MODEL SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ PROWADZĄCEJ ŻŁOBEK

STOWARZYSZENIE
NA RZECZ SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

eS w sieci dobrych połączeń

NA PRZYKŁADZIE SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ ŚMIGIELANKA

Autorka:
Anna Dranikowska

Spis treści

WSTĘP

7

Rozdział I

OPIS GRUPY DOCELOWEJ

11

Rozdział II

DIAGNOZA

29

Rozdział III

OPIS CELÓW WDRAŻANIA MODELU

41

Rozdział IV

PLAN DZIAŁANIA

43

Rozdział V
OPIS MODELU
53
Rozdział VI
ANALIZA RYZYKA
59
Rozdział VII
OPIS MONITORINGU
63
Rozdział VIII
ANALIZA ODDZIAŁYWANIA MODELU
67
BIBLIOGRAFIA
73

WSTĘP

Poniższa publikacja na temat modelu spółdzielni socjalnej działającej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, została opracowana w ramach projektu „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej". Poszczególne rozdziały manualu służą możliwościom powielania danego modelu w ramach franczyzy społecznej przez organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego lub inne zainteresowane podmioty. Proces powoływania i działalności wdrażającej pilotażowo model Spółdzielni Socjalnej Śmigielanka prowadzącej żłobek Wiatraczek, a więc funkcjonowania modelu w praktyce, został ujęty w rozdziałach opisanych poniżej.

Rozdział I „Opis grupy docelowej" prezentuje grupę adresatów w specyficznych ramach definicyjnych. Ukazanie sytuacji kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka w polskich realiach prawno-społecznych ma na celu zrozumienie symptomatycznych warunków, które są charakterystyczne dla grupy docelowej. Przytoczone dane statystyczno-demograficzne mają pokazać sytuację kobiet w Polsce, zwłaszcza tych wychowujących dzieci. Rozdział zawiera także informacje opisujące użytkowników modelu, czyli podmioty, które mogą być zainteresowane wdrożeniem modelu w swoim środowisku lokalnym, oraz opis wykonawcy usługi wdrożenia modelu w projekcie.

Rodział II „Diagnoza" to identyfikacja problemów związanych z długotrwałym utrzymywaniem statusu osoby bezrobotnej wśród kobiet wychowujących dzieci, na które odpowiada model spółdzielni socjalnej prowadzącej żłobek w partnerstwie publiczno-społecznym. Analiza oraz ocena dotychczas stosowanych rozwiązań w kwestiach aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka wraz ze wskazaniami innowacji, które wprowadza powołanie nowego modelu spółdzielni socjalnej, pozwalają na zobrazowanie deficytów w systemie i dostrzeżenie nowej jakości w efektywnej ścieżce wsparcia docelowej grupy adresatów.

Rozdział III „Opis celów wdrażanego modelu" dotyczy realizowanych celów wdrażanego modelu spółdzielni socjalnej: celu nadrzędnego, jakim jest podniesienie efektywności systemu wsparcia aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka; celu głównego, jakim jest wypracowanie rozwiązań problemów zawartych w diagnozie właściwej oraz zaproponowanie wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi do lat 3. W rozdziale są ponadto wymienione cele szczegółowe, które służą realizacji celu nadrzędnego.

Celem rozdziału IV „Plan działania" jest stworzenie poradnika odtwarzającego poszczególne etapy zakładania i działalności spółdzielni socjalnej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek. Metoda „krok po kroku" ma służyć czytelnym i zwięzłym wskazaniom, w jaki sposób model może być powielany.

Rozdział V „Opis modelu spółdzielni socjalnej" to ukazanie praktycznych aspektów związanych z działalnością gospodarczą i społeczną modelowego przedsiębiorstwa społecznego służącego aktywizacji zawodowej kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Pokazano tu działania konieczne do tego, by model został wdrożony. Ponadto rozdział ten informuje, jakie kryteria były niezbędne do dokonania wyboru działalności gospodarczej oraz przy doborze kadry, dzięki czemu można określić czas i zasoby, których potrzebują potencjalni użytkownicy powielający model aktywizacji docelowej grupy adresatów.

Celem rozdziału VI „Analiza ryzyka" jest identyfikacja niebezpieczeństw związanych z wdrażaniem modelu, które mogą wystąpić podczas realizacji założeń modelu, oraz sposobów ich minimalizacji. Doświadczenia spółdzielni oraz sytuacje opisane w analizie ryzyka pozwolą na swego rodzaju prognozowanie przyszłości przedsiębiorstwa. Rozdział ten stanowi zasygnalizowanie utrudnień mogących wystąpić podczas wdrażania modelu.

Rozdział VII „Opis monitoringu" wskazuje potencjalnym użytkownikom modelu, w jaki sposób można monitorować prawidłowość procesu jego wdrażania, by uchwycić nieprawidłowości i wprowadzać modyfikacje doskonalące procesy zarządzania przedsięwzięciem (np. poprzez procedury formalnoprawne w postaci umów czy sprawozdań).

Rozdział VIII „Analiza oddziaływania" stanowi swoiste podsumowanie działania modelu. Na podstawie dostępnych danych i statystyk oceniono trafność w zakresie doboru rozwiązań służących usprawnieniu systemu reintegracji społecznej i zawodowej kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Pod uwagę zostały wzięte trzy poziomy tego oddziaływania: na grupę docelową uczestników (mikropoziom), na społeczność lokalną (mezopoziom) oraz w odniesieniu do poziomu całego systemu realizacji danej usługi (ponadlokalny makropoziom).

Mamy nadzieję, że opisane w manualu rozwiązania posłużą konstruktywnej pracy koncepcyjnej nad rozwiązywaniem problemów kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka w kolejnych społecznościach lokalnych.

Podstawowe informacje o modelu.

Nazwa modelu	Model spółdzielni socjalnej działającej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek
Profil innowacyjnej spółdzielni socjalnej	Mieszany (integracyjno-usługowy)
Grupa adresatów	Kobiety wracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka
Wykonawcy	Spółdzielnia Socjalna Śmigielanka (Śmigiel) prowadząca żłobek Wiatraczek

Rozdział I

OPIS GRUPY DOCELOWEJ

1. Wykonawca procesu testowania modelu spółdzielni socjalnej działającej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek

Model spółdzielni socjalnej działającej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, służy podniesieniu efektywności systemu aktywizacji społecznej grupy kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka jako kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Model był testowany w gminie Śmigiel przez osoby fizyczne, przy jednoczesnym wsparciu ze strony gminy oraz Powiatowego Urzędu Pracy.

Podmiotem finalnie wdrażającym model była Spółdzielnia Socjalna Śmigielanka założona przez pięć osób fizycznych (bezrobotne matki w wieku 30–41 lat). Misją spółdzielni jest ułatwienie bezrobotnym matkom powrotu na otwarty rynek pracy poprzez świadczenie usługi użyteczności publicznej w partnerstwie publiczno-społecznym w postaci żłobka dla dzieci do lat 3. Główną motywacją do założenia spółdzielni socjalnej była chęć powrotu na rynek pracy. Na terenie gminy Śmigiel oraz całego powiatu kościańskiego nie było dotychczas żłobków.

Głównym koszykiem zleceń spółdzielni jest świadczenie usługi opieki nad dziećmi do lat 3 w formie żłobka przy wsparciu jednostki samorządu terytorialnego, która byłaby zainteresowana powoła-

niem takiej placówki. Dodatkowymi zadaniami sfery użyteczności publicznej wykonywanymi przez spółdzielnię będą:

- → dodatkowe usługi opieki dla dzieci do lat 3 i/lub w wieku przedszkolnym w wieczory, weekendy oraz wakacje;
- → prowadzenie warsztatów dla dzieci do lat 3 i/lub w wieku przedszkolnym w okresie wakacyjnym.

Dodatkową usługą użyteczności publicznej realizowaną przez spółdzielnię jest reintegracja zawodowa kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, zatrudnionych w spółdzielni.

2. Adresaci modelu

Testowanie modelu wykazało, że kobiety wracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka są głównymi adresatami działalności spółdzielni socjalnej, ale nie są jedynymi, ponieważ realizacja usług użyteczności publicznej w zakresie prowadzenia żłobka powoduje w praktyce możliwość zatrudnienia także innych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. O symptomatycznej sytuacji matek wracających na rynek pracy, powodującej konieczność szukania rozwiązań społecznych i zawodowych przeznaczonych specjalnie dla nich, można przeczytać w dalszej części opracowania.

2.1. Definicja

Społeczeństwo XXI wieku charakteryzuje się szybkim tempem zmian demograficznych, które prowadzą do przekształceń w sferze pracy. Wzrost aktywności zawodowej kobiet i ich udział w rynku pracy wpływa na zachowania matrymonialne i prokreacyjne kobiet i mężczyzn. Coraz powszechniejsza staje się tendencja do odraczania zawarcia związku małżeńskiego lub całkowita rezygnacja z niego, a także odkładanie decyzji o posiadaniu potomstwa lub świadomy wybór bezdzietności. Dodatkowo badania wskazują, że

w przypadku kobiet, które zdecydowały się na macierzyństwo, ich powrót na rynek pracy jest utrudniony, a często oznacza zniknięcie z niego i przejście w stan bezrobocia długoterminowego[1]. W efekcie obserwuje się systematyczny spadek dzietności. W przypadku Polski w 1990 r. wskaźnik dzietności wynosił 2,06, by w 2010 r. osiągnąć poziom zaledwie 1,31. Tak niski poziom dzietności wywołuje wiele niekorzystnych zjawisk społeczno-gospodarczych i stanowi istotną przesłankę reorientacji polityki rodzinnej oraz działań przygotowujących rynek pracy dla rodzin tak, by w obliczu wyboru „praca czy rodzina" możliwe było połączenie obu celów[2].

Nie istnieje oficjalna definicja matek powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka albo po urlopie macierzyńskim jako oddzielnej grupy społecznej. Jest to kategoria opisywana w sposób intuicyjny i dorozumiany, będąca jednocześnie kategorią osób naturalnie wyodrębniającą się w opisach zawartych w raportach i badaniach, zwłaszcza tych dotyczących możliwości łączenia aktywności zawodowej z macierzyństwem lub związanych ze zjawiskiem bezrobocia wśród kobiet w Polsce. Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowe kategorie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia, co po części może się wpisywać w ramy definicyjne opisanej wyżej grupy docelowej. Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia są według ustawy uznani za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy i mają pierwszeństwo przy skierowaniach do udziału w programach specjalnych.

1 M. Rękas, Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2013, s. 1.

2 Ibidem.

2.2. Charakterystyka adresatów modelu

Adresatami modelu są osoby z różnych przyczyn mające utrudniony powrót do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka. Wyróżnienie przyczyn takiego stanu rzeczy jest kwestią złożoną i często indywidualną. Wiele badań i statystyk pokazuje nierówność szans pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy. Dysproporcje podkreślane są m.in. w obsadzaniu stanowisk kierowniczych, traktowaniu pracowników w zależności od płci lub wysokości wynagrodzenia. Kobieta, zostając matką, napotyka na kolejne bariery hamujące jej aktywność zawodową. To, jak sobie z nimi poradzi, zależy od wielu czynników, na część z nich nie ma żadnego wpływu. Niektóre matki wracają do pracy zaraz po urlopie macierzyńskim, inne po urlopie wychowawczym, a pewna część z nich musi na nowo szukać zatrudnienia. Jest też grupa matek, które decydują się na powrót do pracy ze względu na swoje przekonania, np. chcą się realizować zawodowo, inne nie mają wyjścia – muszą pracować ze względu na sytuację finansową swojej rodziny. Ponadto zmiany kulturowe pokazują, że dotychczasowy tzw. single breadwinner model, czyli tradycyjny model rodziny, w której mężczyzna jest jedynym żywicielem rodziny, dezaktualizuje się na rzecz modelu rodziny partnerskiej, zwłaszcza w miejskich ośrodkach. W każdym przypadku młoda matka w pewnym momencie musi podjąć decyzje dotyczące swojej przyszłości zawodowej i ewentualnych sposobów na pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

2.2.1. Dane demograficzne/statystyczne

Zanim zostanie dokonana diagnoza problemów społecznych związanych z lokalnym rynkiem pracy, warto się odnieść do ogólnej sytuacji kobiet w Polsce na tle Unii Europejskiej i świata. Pewne tendencje bowiem wpisują się w szerszy kontekst zrozumienia ich położenia.

