



Co-funded by
the European Union

zadanie publiczne jest współfinansowane
ze środków otrzymanych z budżetu
Województwa Zachodniopomorskiego



Blueprint for advanced skills
& trainings in the social economy

PROJEKT

„baSE – Rozwój umiejętności i szkoleń w ekonomii społecznej”

RAPORT CZĄSTKOWY WP 2

Krajowa synteza dla POLSKI



KOSZALIN / SZCZECIN / WARSZAWA 2023

1. Ekonomia Społeczna w Polsce: obecny stan, zagadnienia i perspektywy

Cele obszaru ekonomii społecznej (ES) realizowane są w Polsce przez podmioty ekonomii społecznej działające w sferze pożytku publicznego. Szeroką grupę tych podmiotów tworzą m.in. wywodzące się ze sfery non-profit stowarzyszenia i fundacje jak i podmioty gospodarcze powołane do realizacji celu społecznego działające w formie spółek non-profit czy spółdzielni socjalnych.

"Ustawa o ekonomii społecznej"¹ (uchwalona 5 sierpnia 2022 r.) jest pierwszą ustawą, która zawiera pełną listę wszelkiego rodzaju podmiotów ES. Strukturę i zasady działania dla poszczególnych typów organizacyjnych podmiotów ES regulują jednak odrębne ustawy, takie jak "Prawo o stowarzyszeniach"², "Ustawa o fundacjach"³, "Ustawa o spółdzielniach socjalnych"⁴, "Kodeks spółek handlowych"⁵ itp.

"Ustawa o ekonomii społecznej" ustanawia status przedsiębiorstwa społecznego, który może uzyskać niemal każdy podmiot ES, i reguluje:

- zasady uzyskiwania i utraty statusu przedsiębiorstwa społecznego oraz nadzoru nad przedsiębiorstwem społecznym;
- instrumenty wsparcia przedsiębiorstw społecznych;
- zasady i formy wspierania rozwoju ekonomii społecznej przez organy administracji.

Sektor ekonomii społecznej obejmuje m.in. ponad 90 tys. organizacji pozarządowych i półtora tysiąca aktywnych spółdzielni. W 2016 r. sektor ten zatrudniał nieco ponad 130 tys. osób na podstawie umów o pracę i około 50 tys. na umowach cywilnoprawnych, co przełożyło się na mniej niż 1,5% przeciętnego zatrudnienia w całej

¹ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 roku o ekonomii społecznej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1812),.

² Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku, Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2020 r. poz. 2261).

³ Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 roku, o fundacjach (Dz.U. z 2021 r. poz. 97).

⁴ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z 1994 r. poz. 651),.

⁵ Ustawa z dnia 15 września 2000 roku kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2000 Nr 94, poz.1037).

polskiej gospodarce. Co istotne, odsetek osób z niepełnosprawnościami pracujących w podmiotach ES był w tym czasie dwukrotnie wyższy niż w gronie przedsiębiorstw nastawionych na zysk czy w sektorze publicznym. Dane dotyczące zatrudnienia przedstawiają się następująco: liczba zatrudnionych w podmiotach ekonomii społecznej: 344,7 tys.; odsetek ogółu zatrudnionych w sektorze ES: 2,7%; liczba ogółu zatrudnionych: 12 970 tys. (stan na 31 grudnia 2016 r.). Liczba zatrudnionych w podmiotach ekonomii społecznej: 206,4 tys.; odsetek ogółu zatrudnionych w sektorze ES: 1,6%, liczba wszystkich zatrudnionych: 13 190 tys. (stan na 31 grudnia 2019 r.).

