



czerwiec 2017

MIESIĘCZNIK W KLIMACIE EKONOMII SPOŁECZNEJ

Gazeta wydawana jest przez **Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej w Zielonej Górze**  
www.owes.zgora.pl, tel. 607 041 779, mail: owes@fundacjacp.org

## BUDUJEMY SPÓŁDZIELNIĘ SOCJALNĄ



# Kierunek: społeczny biznes

**Zaczyna się od pomysłu, który nabiera kształtów, z czasem konkretnych w postaci biznesplanu. Potem następują kolejne kroki, zwłaszcza te formalne, związane z formularzami, dokumentami, podpisami, terminami...  
W tym numerze przyglądamy się im dokładnie. Nie taki papier straszny.**

Jak wygląda proces powstawania spółdzielni socjalnej „od środka”? Opisujemy części składowe, które, niczym tryby, trybiki czy koła zębatek, nakładają się na siebie i sprawiają, że spółdzielnia powstaje. I jest gotowa do działania. Są to przede wszystkim dokumenty, ale także plany rozwoju, wspólne wartości, działalność społeczna, rozumiejący się zespół. To wszystko powinno zagrać razem.

Ponieważ spółdzielnia socjalna to specyficzne, bo społeczne przedsiębiorstwo, jej powołanie wymaga spełnienia określonych wymagań. Jak przy każdym podobnym działaniu, trzeba poruszać się po ścieżce wytyczonej przez przepisy prawa. Droga ta na pierwszy rzut oka może wydawać się skomplikowana. Dlatego proponujemy opis rozbity na poszczególne, kolejne kroki, niczym instrukcja obsługi.

Przyglądamy się również tej działalności spółdzielni, która nazywa się w ustawie „działalnością na rzecz społecznej i zawodowej reintegracji swoich członków”. Brzmi to poważnie, a tak naprawdę chodzi o wspieranie siebie nawzajem. Takiego podejścia do pracownika, jakie prawo ustanawia w spółdzielniach socjalnych, mógłby się od nich uczyć „twardy” biznes.

Kolejnym omawianym tematem jest przekształcenie organizacji poza-



rządowej w przedsiębiorstwo społeczne. Jak przebiega ten proces? W jaki sposób NGO staje się firmą, zatrudniającą pracowników? Jakich dokumentów do tego

potrzebuje? No i najciekawsze, pokazujemy przykład – dlaczego niektórzy decydują się na ten krok?

Zapraszam do lektury.

## Redakcja

Wydawca: Fundacja  
na rzecz Collegium Polonicum  
ul. T. Kościuszki 1  
69-100 Słubice  
[www.fundacjapc.org](http://www.fundacjapc.org)

## Redaguje zespół w składzie:

Katarzyna Kochańska – redaktor naczelna  
Renata Wcisło – dziennikarz



## Projekt graficzny, skład:

piktogram polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



# Kolejne kroki na ścieżce powoływania spółdzielni socjalnej

**Prawna strona zakładania spółdzielni socjalnej nie jest taka prosta. Warto się do tego zadania dobrze przygotować. Pewne terminy, dokumenty, ścieżki muszą zostać najpierw „oswojone” i poznane, a potem dopracowane, ponieważ taka ustawowa rzeczywistość prawna będzie codziennością spółdzielców. O tym, jak od strony formalnej wygląda powoływanie spółdzielni socjalnej mówi LILIANA OSZYWA, doradca kluczowy Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej w Zielonej Górze.**

## 1. GRUPA ZAŁOŻYCIELSKA

Spółdzielnię socjalną osób fizycznych tworzy 5-10 osób (chyba że spółdzielnia powstaje z przekształcenia spółdzielni inwalidów lub niewidomych).

Należy pamiętać o ustawowych proporcjach w liczbie członków założycieli – co najmniej 50 proc. musi pochodzić z grupy osób wskazanych w art. 4 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych. Osoby te muszą posiadać zaświadczenia potwierdzające ich status (np. z PUP, OPS).

Spółdzielnię socjalną osób prawnych powołują 2 osoby prawne – organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego, kościelne osoby prawne.

## 2. STATUT

Statut jest „konstytucją” spółdzielni. Określa cele i zasady funkcjonowania spółdzielni, reguluje wszystkie najważniejsze kwestie. Niezbędne elementy statutu to:

- nazwa zawierająca określenie „spółdzielnia socjalna”,
- przedmiot działalności – określenie działań wykonywanych w ramach działalności gospodarczej (zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności czyli PKD), warto wpisać więcej branż i rodzajów działalności, nawet jeśli nie wszystkie zostaną uruchomione od razu,
- informacja, że spółdzielnia działa na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej swoich członków,
- siedziba – wystarczy podać miejscowość,
- teren działania – obszar, na którym spółdzielcy mają zamiar sprzedawać towary czy usługi (gmina, województwo, cały kraj),
- czas trwania, o ile spółdzielnia będzie założona na czas określony,
- prawa, obowiązki oraz zasady przyjmowania, odwoływania, wykreślenia czy wykluczania członków spółdzielni socjalnej,
- zasady wyboru, odwoływania oraz kompetencje władz spółdzielni socjalnej,



- zasady wprowadzania zmian w statucie – decyzje o zmianie podejmuje walne zgromadzenie członków,
- sposób podziału, połączenia się i likwidacji spółdzielni socjalnej,
- zasady podziału nadwyżki bilansowej oraz pokrycia strat,

wysokość wpisowego, wysokość i ilość udziałów, które członek zobowiązany jest zadeklarować, terminy wnoszenia i zwrotu oraz skutki niewniesienia udziału w terminie,

- możliwość wnoszenia wkładu – typ i sposób, zasady wyceny.
- Osoby powołujące spółdzielnię powinny znać i dobrze rozumieć treść statutu, mieć „przegadane” jego założenia. Podczas zebrania założycielskiego statut podpisują wszyscy członkowie założyciele spółdzielni socjalnej.

### 3. ZEBRANIE ZAŁOŻYCIELSKIE

Główne cele zebrania założycielskiego to: powołanie spółdzielni, wybór zarządu oraz przyjęcie statutu. Spotkanie prowadzi przewodniczący zgodnie z określonym porządkiem obrad. Sekretarz sporządza z niego protokół, czyli pisemne sprawozdanie, które zawiera opis tego, co wydarzyło się podczas zebrania: streszczenie przebiegu dyskusji, wniosków, informacje o podjętych uchwałach, sposobach głosowania, liczbę oddanych głosów za lub przeciw. Pod protokołem i przyjętymi uchwałami podpisują się przewodniczący i sekretarz zebrania.