W Unii Europejskiej kwestia równości szans kobiet i mężczyzn stanowi kluczowy wymiar polityki równościowej zmierzającej do

zmniejszania dystansu pomiędzy grupami dyskryminowanymi ze względu na płeć, niepełnosprawność, wiek lub miejsce zamieszkania, a grupami pod tym względem uprzywilejowanymi (np. mężczyźni, osoby pełnosprawne, młode i zamieszkujące wielkie miasta, regiony wysoko rozwinięte gospodarczo). Niezależnie jednak od różnorodnych czynników, w tym ekonomicznych i kulturowych, w większości społeczeństw kobiety zajmują niższą pozycję społeczną niż mężczyźni i dlatego mają ograniczony dostęp do dóbr, takich jak edukacja lub praca zawodowa. Płeć jest jednym z czynników, które nadal najsilniej różnicują współczesne społeczeństwa. Dlatego polityka równości płci (gender mainstreaming) jest bardzo istotną strategią, zmierzającą do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz do wyrównywania szans obu płci we wszystkich dziedzinach życia ekonomicznego, politycznego i społecznego[3]. W Polsce dyskryminacja jest „rodzaju żeńskiego", tzn. dotyczy przede wszystkim kobiet. Jest to widoczne zwłaszcza w obszarze edukacji oraz interesującego nas rynku pracy[4]. Jak wykazano w dalszej części publikacji, w wymiarze rynku lokalnego kobiety mają mniejsze szanse niż mężczyźni na zdobycie i utrzymanie relatywnie eksponowanych pozycji społecznych (np. na awans zawodowy), a z większym prawdopodobieństwem doznają degradacji społecznej, co znaczy, że prawdopodobieństwo utraty pracy i bezrobocia jest w ich przypadku znacznie bardziej realne.

Poziom uczestnictwa kobiet w rynku pracy różni się w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Wskaźniki zatrudnienia są na ogół niższe wśród kobiet oraz pracowników starszych. W 2013 r. w UE-28 wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wynosił 69,4%, natomiast kobiet – 58,8%. Porównanie zmian w dłuższej perspektywie czasowej pokazuje, że wskaźnik zatrudnienia mężczyzn

3 Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim. Publikacja kluczowych wyników badań realizowanych w ramach projektu Kobieta – aktor na rynku pracy, Kraków 2010, s. 14.

4 Por. M. Branka, M. Rawłuszko, A. Siekiera, Zasada równości szans w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Departament Zarządzania EFS, Warszawa 2009.

w 2013 r. był niższy od poziomu sprzed dziesięciu lat (70,3% w 2003 r.), natomiast znacząco wzrósł odsetek zatrudnionych kobiet – o 4,0 pkt proc. z 54,8% w 2003 r. – co obrazuje tabela nr 1.

Tabela 1. Wskaźniki zatrudnienia dla wybranych populacji, 2003–2013 (%).

	Mężczyźni w wieku 15-64			Kobiety w wieku 15-64		
	2003	**2008**	**2013**	**2003**	**2008**	**2013**
EU-28	70.3	72.7	69.4	54.8	58.8	58.8
Strefa euro (EA-18)	71.4	73.2	68.8	53.8	58.5	58.3
Belgia	67.3	68.6	66.4	51.8	56.2	57.2
Bułgaria (1)	56.0	68.5	62.1	49.0	59.5	56.8
Czechy (1)	73.1	75.4	75.7	56.3	57.6	59.6
Dania	79.6	81.6	75.0	70.5	74.1	70.0
Niemcy (1)	70.9	75.8	77.7	58.9	64.3	68.8
Estonia	66.3	73.7	71.4	59.9	66.6	65.7
Irlandia (1)	75.2	74.9	65.1	55.7	60.2	55.9
Grecja	73.4	75.0	58.4	44.3	48.7	40.1
Hiszpania (2)	73.2	73.3	59.2	46.3	55.4	50.3
Francja	69.9	69.5	67.9	58.2	60.2	60.4
Chorwacja	60.3	65.0	52.8	46.7	50.7	45.6
Włochy (2)	69.6	70.3	64.8	42.7	47.2	46.5
Cypr (1)	78.8	79.2	67.0	60.4	62.9	56.9
Łotwa (1)	66.1	71.5	66.8	57.9	65.2	63.4
Litwa	64.0	67.2	64.7	58.4	61.8	62.8
Luksemburg (2)	73.3	71.5	72.1	50.9	55.1	59.1
Węgry	63.5	63.0	64.3	50.9	50.6	52.8
Malta (2)	74.5	72.9	74.1	33.6	37.7	47.0

Holandia (1)	81.1	83.2	78.7	66.0	71.1	69.9
Austria (1) (2)	76.4	78.5	77.1	61.6	65.8	67.6
Polska	56.5	66.3	66.6	46.0	52.4	53.4
Portugalia (1)	75.0	74.0	64.0	61.4	62.5	58.2
Rumunia	63.8	65.7	66.8	51.5	52.5	52.6
Słowenia	67.4	72.7	67.1	57.6	64.2	59.2
Słowacja (1)	63.3	70.0	66.4	52.2	54.6	53.4
Finlandia	69.7	73.1	69.9	65.7	69.0	67.8
Szwecja (2)	74.2	76.7	76.3	71.5	71.8	72.5
Wielka Brytania	77.8	77.3	75.6	65.3	65.8	65.9
Islandia	86.3	87.3	83.2	80.1	79.6	79.0
Norwegia	78.3	80.5	77.3	72.6	75.4	73.5
Szwajcaria (1)	85.1	85.4	84.6	70.7	73.5	74.4
Macedonia	-	50.7	54.5	-	32.9	37.3
Turcja	-	66.6	69.5	-	23.5	29.6
Japonia (2)	79.8	81.6	80.3	56.8	59.7	60.7
USA (3)	76.9	76.4	72.3	65.7	65.5	62.2

(1) 2008-13: przerwa w serii, (2) 2003-08: przerwa w serii, (3) 2012 zamiast 2013.

Źródło: Eurostat, www.ec.europa.eu.

W 2013 r. we wszystkich państwach członkowskich UE-28 wskaźniki zatrudnienia mężczyzn utrzymywały się stale na wyższym poziomie niż wskaźniki zatrudnienia kobiet. Niemniej jednak zaobserwowano istotne rozbieżności: różnica między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn na Malcie wyniosła aż 27,1 pkt proc. tam odnotowano też czwarty w kolejności od najniższego wskaźnik zatrudnienia kobiet (47,0%). W Grecji i we Włoszech różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wyniosła nieco poniżej 20 pkt proc., przy czym w Grecji odnotowano najniższy wskaźnik zatrud-

nienia kobiet (40,1%). Ponadto jeszcze w Chorwacji i we Włoszech wskaźnik ten nie przekraczał 50%. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce wyniósł nieco ponad 53%, co nie jest liczbą optymistyczną (średnia unijna 58,8%). W odróżnieniu od tych państw na Litwie nie było prawie żadnej różnicy pod względem zatrudnienia kobiet i mężczyzn – wskaźnik zatrudnienia kobiet wyniósł 62,8% i był tylko o 1,9 pkt proc. niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn. Różnice te były stosunkowo niewielkie także w Finlandii (2,1 pkt proc.), na Łotwie (3,4 pkt proc.) i w Szwecji (3,8 pkt proc.), a wśród państw spoza UE – w Norwegii (3,8 pkt proc.).

Dane zebrane także przez polskie instytucje potwierdzają mniejszy udział kobiet w rynku pracy. Poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn. W 2013 r. na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 554 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet – 1060 biernych zawodowo. Ludność bierna zawodowo jest znacznie sfeminizowana – ponad 61% tej populacji stanowią kobiety.

Tabela 2. Współczynnik aktywności zawodowej ludności według płci w latach 2010–2013.

Lata	Ogółem w %		W wieku produkcyjnym w %	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
2010	47,5	63,9	66,8	76,2
2011	48,0	64,2	67,9	76,6
2012	48,3	64,4	68,8	77,2
2013	48,5	64,4	69,7	77,6

Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2014.

Kobiety częściej niż mężczyźni są zagrożone bezrobociem długotrwałym. W 2013 r. zgodnie z danymi urzędów pracy 41,6% zarejestrowanych bezrobotnych kobiet i 34,9% zarejestrowanych bezrobotnych mężczyzn pozostawało bez pracy dłużej niż rok. Do oceny natężenia bezrobocia wykorzystuje się stopę bezrobocia wy-

rażającą udział bezrobotnych (ogółem lub danej grupy) wśród aktywnych zawodowo (ogółem lub danej grupy).

Tabela 3. Stopa bezrobocia według płci w latach 2010–2013 na podstawie BAEL.

Lata	Ogółem w %		W wieku produkcyjnym w %	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
2010	9,9	8,9	10,1	9,0
2011	10,8	8,8	11,1	9,0
2012	11,1	9,3	11,4	9,5
2013	10,5	9,1	10,8	9,3

Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa 2014.

Stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Trudniej znaleźć pracę zwłaszcza kobietom powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie oraz poszukującym jej po raz pierwszy. Dłuższa przerwa jest niestety często powodowana pojawieniem się na świecie dziecka i związanym z tym wyłączeniem zawodowym na dłużej, po czym trudno kobietom na nowo być aktywnymi na otwartym rynku pracy. Ostatnie raporty Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wykazują bowiem, że kobiety wychowujące dzieci do 6. roku życia przeważają w rejestrach bezrobotnych. Blisko 200 tys. bezrobotnych kobiet w Polsce to matki małych dzieci. Ze statystyk MPiPS wynika, że stanowią one aż 81% wszystkich tzw. trudnych bezrobotnych[5] (których skuteczna aktywizacja zawodowa jest procesem bardzo złożonym). Niestety, to oznacza, że dziecko jest większą „przeszkodą" w podjęciu pracy niż zaawansowany wiek, brak doświadczenia zawodowego lubiepełnosprawność. I nie ma większego znaczenia, że kobiety bardzo często mają wyższe kwalifikacje niż mężczyźni. Według danych MPiPS największy odsetek kobiet bez pracy odnotowano w powie-

5 Na podstawie danych uzyskanych przez „Rzeczpospolitą": Dziecko albo praca, w: www.4.rp.pl/Spoleczenstwo/309309758-Dziecko-albo-praca.html.

cie sztumskim. Stanowiły one aż 64,5% wszystkich bezrobotnych. Z kolei najmniej było ich w powiecie sejneńskim – 37,7%.

2.3. Specyficzne cechy grupy adresatów utrudniające integrację społeczną i zawodową

Kobiety chcące powrócić na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka doświadczają wielu problemów. Świadomość społeczeństwa, lecz również samych kobiet na temat istniejących barier i możliwości ich pokonania nadal jest mała. Trudna sytuacja kobiet powracających do pracy po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem/dziećmi i ich nierówne wobec mężczyzn szanse na rynku pracy mają swoje źródło w dwóch rodzajach problemów, które można podzielić na: „zewnętrzne" – dotyczące sytuacji na rynku pracy, nastawienia i stopnia ogólnospołecznej wiedzy na temat godzenia życia zawodowego i rodzinnego, stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn (w tym funkcjonowanie, dominującego zwłaszcza na wsiach, tradycyjnego modelu rodziny) oraz „wewnętrzne" – odnoszące się do indywidualnych postaw, nastawienia, wiedzy i umiejętności samych kobiet, które stają przed wyzwaniem powrotu na rynek pracy po dłuższej przerwie. Te dwa rodzaje problemów bardzo ściśle na siebie oddziałują, łączą się, tworząc łańcuchy przyczyn i skutków obecnej sytuacji kobiet matek na rynku pracy[6].

