pracy, dla której taka pomoc to zbyt mało. W działania WISP zaangażowała się mała grupa specjalistów pomagających osobom bezrobotnym, które chcą założyć spółdzielnię socjalną albo stowarzyszenie, gdzie jednocześnie znajdują pracę.

Rolą inkubatorów tego typu było przede wszystkim szukanie pomysłów na biznes społeczny i wyszukiwanie osób, które chciałyby wziąć udział w takim projekcie. Opracowano procedurę działania inku-

batora. Pierwszym etapem jest poszukiwanie pomysłu na spółdzielnię socjalną i w związku z tym przeprowadzenie analizy rynku, następnie opracowanie wstępnego biznesplanu. Potem tworzony jest montaż finansowy, czyli poszukuje się różnych źródeł, z których można by finansować dane przedsięwzięcie. Kolejnym działaniem jest wykreowanie sieci wsparcia, czyli pozyskanie przychylności organizacji czy instytucji zainteresowanych powołaniem nowego podmiotu trzeciego sektora. Następnym krokiem, jeśli grupa bezrobotnych wyraża zainteresowanie powołaniem podmiotu ekonomii społecznej, to przygotowanie niezbędnych dokumentów oraz zorganizowanie zabrania założycielskiego.

Jednym z projektów pilotażowych, w których przetestowano powyższą procedurę jest projekt „Pomóc innym – pomóc sobie”. Pilotaż zakładał przeszkolenie bezrobotnych kobiet, by umiały i mogły opiekować się osobami chorymi oraz niepełnosprawnymi. W ramach programu dowiedziały się, na czym polega i jak działa spółdzielnia socjalna. Rekrutację przeprowadzono wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzę-



Samodzielny Publiczny Centralny Szpital Kliniczny im. prof. Kornela Gibińskiego Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach

dzie Pracy w Świętochłowicach. Zawiadomiono 100 kobiet, na pierwsze spotkania w sierpniu 2006 roku przyszło 60, 21 było potencjalnie zainteresowanych przyszłą pracą z ludźmi schorowanymi. Na kolejne spotkanie przyszło 13 par. Te ukończyły kurs, który trwał ponad dwa miesiące.

Przebieg projektu

Jedną z osób zajmujących się organizacją całego przedsięwzięcia był Waldemar Żbik, pracownik Stowarzyszenia Współpracy Regionalnej z Chorzowa.

– Szkolenia miały swoją część teoretyczną – opowiada – i praktyczną. W ciągu miesiąca każda z par spędzała po tygodniu w innym domu pomocy społecznej. – Teraz już wiemy, że powinny być tam trochę dłużej niż tydzień, bo nie nadążały z przyzwyczajaniem się do nowych warunków. Ale głównym naszym zamiarem było to, żeby poznały specyfikę różnych miejsc, wielu schorzeń i potrzeb pensjonariuszy – dodaje Żbik.

Finanse

Koszt inwestycji	Szkolenie teoretyczne i praktyczne dla kilkunastu osób to koszt rzędu 45 – 50 tys. zł. Do tego dochodzą jeszcze koszty stażu. Są to koszty niezbędne do przygotowania pracowników spółdzielni.
Koszt działalności bieżącej rocznie	Okolo 252 tys. zł (przy 12 zatrudnionych osobach)
Inwestorzy	Brak
Sponsorzy prywatni	Brak
Udział środków publicznych w uruchomieniu i prowadzeniu działalności	W odniesieniu do prowadzenia działalności przez spółdzielnię 0 proc.; w odniesieniu do szkoleń przygotowujących do pracy w spółdzielni 100 proc. w ramach projektu WISP finansowanego ze środków EFS, w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal
Stopień ekonomicznej samowystarczalności	100 proc.

Pod koniec roku przygotowali drugą część szkoleń – związaną z informowaniem, na czym polega działanie spółdzielni socjalnej.

Jednocześnie osoby zaangażowane w pracę ze szkolonymi kobietami robiły analizę rynku.