#### PRZYKŁADOWY PRZEBIEG ZEBRANIA:

1. Przedstawienie porządku obrad i uczestników (podpisanie listy obecności).
2. Wybór przewodniczącego i sekretarza, w głosowaniu jawnym.
3. Podjęcie uchwały o powołaniu spółdzielni socjalnej.
4. Dyskusja nad statutem, zgłaszanie

uwagi i zatwierdzenie ewentualnych poprawek.

5. Podjęcie uchwały o przyjęciu statutu.
6. Wybór Komisji Skrutacyjnej (liczy głosy w głosowaniach tajnych).
7. Zgłoszenie kandydatów i wybór do zarządu w głosowaniu tajnym.
8. Ewentualnie: zgłoszenie kandydatów i wybór rady nadzorczej (podjęcie uchwały). Nie jest to konieczne w spółdzielniach liczących mniej niż 15 członków.
9. Wolne wnioski.
10. Zamknięcie zebrania.

#### DOKUMENTY, KTÓRE NALEŻY SKOMPLETOWAĆ PO ZEBRANIU ZAŁOŻYCIELSKIM:

- lista członków założycieli z oryginalnymi podpisami wszystkich osób (imię, nazwisko, adres, PESEL lub NIP, własnoręczny podpis)
- protokół z zebrania podpisany przez przewodniczącego i sekretarza,
- uchwały: o powołaniu spółdzielni socjalnej, o przyjęciu statutu, o wyborze władz
- oświadczenia osób kandydujących do zarządu o wyrażeniu zgody na kandydowanie i przyjęcie funkcji
- jednolity tekst statutu podpisany przez przewodniczącego i sekretarza
- zaświadczenia potwierdzające, że każda z osób zakładających spółdzielnię socjalną mieści się w katalogu osób wymienionych w art. 4 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych.

Zaświadczenia te należy skompletować wcześniej, ponieważ po zebraniu jest 7 dni na zarejestrowanie spółdzielni, czyli wysłanie dokumentów do Krajowego Rejestru Sądowego.

Dokumenty te należy przygotować w dwóch oryginałach. Jeden komplet zostanie wysłany do KRS, a drugi zostanie w dokumentach spółdzielni.

### 4. REJESTRACJA SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ

Spółdzielnię socjalną rejestruje się w oddziale KRS właściwym ze względu na siedzibę. Za rejestrację odpowiedzialny jest zarząd.

Formularze wniosku o rejestrację najlepiej pobrać ze strony Ministerstwa Sprawiedliwości ([www.ms.gov.pl](http://www.ms.gov.pl)). Muszą zostać podpisane przez wszystkich członków zarządu spółdzielni socjalnej. Są to: KRS-W5, KRS-WK, KRS-WM. Do formularzy należy dołączyć wymienione wcześniej dokumenty z zebrania założycielskiego, przy czym statut musi zostać złożony w dwóch oryginalnych egzemplarzach, a pozostałe dokumenty w jednym oryginalnym egzemplarzu.

#### REJESTRACJA SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ JEST ZWOLNIONA Z OPŁAT W KRS

Na rozpatrzenie wniosku sąd ma 14 dni od daty wpłynięcia wniosku, w praktyce jest to około 30 dni. Warto skontaktować się telefonicznie z pracownikami sądu i dopytać o to, czy wniosek jest kompletny, czy sąd ma co do niego uwagi. Wtedy można już szykować poprawki, zamiast czekać na informację, które zawsze przesyłane są listem poleconym. Skróci to czas oczekiwania na rejestrację.

Sąd przesyła informacje o zarejestrowaniu spółdzielni listem poleconym. Informacje te są dostępne również w internetowej bazie danych (<https://ems.ms.gov.pl>). Dokument ten jest podstawową informacją o spółdzielni socjalnej. Jest niezbędny przy kolejnych krokach: uzyskaniu numeru NIP, REGON, założeniu konta bankowego.

Sąd rejestrowy może odmówić zarejestrowania spółdzielni jeśli uzna, że np. statut jest niezgodny z obowiązującym prawem lub niepoprawnie wypełniono formularze rejestracyjne. Wszelkie braki możemy uzupełnić w ciągu 7 dni od otrzymania postanowienia sądu o odrzuceniu wniosku o rejestrację spółdzielni.

### 5. INNE WAŻNE INSTYTUCJE

Mając w ręku dokument potwierdzający rejestrację spółdzielni socjalnej, mu-

#### Najważniejsze akty prawne, które powinien poznać każdy spółdzielca:

1. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych
2. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze
3. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 r.
4. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości
5. Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych

simy odwiedzić jeszcze kilka instytucji:

- Główny Urząd Statystyczny, aby uzyskać numer REGON,
- Urząd Skarbowy, aby uzyskać NIP,
- wybrany bank, żeby otworzyć konto,
- Urząd Skarbowy, żeby złożyć NIP 8 aktualizacyjny z podaniem numeru konta,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, gdzie zgłosić należy spółdzielnię jako płatnika składek w ciągu 7 dni od daty zatrudnienia pierwszego pracownika.

Musimy również wyrobić pieczętkę firmową.

Zarząd spółdzielni podpisuje z pracownikami spółdzielcze umowy o pracę. To, kto podpisuje takie umowy z zarządem musi być opisane w statucie (najczęściej są to powołani przez zarząd pełnomocnicy).