1.Problemy „zewnętrzne". Niewystarczająca jest wiedza ogólna na temat dostępnych zasobów wspierających kobiety w aktywizacji zawodowej. Powrót do pracy znacznie ułatwiają partnerskie relacje w rodzinie, pomoc otoczenia, przełamywanie stereotypowego podejścia do ról kobiecych i męskich oraz do aktywności zawodowej

6 Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem/dziećmi, raport z akcji lokalnych „Mama wraca do pracy" zorganizowanych przez Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU i fundację Kobieta w Regionie w trzech małopolskich miastach: Krzeszowicach, Chrzanowie i Oświęcimiu, w ramach projektu „Mobilna drużyna równowagi praca rodzina" współfinansowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2013, s. 5.

kobiet. Tymczasem posiadanie dziecka jest nadal przyczyną nierównych szans kobiet na rynku pracy. Tradycyjny model rodziny, tak nadal silny w społeczeństwie polskim, przyczynia się do dyskryminacji kobiet wyrażającej się w ich mniejszej aktywności zawodowej, niższych zarobkach, postrzeganiu ich przez pryzmat obowiązków rodzinnych i traktowaniu tej grupy jako mniej efektywnej. Równocześnie rynek pracy wymaga od mężczyzn większego zaangażowania i dyspozycyjności. Kobiety wielokrotnie podkreślają, że czują się gorzej traktowane od mężczyzn na lokalnym rynku pracy. Poszczególne przyczyny feminizacji lokalnego bezrobocia stanowią układ wzajemnie powiązanych barier, które utrudniają, a czasem wręcz uniemożliwiają aktywność zawodową kobietom[7]. Ponadto pomimo istniejących możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy są one wykorzystywane w bardzo małym stopniu. Doradcy zawodowi biorący udział w realizowanym przez Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU projekcie „Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina", pracujący z rodzicami powracającymi na rynek pracy, podkreślają również ich małą wiedzę na temat elastyczności rynku pracy oraz praw pracowników i Kodeksu pracy. W świadomości społecznej opinia na temat elastycznych rozwiązań jest zła, obserwuje się niechęć i wyraźny opór wobec ich wykorzystywania. Brakuje podejścia, które zakłada, że elastyczne formy zatrudnienia lub elastyczny czas pracy są dobrym narzędziem wspierającym godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Istotne w tym zakresie wydaje się promowanie elastycznych form zatrudnienia jako sposobu, który stosowany przejściowo, gdy wymaga tego sytuacja, może być idealnym rozwiązaniem zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Ważne jest także, aby uświadamianie na temat zalet stosowania rozwiązań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego podkreślało, że z tych ułatwień mogą korzystać także mężczyźni;

7 Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim, publikacja kluczowych wyników badań realizowanych w ramach projektu „Kobieta – aktor na rynku pracy", Kraków 2010, s. 63.

2. Problemy „wewnętrzne". Kobiety niejednokrotnie nie umieją sobie poradzić z indywidualnymi problemami związanymi z samooceną, relacjami z dziećmi, partnerem, otoczeniem. Przerwa w aktywności zawodowej pogarsza sytuację: spada poczucie własnej wartości, zanika proaktywna postawa, ograniczeniu ulega umiejętność poruszania się na rynku pracy[8]. Kobiety doświadczają trudności w przeorganizowaniu życia swojego i rodziny, często nie widzą możliwości wprowadzenia zmian, które umożliwiłyby powrót do pracy[9]. Cytowane badanie pokazuje również, że kobiety mają tendencje w takiej sytuacji do myślenia o sobie jako o pokrzywdzonej i niesprawiedliwie potraktowanej przez los. Temu uczuciu towarzyszą bierność, wrażenie bezradności i brak przekonania, że choć częściowo jest się „kowalem własnego losu"[10]. Przeprowadzone badania pokazują, że niewystarczający poziom partnerskich relacji w rodzinie oraz małe przyzwolenie na reorganizację obowiązków domowych bardzo ograniczają aktywność zawodową kobiet, podczas gdy na poziomie Unii Europejskiej dąży się do systematycznego jej zwiększania. O skali problemu świadczą także wyniki rozmów przeprowadzonych w ramach projektu „Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina" z 50 doradcami zawodowymi (w tym 20 z małopolskich urzędów pracy). 100% ankietowanych przyznało że problem wyboru praca czy rodzina dotyczy ponad połowy ich klientów; blisko 60% uważa, że kobietom można pomóc poprzez poruszenie wszystkich obszarów składających się na godzenie ról osobistych i zawodowych – planowanie zawodowe z ukierunkowaniem na rozwiązywanie problemów życia zawodowego i rodzinnego, doradztwo psychologiczne, działania uświadamiające konieczność przyjmowania aktywnej postawy w poszukiwaniu pracy i we wprowadzaniu zmian[11].

8 Raport: Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet, WUP Szczecin 2011, s. 26.

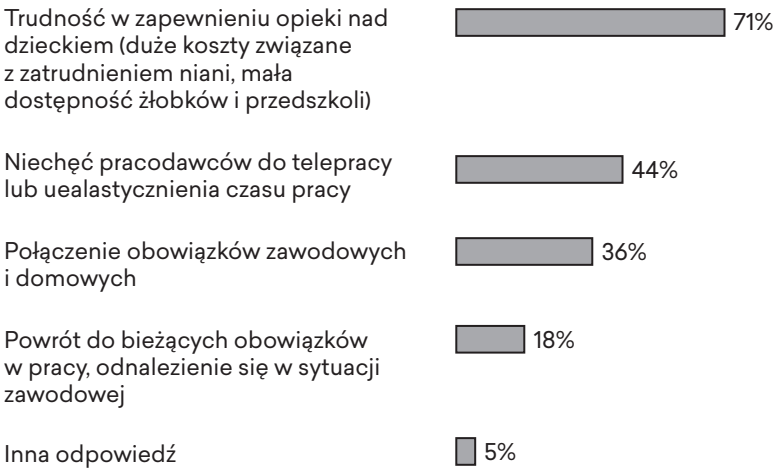
9 Problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego w opinii rodziców, pracodawców i specjalistów rynku pracy, SBP Profile, badania jakościowe, Kraków 2012, s. 11.

10 Ibidem, s. s. 12.

11 Ibidem, s. 5–6.

Według sondy przeprowadzonej przez portal Pracuj.pl aż 77% ankietowanych – z których większość stanowiły kobiety – przyznało, że młode matki mają utrudniony powrót do pracy.

Wykres 1. Co jest najtrudniejsze w powrocie mamy do pracy?



Źródło: Ankieta wśród użytkowników Pracuj.pl, N= 435, pytanie wielokrotnego wyboru.

2.4. Specyficzne potrzeby grupy adresatów modelu

Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, a do takich należą kobiety wracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, przez swoją długotrwałą nieobecność mają niekiedy wiele niewyartykułowanych potrzeb, których zaspokojenie w kolejnych etapach integracji może się przyczynić do usprawnienia funkcjonowania na rynku pracy oraz doprowadzić do ich większej samodzielności i niezależności. Długotrwałe niezaspokajanie swoich potrzeb prowadzi do powstawania mechanizmów obronnych, np. agresji lub wycofania, co dodatkowo pogłębia wykluczenie jednostek w środowisku.

Dla kobiet, które długo nie pracowały, największym problemem jest wytłumaczenie potencjalnemu pracodawcy przerwy w zawodowym życiorysie i potrzeba usprawiedliwienia sytuacji pozostawania w domu z dziećmi. Pokazuje to, że w odczuciu kobiet, czas

spędzony w domu na opiece i wychowywaniu dzieci jest oceniany przez innych jako mniej wartościowy i korzystny niż czas aktywności zawodowej.

Ponadto panuje powszechne przekonanie, że coś, co nie generuje materialnych zysków, nie przynosi finansowego dochodu, jest mniej wartościowe. Praca kobiet w domu wciąż nie jest powszechnie wliczana w generowanie kapitału gospodarczego państwa. Kobiety często nie mają wsparcia w tym zakresie ani partnerów, ani rodziny lub znajomych. Odnalezienie się w roli matki z całym ekwipunkiem poświęcenia sprawia, że wiele potrzeb pozostaje niezaspokojonych, ponieważ schodzą one na dalszy plan. Priorytetem stają się potrzeby dziecka i rodziny. Często nieuświadomione i długotrwale niezaspokojone potrzeby mogą mieć negatywny wpływ zarówno na kobietę matkę, jak i na jej otoczenie. Wśród potrzeb specyficznych dla grupy adresatów często wymienia się te związane z autonomią, realizacją swoich planów i marzeń, potrzebą przestrzeni lub niezależności. Brak wsparcia i szacunku dla pracy związanej z wychowaniem dziecka ze strony bliskich generuje często potrzeby związane z szacunkiem do samej siebie, poczuciem własnej wartości oraz zaufaniem do siebie i innych.

LISTA POTRZEB
Potrzeby fizyczne
Brak napięcia
Bezpieczeństwo fizyczne
Potrzeby związane z autonomią
Wybieranie własnych planów, celów
Wpływ na wybór własnej drogi prowadzącej do ich realizacji
Przestrzeń
Niezależność

LISTA POTRZEB
Potrzeba kontaktu z samą sobą
Autentyczność
Wyzwania
Uczenie się
Kompetencje
Kreatywność
Samorozwój
Poczucie własnej wartości
Samoakceptacja
Szacunek dla siebie
Zaufanie
Bezpieczeństwo emocjonalne
Potrzeba radości życia
Radość
Humor
Różnorodność
Inspiracje
Dobrostan emocjonalny
Potrzeba związku między ludźmi
Informacja zwrotna, czy działania przyczyniły się do wzbogacenia życia
Regularny kontakt z innymi ludźmi
Przynależność i więzi
Wsparcie
Wspólnota i towarzystwo

LISTA POTRZEB
Współpraca
Dzielenie się doświadczeniami dnia codziennego
Dzielenie się talentami i zdolnościami
Potrzeba związku ze światem
Porządek
Spójność

3. Użytkownicy

3.1. Definicja

Użytkownikami modeli innowacyjnych spółdzielni socjalnych są podmioty, które z racji realizowanych działań będą w przyszłości zainteresowane wdrażaniem modeli innowacyjnych spółdzielni socjalnych. Użytkownikami mogą być:

→ organizacje pozarządowe,
→ jednostki samorządu terytorialnego,
→ instytucje pomocy i integracji społecznej,
→ instytucje rynku pracy,
→ Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES),
→ przedsiębiorstwa.

3.2. Tworzenie partnerstwa lokalnego

Zgodnie z założeniami ważną rolę w procesie wdrażania modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej działającej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, odegrało pięć osób fizycznych, kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Ścisła współpraca z jednostką samorządu terytorialnego – gminą

Śmigiel – była warunkiem koniecznym wdrożenia modelu. Współpraca ta polegała przede wszystkim na:

- → stwierdzeniu potrzeb lokalnej społeczności w odniesieniu do usług opieki nad dziećmi do lat 3;
- → dofinansowaniu miejsc w żłobku przez gminę Śmigiel,
- → promocji działalności żłobka w lokalnych środkach przekazu,
- → stworzeniu oferty reintegracji społecznej i zawodowej grupy docelowej,
- → wzajemnej pomocy, jeśli chodzi o pozyskiwanie nowych zleceń, zwłaszcza w sferze usług użyteczności publicznej.

Współpraca z Urzędem Gminy Śmigiel rozpoczęła się w chwili złożenia deklaracji chęci partycypacji w partnerstwie lokalnym nakierowanym na rozwiązanie problemu braku opieki instytucjonalnej nad dziećmi do lat 3 przez burmistrz Małgorzatę Adamczak. W trakcie prac nad otwarciem żłobka pomoc dla grupy inicjatywnej spółdzielni socjalnej sprowadziła się do deklaracji uchwalenia dopłat do opieki nad dziećmi w żłobku złożonej przez Radę Gminy Śmigiel. Przekonanie radnych i zarządu gminy trwało kilka miesięcy i wymagało od inicjatorek wielu spotkań i odpowiednich argumentów. Obecnie Spółdzielnia Socjalna Śmigielanka współpracuje ściśle z sekretarz gminy Mają Moskwą.

Kilkukrotne wizyty założycielek u starosty kościańskiego pozwoliły przekonać władze powiatu do pomysłu wsparcia żłobka prowadzonego przez spółdzielnię socjalną. Starosta skierował inicjatorki do Powiatowego Urzędu Pracy, który udzielił im dotacji w wysokości 60 tys. zł na założenie spółdzielni socjalnej. Była to pierwsza w historii PUP Kościan tego typu dotacja. Dotychczas wspierane były jedynie jednoosobowe działalności gospodarcze. Dotacja została całkowicie zrealizowana i rozliczona. Starostwo zapowiada dalsze wsparcie działalności spółdzielni. Obecnie przygotowywane są możliwości dotowania wyżywienia dla dzieci w żłobku dla najbardziej potrzebujących rodzin.