– Doszliśmy do wniosku, że nasz pierwotny pomysł, by spółdzielnia socjalna zaczęła świadczyć domowe usługi opiekuńcze, powinniśmy zmienić. Rynek tych usług jest dość ukształtowany. Po pierwsze, są one świadczone w ramach opieki zdrowotnej (np. pielęgniarki środowiskowe) Po drugie, w ramach systemu pomocy

– Na początku każda z nas przyszła z odrobiną nieufności, zaskoczenia, ale zaryzykowałyśmy. Teraz czujemy się potrzebne pacjentom. Ale nie zawsze jest różowo. Docieramy się cały czas, bo jesteśmy z różnych społeczności, mamy różne przyzwyczajenia. Tu przy opiece nad chorymi nasz wiek, to, że jesteśmy paniami w średnim wieku, okazało się atutem. Po prostu jesteśmy bardziej cierpliwe i spokojne niż młode kobiety bez dużych życiowych doświadczeń.

Joanna Uglorz, sanitariuszka

społecznej. Po trzecie akurat w tym zakresie czarny rynek funkcjonuje całkiem nieźle – relacjonuje Żbik. – Nasza przyszła spółdzielnia miałaby już na starcie spore problemy na otwartym rynku z powodu braku łatwego dostępu do pacjentów oraz referencji. Dodatkowo nasze panie nie miały doświadczenia, przeszły jedynie przeszkolenie.

Zdali też sobie sprawę z tego, ile spółdzielnia musiałaby zakontraktować takich usług, aby zapewnić pełnoetatową pracę 13 kobietom. – To byłby problem nie tylko ze zdobywaniem zamówień, ale także logistyczny z ułożeniem i koordynacją tej pracy – dodaje Żbik.

W Inkubatorze wymyślili, że ten typ usług jest ewentualnie przyszłością dla spółdzielni, ale nie pomysłem na start. Zaczęli szukać innych rozwiązań.

Próbowali skontaktować się z różnymi stowarzyszeniami osób chorych, ale okazało się, że najczęściej nie dysponują one środkami, które mogłyby być prze-



Tatiana Lewicka, ekspert merytoryczny WISP

znaczone na sfinansowanie usług opiekuńczych. Jednak w trakcie tego procesu nawiązano kontakt ze Śląskim Stowarzyszeniem Osób Dotkniętych Chorobą Parkinsona.

– Zaczęliśmy o naszej przyszłej spółdzielni rozmawiać z wiceszefową tej organizacji, panią Tatianą Lewicką – opowiada Waldemar Żbik.



Sala chorych w Centralnym Szpitalu Klinicznym



Lidia Lasota, sanitariuszka

Efektom tych rozmów był pomysł na szkolenie uzupełniające i na współpracę z Centralnym Szpitalem Klinicznym w Katowicach. Dokładnie przeanalizowali wykaz stanowisk pracy w szpitalnictwie i zauważyli, że istnieje stanowisko sanitariuszki zaliczane do tzw. pomocniczego personelu medycznego. Według ministerialnych rozporządzeń sanitariuszką może być osoba nawet z podstawowym wykształceniem, ale po półrocznym stażu i kilkumiesięcznym szkoleniu teoretyczno-merytorycznym. Ich program przewidywał 80 godzin kursu, 160 godzin zajęć praktycznych i półroczny staż w szpitalu.

Na początku 2007 roku 11 osób uczestniczących w projekcie zdecydowało się na założenie spółdzielni socjalnej pod nazwą „Szansa i Wsparcie”. Waldemar Żbik został jej prezesem. W tym samym czasie trwały intensywne próby nakłonienia szpitala do współpracy. Tatiana Lewicka, logopeda w szpitalu, opracowała program szkolenia zgodny z wytycznymi Ministerstwa Zdrowia.

– Trudno było nam na początku przełamać ostrożność kierownictwa szpitala. Nikt przed nami nie proponował im ani innym placówkom służby zdrowia takiego rozwiązania – relacjonuje prezes spółdzielni. – Ale się udało.

Cztery z pań skorzystały z oferty, jaką w urzędzie pracy w Świętochowicach złożył tamtejszy dom opieki społecznej. Zaproponował przygotowanie zawodowe, a potem być może perspektywę pracy. Propozycja była atrakcyjna głównie z tego powodu, iż pojawiła się w miejscowości, w której mieszkają beneficjentki. Cztery uczestniczki programu zdecydowały się na przygotowanie zawodowe w domu pomocy społecznej. Pozostałe panie zaczęły jeździć na szkolenie sanitariuszek do szpitala w Katowicach – ponad godzinę w jedną stronę.