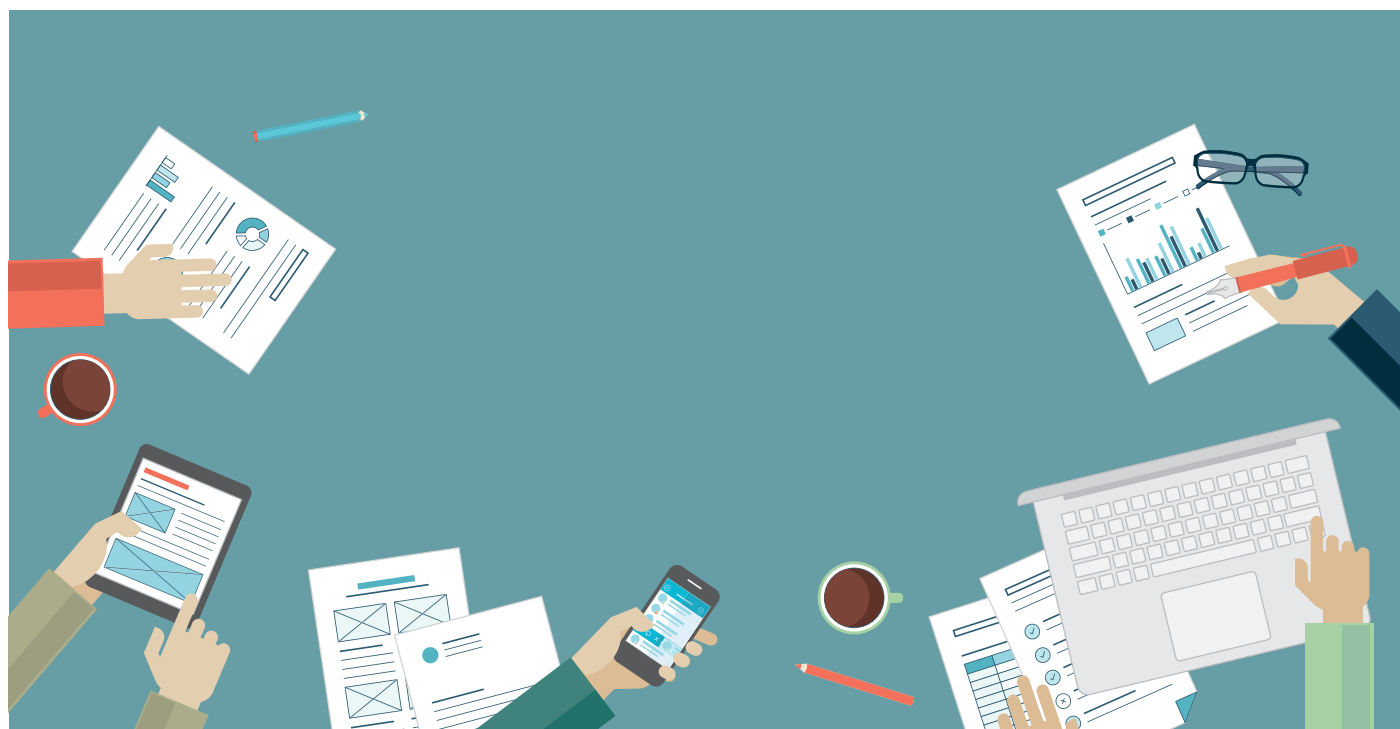
Spółdzielczej umowy o pracę nie można rozwiązać, dopóki dany pracownik jest zarazem członkiem spółdzielni (jest tak w spółdzielniach osób fizycznych). Należy najpierw skreślić go z listy członków, co w statucie zazwyczaj zastrzeżone jest dla walnego zgromadzenia. W statucie jest opisana procedura skreślenia, wykluczania członków spółdzielni.

da za zobowiązania spółdzielni całym swoim majątkiem. Przy czym ich głos jest tak samo ważny.

Najważniejszym organem jest walne zgromadzenie członków. Musi ono odbyć się co najmniej raz w roku, gdyż przyjmuje obowiązkowe sprawozdanie i udziela zarządowi absolutorium.

Zawiadomienie o walnym musi być wysłane na piśmie do członków, do Związku Rewizyjnego Spółdzielni oraz do Krajowej Rady Spółdzielczej na nie mniej niż 14 dni przed terminem zgromadzenia.

Bieżącą pracą spółdzielni kieruje zarząd, który uchwałami przyjmuje



## 6. PODPOWIEDZI ZWIĄZANE Z CODZIENNĄ PRACĄ

Najlepiej do codziennej, bieżącej pracy zatrudnić doświadczoną księgową, która poprowadzi sprawy kadrowe, związane z zatrudnianiem pracowników i finansowe spółdzielni.

Informacja dla księgowej: dochody spółdzielni wydatkowane na społeczną i zawodową reintegrację członków są w części niezaliczonej do kosztów uzyskania przychodów – zwolnione z podatku dochodowego od osób prawnych.

Każda nowo powstała spółdzielnia powinna zapisać się do Krajowej Rady Spółdzielczej i Związku Rewizyjnego Spółdzielni.

Jednak należy pamiętać, że spółdzielnia zawsze musi liczyć min. 5 członków. Dlatego podczas walnego zgromadzenia należy najpierw przyjąć nowego członka, a potem skreślić tego, który chce odejść.

Spółdzielnia osób prawnych ma pół roku na zatrudnienie pracowników spełniających kryteria wymienione w ustawie, a po rezygnacji któregoś z nich ma miesiąc na zatrudnienie kolejnego. W spółdzielni osób prawnych pracownik nie jest jednocześnie członkiem spółdzielni, więc nie ma wpływu na podejmowane decyzje.

W spółdzielni osób fizycznych „zwykły” członek ponosi odpowiedzialność materialną do wysokości włożonych wkładów, natomiast zarząd odpowiada

regulaminy wewnętrzne, np. dotyczące polityki rachunkowości, wynagradzania pracowników, funkcjonowania spółdzielni. Również zarząd raz w roku do 30 czerwca ma obowiązek przygotować sprawozdanie z działalności spółdzielni, zawierające informacje o stanie majątkowym i sytuacji finansowej spółdzielni, opisuje również najważniejsze swoje działania i przedstawia plany rozwojowe. Walne zgromadzenie zatwierdza to sprawozdanie. Uchwałę o zatwierdzeniu, sprawozdanie, oraz uchwałę o podziale nadwyżki finansowej i pokryciu strat należy przesłać do Urzędu Skarbowego w ciągu 10 dni od podjęcia uchwały oraz do KRS w ciągu 15 dni od daty podjęcia uchwały.