4. Charakterystyka grupy adresatów w społeczności lokalnej, w której wdrażany był model innowacyjnej spółdzielni socjalnej

Decydując się na powielenie modelu, który był testowany w określonej społeczności lokalnej, warto poznać strukturę problemów społecznych charakterystycznych dla danego miejsca. Model spółdzielni socjalnej działającej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, był testowany w gminie Śmigiel.

Śmigiel to gmina miejsko-wiejska (liczy 17 747 mieszkańców, z których 8951 to kobiety) w województwie wielkopolskim, w powiecie kościańskim. Odsetek osób młodych, w wieku do 25 lat w gminie jest trochę wyższy niż w województwie wielkopolskim i kraju, wynosi nieco ponad 30% liczby mieszkańców. Wskaźnik ten jest wyższy również od średniej dla całego powiatu kościańskiego. Osoby starsze (65 lat i więcej) to powyżej 12% mieszkańców. Jest to wskaźnik korzystniejszy niż średnia powiatu kościańskiego, województwa i kraju. Pod koniec grudnia 2014 r. w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Kościanie zarejestrowanych było 1884 bezrobotnych, w tym 1171 kobiet. Na koniec grudnia 2013 r. było to odpowiednio: 2519 bezrobotnych, w tym 1446 kobiet. Nastąpił znaczący spadek liczby osób bezrobotnych z terenu powiatu kościańskiego o 25% osób, w tym kobiety o 19%. Nie znaczy to jednak, że społeczność lokalna jest pozbawiona problemów społecznych z tym związanych, które opisane są szczegółowo w kolejnym rozdziale.

DIAGNOZA

1.Punkt odniesienia diagnozy

1.1.Typy problemów społecznych, do których odnosi się model

Stopa bezrobocia na terenie powiatu kościańskiego wynosiła na koniec grudnia 2014 r. 6,8%, na koniec grudnia 2013 r. było to 9,1%. Nastąpił spadek stopy bezrobocia aż o 2,3 pkt proc. W województwie wielkopolskim w analogicznym okresie stopa bezrobocia spadła o 1,8 pkt proc., a w kraju o 1,9 pkt. Oznacza to, że pozytywne zmiany intensywniej występują w tym regionie niż w pozostałych częściach kraju.

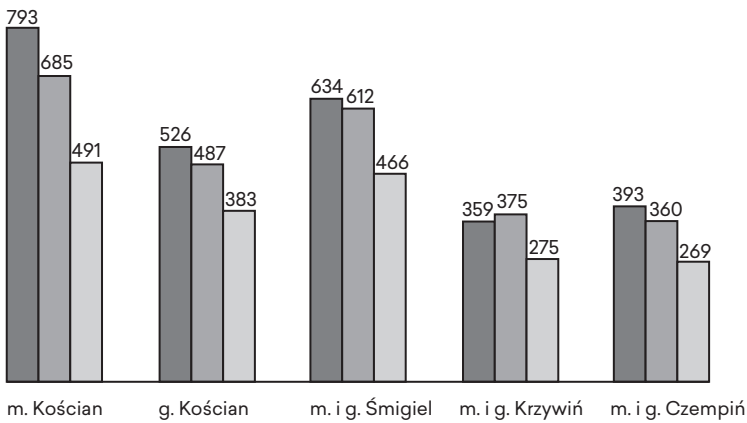
Tabela 4. Stopa bezrobocia na tle innych jednostek podziału terytorialnego.

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia w %		
	Polska	Województwo wielkopolskie	Powiat kościański
31.12.2010	12,3	9,2	9,1
31.12.2011	12,5	9,2	8,7
31.12.2012	13,4	9,9	9,7

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia w %		
	Polska	Województwo wielkopolskie	Powiat kościański
31.12.2013	13,4	9,6	9,1
31.12.2014	11,5	7,8	6,8

Źródło: Dane PUP Kościan, w: Strategia polityki społecznej gminy Śmigiel do 2025 r., załącznik do Uchwały nr XI/60/15 Rady Miejskiej Śmigla z dnia 27 sierpnia 2015 r.

Tabela 5. Porównanie liczby bezrobotnych w poszczególnych gminach powiatu kościańskiego wg stanu na dzień 31 grudnia w latach 2012–2014.



Źródło: Dane PUP Kościan, w: Strategia polityki społecznej Gminy Śmigiel do 2025 r., załącznik do Uchwały nr XI/60/15 Rady Miejskiej Śmigla z dnia 27 sierpnia 2015 r.

W końcu 2014 r. w powiecie kościańskim kobiety stanowiły 62,2% ogółu bezrobotnych i wskaźnik ten wzrósł w porównaniu ze stanem z końca grudnia 2013 r. o 4,8 pkt proc. Na koniec 2014 r. populacja bezrobotnych zamieszkałych na wsi wynosiła 1057 osób, co stanowiło 56,1% ogółu zarejestrowanych. Na koniec grudnia 2013 r. takich osób było w ewidencji 1384, co stanowiło 54,9% ogółu bezrobotnych. Na koniec 2014 r. zdecydowaną większość, bo aż 63,1% bezrobotnych mieszkańców wsi, stanowiły kobiety, na

koniec 2013 r. ich odsetek był nieco niższy i wynosił 58,1%. Analiza struktury bezrobotnych według wieku wskazuje, że bezrobocie dotyka w największym stopniu osoby młode – do 24. roku życia oraz w przedziale wiekowym 25–34 lata. Stanowiły łącznie 48,8% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kościanie. Zauważalny spadek rejestracji w grupie do 24. roku życia wynika prawdopodobnie z utrzymującego się od kilku lat niżu demograficznego. Natomiast w przypadku osób w wieku 55 lat i więcej można zauważyć wzrost ich odsetka na przestrzeni ostatnich lat.

Częściowo może być to spowodowane zmianą systemu emerytalnego, a także zamiarem skorzystania przez osoby o odpowiednim stażu pracy ze świadczenia przedemerytalnego.

Na koniec 2014 r. najliczniejsza grupa, tj. 33,6% ogółu bezrobotnych, legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Osoby z wykształceniem wyższym na koniec 2014 r. stanowiły 13,8% zarejestrowanych bezrobotnych. Od wielu lat mamy do czynienia z tendencją wzrostową odsetka osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym (w analizowanym okresie wzrost wyniósł 2,3 pkt proc.). Często jednak osoby z wyższym wykształceniem kończą studia na kierunkach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy. Mimo to duża grupa bezrobotnych (ponad 20%) legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym i niższym[12].

Jak wynika z analizy danych publicznych na stronach gminy Śmigiel oraz Ośrodka Pomocy Społecznej, bezrobocie to jeden z elementów bardziej złożonych problemów społecznych, współwystępuje bowiem z innymi trudnymi sytuacjami: ubóstwem, niepełnosprawnością, kryzysem rodziny, rozwodami.

Jak wskazano w poprzednim rozdziale, zjawisko bezrobocia wśród kobiet, zwłaszcza młodych, jest bardzo często skorelowane z przerwą w pracy spowodowaną urodzeniem dziecka. Konieczność długotrwałej nieobecności na rynku pracy w powiatach ta-

12 Strategia polityki społecznej gminy Śmigiel do 2025 roku, załącznik do Uchwały nr XI/60/15 Rady Miejskiej Śmigla z dnia 27 sierpnia 2015 r.

kich jak powiat kościański, gdzie nie istnieje instytucjonalna infrastruktura opieki nad dziećmi do lat 3, wynika z braku alternatywy dla bierności zawodowej w okresie wychowywania dziecka, praktycznie aż do osiągnięcia przez nie wieku przedszkolnego. W tym sensie model spółdzielni socjalnej prowadzącej żłobek odpowiada na deficyty w zakresie realizacji istotnej dla społeczności lokalnej usługi użyteczności publicznej, jaką jest zorganizowanie opieki nad dziećmi do lat 3, umożliwiające ich rodzicom łączenie ról zawodowych z rodzinnymi.

2.1. Analiza dotychczas stosowanych rozwiązań

Sytuacje, które zagrażają wykluczeniem społecznym, powodujące izolację i ograniczenie uczestnictwa w życiu społecznym, także prowadzące do rezygnacji z korzystania z różnych form wsparcia zarówno ze strony instytucji, jak i osób z najbliższego otoczenia, to w gminie Śmigiel także: ubóstwo, długotrwałe bezrobocie, niepełnosprawność, wielodzietność, ciężka lub długotrwała choroba, samotne rodzicielstwo. Rodziny borykające się z problemami zagrażającymi ich prawidłowemu funkcjonowaniu, a także te, które już znalazły się w podobnych sytuacjach, korzystają ze wsparcia Ośrodka Pomocy Społecznej. Ponadto w ramach gminnego systemu pomocy niektóre zadania wykonują urząd miejski lub Gminna Komisja ds. Rozwiązywania Problemów Alkoholowych. Do pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem włączają się organizacje pozarządowe oraz Kościół katolicki.

Liczba rodzin korzystających z pomocy społecznej od lat pozostawała na podobnym poziomie. W latach 2007–2013 wahała się od 551 do 583. W 2014 r. z pomocy skorzystało 506 rodzin. Co oznacza znaczący, bo aż o 13%, spadek w porównaniu z liczbą korzystających w 2013 r. (583 rodziny). Najczęstszą przyczyną udzielenia wsparcia nadal była długotrwała lub ciężka choroba, prawie połowa (49%) rodzin korzystających ze wsparcia OPS borykała się z takim problemem. Kolejną najczęstszą przyczyną korzystania z pomocy było ubóstwo, liczba rodzin korzystających ze wsparcia

z tego powodu spadła w 2014 r. o 31. Następnie niepełnosprawność, tu spadek korzystających ze wsparcia jest niższy niż przeciętnie, problem niepełnosprawności występował w 40% środowisk. Z powodu bezrobocia z pomocy w ciągu roku korzystało 159 rodzin. Z danych Powiatowego Urzędu Pracy wynika, że w 2014 r. liczba osób bezrobotnych znacząco spadła – o 146 (tj. 24%). Według stanu na koniec 2013 r. zarejestrowanych z gminy Śmigiel było 612 osób bezrobotnych, a na koniec 2014 – 466.

Tabela 6. Powody udzielenia pomocy społecznej (finansowej lub rzeczowej).

Powód trudnej sytuacji życiowej	**2012**	**2013**	**2014**
długotrwała lub ciężka choroba	278	276	248
ubóstwo	234	272	241
niepełnosprawność	210	215	202
bezrobocie	176	184	159
potrzeba ochrony macierzyństwa i wielodzietności	126	131	118
bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych	42	35	18
alkoholizm	42	37	28

Źródło: OPS Śmigiel.

Dotychczas stosowane rozwiązania wdrażane w celu rozwiązania problemu zwiększającej się liczby bezrobotnych można odnaleźć m.in. w „Strategii polityki społecznej gminy Śmigiel do 2025 r. ". Już samo regularne i merytorycznie wartościowe opracowywanie strategii świadczy o odpowiedzialnym podejściu do problemów społecznych ze strony władz. W dokumencie dokonano diagnozy otoczenia (diagnoza wykorzystana w poprzednim podrozdziale), w którym jest realizowana polityka społeczna gminy, a także wskazano na podstawowe kwestie społeczne i warunki życia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Diagnoza została oparta na danych przy-

gotowanych przez instytucje działające w sferze polityki społecznej, Główny Urząd Statystyczny, a także na podstawie danych i zestawień dokonanych przez Ośrodek Pomocy Społecznej w Śmiglu.

Ponadto utworzono „Program wspierania rodzin z gminy Śmigiel na lata 2013–2015". Jego założeniem jest utworzenie spójnego systemu wspierania rodzin w wychowywaniu dzieci, ze szczególnym uwzględnieniem zadań, jakie należy podjąć w zakresie pomocy rodzinom przeżywającym trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych, aby przywrócić im zdolność do wypełniania podstawowych funkcji. W uchwale powołującej program dokonano analizy SWOT. Jedną z pierwszych wykazanych słabych stron gminy był brak żłobków, co stanowi istotne odniesienie do powołania takiej instytucji przez Spółdzielnię Socjalną Śmigielanka.