Było ono finansowane przez WISP. jego uczestniczki dostały m.in. bilety miesięczne, ubranie szpitalne. Sfinansowano im również

koszty wstępnych badań lekarskich oraz sanepidowskich. W momencie, gdy skończyła się część teoretyczna i zaczął się staż, Powiatowy Urząd Pracy w Świętochłowicach zaczął wypłacać uczestniczkom szkolenia stypendium w wysokości około 470 zł netto (staż był realizowany w ramach przygotowania zawodowego z urzędu pracy).

Staż skończył się 15 września 2007 r. Kobiety zdały egzamin teoretyczny i praktyczny oraz otrzymały certyfikat potwierdzający uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Od października pracują jako sanitariuszki. Za-trudnia je spółdzielnia, która ma podpisaną umowę o współpracę ze szpitalem. Do obowiązków członkiń spółdzielni należy



Jednym z zadań sanitariuszek jest transport chorych na badania



Joanna Uglorz, sanitariuszka

dbałość o higienę pacjentów. Pomagają im także jeść, wykonują proste czynności przy pacjentach (na przykład pomiar ciśnienia). Zajmują się transportem chorych i materiałów (próbówek) na badania. Wyręczają pielęgniarki w części prostych czynności związanych z opieką nad chorymi.

Ostatecznie „Szansę i Wsparcie” od października 2007 r. tworzyło siedem pań i Waldemar Żbik, który jest prezesem, nie będąc członkiem założycielem. – Potrzebny był człowiek, który w imieniu spółdzielni będzie wszystko załatwiał w urzędach i różnych instytucjach – tłumaczy swoje prezesostwo. – Dodatkowo od początku staraliśmy się traktować wszystkie panie w ten sam sposób.

W lutym 2008 r. spółdzielnia rozszerzyła swoje grono o kolejnych kilka osób, które ukończyły II edycję szkolenia sanitariuszek szpitalnych w Centralnym Szpitalu Klinicznym w Katowicach. Pomysł okazał się na tyle trafiony, że szpital zainteresował się rozszerzeniem przedsięwzięcia na kolejne osoby. Tym razem rekrutację przeprowadzono w Katowicach. Było już łatwiej, bo można było pokazać efekty wcześniejszych działań.

W efekcie spółdzielnię tworzy 12 osób, z czego 11 jest zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę na pełny etat, jedna osoba (ze względu na stan zdrowia) pracować będzie od lipca 2009 r.

Spółdzielnia jako niezależny podmiot może starać się o udział w różnych projektach – jesienią 2007 r. była podwykonawcą programu „Chodźmy razem” Funduszu Inicjatyw Obywatelskich. Projekt ten polegał na aktywizacji osób z chorobą Parkinsona. W soboty sanitariuszki ze spółdzielni opiekowały się chorymi na chorobę Parkinsona podczas tzw. marszów Nordic Walking. Każda z pań ma podpisaną spółdzielczą umowę o pracę i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nieco większej od najniższej pensji. Każde dodatkowe zlecenie jest podratowaniem ich budżetów.

W 2009 roku spółdzielnia stara się o realizację podobnego przedsięwzięcia – w tym celu został złożony wniosek w Funduszu Inicjatyw Obywatelskich. – Staramy się rozszerzyć naszą działalność na organizację marszów Nordic Walking (NW). Jesteśmy przygotowani, by świadczyć te usługi – w 2008 roku w ramach dotacji z Ośrodka Wsparcia Spółdzielczości Socjalnej z Rudy Śląskiej 9 osób zostało przeszkolonych na przewodniczki NW. Zakupiliśmy również kijki niezbędne do marszów – mówi Waldemar Żbik. Oferta ta kierowana jest przede wszystkim do seniorów.

Współpraca z innymi

Spółdzielnia socjalna współpracuje przede wszystkim z Centralnym Szpitalem Klinicznym w Katowicach. Bardzo ważne jest, że



Waldemar Żbik, prezes zarządu Spółdzielni Socjalnej „Szansa i Wsparcie”

cały czas wsparcie merytoryczne zapewnia spółdzielni Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej. Wymierne efekty przynosi także partnerstwo ze stowarzyszeniem osób chorych na chorobę Parkinsona.