Stowarzyszenia non-profit stanowią największy odsetek podmiotów ekonomii społecznej w Polsce, bo aż 69,31% tych organizacji⁶ Wynika to między innymi z faktu, że są one tradycyjnie postrzegane w polskim społeczeństwie jako sposób na osiągnięcie ważnych celów społecznych poprzez współpracę obywateli. Zgodnie z ustawą "Prawo o stowarzyszeniach"⁷ **do założenia organizacji non-profit wymagana jest minimalna liczba siedmiu osób, jednak stowarzyszenia takie osiągają niekiedy znaczne rozmiary**, zrzeszając kilkadziesiąt, a nawet kilkaset osób. Jednocześnie, **nie wymagają one dużych nakładów finansowych na założenie i rozpoczęcie działalności**. Proces rejestracji jest bezpłatny dla stowarzyszeń non-profit, które nie prowadzą działalności gospodarczej, a dla tych, które decydują się zostać przedsiębiorcami, koszt rejestracji wynosi 600 zł (ok. 140 EUR) .

Głównym celem stowarzyszeń non-profit jest prowadzenie działalności pożytku publicznego, która jest zdefiniowana w ustawie "o działalności pożytku publicznego i wolontariacie"⁸. Stowarzyszenia non-profit mają prawo wybrać zakres zadań z zakresu świadczeń publicznych, które chcą realizować i wskazują ten wybór w swoim statucie. Mogą one otrzymywać środki publiczne w formie dotacji, subwencji lub innych form wsparcia finansowego, które pomóc mają im w realizacji działań służących społeczności i interesowi publicznemu. Stowarzyszenia mogą prowadzić działalność gospodarczą, nie mniej zawsze pomocniczo - jako wspierającą główną działalność pożytku publicznego. Zysk, jaki osiągają z działalności gospodarczej, nie jest ograniczony żadnymi regulacjami poza ogólną zasadą, iż w całości przeznaczony powinien być on na realizację celów społecznych.

Fundacje stanowią 17,25% podmiotów ekonomii społecznej w Polsce tworząc drugą najbardziej liczną grupę organizacji. Podmioty te charakteryzują się **stosunkowo niewysokim kosztem założenia** – minimalny koszt niezbędnych kroków prawnych i rejestracji wynosi ok 850 złotych (ok. 200 EUR). Już **jedna osoba może samodzielnie założyć i prowadzić fundację oraz tworzyć jej zarząd**. Podobnie jak w przypadku stowarzyszeń, głównym przedmiotem ich działalności jest działalność pożytku

⁶ Stan na 31 grudnia 2021

⁷ Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku, Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2020 r. poz. 2261)

⁸ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2023 r. poz. 571)

publicznego i nie są one zobowiązane do prowadzenia działalności gospodarczej. Jeśli się na to zdecydują, to działalność gospodarcza musi być traktowana jako dodatkowa i służyć wyłącznie pozyskaniu środków na rzecz realizowanych celów pożytku publicznego.

Zarówno fundacje, jak i stowarzyszenia non-profit mają na celu realizację celów społecznych poprzez wykonywanie zadań z zakresu pożytku publicznego, co jest bardzo widoczne przy analizie sektorów, w których działają. Tak więc sektory najbardziej reprezentowane w swojej działalności w Polsce to: kultura, komunikacja i działalność rekreacyjna; pomoc społeczna i humanitarna, ratownictwo, rynek pracy, aktywizacja zawodowa; działalność organizacji biznesowych, zawodowych i pracowniczych. Sektor przemysłu nie uwidacznia się bardzo w ich działalności.

Zarówno fundacje jak i stowarzyszenia non profit skupiają się na realizacji celów społecznych poprzez realizację zadań sfery pożytku publicznego, co jest bardzo widoczne w analizie sektorów, w których działają. Najliczniej reprezentowanymi sektorami są: kultura, komunikacja, rekreacja, usługi społeczne, ratownictwo czy reprezentacja przedstawicieli wolnych zawodów w celu ochrony ich interesów lub wspierania ich rozwoju zawodowego. Sektor przemysłu, czyli m.in. górnictwo, produkcyjny czy budowlany, a także sektor handlowy - należące wyłącznie do działalności gospodarczej - nie są tak naprawdę widoczne w działalności tych dwóch typów organizacji.