Zasoby, którymi dysponuje gmina, oraz zjawiska negatywne w kontekście działań na rzecz rodziny:

Mocne strony

- → specjalistyczne poradnictwo – GPWR, PCPR Kościan, Gminna Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych,
- → dobrze rozwinięta baza przedszkoli i szkół na terenie gminy,
- → współpraca rodziców ze szkołami i wzajemne wspieranie się w procesie wychowawczym,
- → działanie na terenie powiatu Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej,
- → realizacja szkolnych programów profilaktyki,
- → prowadzenie dożywiania dzieci w szkołach,
- → sieć świetlic środowiskowych,
- → stypendia szkolne,
- → pozyskiwanie środków finansowych z zewnątrz, w tym z Unii Europejskiej, na realizację programów na rzecz rodziny („Uwolnij swoje możliwości", „Profilaktyka przemocy domowej", „Pływanie moje nowe hobby", projekty Stowarzyszenia INGA – wolontariat, półkolonie, stypendia, zajęcia pozalekcyjne),
- → organizacja wypoczynku letniego dla dzieci i młodzieży (Gminna Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, kura-

torium oświaty, Stowarzyszenie Abstynentów), funkcjonowanie instytucji wspierających rodzinę w szczególności: OPS, PCPR, stowarzyszenia, sąd,
→ funkcjonowanie placówek służby zdrowia na terenie gminy,
→ wszechstronnie prowadzona praca socjalna przez pracowników socjalnych na rzecz rodziny,
→ dostępność usług opiekuńczych,
→ istnienie „Strategii integracji i rozwiązywania problemów społecznych w gminie",
→ funkcjonowanie zespołu interdyscyplinarnego ds. przeciwdziałania przemocy w rodzinie,

Słabe strony
→ brak żłobków,
→ brak specjalistycznych placówek wsparcia dziennego dla rodzin dysfunkcyjnych,
→ brak grup wsparcia dla rodziców mających problemy opiekuńczo-wychowawcze,
→ brak asystenta rodziny,
→ ograniczony dostęp do zajęć rekreacyjnych i rozwijających zainteresowania dla dzieci i młodzieży z wiosek,
→ zanikanie wzorców osobowych w rodzinach – tzw. autorytetów
→ ograniczone współdziałanie rodziców ze szkołą w przypadku uczniów z problemami w nauce i zachowaniu,
→ niewielkie uczestnictwo w spotkaniach ze specjalistami i pedagogami organizowanymi przez szkoły,
→ ograniczona dostępność mieszkań do wynajęcia,
→ niski standard mieszkań socjalnych,
→ słabo rozwinięta współpraca pomocy społecznej ze służbą zdrowia,

Szanse
→ zatrudnienie asystenta rodziny,
→ stosunkowo niski wskaźnik bezrobocia na terenie gminy,

→ pozyskiwanie środków zewnętrznych na rzecz aktywizacji osób i rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym,
→ regulacje prawne bardziej przyjazne rodzinie,
→ dobra współpraca z innymi służbami wspierającymi rodzinę,
→ systematyczna współpraca z Urzędem Pracy w Kościanie w celu aktywizacji zawodowej bezrobotnych i zwiększenia dostępności do ofert pracy,

Zagrożenia
→ zanik tradycyjnych więzi i wzorców rodzinnych,
→ pęd życia, konsumpcjonizm – usilne zaspokajanie potrzeb ekonomicznych, które wydłuża czas pracy i czas pozostawania poza domem,
→ dziedziczenie niskiego statusu społecznego,
→ uzależnienie rodzin od korzystania ze świadczeń z pomocy społecznej,
→ słabo rozwinięta idea samopomocowości w społeczeństwie,
→ wzrost kosztów utrzymania rodzin, duże zróżnicowanie statusu materialnego rodzin,
→ występowanie zjawisk patologicznych (przemoc, uzależnienia, bezrobocie),
→ zaniedbywanie obowiązków opiekuńczo-wychowawczych przez rodziców,
→ przejmowanie negatywnych wzorców przez młodzież,
→ ograniczone środki finansowe na realizację zadań z zakresu wspierania rodziny,
→ emigracja zarobkowa rodziców,
→ zwiększająca się liczba osób samotnie wychowujących dzieci.

Jak zaobserwował Paweł Nowik, na podstawie doświadczeń europejskich można stwierdzić, że kluczem owocnej polityki prorodzinnej jest wydłużanie okresów ochronnych poprzez powiększanie wymiaru urlopu macierzyńskiego, ale też ułatwianie łączenia pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci. Otóż wskaźnik zatrudnienia kobiet jest wyższy w tych krajach, które stosują taką właśnie politykę.

Przykładem mogą być Szwecja, Norwegia i Francja. Niskie natężenie urodzeń odnotowuje się w krajach o niskim poziomie zatrudnienia kobiet, małym wsparciu dla pracujących rodziców oraz na mało elastycznych rynkach pracy. Tutaj przykładem są Hiszpania i Włochy. Ułatwianie łączenia pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci jest kluczowe dla ochrony pracy kobiet. Polityka państwa względem kobiet w ciąży, a następnie kobiet pracujących i wychowujących dzieci przeszła w ostatnich latach wiele pozytywnych zmian. Kompleksowe rozwiązania w postaci rocznych urlopów rodzicielskich lub ochrony praw pracowniczych znacznie poprawiły sytuację kobiet. Niestety, wciąż brakuje efektywnych rozwiązań systemowych dotyczących aktywizacji kobiet, które często nie pracowały przed zajściem w ciążę, a podczas wychowania dziecka, przy odpowiednich progach dochodowych, są na stałym utrzymaniu pomocy społecznej.

2.3. Diagnoza właściwa

Model spółdzielni socjalnej działającej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, służy podniesieniu efektywności systemu aktywizacji społecznej grupy kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz dostarczeniu społeczności lokalnej usługi użyteczności publicznej w postaci organizacji opieki nad dziećmi do lat 3.

Model ten odpowiada na problemy:

- → braku żłobków w wielu małych miejscowościach i gminach,
- → niewystarczającej oferty usług opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym w czasie wakacji oraz weekendów w małych miejscowościach oraz gminach,
- → niewystarczającej liczby podmiotów świadczących wysokiej jakości usługi opieki nad dziećmi w przystępnych cenach,
- → zatrudniania opiekunek na czarno, bez poszanowania ich praw pracowniczych oraz bez gwarancji wysokiej jakości takich usług,

- → trudności w łączeniu ról zawodowych z rodzinnymi w wypadku rodziców małych dzieci,
- → trudności kobiet w powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka,
- → zagrożenia wykluczeniem społecznym długotrwale bezrobotnych kobiet niepracujących z powodu urodzenia dziecka.

W kontekście wyżej wymienionych problemów spółdzielnia socjalna zdaje się naturalnym instrumentem służącym ich rozwiązaniu. Jako przedsiębiorstwo tworzy miejsca pracy, co daje warunki do aktywizacji zawodowej i uzyskiwania stabilizacji ekonomicznej przez bezrobotne mamy. Jednocześnie na mocy ustawy o spółdzielniach socjalnych też podmiotem realizującym określone działania na rzecz społeczności lokalnej – w tym wypadku służące wspieraniu działań pozwalających na łączenie ról zawodowych ze społecznymi (work-life balance) oraz reintegracji społecznej osób długotrwale bezrobotnych. Nie mniej istotna jest rola spółdzielni socjalnych w dostarczaniu, często niszowych, usług użyteczności publicznej, które znacząco wpływają na poprawę jakości życia mieszkańców. W przypadku gminy Śmigiel nie bez znaczenia jest stworzenie od podstaw systemu dostarczania usługi deficytowej poprzez utworzenie pierwszego w powiecie żłobka, dysponującego kompleksową ofertą wsparcia rodziców w opiece nad dzieckiem do lat 3.

Spółdzielnia socjalna modelowo stanowi element lokalnej polityki społecznej. Uzupełnia strategie podejmowane przez gminę Śmigiel oraz instytucje pomocowe działające w tym regionie. Aktywność spółdzielni przynosi wartość dodaną dla całej społeczności lokalnej.

Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, aktywizując się i zmieniając swoją sytuację życiową, mogą stanowić przykład i motywację dla innych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Sąsiednie gminy mają szansę dostrzec korzyści wynikające z wdrożenia modelu, co stanowi dobrą perspektywę dla rozwoju ekonomii społecznej w regionie. Pionierskie przedsięwzięcie wdrożone w powiecie, w którym dotychczas nie funkcjonował

instytucjonalny system opieki nad dziećmi do lat 3, sprawia, że gmina Śmigiel może się stać inicjatorem zmian i działań związanych z ekonomią społeczną na większym obszarze.

Spółdzielnia socjalna w analizowanym modelu nawiązuje możliwie najszerszą współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego (zwłaszcza na szczeblu instytucji gminnych i powiatowych), zarówno w formie pozyskiwanych od nich dotacji na miejsca w żłobku (gmina Śmigiel), jak i dofinansowania miejsc pracy w spółdzielni (Powiatowy Urząd Pracy w Kościanie) oraz z Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Śmiglu, by proponować usługi spółdzielni socjalnej tym rodzicom, którzy nie mają środków na opłacenie innych form opieki albo na dojazdy do większych miast.

OPIS CELÓW WDRAŻANIA MODELU

1. Cel nadrzędny

Celem nadrzędnym wdrażanego modelu jest podniesienie efektywności systemu wsparcia aktywizacji społecznej i zawodowej grupy kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz stworzenie systemu dostarczania deficytowej usługi użyteczności publicznej w postaci organizacji opieki nad dziećmi do lat 3.

2. Cel główny

Celem głównym wdrażanego modelu jest wypracowanie rozwiązań problemów opisanych w pkt. 2.3 poprzez zaproponowanie wysoko jakościowych usług opieki nad dziećmi do lat 3.

3. Cele szczegółowe:

- → Zatrudnienie minimum 5 kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wymiarze minimum ½ etatu lub na podstawie umowy cywilnoprawnej na minimum 6 miesięcy,
- → Stworzenie modelu ścisłej współpracy na rzecz wdrożenia modelu z jednostkami samorządu terytorialnego,
- → Stworzenie i wdrożenie koszyka zleceń spółdzielni,
- → Stworzenie i wdrożenie oferty reintegracji społecznej i zawodowej grupy docelowej.

Rozdział IV

PLAN DZIAŁANIA

Po przeprowadzonym etapie diagnozy, w którym zostały zidentyfikowane wszystkie deficyty i potencjały partnerów zainteresowanych wdrażaniem innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, można ułożyć ścieżkę wsparcia dla grupy inicjatywnej. W rzeczywistości wdrażanie modelu może odbiegać od zaprezentowanego schematu ze względu na swoją specyfikę (np. konieczność współpracy z większą liczbą interesariuszy lub potrzebę zorganizowania bardziej specjalistycznych szkoleń). Wypracowując ostateczną ścieżkę wsparcia, można się skupić na działaniach uniwersalnych, a także wziąć pod uwagę uwarunkowania indywidualne. Poniżej przedstawiono ścieżkę działań wdrożonych podczas testowania rozwiązania w gminie Śmigiel niezbędnych do osiągnięcia celu głównego i celów szczegółowych modelu.

1. Diagnoza problemu

Na tym etapie należy dokonać analizy problemu w skali lokalnej (jak to poczyniono na przykładzie gminy Śmigiel w rozdziale II niniejszego opracowania). Model spółdzielni socjalnej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, ma stanowić odpowiedź na zidentyfikowaną potrzebę realizacji zadania, którym jest aktywizacja społeczna i zawodowa kobiet wracających na rynek pracy po

urodzeniu dziecka. Bezrobotne kobiety wychowujące dzieci do lat 6 są według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej grupą osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Samozatrudnienie lub, mówiąc potocznie, wzięcie sprawy we własne ręce to dobry przykład reintegracji społecznej i zawodowej grupy docelowej. Powstanie żłobka to także odpowiedź na problem – nie tylko gminy, lecz również powiatu – jakim był brak tego rodzaju instytucji w regionie. Ponadto dzięki dofinansowaniu miejsc w żłobku przez gminę Śmigiel może on być tanim rozwiązaniem dla rodzin lub matek niemogących podjąć zatrudnienia ze względu na konieczność zajmowania się dzieckiem albo brak środków finansowych na posłanie go do żłobka w innym mieście albo skorzystania z usług niani.