Uczestnicy projektu

Spółdzielnię założyły 11 kobiet. Po licznych perturbacjach zawodowych i osobistych oraz po uzupełnieniu składu osobowego o uczestniczki II edycji szkolenia w szpitalu, ostatecznie pracuje jedenaście osób. Poza

tym w ramach projektu pilotażowego „Pomóc innym – pomóc sobie” przeszkolonych zostało kilkadziesiąt kobiet z zakresu opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi.

Rezultaty projektu

- umożliwienie zdobycia nowego zawodu i znalezienie stabilnej pracy dla bezrobotnych kobiet
- wzrost jakości opieki w szpitalu
- w szpitalu pojawił się nowy rodzaj usług pielęgnacyjnych i zarazem poprawił się standard pomocy, jaka oferowana jest pacjentom.

Rynek sprzedaży towarów i usług

Usługi sanitariuszek szpitalnych, których odbiorcami są zakłady opieki zdrowotnej Usługi opiekuńcze dla osób chorych i niepełnosprawnych świadczone w domach

Plany na przyszłość, marzenia

Zgodnie z decyzją Walnego Zgromadzenia Spółdzielni będzie się ona rozwijać w dwóch kierunkach: wsparcia seniorów oraz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

Wyrazem tego pierwszego są planowane do wprowadzenia na rynek usługi organi-

zacji marszów Nordic Walking, kierowane właśnie do seniorów. – Marsze te wiążą się z wieloma korzyściami dla zdrowia osób starszych. Dlatego zdecydowaliśmy się zainteresować tym tematem – stwierdza Waldemar Żbik.

Oprócz tego spółdzielnia stara się angażować w proces aktywizacji osób bezrobotnych. W 2008 roku była organizatorem szkolenia sanitariuszek szpitalnych w Jaworznie. Część z uczestników tego szkolenia znajdzie pracę w miejscowym szpitalu.

Lider

Waldemar Żbik jest absolwentem Akademii Ekonomicznej w Katowicach. Skończył ją w 2006 roku. – Zawsze myślałem o sobie w kontekście pracy jako doradca czy też konsultant – opowiada. – Miałem za sobą wakacyjne doświadczenia w różnych firmach w działach sprzedaży. Stwierdziłem jednak, że nie do końca mi to odpowiada.

Zaczął szukać takiej pracy, gdzie mógłby „robić coś dla ludzi, a nie dla głównego udziałowca”.

Teraz nie wyobraża sobie, by mógł wrócić do jakiejś korporacji.

– Trochę się przestraszyłem odpowiedzialności, gdy zostawałem prezesem

ESENCJA PROJEKTU

Nazwa przedsięwzięcia

Projekt pilotażowy „Pomóc innym – pomóc sobie”, w ramach którego powstała Spółdzielnia Socjalna „Szansa i Wsparcie”. Projekt pilotażowy „Pomóc innym – pomóc sobie” jest częścią składową projektu „Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy” (WISP).

Misja / cel działania

zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych (spółdzielnia) w sektorze opieki zdrowotnej i usług opiekuńczych

Grupy beneficjentów

osoby bezrobotne, w tym długotrwale bezrobotne

Forma prawna

spółdzielnia socjalna

Zasięg terytorialny działania

Regionalny (WISP – województwo śląskie i opolskie); Górny Śląsk – spółdzielnia

spółdzielni. Korzystne dla mnie było to, że spółdzielnia powstała w lutym, a panie zaczęły pracę w październiku. Miałem więc czas by oswoić się z tą myślą.

Według niego, jest to zresztą także opinia innych specjalistów ze Stowarzyszenia Współpracy Regionalnej z Chorzowa, należy zmienić prawo dotyczące spółdzielni socjalnych oraz zwyczajnie władz samorządowych, tak by spółdzielnie mogły się sprawniej rozwijać.