Spółdzielnie w Polsce znacznie różnią się od stowarzyszeń i fundacji. **Dla spółdzielni działalność gospodarcza jest głównym przedmiotem działalności. W gronie podmiotów ekonomii społecznej wyróżnione są "spółdzielnie socjalne".** Podmioty te muszą spełniać dodatkowe wymagania, określone w "ustawie o spółdzielniach socjalnych". Działalność tych podmiotów musi być ukierunkowana na osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Spółdzielnie zobligowane są zapewnić tej grupie zatrudnienie oraz reintegrację społeczną i zawodową. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym są często członkami spółdzielni, jednak nie jest to ich obowiązek prawny. Pracownicy spółdzielni mają prawo doradzać zarządowi w sprawach działalności spółdzielni. Ze względu na specyficzne cele istnienia i wymóg włączania w swoją działalność określonych kategorii osób (podczas gdy np. fundacje i stowarzyszenia mogą być zakładane i prowadzone przez każdego obywatela, bez obowiązku tworzenia i utrzymywania jakichkolwiek miejsc pracy), spółdzielnie są rzadziej wybierane jako forma prawna i stanowią jedynie 1,33% podmiotów ekonomii społecznej.

Ze względu na to, że działalność gospodarcza jest główną sferą działalności spółdzielni, obok ich wysiłków związanych z integracją, ich główne sektory działalności różnią się znacznie od sektorów stowarzyszeń i fundacji nie nastawionych na zysk.

Do najpopularniejszych sektorów należą: usługi noclegowe i gastronomiczne, produkcja, handel, działalność administracyjna i usługowa wspierająca czy budownictwo.

Status przedsiębiorstwa społecznego może uzyskać w Polsce każdy podmiot ekonomii społecznej posiadający osobowość prawną, ale tylko pod warunkiem spełnienia określonych kryteriów. Kryteria te określa uchwalona w 2022 roku "Ustawa o ekonomii społecznej". **Na dzień 25 lipca 2023 r. w Polsce zarejestrowane były 522 przedsiębiorstwa społeczne.** Pomimo szerokiego grona podmiotów uprawnionych do uzyskania statusu przedsiębiorstwa społecznego, **status ten najczęściej uzyskują stowarzyszenia, fundacje lub spółdzielnie socjalne.** Status nadawany jest przez właściwego terytorialnie wojewodę, który rejestruje organizację na ogólnopolskim "Wykazie Przedsiębiorstw Społecznych". Uzyskanie statusu pozwala m.in. skorzystać z określonych preferencji – w tym w obszarze dotacji czy zamówień publicznych. W Polsce **do cech przedsiębiorstwa społecznego należą** obecnie m.in:

- prowadzenie działalności gospodarczej lub innej działalności odpłatnej – np. odpłatnej działalności pożytku publicznego (podmiot musi zarabiać – nie spełnia tego warunku np. prowadzenie wyłącznie działalności pożytku publicznego, która jest nieodpłatna dla odbiorców).
- zatrudnienie co najmniej 3 osób.
- świadczenie usług społecznych lub też prowadzenie działalności na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przy jednoczesnym zatrudnieniu co najmniej 30 % osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem.
- nieprzeznaczanie zysku albo nadwyżki bilansowej uzyskanych z wykonywanej działalności do podziału między swoich członków, udziałowców, akcjonariuszy i osoby w nim zatrudnione.

Koncepcja ekonomii społecznej osadzona jest w Polsce w bogatej tradycji. Do okresu międzywojennego w różnych miejscach i w różnych formach rozwijały się w społeczeństwie ruchy pomocy charytatywnej i spółdzielczej, takie jak szpitale, zakony, spółdzielnie wiejskie, stowarzyszenia przemysłowe w miastach, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych czy spółdzielnie kredytowe. Działania te miały w swoim głównym celu pomoc najuboższym, ale skupiały się również na rozwoju gospodarczym, podnoszeniu świadomości i edukacji obywateli. Służyły również jako środek do zachowania tożsamości narodowej i wspierania wzrostu gospodarczego

i społecznego w społeczeństwie polskim w XIX wieku, kiedy Polska znajdowała się pod zaborami sąsiednich krajów⁹.