# Dla siebie i na rzecz innych

**Spółdzielnia socjalna to nie tylko biznes. Zarabianie pieniędzy, pozyskiwanie klientów, dopracowywanie oferty, opracowywanie oraz wdrażanie strategii rozwoju w zakresie istotnych dla spółdzielni domen działalności – te działania jak najbardziej podejmuje, ale nie tylko. Jest jeszcze drugi istotny obszar funkcjonowania spółdzielni socjalnej: działalność społeczna, na którą przeznaczana jest część wypracowanych przez spółdzielnię zysków. O tym dlaczego jest tak ważna, mówi Marcin Herma, doradca biznesowy z Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej w Zielonej Górze.**

Odwólamy się na samym początku do przedmiotu spółdzielni socjalnej. Działa ona na rzecz społecznej i zawodowej reintegracji swoich członków. Oznacza to, że przygotowuje ich do podjęcia aktywności zawodowej na otwartym rynku pracy. Dlatego właśnie spółdzielnia socjalna jest dobrym miejscem dla tych osób, które do tej pory były bierne zawodowo z różnych powodów: losowych, zdrowotnych, bardzo indywidualnych, spotykały na swojej drodze rozmaite trudności z podjęciem aktywności zawodowej. Spółdzielnia socjalna stanowi przestrzeń, gdzie osoby te mogą nabyć nowe umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe zgodne z zapotrzebowaniem rynku pracy oraz zaktualizować już posiadane. Rynek pracy ustawicznie się rozwija, zmieniają się jego potrzeby w zakresie umiejętności oraz kompetencji pracowników. Jedną z odpowiedzi na to zapotrzebowanie jest zaangażowane uczestnictwo członków spółdzielni socjalnej w tworzenie właściwej przestrzeni dla osób, które do tej pory były poza rynkiem pracy oraz edukacyjnym.

Spółdzielnia to także, a może przede wszystkim, przestrzeń społeczna do funkcjonowania w relacjach z innymi osobami, podkreślenia i kształtowania podmiotowości jej członków. Demokratyczny sposób zarządzania przez wspólne podejmowanie decyzji oznacza, że każdy członek spółdzielni posiada istotny wpływ na jej funkcjonowanie, kierunek rozwoju. Jeśli ma tego świadomość, wzmacnia się jego poczucie sprawczo-



ści, podmiotowości, podnosi samoocenę oraz buduje motywację do dalszych działań rozwojowych. Uczy to również

podejmowania odpowiedzialności za siebie i innych, wzmacnia kreatywność, uczy radzenia w trudnych, niespodzie-

wanych czasami sytuacjach. Kształtuje kompetencje leaderskie członków spółdzielni oraz wiele innych kompetencji, mających realne zastosowanie nie tylko na płaszczyźnie życia zawodowego, ale również w obszarze funkcjonowania społecznego poza miejscem pracy. Na tym właśnie polega między innymi wspomniana wcześniej reintegracja zawodowa oraz społeczna.

## WSPIERAĆ I POMAGAĆ

Aspekt społeczny nie zaistnieje bez ekonomicznego, spółdzielnia musi generować zysk, który zgodnie z prawem jest dzielony na 3 rodzaje funduszy. Jeden z nich to właśnie działania społeczne. Spółdzielcy, z którymi rozmawiam, rozumieją je bardzo różnie, są kreatywni i otwarci w tym zakresie. Podejmują działania skierowane na wzmocnienie swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych, planują wspólne wyjazdy rozwojowe, nie tylko integracyjne, ale skupione na poznawaniu nowych miejsc, korzystaniu z dóbr kultury, czego do tej pory nie robili z powodów np. finansowych. To również możliwość skorzystania z różnego rodzaju usług medycznych, skierowanych na poprawę stanu zdrowia, to także rozwój edukacyjny, podwyższanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych członków spółdzielni.

Ale spółdzielcy myślą nie tylko o swoich potrzebach, każda spółdzielnia socjalna, poprzez działalność swoich członków, może angażować się również w życie społeczności lokalnej, w której funkcjonuje. Tutaj również spółdzielcy są bardzo kreatywni, chcą odpowiadać na problemy, które dostrzegają w swojej społeczności lokalnej. Na przykład, jedna z nowych spółdzielni chce angażować się na rzecz wsparcia dzieci, doświadczających w swoich domach trudnych sytuacji, gdzie również dostrzega się problem z nadużywaniem alkoholu. Chce dać im kawałek kolorowego świata, zorganizować zabawy, wycieczki do ciekawych miejsc. Inna spółdzielnia planuje we współpracy z OPS-em wspierać osoby, które są w trudnej sytuacji finansowej, przekazując im posiłki. Jeszcze inni spółdzielcy zamierzają organizować wyjazdy do kin, muzeów, teatrów dla dzieci, które do tej pory rzadko opuszczały swoje miejsca zamieszkania. Tego rodzaju



działalność to również wspierające działania na rzecz lokalnej kultury, wartości regionalnych, a także ekologii, ochrony środowiska. I oczywiście współpraca z organizacjami pozarządowymi, zaangażowanie w wolontariat na wielu płaszczyznach.

Jeśli na samym początku funkcjonowania spółdzielni, spółdzielcy skupieni są na swoich potrzebach, rozwoju samej spółdzielni oraz osobistym, to wraz z upływem czasu ich perspektywa się poszerza, zaczynają dostrzegać wiele możliwości działania na rzecz innych.

## MIEĆ WSPÓLNE WARTOŚCI

Po co tak naprawdę osoby tworzące spółdzielnię zajmują się działalnością społeczną? Każde nowo powstające przedsiębiorstwo społeczne tworzy swoją misję i wizję. Wtedy członkowie stawiają sobie pytanie: po co, to robimy? Z odpowiedzi wyłaniają się wartości, stanowiące fundament ich wspólnego funkcjonowania. Wspólne wartości integrują, jest to filar, do którego można odwołać się w trudnych chwilach. W bieżącej działalności mogą zdarzyć się chwile, kiedy trudno się w jakiejś sprawie „dogadać”, jednak świadomość po co i dlaczego razem spółdzielcy pracują, wzmacnia siłę pozwalającą przezwyciężać wszelkie, jak się okazuje w perspektywie czasu, błahe trudności.

Moim zdaniem budowanie firmy bez istotnych wartości to stawianie domu na piasku. Można go szybko zbudować, jednak czy przetrwa, pokaże czas. Uważam, że jeżeli zbudujemy wspólne wartości, doprecyzujemy je bardzo wyraźnie, to one sprawią, że oparte na nich podmioty będą funkcjonowały efektywnie oraz będą zatrudniały kolejne osoby, sprawiając wiele dobrego dla swoich członków oraz innych osób.