WNIOSKI

Mocne strony projektu

- możliwość uzyskania ciekawego i nowego zawodu
- profesjonalne przygotowanie zawodowe
- zaangażowanie sieci wsparcia

Największe sukcesy

- założenie spółdzielni
- znalezienie przez bezrobotne stabilnego zatrudnienia
- samowystarczalność finansowa spółdzielni
- stworzenie modelu zatrudniania bezrobotnych kobiet na stanowisku sanitariuszki szpitalnej

Największe porażki

Nie uzyskali refundacji składek ubezpieczeniowych z pensji członkiń spółdzielni. Odmowę wydał urząd pracy (z racji tego, że członkinie spółdzielni są podopiecznymi innego urzędu pracy, a refundacja dokonywana jest przez urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę spółdzielni). Płacą więc składki ubezpieczeniowe sami, co podnosi koszty działania spółdzielni

Problemy w realizacji

- niesnaski w grupie
- problem z terminarzem płatności – szpital reguluje swoje zobowiązania w ciągu 21 dni od wykonania usługi (czyli ok. 25 każdego miesiąca), a wypłaty dla pracowników należy uiszczać do 10 każdego miesiąca

Czynniki sukcesu

- zaangażowanie sieci wsparcia Inkubatora (wymyślenie programu pilotażowego, przeprowadzenie szkoleń, przygotowanie powstania spółdzielni, kierowanie nią)

- profesjonalne przygotowanie spółdzielni, w tym opracowanie realnego biznesplanu

Wnioski na przyszłość

- spółdzielnie socjalne wymagają profesjonalnego przygotowania (zwłaszcza od strony ekonomicznej) oraz pomocy istniejących organizacji pozarządowych i instytucji zajmujących się rynkiem pracy. Potrzebna jest pomoc dla grupy bezrobotnych: najpierw pokazanie im możliwości, jakie daje założenie spółdzielni socjalnej, potem pomoc w jej organizowaniu i znalezienie dla niej rynków zbytu.
- konieczne są zmiany w polskich przepisach prawa

Replikacja: kto może realizować taki projekt?

Organizacje, które są w stanie zapewnić profesjonalną pomoc dla spółdzielni oraz zorganizować szkolenie zawodowe na wysokim poziomie. Spółdzielnię może założyć grupa kobiet, które mają dostęp do szkoleń oraz są w stanie same zorganizować pracę w spółdzielni, albo mogą poprosić o pomoc inne organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją osób bezrobotnych.

Co trzeba „mieć”, żeby angażować się w takie przedsięwzięcie?

- sprecyzowany pomysł na kształt spółdzielni
- dobre chęci i wytrwałość
- dobrze jest, jeśli grupa może skorzystać z pomocy doradczej osób profesjonalnie zajmujących się ekonomią społeczną
- pieniądze na szkolenia
- czas – moduł szkoleniowy trwa prawie 8 miesięcy

– We Włoszech, gdzie spółdzielnie socjalne są rozpowszechnione, większość członków spółdzielni może pochodzić z grup niemarginalizowanych na rynku pracy. Tymczasem polskie prawo stanowi, że minimum 80 proc. członków musi wywodzić się z grup marginalizowanych na rynku pracy (np. osoby bezrobotne czy też niepełnosprawne). To jak oni mają się reintegrować społecznie, jeśli wciąż są w tej samej społeczności? – pyta Żbik. – Skuteczna reintegracja zawodowa ma miejsce tylko wtedy, gdy osoby dynamiczne, z pomysłami, wyciągają rękę do znajdujących się w trudnej sytuacji. Często osoba i pomysłowość lidera przesądza o sukcesie. Dlatego tak ważne są takie inicjatywy jak Inkubator i profesjonalna pomoc dla spółdzielni – dodaje. Poza tym niezwykle ważna jest zmiana prawa w kierunku przyznania spółdzielniom faktycznych preferencji, a nie tylko możliwości (np. wg ustawy o zatrudnieniu socjalnym starosta może, ale nie musi dokonać refundacji składek ZUS).

Opinie o projekcie

Zbigniew Swoboda, dyrektor Centralnego Szpitala Klinicznego w Katowicach-Ligocie:

Chcemy naszym pacjentom zapewnić standard usług pielęgniarskich na jak najwyższym poziomie. Ale po to, by pielęgniarki były uśmiechnięte, nie były

zmęczone i zabiegane z powodu nadmiaru zajęć, musimy je odciążać w pracy. Dlatego pomysł z wyszkoleniem i przyjęciem do szpitala sanitariuszek jest potrzebny i dobry.