Po II wojnie światowej, w okresie PRL-u, oddolna współpraca społeczna została ograniczona i objęta kontrolą państwa. Sytuacja ta zredukowała gotowość społeczną do realizacji autentycznych, oddolnych działań. Dopiero po roku 1989, wraz z rozpoczęciem transformacji, ponownie pojawiły się możliwości odbudowy sektora ekonomii społecznej. Już na początku lat 90 nastąpił spontaniczny i szybki rozwój w tej dziedzinie. Oprócz działalności charytatywnej wiele organizacji zaangażowało się we wspieranie przemian ustrojowych. Ponownie powrócono do koncepcji wprowadzania do społecznej działalności podmiotów ES elementów gospodarczych i integracyjnych¹⁰.

W ostatnich latach, nawet w mniejszych społecznościach obserwować można dynamiczny rozwój różnorodnych form organizacji wspieranych przez programy rządowe, granty Unii Europejskiej oraz darowizny innych organizacji. **Poczyniono znaczne postępy w tworzeniu ram prawnych stanowiących podstawę działalności podmiotów społeczno-gospodarczych**, czego kulminacją było wprowadzenie do porządku prawnego „Ustawy o ekonomii społecznej”. Obecne dyskusje sektorowe koncentrują się na tym, czy gospodarka społeczna będzie nadal rozwijać się w podobny sposób, gdy zewnętrzne wsparcie finansowe będzie ograniczone i jak wpłyną na nią rosnące koszty związane z tworzeniem miejsc pracy.

⁹ T. Sadowski, "Ekonomia społeczna w Polsce – nowe perspektywy w walce z wykluczeniem", Fundacja Wzajemnej Pomocy "Barka" ([link](#)); P. Frączak, "Szkic historii ekonomii społecznej w Polsce", w: "Ekonomia społeczna. Teksty 2006"; A. Waśniewska ([link](#)), "Szanse i zagrożenia dla rozwoju ekonomii społecznej", w: Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 179/2011 ([link](#)).

¹⁰ T. Sadowski, "Ekonomia społeczna w Polsce – nowe perspektywy w walce z wykluczeniem", Fundacja Wzajemnej Pomocy "Barka" ([link](#)).

2. Kompetencje, umiejętności i szkolenia potrzebne do wspierania ekosystemu ekonomii społecznej

Opis statystyczny próby krajowej.

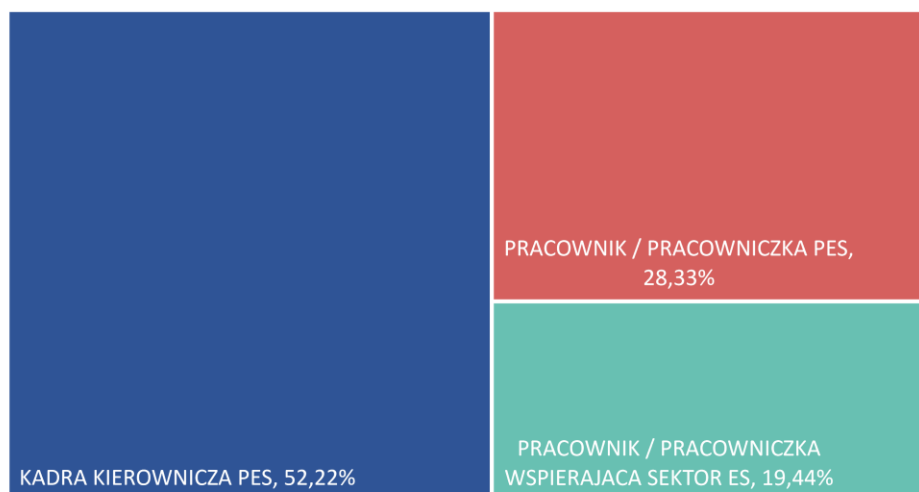
W badaniu ankietowym wzięło udział 180 respondentów ze 120 organizacji działających na terenie kraju. W grupie respondentów zdecydowaną większość stanowiły kobiety (126 os., 70%). Mężczyźni biorący udział w badaniu stanowili 28% (51 os.), a 3 uczestników badania (2%) odmówiło ujawnienia swojej płci. Rozkład charakterystyki wiekowej wśród badanych przedstawia się następująco:

Wiek	Liczba respondentów	% respondentów
18-29	14	8%
30-39	52	29%
40-49	60	33%
50-59	38	21%
60+	16	9%

W grupie respondentów dominowały osoby z wykształceniem wyższym (151 os., 84%). W gronie trzech najczęstszych wskazań dot. ukończonego poziomu wykształcenia znalazły się: studia magisterskie (117 os., 65%), wyższe wykształcenie zawodowe (34os., 19%) oraz szkoła średnia (18 odpowiedzi; 10%).

Analiza struktury respondentów z uwagi na rolę jaką pełnią w sektorze ekonomii społecznej wskazuje, iż w badaniu największą grupę stanowiły osoby, na co dzień pełniące kierowniczą rolę w organizacji (94 os., 52%). Drugą pod względem liczebności grupę respondentów stanowiły osoby definiujące się jako pracownicy podmiotów ekonomii społecznej (51 os., 28%). Najmniej liczną grupą uczestników badania (35 os., 19%) byli respondenci definiujący się jako osoby działające na rzecz wsparcia rozwojowego sektora (w tym pracownicy OWES, federacji).

CHARAKTERYSTYKA STRUKTURY RESPONDENTÓW Z UWAGI NA ROLĘ JAKĄ PEŁNIĄ W SEKTORZE



W grupie 120 organizacji, które reprezentowane były przez osoby biorące udział w badaniu znalazło się 40 fundacji, 40 stowarzyszeń non-profit lub podobnych organizacji społecznych, 23 spółdzielnie i 17 organizacji działających w pozostałych formach prawnych. Jedna trzecia z tych organizacji (40 org., 33%) posiadała status przedsiębiorstwa społecznego nadany na mocy Ustawy o ekonomii społecznej z dnia 5 sierpnia 2022 r.

Z wskazań respondentów wynika, iż reprezentowane przez nich podmioty nie zawężają swojej działalności wyłącznie do jednego sektora. Największa liczba wskazań dot. sektora prowadzonej działalności powiązana była z charakterystyką obszaru ekonomii społecznej i dotyczyła działalności społecznej – aktywizacji społecznej i zawodowej (118 wskazań). Kolejnym najczęstszym wskazaniem był sektor edukacji (77 wskazań).

Blisko połowa (47%) reprezentowanych przez respondentów podmiotów stanowiły dojrzałe i doświadczone organizacje - tj. działające więcej niż 10 lat. Przedstawiciele sektora ekonomii społecznej, którzy wzięli udział w badaniu reprezentowali rozwinięte pod względem kadrowym podmioty, przy czym w ogólnej strukturze dominowały organizacje o relatywnie niskim poziomie zatrudnienia (mediana odpowiedzi nt. liczby płatnego personelu w reprezentowanej organizacji wynosiła 5).

Do zbieżnych cech grupy respondentów i populacji ogólnej charakteryzowanej na gruncie innych badań z pewnością należy fakt znacznego udziału grupy kobiet. Sektor organizacji pozarządowych w Polsce jest silnie sfeminizowany. Bardzo wysoki odsetek respondentów z wykształceniem wyższym jest wynikiem realizacji polityki

szkolnictwa wyższego po okresie transformacji. Umasowienie szkolnictwa wyższego, powszechna wiara w jego zalety oraz zaniedbanie kształcenia zawodowego spowodowały nadreprezentację osób z wyższym wykształceniem w populacji ogólnej.