## DAWAĆ DOBRY PRZYKŁAD

Najlepszym sposobem promowania spółdzielni socjalnych i szerzej, całej ekonomii społecznej, jest pokazywanie dobrych przykładów, efektów działań, korzyści wynikających z ich funkcjonowania. Życzyłbym sobie również, żeby samorzady współpracowały z tymi podmiotami ekonomii społecznej, które działają na ich terenie.

Mamy już przykłady tego, że świetnie może się układać współpraca podmiotów ekonomii społecznej z biznesem (ale o tym będziemy mówić więcej przy okazji rozstrzygnięcia konkursu „Biznes Wrażliwy Społecznie” – przyp. red). Tak naprawdę tzw. „twardy biznes” mógłby się wiele nauczyć od spółdzielni socjalnych właśnie jeśli chodzi o obszar zaangażowania społecznego. Dlatego warto o tym mówić i pisać.

# Jak przekształcić organizację w przedsiębiorstwo społeczne?

**Agnieszka Sułtanowska,  
doradca w Ośrodku Wsparcia  
Ekonomii Społecznej  
w Zielonej Górze:**

**K**ażdy podmiot ekonomii społecznej zanim podejmie się przekształcenia, czyli stworzenia podmiotu gospodarczego, musi odpowiedzieć sobie na podstawowe pytanie: jaki mamy pomysł na biznes? Na czym chcemy zarabiać? Czy mamy klienta, który wybierze naszą ofertę? Jakie będą koszty naszych działań i przychody, kto będzie zatrudniony?

Kiedy podmiot zgłasza się do nas, prosimy, by wspólnie z nami przepracował arkusz pomocniczy z zestawem tak zwanych pytań drążących – co chcesz zrobić, jak chcesz zrobić, z kim, gdzie, jakie będą Twoje wydatki, ile będą kosztowały usługi, czy poradzisz sobie potem bez dotacji, co chcesz z dotacji sfinansować, analizujemy konkurencję, itd., itp. Arkusz pomaga nam sprawdzić, czy przekształcenie i wejście do naszego projektu, a w konsekwencji najczęściej podjęcie działalności gospodarczej ma sens, czy pomysł jest realny. To etap animacji i diagnozy w doradztwie kluczowym.

Dalej etap formalny: podmiot składa u nas formularz swojego pomysłu biznesowego, formularze zgłoszeniowe wraz z oświadczeniami. Formalnie wskazuje także osoby, na które zgodnie z regulaminem może otrzymać dotacje (które spełniają kryteria), i dla których zostaną utworzone miejsca pracy. Musi też złożyć dokumenty dotyczące pomocy de mini mis, którą każdy



podmiot przekształcający się w ramach wsparcia szkoleniowo-doradczego otrzymuje. Potem podpisujemy umowę i tym samym zostaje otwarta ścieżka wsparcia inkubacyjnego dla takiego podmiotu – doradztwo biznesowe, kluczowe, szkolenia. Osoby, dla których zostanie utworzone miejsce pracy, obowiązkowo spotykają się z doradcą zawodowym. Zachęcamy też do wzięcia udziału w doradztwie specjalistycznym, zarówno księgowym, jak i prawnym, zwłaszcza pod kątem zmian statutowych, rejestracji działalności gospodarczej. Dobrze jest usiąść ze specjalistami nad biznesplanem i przestudiować go krok po kroku.

Kolejnym działaniem jest złożenie biznesplanu i ocena wniosków. Jeśli

jej wynik będzie pozytywny, podmiot podejmuje działania związane z przekształceniem m.in. zakłada działalność gospodarczą, wprowadza zamiany statutowe i organizacyjne, zatrudnia te osoby, na które wnioskował o dotację. Jeżeli do tej pory tego nie było w statucie lub innym dokumencie założycielskim, musi się pojawić zapis dotyczący demokratycznego zarządzania. Tutaj jest kilka rozwiązań, my proponujemy by była to np. Rada Pracownicza. Pracownicy wspólnie z zarządem uczestniczą w kreowaniu działań podmiotu. Oczywiście, wynagrodzenie kadry zarządzającej jest ograniczone limitami – trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. W przekształconym podmiocie muszą



być zatrudnione przynajmniej trzy osoby, albo na umowę o pracę, albo na umowę cywilno-prawną. Struktura zatrudnienia, jego forma i wymiar czasu pracy muszą być zgodne z wymogami definicyjnymi i regulaminem naszego projektu. A potem podmiot działa jako przedsiębiorstwo społeczne minimum 18 miesięcy i zdobywa klientów. Jest trochę formalności, ale na każdym kroku można liczyć na wsparcie OWES-u.

Pamiętajmy, że to, czy nasz biznes obroni się na rynku, zależy od tego, ile pracy włożyliśmy na początku w analizę pomysłu oraz zbadanie rynku, szans i zagrożeń.

Wysłuchała: Renata Wcisło

## Jaka jest różnica między ekonomizacją podmiotu ekonomii społecznej, a przekształceniem go w przedsiębiorstwo społeczne?

Ekonomizacja jest to prowadzenie działalności odpłatnej i nieodpłatnej, a także działalności gospodarczej zgodnej ze statutem organizacji, a jeśli chodzi o przekształcenie – mowa tutaj o powstaniu przedsiębiorstwa społecznego w pełnym tego słowa znaczeniu (patrz definicja).