Elżbieta Rudek-Plebańczyk, pielęgniarka w szpitalu:

Współpraca z paniami sanitariuszkami układa nam się bardzo dobrze. Są naprawdę dla nas dużym wsparciem. Widać, że są zaangażowane w opiekę nad osobami chorymi.

Joanna Uglorz, sanitariuszka:

Na początku każda z nas przyszła z odrobiną nieufności, zaskoczenia, ale zaryzykowałyśmy. Teraz czujemy się potrzebne pacjentom. Ale nie zawsze jest różowo. Docieramy się cały czas, bo jesteśmy z różnych społeczności, mamy różne przyzwyczajenia. Tu przy opiece nad chorymi to, że jesteśmy paniami w średnim wieku, okazało się atutem. Po prostu jesteśmy bardziej cierpliwe i spokojne niż młode kobiety bez dużych życiowych doświadczeń.

Lidia Lasota, sanitariuszka:

Podoba mi się ta praca. Nie pracowałam przez 30 lat, zajmowałam się domem. Teraz też chciałam być komuś potrzebna. I jestem. To jest trudna praca, ale pacjenci naprawdę są zadowoleni z tego, że się nimi zajmujemy. Bo pielęgniarki nie mają dla nich tyle czasu.

Wydanie II
Warszawa, 2009
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
www.fise.org.pl

Projekt graficzny: Frycz | Wicha
Skład graficzny: rzeczyobrazkowe.pl
Redakcja: Aleksandra Fandrejewska, Ewa Rościszewska
Korekta językowa: Anna Kreutz
Zdjęcia: Mikołaj Grynberg

Dane zbierane w 2008 roku, uaktualnione w 2009 roku.

ISBN 978-83-85928-09-6 całość
ISBN 978-83-85928-95-9 t. 23



Czym jest ATLAS DOBRYCH PRAKTYK EKONOMII SPOŁECZNEJ?

Atlas Dobrych Praktyk powstał z myślą o promocji polskich przedsięwzięć ekonomii społecznej, czyli tych, które realizację celów społecznych starają się połączyć ze skutecznym działaniem na rynku.

Takich przedsięwzięć jest w Polsce wiele. Każde z nich ma swoją specyfikę, własną historię, liderów. Każde jest niepowtarzalne. Łączy je determinacja, zaangażowanie, poświęcenie ludzi, którzy mimo przeszkód chcą zrobić coś dobrego, chcą, żeby było lepiej.

Na potrzeby Atlasu wybraliśmy różne formy działania, o różnym zasięgu, skierowane do różnych grup społecznych. Mamy nadzieję, że staną się one inspiracją dla innych.

Obecne wydanie Atlasu zawiera opis następujących przedsięwzięć:

1. Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Gminy Bałtów „Bałt”
2. Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki
3. Spółdzielnia Socjalna Usługowo-Handlowo-Produkcyjna w Byczynie
4. Habitat for Humanity
5. Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska EKON
6. Pracownia Rzeczy Różnych SYNAPSIS
7. Fundacja „Nasz Dom”
8. Stowarzyszenie Pomocy Wzajemnej „Być Razem”
9. Stowarzyszenie Wzajemnej Pomocy „Flandria”
10. Stowarzyszenie Emaus w Lublinie
11. Pensjonat i Restauracja „U Pana Cogito”
12. Bank Drugiej Ręki
13. EKO „Szkoła Życia”
14. Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju wsi Sokołowo
15. Wspólnota Chleb Życia
16. Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Gminy Debrzno
17. Grudziądzkie Centrum CARITAS
18. Ośrodek Wspierania Rodziny Caritas w Korytowie
19. Lokalne Centrum Integracji Społecznej Piątkowo
20. Fundusz Lokalny Masywu Śnieżnika
21. Stowarzyszenie Regionalny Ośrodek dla Ludzi i Środowiska CIS
22. Fundacja „Sławek”
23. Spółdzielnia Socjalna „Szansa i Wsparcie”

Więcej informacji na temat ekonomii społecznej na stronie www.ekonomiaspoleczna.pl

Zeszyty od numeru 1 do 12 powstały w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”, a zeszyty nr 13-23 – w ramach projektu „Promes – Promocja Ekonomii Społecznej”. Oba projekty realizowane były przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.



FISE➤