2. Plan działania dla doradcy

Na tym etapie rozpoczyna się wsparcie danego środowiska lokalnego zainteresowanego wdrożeniem modelu przez indywidualnie przydzielonego doradcę ze strony Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES). Doradca wspiera grupę w opracowywaniu i wdrażaniu pomysłu na działalność społeczną i gospodarczą, budowaniu i umacnianiu partnerstw lokalnych, radzeniu sobie z aspektami formalnoprawnymi. Doradca przede wszystkim pomaga w opracowaniu strategii działań na etapie powoływania spółdzielni socjalnej, diagnozuje potrzeby grupy oraz przygotowuje wraz z zainteresowanymi podmiotami strategię działania, uwzględniając potrzeby i analizę rynku lokalnego. Rozdziela też zadania i obowiązki pomiędzy poszczególnych interesariuszy.

3. Zdefiniowanie interesariuszy

Etap ten służy wyłonieniu partnerów do współpracy oraz określeniu jej podstaw. Pomysł i wizja działalności spółdzielni socjalnej należały do jej założycielek. Ponadto do kręgu interesariuszy spółdzielni należały: gmina Śmigiel, Powiatowy Urząd Pracy w Kościanie oraz Ośrodek Pomocy Społecznej w Śmiglu.

4. Wstępny budżet oraz potencjalny rachunek zysków i strat

Na tym etapie odbywa się przygotowanie kosztorysów, które będą podstawą do dalszych, oficjalnych rozmów z partnerami biznesowymi i jednostkami samorządu terytorialnego. Ten etap ma również służyć oszacowaniu kosztów funkcjonowania spółdzielni, by zapewnić jej płynność finansową w początkowym okresie istnienia (praca doradcy z grupą).

5. Przeprowadzenie badań ankietowych

Metodą sondy przeprowadzanej w okolicznych przedszkolach podczas dni otwartych dokonano analizy zapotrzebowania na instytucję opiekuńczą, jaką jest żłobek. Zebrano kilka listów intencyjnych od rodziców, którzy zdecydowaliby się na zapisanie dziecka do żłobka.

6. Znalezienie lokalu na prowadzenie żłobka

Kwestia bardzo istotna, zwłaszcza ze względów proceduralnych przy prowadzeniu tego typu instytucji. Pierwotnie miał to być budynek należący do parafii w Śmiglu przy ul. Farnej. Jednak po licznych konsultacjach, ze względu na konieczność poniesienia nakładów, wybrano budynek przy ul. Północnej 11 w Śmiglu. Umowa najmu została podpisana na 5 lat.

7. Odbycie specjalistycznych kursów i szkoleń

Inicjatorki powołania spółdzielni odbyły 220 godzin „Kursu na opiekuna w żłobku i klubie dziecięcym". Kurs miał akredytację Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dającą uprawnienia do pracy z dziećmi w żłobkach i klubach dziecięcych. Ponadto wzięły udział w kursie pierwszej pomocy pediatrycznej oraz szkoleniach z zakresu prawa spółdzielczego, biznesplanu i zarządzania oraz integracji i pracy w grupie. Etap ten trwał równolegle z innymi procesami.

8. Uzyskanie dotacji

Dotacja w wysokości 60 tys. zł z Powiatowego Urzędu Pracy w Kościanie na założenie spółdzielni socjalnej – została w całości zrealizowana i rozliczona. Ponadto uzyskano dotację do miejsc w żłobku od gminy Śmigiel, dzięki czemu cena za opiekę nad dzieckiem mogła być atrakcyjna dla potencjalnych korzystających z oferty.

9. Przeprowadzenie prac remontowych i dostosowanie budynku do wymogów pozwalających na otwarcie żłobka

Założycielki przeprowadziły gruntowny remont pomieszczeń, aby dostosować je do przepisów przeciwpożarowych i sanepidu. W czasie remontu udało się:

- → całkowicie zmienić klatkę schodową – w uzgodnieniu ze Strażą Pożarną,
- → zainstalować system przeciwpożarowy i oddymiający,
- → w pełni przygotować i umeblować pomieszczenia do zabawy i wypoczynku dzieci oraz szatnię,
- → wyposażyć w profesjonalny sprzęt (m.in. wyparzacz, kuchenka, lodówka) i dostosować kuchnię do wymogów sanepidu,
- → zmienić elewację budynku,
- → dostosować podwórko do zabaw dzieci oraz zapewnić odpowiednie wyjścia ewakuacyjne,
- → zadbać o zieleń na podwórzu,
- → opłotować teren żłobka,
- → dostosować łazienki do potrzeb małych dzieci,
- → uzyskać wymagane przepisami badania, m.in. wody i natężenia światła,
- → wyposażyć pomieszczenia w żłobku w niezbędny sprzęt (łóżeczka, zabawki, szafki i multimedia),
- → skromnie wyposażyć plac zabaw na podwórzu,
- → odświeżyć i wyposażyć w odpowiedni sprzęt i meble pomieszczenie na biuro spółdzielni.

10. Opracowanie statutu

Na tym etapie, kiedy znani są już członkowie założyciele, pracownicy i ich role, można przystąpić do spisywania statutu, w którym określa się tożsamość spółdzielni, jej organy, ich rolę i kompetencje, rodzaj działalności podejmowanej przez spółdzielnię, warunki członkostwa w niej oraz jego utraty, zasady lustracji lub likwidacji spółdzielni. Doradca przedstawia projekt statutu, który następnie należy uzupełnić o uwagi członków założycieli spółdzielni.

11. Rejestracja spółdzielni

Za rejestrację spółdzielni odpowiedzialny jest zarząd. Podstawowym formularzem służącym zgłoszeniu wpisu spółdzielni socjalnej do KRS jest formularz KRS-W5. Natomiast obligatoryjnymi załącznikami do tego formularza są druki: KRS-WM – dotyczący przedmiotu działalności (na którym wpisuje kody działalności zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności wraz z opisem), KRS-WK – służący zgłoszeniu osób zasiadających w organach podmiotu (czyli zarządu i ewentualnie komisji rewizyjnej lub innych organów przewidzianych w statucie) i sposobu reprezentacji zgodnie ze statutem. Do wniosku o rejestrację należy dołączyć wszystkie podjęte na zebraniu założycielskim uchwały, listę obecności, statut oraz odpowiednie zaświadczenia potwierdzające, że założyciele spółdzielni socjalnej należą do grup wymienionych w ustawie jako uprawnione do założenia spółdzielni socjalnej. Oprócz tego wszyscy członkowie zarządu spółdzielni zobowiązani są do złożenia uwierzytelnionych notarialnie podpisów – procedury tej można dokonać bezpłatnie przed pracownikiem sądu. Wniosek do KRS należy złożyć w ciągu 7 dni od zebrania założycielskiego.

12. Podpisanie spółdzielczych umów o pracę

To etap, na którym kobiety doświadczające problemu długotrwałego bezrobocia podejmują pracę w spółdzielni socjalnej. W przy-

padku Spółdzielni Socjalnej Śmigielanka osobami zatrudnionymi w spółdzielni zostało 5 kobiet w wieku 30–41 lat.

13. Wyłonienie lidera

Etap ten służy do wyłonienia jednego lidera, który będzie spajał grupę, koordynował jej pracę, zarządzał działalnością spółdzielni, rozwijał jej ofertę, odpowiadał za komunikację i przepływ informacji między członkami spółdzielni oraz jej klientami i interesariuszami, a także pełnił funkcje reprezentacyjne. W wypadku Spółdzielni Socjalnej Śmigielanka była to osoba wybrana przez pozostałe członkinie jako najodpowiedniejsza do reprezentowania nowo powołanego podmiotu.

14. Określenie narzędzi aktywizacji

Na tym etapie spółdzielnia dokonuje wyboru narzędzi aktywizacji społecznej i zawodowej, adekwatnych do potrzeb osób pracujących w strukturach spółdzielni. W przypadku Spółdzielni Socjalnej Śmigielanka narzędziami aktywizacji społecznej były: indywidualne sesje coachingowe z każdą pracownicą spółdzielni, systematyczne spotkania robocze z zespołem pracowników (z udziałem partnerów, gości), podmiotowe i życzliwe podejście, angażowanie pracowników w procesy planowania, poszerzanie obszarów odpowiedzialności. Celem tych narzędzi aktywizacji społecznej ma być uczynienie z pracowników wykonujących zlecenia partnerów i współuczestników procesu zarządzania. Za określenie i realizację narzędzi aktywizacji społecznej odpowiedzialna jest prezes spółdzielni.
Narzędzia aktywizacji zawodowej to: kwalifikacje, wiedza i doświadczenie pozyskiwane dzięki świadczeniu pracy; praca odbywa się na podstawie umowy o pracę, skutkuje osiągnięciem dochodu dającego elementarne poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego. Ponadto: odbycie specjalistycznych kursów i szkoleń podnoszących kompetencje na rynku pracy (m.in. akredytowany kurs na opiekuna w żłobku i klubie malucha, kurs pierwszej pomocy pediatrycznej).

15. Podział zadań, szukanie zleceń

Główną rolę na tym etapie odgrywa przede wszystkim prezes spółdzielni, który koordynuje zespół pracowników ze zdiagnozowanymi umiejętnościami i kompetencjami, wie o możliwościach rozwoju usług spółdzielni.

16. Doradztwo marketingowe

Wybór narzędzi oraz strategii marketingowej odbywa się m.in. podczas spotkań z doradcą, lecz dokonuje się także na wcześniejszych etapach (określając misję i cele spółdzielni socjalnej, przygotowując jej ofertę, analizując wewnętrzne i zewnętrzne zasoby materialne i kadrowe, analizując sytuację rynkową i planując budżet). Spółdzielnia Socjalna Śmigielanka skorzystała z oferty partnera zewnętrznego świadczącego usługi marketingowe w zakresie zaprojektowania logo oraz wizualizacji wnętrz żłobka. Ponadto we własnym zakresie zaprojektowano ulotki z ofertą promującą usługi żłobka i utworzono profil spółdzielni w mediach społecznościowych.

17. Przygotowanie wzorów dokumentów

Ten etap służył uporządkowaniu administracyjno-prawnemu pod działalność spółdzielni socjalnej prowadzącej żłobek. Istotne jest wcześniejsze przygotowanie umów z rodzicami, regulaminu, wzorów dzienników, programów opieki nad dziećmi i innych dokumentów wynikających z ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 lipca 2014 r. w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych, jakie musi spełniać lokal, w którym ma być prowadzony żłobek lub klub dziecięcy.

18. Sesja dialogowa

Uczestnikami sesji dialogowej byli: starosta kościański, burmistrz i radni gminy Śmigiel oraz założycielki spółdzielni. Głównym tematem były możliwości wsparcia spółdzielni przez JST. Ponadto dyskutowano na temat szans i zagrożeń żłobka w powiecie, potencjału promocyjnego żłobka oraz rozwoju ekonomii społecznej w regionie.

19. Otwarcie żłobka

Oficjalne, uroczyste otwarcie z udziałem zaproszonych gości i pełnym ceremoniałem (przecięcie wstęgi, podziękowania i gratulacje) odbyło się 31 sierpnia 2015 r. Podczas uroczystości miały miejsce rozmowy z pierwszymi chętnymi do zostawienia dzieci w żłobku oraz odbył się poczęstunek.

20. Przeprowadzenie rekrutacji do żłobka

Rekrutacja odbywała się w sposób ciągły i rozpoczęła się w dniu zarejestrowania żłobka. Przez pierwszy miesiąc działalności zrekrutowano 10 dzieci do lat 3 na 15 miejsc. Wprowadzono też opłatę, tzw. wpisowe, na wyprawkę (ubezpieczenie, nocnik, pieluszki, chusteczki itp.).

21. Monitoring i ewaluacja

Kompleksowa ewaluacja przedsięwzięcia pozwoli na sprawdzenie, czy udało się zrealizować założone cele innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej. Sposoby takiego monitoringu testowane przez Spółdzielnię Socjalną Śmigielanka zostały szczegółowo opisane w rozdziale VII. Jedną z form monitoringu i ewaluacji są dwa sprawozdania dla OWES udzielającego wsparcia, które spółdzielnia musi przygotować w pierwszych miesiącach działalności.

22. Upowszechnianie

Model spółdzielni socjalnej prowadzącej żłobek w partnerstwie publicznospołecznym zostanie upowszechniony m.in. dzięki zrealizowaniu publikacji o charakterze informacyjno-poradnikowym, która umożliwi innym użytkownikom odtworzenie i adaptowanie procesu konstytuowania się oraz wdrażania poszczególnych etapów modelu spółdzielni socjalnej. Model ten będzie dystrybuowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej bezpłatnie, na zasadzie franczyzy społecznej. Upowszechnianie modelu będzie się odbywało także na konferencji podsumowującej projekt „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej", a także na konferencjach branżowych.