oprac. Renata Wcisło

## Co to jest przedsiębiorstwo społeczne?

**Przedsiębiorstwo społeczne (PS) – podmiot, który spełnia łącznie poniższe warunki:**

- a) jest podmiotem wyodrębnionym pod względem organizacyjnym i rachunkowym, prowadzącym działalność gospodarczą zarejestrowaną w Krajowym Rejestrze Sądowym lub działalność oświatową w rozumieniu art. 83a ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty lub działalność kulturalną w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. poz. 40 6, z późn. zm.), której celem jest:
  - integracja społeczna i zawodowa określonych kategorii osób wyrażona poziomem zatrudnienia tych osób:
    - zatrudnienie co najmniej 50%: osób bezrobotnych lub osób z niepełnosprawnościami, lub osób, o których mowa w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, lub osób, o których mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, lub zatrudnienie co najmniej 30% osób o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych lub osób z zaburzeniami psychicznymi, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego;
    - lub realizacja usług społecznych świadczonych w społeczności lokalnej, usług opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3 zgodnie z ustawą z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2016 r. poz. 157) lub usług wychowania przedszkolnego w przedszkolach lub w innych formach wychowania przedszkolnego zgodnie z ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, przy jednoczesnej realizacji integracji społecznej i zawodowej osób, o których mowa w ppkt i, wyrażonej zatrudnieniem tych osób na poziomie co najmniej 30%;
- b) jest podmiotem, który nie dystrybuuje zysku lub nadwyżki bilansowej pomiędzy udziałowców, akcjonariuszy lub pracowników, ale przeznaczają go na wzmocnienie potencjału przedsiębiorstwa jako kapitał niepodzielny oraz w określonej części na reintegrację zawodową i społeczną lub na działalność pożytku publicznego prowadzoną na rzecz społeczności lokalnej, w której działa przedsiębiorstwo;
- c) jest zarządzany na zasadach demokratycznych, co oznacza, że struktura zarządzania przedsiębiorstwami społecznymi lub ich struktura własnościowa opiera się na współzarządzaniu w przypadku spółdzielni, akcjonariacie pracowniczym lub zasadach partycypacji pracowników, co podmiot określa w swoim statucie lub innym dokumencie założycielskim;
- d) wynagrodzenia kadry zarządzającej są ograniczone limitami tj. nie przekraczają wartości, o której mowa w art. 9 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;
- e) zatrudnia w oparciu o umowę o pracę, s półdzielczą umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną co najmniej trzy osoby, przy zachowaniu proporcji zatrudnienia określonych w lit. a.

oprac. Renata Wcisło, źródło: Regulamin projektu „rozkręcemy społeczny biznes” (w pełnej wersji dostępny na stronie [www.owes.zgora.pl](http://www.owes.zgora.pl) oraz w siedzibie OWES)



# Ze stowarzyszenia w przedsiębiorstwo społeczne

KAROLINA MICHALCZAK, "ZIELONA GÓRO, ZACZNIJ BIEGAĆ":

- Nasze stowarzyszenie szybko się rozwija i wydaje nam się, że kolejnym krokiem jest prowadzenie przez nas działalności gospodarczej i przekształcenie organizacji w przedsiębiorstwo społeczne. Chcielibyśmy działać bardziej profesjonalnie, za-

trudnić pracowników. Chcemy zająć się szerzej organizacją eventów nie tylko sportowych, ale i kulturalnych, mamy w tym już spore doświadczenie. Współpracujemy z wieloma instytucjami, firmami, organizacjami. Myślimy też o świadczeniu innych usług

- na co dzień promujemy zdrowy, sportowy styl życia i mamy pomysł na uruchomienie pracowni kulinarnej, która oferowałaby odżywcze i smaczne wyroby cukiernicze.

(RW)



Ekipa „Zielona Góra, zacznij biegać” – bieg od ratusza do ratusza – XXV bieg sztafetowy Cottbus-Zielona Góra, lipiec 2017 r. Fot. z arch. stowarzyszenia



**WWW.WEDOSTUDIO.EU**

STUDIO **GRAFICZNE**  
STRONY **INTERNETOWE**  
OKLEJANIE **POJAZDÓW**  
DRUK **WIELKOFORMATOWY**  
PODŁOGI **ŻYWICZNE 3D**  
WYDRUKU **ORTEZ I PROTEZ**



### **JESTEŚMY GRUPĄ GRAFIKÓW, PROGRAMISTÓW, DRUKARZY I FOTOGRAFÓW**

WeDo Studio to zupełnie nowy styl działania oparty o ideę wzajemnej współpracy. Łączy na chęć niezależnego działania w większej grupie. Twórcy spotykają się w jednym miejscu o najróżniejszym czasie, dzielą się pomysłami i wzajemnie inspirują.

Planujemy również rozpocząć działalność związaną z wykorzystaniem niskobudżetowych drukarek 3D do wydruku tymczasowych ortez i protez dla dzieci z wrodzonymi wadami rąk.

SPÓŁDZIELNIA SOCJALNA  
WEDO STUDIO  
CHROBREGO 20A, ZIELONA GÓRA

Strony www, projekty graficzne:  
+48 666 207 985

Drukarnia, podłogi 3D:  
+48 733 025 223  
+48 601 908 668

# Budujmy firmę na relacjach

**O tym, jak budować zespół, jak dbać o to, co stworzyliśmy wspólnie, jak dobrze organizować pracę, czego się spodziewać prowadząc działalność, o gotowości do zmian, szczerych rozmowach, wierze w siebie i innych, poszukiwaniu sensu oraz o tym, że konflikty są naturalne opowiada Przemysław Zieliński, trener, który prowadzi szkolenia w Ośrodku Wsparcia Ekonomii Społecznej w Zielonej Górze:**

**T**ak, jak w każdej firmie, podstawą współpracy jest zaufanie. Jeżeli ludzie się nim obdarzają, to nie analizują cały czas, kto pracował więcej, kto mniej, jaki jest mój wkład, czy moja praca równoważy twoją, bo ja malowałem ściany, a ty rozliczałeś faktury...

Druga istotna sprawa przy budowaniu zespołu – regularne rozmowy o tym, co się dzieje. Ta komunikacja nie może być przypadkowa. Rzeczowa, konkretna dyskusja np. raz w tygodniu daje wspaniałe efekty, bo mamy możliwość od początku do końca poruszyć różne tematy. Jest szansa, by każdy się wypowiedział i wyjaśnił sytuację, wiemy, co się dzieje, co kto myśli. W taki sposób budujemy i scalamy zespół, tworzymy szczerą, rodzinną atmosferę.

Kolejny wątek – pozytywne nastawienie do tego, co się robi, bo przecież nie będzie tak, że dwa, trzy tygodnie i biznes się kręci, produkujemy, sprzedajemy, wszystko jest świetnie ułożone. Potrzeba na to czasu i cierpliwości. Na pewno będą się zdarzać momenty, kiedy ktoś przeżywa załamanie, bo nie jest jak, jak on sobie wyobrażał. Dlatego potrzeba wiary, że to ma sens.