W obszarze zielonej transformacji

Wyniki badania wskazują, iż zarówno pracownicy-praktycy (*PRACTITIONERS*) jak i menadżerowie (*MANAGERS*) podmiotów ekonomii społecznej dostrzegają znaczenie zielonej transformacji, jednak wielu z nich stoi przed licznymi wyzwaniami związanymi z jej wdrożeniem. Jednym z głównych wyzwań na jakie wskazywano w ramach badania jest brak wiedzy i umiejętności niezbędnych, aby skutecznie wdrażać zielone rozwiązania. Respondenci w trakcie spotkań fokusowych przyznawali, że często nie wiedzą, co dokładnie oznacza zielona transformacja i jakie kroki powinni podjąć, aby ją wdrożyć w organizacjach. Konieczne jest zatem zapewnienie odpowiedniego wsparcia edukacyjnego, aby pomóc przedstawicielom podmiotów ekonomii społecznej zrozumieć, jakie kroki są związane z zieloną transformacją i jakie umiejętności są potrzebne do jej skutecznego wdrożenia.

Uczestnicy spotkań fokusowych realizowanych w ramach badania wskazywali, że głównym wyzwaniem dla sektora ekonomii społecznej w kontekście zielonej transformacji będzie:

- a) Zrozumienie procesów związanych z zieloną transformacją i ich skutków – czyli umiejętność analizowania zmian w gospodarce i społeczeństwie w wyniku konieczności podjęcia nowych działań związanych ze zrównoważonym rozwojem czy zmianami klimatycznymi.
- b) Umiejętne korzystanie z rzetelnych źródeł informacji – terminologia związana z ekologią i zrównoważonym rozwojem podlega zmianom i manipulacjom, dlatego ważne jest, aby być świadomym używanych pojęć i ich znaczenia. Pracownicy i członkowie organizacji powinni być wyposażeni w umiejętność krytycznej oceny dostępnych źródeł informacji.
- c) Nadążanie za nowymi trendami i inspiracjami – wraz z ewolucją zielonej transformacji pojawiają się nowe trendy, pomysły i przykłady działań. Podmioty gospodarki społecznej muszą być na bieżąco z tymi zmianami, aby zachować konkurencyjność i skuteczność.
- d) Szkolenia biznesowe, zwłaszcza w obszarze zielonych technologii i obsługi klienta uwzględniającej zielone wartości – pracownicy sektora ekonomii społecznej muszą uczestniczyć w szkoleniach biznesowych, które dostarczą im najnowszej wiedzy i umiejętności związanych z zielonymi technologiami. Nie należy jednak zapominać o nowym obszarze zielonej obsługi klienta. Pozwoli to organizacjom dostosować się do wymogów zrównoważonego rozwoju i rozwijać konkurencyjność.

Wyniki ankiety potwierdzają zidentyfikowane w ramach badań jakościowych ustalenia dotyczące potrzeb rozwojowych wszystkich 3 profili uczestników badania.

Zarówno menadżerowie (*MANAGERS*), jak i personel wspierający rozwój sektora (*SUPPORTERS*) deklaruje **największe zapotrzebowanie na wsparcie kolejno w zakresie:**

- **analizy systemowej i podejmowania decyzji** (*SYSTEMATIC ANALYSIS*) - definiowanych jako zrozumienie złożonych interakcji między aspektami środowiskowymi, społecznymi i ekonomicznymi, a także współzależności między nimi (cyfryzacja, cele zrównoważonego rozwoju, integracja społeczna itp.) oraz umiejętność ocena potencjalnego wpływu podejmowanych decyzji,
- **świadomości i współpracy** (*AWARENESS & ENGAGEMENT*) – definiowanych jako podnoszenie świadomości i zapewnianie szkoleń na temat wyzwań związanych z transformacją ekologiczną i potrzebą zmian w tym obszarze. Zachęcanie i uzyskiwanie wsparcia interesariuszy dla ekologicznych projektów organizacji,
- **zarządzania zmianą** (*CHANGE MANAGEMENT* - definiowanego jako umiejętność planowania, wdrażania i skutecznego zarządzania zmianami związanymi z transformacją ekologiczną. Promowanie akceptacji, adaptacji i sukcesu nowych inicjatyw (skuteczna komunikacja, przywództwo, zarządzanie oporem itp. związane ze zmianami).
- **krytycznego myślenia** (*CRITICAL THINKING AND SELF REFLECTION*) – definiowanego jako krytyczna analiza różnych źródeł informacji, otwartość na różne perspektywy i punkty widzenia w kwestiach środowiskowych. Angażowanie się w osobistą refleksję w celu zrozumienia środowiskowych konsekwencji własnych działań i decyzji.