Rozdział V

OPIS MODELU

Innowacyjny model spółdzielni socjalnej reintegrującej kobiety wracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka łączy w swoich celach wątki związane z integracją społeczną i zawodową osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (w tym wypadku – kobiet wychowujących małe dzieci) z wątkami związanymi z dostarczaniem społeczności lokalnej szczególnie istotnej, z punktu widzenia jakości życia mieszkańców, usługi użyteczności publicznej.

1. Opis działalności gospodarczej spółdzielni

Głównym koszykiem zleceń spółdzielni jest świadczenie usługi opieki nad dziećmi do lat 3 w formie żłobka przy wsparciu dotacyjnym gminy Śmigiel. Dodatkowymi zadaniami sfery użyteczności publicznej wykonywanymi przez spółdzielnię będą:

- → usługi opieki dla dzieci do lat 3 i/lub w wieku przedszkolnym w wieczory, weekendy oraz wakacje;
- → prowadzenie warsztatów dla dzieci do lat 3 i/lub w wieku przedszkolnym w okresie wakacyjnym.

1.1. Wybór profilu działalności gospodarczej dla innowacyjnej spółdzielni socjalnej

Podstawowymi kryteriami wyboru działalności gospodarczej był przede wszystkim potencjał umiejętności osób zatrudnionych w spółdzielni oraz analiza rynku lokalnego, na którym brakowało instytucji opiekuńczej takiej jak żłobek (co potwierdzały też m.in. diagnozy problemów społecznych w gminie Śmigiel).

Najaktywniejszymi partnerami poza członkiniami założycielkami spółdzielni socjalnej okazały się: gmina Śmigiel, Powiatowy Urząd Pracy w Kościanie oraz Ośrodek Pomocy Społecznej w Śmiglu.

1.2. Analiza kompetencji osób zatrudnionych w innowacyjnej spółdzielni socjalnej

Głównym kryterium doboru kadry w spółdzielni socjalnej prowadzącej żłobek była przynależność do grupy docelowej modelu, a mianowicie długotrwale bezrobotnych kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Wśród inicjatorek powołania spółdzielni tylko jedna miała wykształcenie wyższe, zrealizowane m.in. na studiach z zarządzania oraz studiach podyplomowych na kierunkach: pedagogika i wychowanie przedszkolne. Pozostałe założycielki na etapie przygotowania do otwarcia placówki odbyły kursy i uzyskały ministerialne certyfikaty uprawniające do opieki nad dziećmi do lat 3. Przed otwarciem spółdzielni dokonały więc przekwalifikowania zawodowego w kierunku jej przyszłej działalności gospodarczej.

2. Analiza rynku i konkurencji

Analiza usług na rynku lokalnym została dokonana metodą przeglądu dostępnych oficjalnie (głównie w internecie oraz na ulotkach) ofert przedszkoli, ponieważ w powiecie kościańskim nie istniał wcześniej żaden żłobek. Dokonano więc przeglądu ofert (zwłaszcza pod względem cenowym) innych żłobków w Polsce, aby spro-

stać wymaganiom rynku lokalnego. Ponadto posłużono się metodą tajemniczy klient, aby zapoznać się z ofertami niedostępnymi publicznie po to, by móc dokonać wyceny i zagwarantować konkurencyjne usługi na otwartym rynku.

3. Specyficzne warunki związane z prowadzeniem określonego profilu działalności gospodarczej

Instytucje wychowania przedszkolnego, zasady korzystania z przedszkolnych form opieki nad dzieckiem, sposób ich funkcjonowania i finansowania regulują przepisy, odpowiednio:

- → Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (DzU z 2013 r., poz. 1457, zwana dalej: ustawą o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3) – odnośnie do form opieki nad dzieckiem do lat 3, oraz
- → Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (DzU z 2004 r. nr 256, poz. 2572 ze zm., zwana dalej ustawą o systemie oświaty), która reguluje pozostałe formy opieki przedszkolnej, a ponadto przepisy wykonawcze do ww. ustaw zawarte w rozporządzeniach.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 opieka nad dzieckiem może być sprawowana do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3. rok życia lub w przypadku gdy niemożliwe lub utrudnione jest objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym – 4. rok życia.

W obowiązującym stanie prawnym opieka sprawowana nad dziećmi w wieku do lat 3 odbywa się poprzez:

- → żłobki,
- → kluby dziecięce,
- → dziennych opiekunów,
- → nianie.

Dodatkowo ustawę uzupełniają następujące akty wykonawcze:

- → Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 lipca 2014 r. w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych, jakie musi spełniać lokal, w którym ma być prowadzony żłobek lub klub dziecięcy (DzU z 2014 r., poz. 925),
- → Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 stycznia 2014 r. w sprawie wzorów dokumentów elektronicznych o wpis, zmianę oraz wykreślenie w rejestrze żłobków i klubów dziecięcych (DzU z 2014 r., poz. 193),
- → Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 sierpnia 2011 r. w sprawie sprawozdań rzeczowo-finansowych z wykonywania zadań z zakresu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 (DzU z 2011 r. nr 173, poz. 1035),
- → Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2011 r. w sprawie zakresu programów szkoleń dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym, wolontariusza oraz dziennego opiekuna (DzU z 2011 r. nr 69, poz. 368).

Powołując instytucję prowadzącą zorganizowaną opiekę nad dzieckiem do lat 3, należy pamiętać o wnikliwej analizie powyższych aktów prawnych.

W przypadku Spółdzielni Socjalnej Śmigielanka kwestie związane z formalnościami i wymogami dostosowania działalności do specyficznych warunków prawno-sanitarnych wyglądały następująco.

1. Do rejestracji żłobka w urzędzie gminy potrzebny był wniosek z:

- → zaświadczeniami o wykształceniu osób prowadzących żłobek,
- → pozytywną opinią Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej,
- → pozytywną opinią Powiatowego Komendanta Straży Pożarnej.

2. Problemy wynikające z dostosowania przepisów do wymogów prawa:

Sanepid

→ Pracownicy sanepidu po raz pierwszy mieli do czynienia z rejestracją żłobka w powiecie, co skutkowało przedłużaniem komunikacji oraz wydawania decyzji,
→ Na początku sanepid wymagał projektu technologicznego kuchni – finalnie okazało się, że jeśli nie ma przetwarzania żywności na miejscu, tylko korzystanie przez żłobek z zewnętrznej usługi cateringowej, to taki projekt nie jest konieczny.

Przepisy przeciwpożarowe

W związku z tym, że żłobek posiada piętro, należało:

→ zrobić projekt odstępstw przeciwpożarowych i uzyskać pozytywną opinię Wojewódzkiego Komendanta Straży Pożarnej w Poznaniu,
→ zamontować specjalistyczny system oddymiania.

Inspekcja nadzoru budowlanego

→ Inspekcja początkowo twierdziła, że musi nastąpić zmiana sposobu użytkowania lokalu (a co za tym idzie, wiele pozwoleń i nowych projektów) w celu uzyskania pozytywnej rekomendacji. Po konsultacjach z gminą doszło do porozumienia w tej kwestii.

4. Działalność społeczna

Dla osób zatrudnionych w spółdzielni socjalnej zastosowano wiele narzędzi aktywizacji społecznej i zawodowej. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka zostały przede wszystkim zatrudnione na umowę o pracę na cały etat, dzięki czemu zaczęły osiągać dochód, co dało im elementarne poczucie zabezpieczenia materialnego w dłuższej perspektywie czasu. Bezpieczeństwo

ekonomiczne pozwala na równomierny, stabilny rozwój zawodowy. Aktywizacji służyły także specjalistyczne szkolenia i kursy, które zwiększyły atrakcyjność zatrudnionych w spółdzielni socjalnej na rynku pracy, udowodniły, że przekwalifikowanie jest możliwe, a także miały za zadanie integrację i rozwój kompetencji interpersonalnych zespołu w przyszłości zarządzającego żłobkiem. Członkinie spółdzielni korzystały ponadto z możliwości uczestniczenia w indywidualnych sesjach coachingowych. Zespół odbywa regularne spotkania z prezesem spółdzielni socjalnej, by na bieżąco monitorować sytuację powołanego przedsiębiorstwa społecznego.

Rozdział VI

ANALIZA RYZYKA

Analiza ryzyka pozwala na wczesne zdiagnozowanie kluczowych zagrożeń dla realizacji celu głównego i celów szczegółowych wdrożenia modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej. Przez określenie „kluczowe zagrożenia" należy w tym wypadku rozumieć sytuacje, które mogą w istotny sposób przeszkodzić w pełnym wdrożeniu modelu lub takie, których prawdopodobieństwo wystąpienia jest bardzo duże. Każdy użytkownik wdrażający model powinien opracować analizę ryzyka od razu po wyznaczeniu celów szczegółowych wdrażania modelu. Diagnoza ryzyk na tym etapie pozwoli na wczesne reagowanie i zapobiegnięcie zagrożeniu oraz przygotowanie się do minimalizacji skutków przewidzianych negatywnych oddziaływań na proces wdrożeniowy w przypadku, gdy nie można im w pełni zapobiec. Na podstawie doświadczeń wdrażania modelu spółdzielni socjalnej skierowanej do długotrwale bezrobotnych kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka zidentyfikowano ryzyka zobrazowane w poniższej tabeli. Dzięki wczesnej diagnozie i wdrożeniu właściwych działań udało się zapobiec wielu spośród opisanych niżej zagrożeń.

Ryzyko	Zagrożenie dla konkretnego celu szczegółowego	Sposoby zapobiegania ryzyku i jego minimalizacji
Pierwszy etap działalności może wymagać sporych nakładów finansowych związanych z dostosowaniem miejsca do przepisów prawa i wymogów sanitarnych	Stworzenie i wdrożenie koszyka zleceń spółdzielni	Uzyskanie wsparcia finansowego na start (środki na wdrożenie modelu); wcześniejsze zapoznanie się z regulacjami i szukanie lokalu jak najlepiej przystosowanego do prowadzenia żłobka; skrupulatne zaplanowanie remontu pod względem finansowym i czasowym
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: ***6***		
Niewystarczające kompetencje adresatek modelu	Zatrudnienie minimum 5 długotrwale bezrobotnych kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wymiarze co najmniej ½ etatu lub na podstawie umowy cywilnoprawnej na minimum 6 miesięcy	Szczegółowa analiza kompetencji zatrudnianych osób, odbycie kursów doszkalających; pozyskanie źródeł zewnętrznych na szkolenia, wcześniejsze przemyślenie i zaplanowanie doboru narzędzi aktywizacyjnych
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: ***6***		
Brak woli jednostek samorządu terytorialnego do przekazywania dotacji/dofinansowania miejsc w żłobku	Stworzenie modelu ścisłej współpracy na rzecz wdrożenia modelu z jednostkami samorządu terytorialnego	Wcześniejsze porozumienie z gminą w tym zakresie; rozmowy bezpośrednie z radnymi, zaangażowanie interesariuszy mogących wesprzeć przedsięwzięcie

Ryzyko	Zagrożenie dla konkretnego celu szczegółowego	Sposoby zapobiegania ryzyku i jego minimalizacji
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **2** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **4**		
Brak wystarczającej liczby chętnych w danej gminie do pozostawienia dzieci w żłobku	Stworzenie i wdrożenie koszyka zleceń spółdzielni	Ankieta wśród rodziców; zapoznanie się z diagnozą społeczną gminy (w której stwierdza się brak żłobków jako słabość); porozumienia między gminami o przekazaniu dotacji dofinansowującej miejsce w żłobku
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **2** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **4**		
Problemy z utrzymaniem płynności finansowej przy maksymalnej liczbie do 15 dzieci przyjętych do żłobka	Stworzenie i wdrożenie oferty reintegracji społecznej i zawodowej grupy docelowej	Rozszerzenie oferty o dodatkowe usługi typu: opieka nad dzieckiem w weekendy, wakacje, święta; płatne warsztaty dla dzieci i rodziców lub zorganizowanie płatnej sali zabaw poza godzinami przyjęć dzieci do opieki dziennej
Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali 1-3: **2** Ocena wpływu ryzyka na powodzenie przedsięwzięcia w skali 1-3: **3** Ocena mocy ryzyka (iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu) w skali 1-3: **6**		

Wnioski: wczesna analiza ryzyka związanego z wdrażanym modelem jest możliwa, należy jednak pamiętać, że każdy przypadek dostarcza indywidualnych typów ryzyka i sposobów ich minimalizacji. Do wielu zagrożeń można się jednak przygotować, oszacować prawdopodobieństwo ich wystąpienia, aby w istotny sposób nie zagroziły wdrażaniu modelu.