W trakcie szkoleń często powtarzam, że oczywiście kwestie formalne są bardzo istotne i niełatwe dla wielu osób, natomiast najtrudniejsze są relacje – zwłaszcza w podmiotach ekonomii społecznej, które tworzy kilka osób na równych prawach. To jest to, nad czym trzeba pochylić się najbardziej, bo to 90 proc. sukcesu. Zdarza się tak, że spółdzielnie zakładają osoby, które wcześniej się nie znały. Ważne, by nie tworzyć czegoś przez przypad-

kowy zespół ludzi, bo zderzenie z rzeczywistością może być bolesne. I jeszcze – ludzie bardzo chcą się skupiać na formalnych stronach projektu, ponieważ są to nowe rzeczy – cała energia idzie w tym kierunku. Jednak jeżeli nie będą dobrze ze sobą współpracować i nie ustalą na początku zasad funkcjonowania zespołu, podziału obowiązków – chleba z tego nie będzie. Czasami trudno mi do tego ludzi przekonać. Myślą – dobra, to się jakoś poukłada. A ja nie wierzę „w jakoś to będzie”, bo na wszystkie te kwestie trzeba poświęcić czas, wysiłek. Przecież nie jest tak, że z każdym nowo poznanym człowiekiem sobie siadę, pogadam i już wszystko między nami dobrze.

Na ustalenie warunków współpracy też potrzebny jest czas, bo nie ma nic gorszego jak praca na zasadach, których nie znoszę. Budujmy firmę opartą na relacjach. Kto będzie prezesem? Pamiętajmy, że kierownik jest głównie potrzebny wtedy, kiedy w firmie nie dzieje się dobrze. Na co dzień, kiedy wszyscy znają swoje obowiązki, najlepiej jeśli za bardzo nie ingeruje w pracę innych. Owszem, prezes codziennie nadzoruje pewne sprawy, ale przede wszystkim podejmuje decyzje, które są niełatwe, ryzykowne i można powiedzieć, że za to otrzymuje pieniądze.

To nie jest też tak, że zasady są raz na zawsze ustalone i koniec. Jednak istotne, by się ich trzymać, by się nie rozmyły. My często tworzymy zasady, ale ich nie przestrzegamy. A wprowadzanie zmian w nich jest konieczne na bieżąco – czasem się zastępujemy, uzupełniamy, zmieniamy profil usług. Ważna jest elastyczność. To cecha,

która ułatwia działalność na rynku i konkurowanie z innymi, bo pozwala dostosować się do zmiennych warunków i efektywniej funkcjonować.

Konflikty na pewno się pojawiają. Czy można z własnym dzieckiem, które się kocha, przeżyć 18 lat pod jednym dachem i nie mieć chwili napięcia? Nie znam takiego przypadku. One będą – mniejsze, większe. Trudne momenty pojawiają się w firmie, kiedy np. brakuje pieniędzy, nasze pomysły na funkcjonowanie nie sprawdzają się w praktyce albo po prostu przyjdzie klient, który jest niezadowolony...

Pierwszą rzeczą, która chroni przed konfliktem (zawirowaniem, napięciem, trudną sytuacją – różnie to można nazwać) jest świadomość, że on się pojawi. Trzeba przyjąć, że to jest naturalne i może się przytrafić. To jest punkt wyjścia do rozwiązania sytuacji – jeśli taka zaistnieje, to mówię sobie: „o, to jest ten moment”. Nie zaczynam od tego, jak to jest możliwe, albo czyja to wina... Ustalenie winnego to często łatwizna, ale zapobieganie takim sytuacjom albo rozwiązywanie ich tak, by nie przekładały się na cały zespół, to jest sztuka. Tu potrzebna jest szczerść, wspieranie się, by wyjść z tego cało i uczyć się, by takie same przypadki nie pojawiały się w przyszłości.

Na szkoleniach możemy modelowo przetestować różne trudne sytuacje, ale w rzeczywistości nie jest tak łatwo sobie z nimi poradzić. Do tego dochodzi nasze i współpracowników przemęczenie, przeciążenie, może wypalenie, a nasz świetny projekt okazuje się już nie taki świetny... Dochodzą różne problemy osobiste. Jak ktoś ma zawał, trudną sytuację rodzinną, to nie jest



tylko jego prywatna sprawa, fizyczny i psychiczny stan zdrowia odbija się też na pracy zawodowej. Te sfery się przenikają, jedna wpływa na drugą.

Musimy też przyjąć do wiadomości, że interes zwyczajnie może się nie udać. Ważne jednak, by mieć takie po-

czucie, że wszyscy uczciwie pracowali, szanowali się i nie wyszli z tego w gorszym stanie niż trafili, tylko przynajmniej zebrali doświadczenia przez ten czas, kiedy spółdzielnia funkcjonowała. I wszyscy mają prawo pójść własną drogą. Bo trzeba wziąć pod uwagę, że

wiele z tych osób nigdy nie współpracowało z innymi na takiej płaszczyźnie, a to jest zupełnie co innego niż towarzyskie spotkania.

Powodów upadku firmy może być wiele. Jednego z nich możemy uniknąć już na starcie. Po prostu – mój świetny pomysł na interes może okazać się nikomu niepotrzebną działalnością. Ważne, by nie brnąć w nieskończoność w rozwiązania, które nie przynoszą efektów. W spółdzielni czy nowo powstałym przedsiębiorstwie społecznym mamy czas na próby i testy, bo mamy wsparcie szkoleniowe, doradcze, finansowe, to pewien parasol ochronny. Ale co byłoby, gdybyśmy już po miesiącu musieli się sami utrzymać? Dlatego od początku musimy dbać o budowanie silnego, odpornego i gotowego na zmiany zespołu. Istotne jest wspólne bycie i działanie oraz konieczna jest bieżąca kontrola tego, co się dzieje. Tu znów wracamy do regularnych spotkań współpracowników. Jeśli co tydzień analizujemy działania i wprowadzamy korekty, to mamy zdecydowanie większą szansę na sukces. Były takie badania, które pokazywały, że – niestety – niewiele firm jest gotowych na zmiany, że niewielu liderów widząc, że projekt jest bez sensu powiedziałyby: „słuchajcie, przerwijmy to, to chociaż zaoszczędzimy...” Tymczasem trzeba szybko reagować, testować... Mogę w swojej restauracji serwować najlepsze – moim zdaniem – potrawy pod słońcem, to, co uwielbiam. Pytanie czy klienci, którzy będą tu przychodzić, też tak powiedzą? Nie ma się co obrażać, kiedy usłyszymy: „nie lubię tych klusek”. I wtedy... czas na zmianę.