OPIS MONITORINGU

Wdrażanie modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej przebiegało zgodnie z zaplanowanym harmonogramem i budżetem. Udało się zrealizować większość zakładanych celów. Sposób monitorowania procesu wdrażania modelu spółdzielni socjalnej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, obrazuje poniższa tabela.

Monitoring działalności innowacyjnej spółdzielni socjalnej

Cel	Rezultat	Narzędzia weryfikacji
Zatrudnienie minimum 5 długotrwale bezrobotnych kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wymiarze minimum ½ etatu lub na podstawie umowy cywilnoprawnej na minimum 6 miesięcy	Od początku działalności spółdzielni wszystkie zatrudnione mają umowę o pracę na czas nieokreślony	Umowy o pracę
Stworzenie modelu ścisłej współpracy na rzecz wdrożenia modelu z jednostkami samorządu terytorialnego	Udział przedstawicieli JST w szkoleniach z zakresu prawa spółdzielczego i zarządzania w kontekście ES oraz sesji	Programy szkoleń, materiały szkoleniowe, ankiety ewaluacyjne; listy intencyjne:

Cel	Rezultat	Narzędzia weryfikacji
	dialogowej mającej na celu zbudowanie partnerstwa lokalnego wokół powstającej spółdzielni. Gmina Śmigiel przyznała dotację do miejcca w żłobku; przyznanie przez Powiatowy Urząd Pracy dotacji na założenie spółdzielni socjalnej; pomoc w promocji	burmistrz gminy Śmigiel, dyrektor PUP i kierownik OPS; Uchwała o udzieleniu dotacji; umowa z PUP; informacje o żłobku na stronach jednostek samorządu terytorialnego i w materiałach promocyjnych
Stworzenie i wdrożenie koszyka zleceń spółdzielni	Opieka dzienna nad dziećmi do lat 3 jako działalność podstawowa oraz: dodatkowe usługi opieki nad dziećmi do lat 3 i/lub w wieku przedszkolnym w wieczory, weekendy oraz wakacje; prowadzenie warsztatów dla dzieci do lat 3 i/lub w wieku przedszkolnym w okresie wakacyjnym	Oferta na ulotkach, stronach internetowych, w mediach społecznościowych
Stworzenie i wdrożenie oferty reintegracji społecznej i zawodowej grupy docelowej	Powołanie integracyjnej spółdzielni socjalnej przez 5 bezrobotnych kobiet powracających na rynek pracy; prowadzenie żłobka w partnerstwie publiczno-społecznym; wdrożenie narzędzi reintegracji społecznej i zawodowej w spółdzielni	Sprawozdania merytoryczne; umowy o pracę; zaświadczenia o ukończonych kursach

Monitoring to istotny proces mający na celu kontrolę realizacji zakładanych celów i działań związanych z procesem wdrażania modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej prowadzącej żłobek. Dzięki narzędziom monitoringu można uchwycić nieprawidłowości i wprowadzać modyfikacje doskonalące procesy zarządzania przedsięwzięciem. W przypadku Spółdzielni Socjalnej Śmigielanka proces wdrażania modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej przebiegał zgodnie z planem i większość zamierzonych rezultatów została osiągnięta.

Rozdział VIII

ANALIZA ODDZIAŁYWANIA MODELU

Spółdzielnia socjalna działająca w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadząca żłobek, to przykład ogromnego potencjału dla regionu oraz nowa jakość aktywizacji społecznej i zawodowej dla bezrobotnych kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka jako kategorii osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

1. Mikropoziom oddziaływania modelu

Wdrożenie modelu spółdzielni socjalnej w partnerstwie publiczno-społecznym, prowadzącej żłobek, ma zdecydowanie pozytywny wpływ na tę grupę adresatów. Dzieje się tak przede wszystkim ze względu na cel, którym jest radzenie sobie z długotrwałym bezrobociem w sposób integracyjny, aktywizacyjny, nie zaś podtrzymywanie status quo. Zaobserwowano efekty reintegracji społecznej i zawodowej w grupie docelowej. 4 na 5 kobiet założycielek dokonało przekwalifikowania się na usługi opiekuńcze oraz podniosło swoją atrakcyjność na otwartym rynku pracy (jedna osoba miała wykształcenie wyższe i kompetencje niezbędne do pracy w tym sektorze). Ponadto założycielki są liderkami pozytywnych zmian w grupie adresatów spółdzielni. Usamodzielnienie ekonomiczne i społeczne, możliwość realizowania idei work-life balance to kolejne pozytywne efekty zarówno dla adresatek modelu, jak i dla lokal-

nej społeczności, gdyż dostępność do usług opiekuńczych to jeden z czynników realizacji tego pomysłu. Wyjście z długotrwałego bezrobocia po urodzeniu dziecka i samozatrudnienie są przykładami realnej poprawy sytuacji w grupie osób oddalonych od rynku pracy.

2. Mezopoziom oddziaływania modelu

Wdrażanie modelu innowacyjnej spółdzielni socjalnej w społeczności lokalnej gminy Śmigiel ma pozytywny wpływ na tę społeczność. Korzyść można zaobserwować zwłaszcza w kontekście gospodarki lokalnej: powstał podmiot ekonomii społecznej realizujący zlecenia z zakresu usług opiekuńczych, których brakowało w całym powiecie kościańskim, odprowadzający podatki na rzecz miasta i gminy, oraz nastąpił wzrost konkurencyjności rynku. Ponadto dzięki efektom w postaci przekwalifikowanych, usamodzielnionych ekonomicznie i społecznie osób długotrwale bezrobotnych system pomocy społecznej staje się mniej obciążony. Współpraca gminy Śmigiel z pięcioma założycielkami spółdzielni socjalnej będzie służyła jako przykład dobrych praktyk dla innych jednostek samorządu terytorialnego oraz osób fizycznych. Realizacja lokalnego modelu opieki z udziałem przedsiębiorstwa społecznego zapewnia też wiele dodatkowych korzyści. Przedsiębiorstwa społeczne osadzone są w sieci lokalnych partnerstw i porozumień, dzięki czemu stają się skutecznym instrumentem inicjującym i wspierającym rozwój lokalny, racjonalnie wykorzystującym dostępne zasoby na poziomie lokalnym oraz stwarzającym realną szansę wejścia na rynek pracy i poprawy poziomu życia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dzięki dostarczaniu użytecznych społecznie dóbr i usług wpływają na jakość życia społeczności lokalnej, podnosząc jednocześnie poziom kapitału społecznego. Umożliwiają rozwiązywanie problemów społecznych w sposób oddolny, zgodny z zasadą pomocniczości. Zyski dla poszczególnych aktorów lokalnego życia społecznego obrazuje poniższa matryca korzyści.

Korzyść	Przedsię-biorstwo	Samo-rząd	Partner społeczny
Budowanie zaufania społecznego	+	+	+
Budowanie bezpiecznego środo-wiska pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym		+	+
Realna możliwość reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym		+	+
Dawanie zatrudnienia osobom będącym w trudnej sytuacji życiowej lub zawodowej		+	+
Dostarczanie wybranych usług użyteczności publicznej	+	+	+
Pojawienie się na rynku nowych usług użyteczności publicznej	+	+	+
Generowanie zysków	+		
Budowa pozytywnego środowiska dla społecznej odpowiedzialności biznesu	+	+	+
Kształtowanie wizerunku	+	+	
Przyczynianie się do sprawiedliwego rozwoju lokalnego	+	+	+
Możliwość zawierania kontraktów, korzystania z funduszy unijnych/ grantów, nawiązywania relacji biznesowych, które w innej sytuacji nie byłyby dostępne			+
Pobudzanie przedsiębiorczości i lokalnego rynku	+	+	+
Pobudzanie nowoczesnych relacji zatrudnienia i systemów pracy	+		+

Korzyść	Przedsię-biorstwo	Samo-rząd	Partner społeczny
Wzrost kreatywności	+	+	+
Zwiększanie kompetencji i szans osób wykluczonych lub marginalizo-wanych na rynku pracy		+	+
Wzmacnianie kapitału społecznego	+	+	+

3. Makropoziom oddziaływania modelu

Dzięki praktyce i efektom uzyskanym w ramach projektu „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej" spółdzielnia socjalna, której działalność jest skierowana do długotrwale bezrobotnych kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, może się stać dobrym przykładem przedsiębiorstwa społecznego realizującego równolegle cele społeczne i ekonomiczne, co w dzisiejszych realiach jest optymalnym narzędziem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Skuteczność rozwiązań i systemu pracy nad aktywizacją zawodową i społeczną osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wdrożonych w projekcie, może stanowić wzór wielu komplementarnych praktyk stanowiących odpowiedź na deficyty w modelach aktywizacji w całej Polsce. Jak wskazują bowiem badania, w przypadku kobiet, które zdecydowały się na macierzyństwo, ich powrót na rynek pracy jest utrudniony, a często oznacza trwałe wypadnięcie z rynku pracy i przejście w stan bezrobocia długoterminowego. Potwierdza to polskie prawodawstwo, ponieważ nowelizacja Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowe kategorie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. mające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia, co po części może wpi-

sywać się w ramy definicyjne naszej grupy docelowej. Bezrobotni mający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia są według ustawy uznani za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Powstanie Spółdzielni Socjalnej Śmigielanka, prowadzącej żłobek Wiatraczek, tworzy brakujące ogniwo w instytucjonalnym systemie wsparcia długotrwale bezrobotnych matek i stanowi wstęp do upowszechniania takich praktyk w całej Polsce na zasadzie franczyzy społecznej. Problemy zawodowe matek mających małe dzieci są często związane z brakiem możliwości skorzystania ze wsparcia w postaci zorganizowanych instytucjonalnych form opieki nad dziećmi do lat 3. Opisany w opracowaniu model spółdzielni socjalnej prowadzącej żłobek w partnerstwie publiczno-społecznym umożliwia uzupełnienie deficytu w obszarze tej właśnie usługi użyteczności publicznej w sposób korzystny w sensie społecznym i ekonomicznym.

BIBLIOGRAFIA

- → Branka M., Rawłuszko M., Siekiera A., Zasada równości szans w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Departament Zarządzania EFS, Warszawa 2009
- → Klingsporn A., Gruchalski M., Analiza kluczowych elementów sukcesu spółdzielni socjalnych realizujących usługi opieki nad dziećmi, Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań 2015
- → Raport z badania: Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet, WUP, Szczecin 2011
- → Problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego w opinii rodziców, pracodawców i specjalistów rynku pracy, SBP Profile, badania jakościowe, Kraków 2012
- → Rękas M., Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2013
- → Strategia polityki społecznej gminy Śmigiel do 2025 roku, załącznik do Uchwały nr XI/60/15 Rady Miejskiej Śmigla z dnia 27 sierpnia 2015 r.

→ Sytuacja kobiet na rynku pracy w podregionie nowosądeckim, publikacja kluczowych wyników badań realizowanych w ramach projektu „Kobieta – aktor na rynku pracy", Kraków 2010
→ Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem/dziećmi, raport z akcji lokalnych „Mama wraca do pracy" zorganizowanych przez Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU i fundację Kobieta w Regionie w trwwzech małopolskich miastach: Krzeszowicach, Chrzanowie i Oświęcimiu, w ramach projektu „Mobilna drużyna równowagi praca rodzina" współfinansowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2013
→ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2004 r. nr 99, poz. 1001)

Manual powstał w ramach projektu „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej" realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w partnerstwie z Uniwersytetem Warszawskim, Ogólnopolskim Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych, Fundacją Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych oraz Stowarzyszeniem Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych.

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

Wydawca:
Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych
ul. Chłapowskiego 15/1, 61-504 Poznań
www.spoldzielnie.org

Autorka:
Anna Dranikowska

Projekt graficzny:
bękarty

ISBN 978-83-940877-7-7

Poznań 2015

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Człowiek – najlepsza inwestycja!