Zawsze zachęcam do podjęcia ryzyka, czyli: nie bierzmy się za to, co robi pięć tysięcy firm w okolicy, bo wtedy z nimi konkurujemy. Jeśli mamy środki i możliwości, stwórzmy coś, co jest inne, kreatywne, ciekawsze. A wspólna praca i możliwość modyfikacji pozwala nam zwiększyć szansę na sukces. No i praca musi sprawiać przyjemność. Najgorsze, co może się przytrafić, to kiedy samemu tworzy się coś, co może i broni się finansowo, ale nie przynosi osobistej satysfakcji.

Wysłuchała: Renata Wcisło

# Spółdzielnia i nasz pomysł na biznes to był strzał w dziesiątkę

**Elwira Wentlant, prezeska Spółdzielni Socjalnej „Work Group” w Żarach, społecznik, siołtyśka wsi Kadłubia, współpracownik w firmie męża, mama dwójki dzieci:**



cież potrzebowałam jeszcze czterech osób? Jeśli ktoś decyduje się na wzięcie tak dużych środków – 100 tys. złotych, to musi stać mocno na nogach i wiedzieć, co robi, ufać ludziom. Dlatego spółkę zaproponowałam osobom, które znałam, i z którymi już działałam. Owszem, wzięłam więcej obowiązków

**N**asza spółdzielnia ma już trzy lata. Jak to się stało, że poszliśmy tą drogą? Pomogła mi ówczesna prezes Fundacji Przedsiębiorczość – Marta Nadrzycka-Soczek. Spotykałyśmy się wcześniej podczas różnych szkoleń. Akurat ruszył wtedy projekt fundacji „Żary 2020 – innowacyjny system wsparcia ekonomii społecznej”. Marta, wiedząc, że mam smykałkę organizacyjną, społeczną, lubię przedsiębiorczość, zainteresowała mnie tym tematem, który zakładał utworzenie spółdzielni socjalnej. Na początku byłam sceptycznie nastawiona. Sama nazwa „spółdzielnia socjalna” niekoniecznie dobrze się kojarzyła. Bałam się też trochę, wiedziałam, że to ogromna odpowiedzialność prawna, finansowa, za ludzi. No właśnie, ludzie? Otwierać interes, z kimś kogo nie znam, a prze-





na siebie, bo byłam inicjatorem przedsięwzięcia. Potem zapytałam biuro rachunkowe, czy zajęłoby się rozliczaniem spółdzielni socjalnej, bo nie wszyscy chcą. Wiedziałam to, bo sporo czytałam o ekonomii społecznej, próbowałam jak najgłębiej wejść w temat. Biuro się zgodziło, wytłumaczyli nam zasady takich rozliczeń. I weszliśmy do projektu Fundacji Przedsiębiorczość i Urzędu Miasta Żary, dzięki któremu mogliśmy założyć spółdzielnię i pozyskać dotację. Korzystaliśmy ze szkoleń i doradztwa, jeździliśmy na wizyty studyjne. A potem musieliśmy napisać biznesplan i obronić nasz pomysł przed komisją. Następnie zarejestrowaliśmy spółdzielnię (marzec 2014 r.), dostaliśmy środki, zatrudniliśmy osoby.

Jaki jest profil naszej działalności gospodarczej? Zajmujemy się obsługą sprzedażową i posprzedażową firm, czyli m.in. przygotowaniem ofert handlowych, windykacją miękką, wystawianiem faktur, listów przewozowych, ogólnie rzecz biorąc logistyką, organizacją szkoleń i kongresów.

Dlaczego taka tematyka? Poszłam za podpowiedzią bardziej zorientowanej w potrzebach rynku koleżanki. Sama też zrobiłam solidne rozeznanie w Żarach i okolicy, czy funkcjonują tu takie firmy (nie znalazłam żadnej), czy będzie na to popyt? Większe przedsiębiorstwa często zlecają usługi logistyczne i organizację szkoleń podmiotom zewnętrznym, tym samym tną własne koszty. Wierzyłam, że takie usługi w Żarach się sprawdzą,

byłam po rozmowach wstępnych, kto byłby nimi zainteresowany.

Ale bardzo ważna jest dla nas misja i działalność społeczna w spółdzielni.

Od razu po jej otwarciu zaczęłam – z pomocą bardziej doświadczonej koleżanki – pisać projekty. I potem poszło... Jako spółdzielnia realizujemy średnio trzy, cztery takie działania społeczne w roku: kolonie, półkolonie, warsztaty, zajęcia pozalekcyjne, wyrównawcze dla dzieci i młodzieży, warsztaty dla kobiet. Założyliśmy w Kadłubi Placówkę Wsparcia Dziennego typu podwórkowego. Staramy się angażować w różne akcje, zbieranie środków, prezenty dla dzieci z domów dziecka...

W 2017 r. pozyskaliśmy z Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej dotację na utworzenie kolejnych dwóch stanowisk pracy, bo spółdzielnia rozwija się pod kątem organizacji szkoleń. Zakupiliśmy sprzęt, ekran, krzesła, inne. Salę szkoleniową wynajmujemy wraz z powierzchnią biurową.

I mamy się dobrze, jesteśmy zadowoleni. To był strzał w dziesiątkę.

Wysłuchała: Renata Wcisło





Spółdzielnia Socjalna „Work Group” zajmuje się obsługą sprzedażową i posprzedażową firm, logistyką, organizacją szkoleń i kongresów.

W ramach działalności organizacji pozarządowej organizuje kolonie, półkolonie, warsztaty dla kobiet, zajęcia pozalekcyjne, wyrównawcze dla dzieci i młodzieży.

Jest inicjatorem i założycielem Placówki Wsparcia Dziennego typu podwórkowego w miejscowości Kadłubia.



**Kontakt:**  
Słowackiego 4c, 68-200 Żary  
tel: 508-314-512  
Elwira Wentlant  
e.wentlant@wentor.com.pl  
facebook.com/WORK-GROUP