Wdrożenie zmiany związanej z zieloną transformacją wiąże się z efektywnym zarządzaniem procesem oraz komunikacją wewnętrzną i zewnętrzną zarówno menedżerów jak i osób wspierających rozwój sektora. Osoby te muszą być w stanie krytycznie ocenić wpływ działań związanych z zieloną transformacją na funkcjonowanie organizacji w jej otoczeniu i dostosować strategię zrównoważonego rozwoju w oparciu o wyniki przeprowadzonej analizy.

Na powyższe odpowiedzi wskazały przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem i dużym doświadczeniem życiowym, które pracują w podmiotach działających od 4 do 10 lat.

Umiejętność analizy systemowej i podejmowania decyzji jest kluczowa dla menadżerów sektora usług społecznych, natomiast **zarządzanie zmianą** dla przedstawicieli podmiotów wspierającej ekonomię społeczną. Przedstawiciele obu grup respondentów muszą być w stanie przeanalizować sytuację organizacji, zidentyfikować cele zrównoważonego rozwoju i zaplanować konkretne działania.

Pracownicy - praktycy koncentrują się przede wszystkim na umiejętnościach komunikacyjnych i adaptacyjnych, wskazując głównie na **potrzebę wsparcia w obszarze:**

- **komunikacji i podnoszenia świadomości na temat ekologii** (*BE ABLE TO COMMUNICATE AND RAISE AWARENESS ABOUT GREEN TRANSITION*) – definiowanej jako umiejętność podnoszenia świadomości innych osób [współpracowników, klientów, pacjentów, beneficjentów itp.] na temat wyzwań związanych z transformacją ekologiczną; umiejętności zachęcania do działania poprzez projekty i akcje ekologiczne),
- **postaw proekologicznych** (*BE ABLE TO ADOPT GREEN BEHAVIOUR*) – rozumianych jako znajomość i zrozumienie działań i zachowań, które pozytywnie przyczyniają się do ochrony środowiska i zmniejszania negatywnego wpływu na środowisko) oraz
- **umiejętności krytycznego myślenia** (*EXERCISE A CRITICAL SENSE*) – czyli umiejętności krytycznej analizy różnych źródeł informacji, w tym otwartości na różne perspektywy i punkty widzenia w kwestiach środowiskowych pozwalającej na zrozumienie środowiskowych konsekwencji własnych działań i decyzji).

Menadżerowie wśród różnych kompetencji jako trzy najważniejsze brakujące umiejętności wskazali:

- **umiejętności krytycznego myślenia**
- **świadomość i współpracę oraz**
- **zarządzanie zmianą**

Umiejętności krytycznego myślenia wyłaniają się jako potrzeba rozwojowa wspólna dla pracowników i menedżerów. Można zatem stwierdzić, że rozwój kompetencji i umiejętności w tym obszarze może być kluczowym narzędziem wspierającym pracowników-praktyków, pozwalającym organizacjom ekonomii społecznej dostosować się do nowych warunków.

Analiza zebrane danych pozwalają na sformułowanie poniższych wniosków.

Po pierwsze, na brak oferty szkoleniowej podnoszącej kompetencje obszaru komunikacji ekologicznej wskazują zarówno praktycy jak i przedstawiciele kadry kierowniczej czy wspierającej. W dobie zielonej transformacji umiejętności efektywnego przekazywania informacji o ekologicznych szansach i wyzwaniach, budowania świadomości ekologicznej w zrozumieniu potrzeb społecznych staje się kluczowym zestawem pożądanych kompetencji sektora ES w obszarze zielonej transformacji.

Po drugie, brak jest programów szkoleniowych związanych z podnoszeniem świadomości ekologicznej. Badanie wyraźnie wskazuje na lukę w dostępie do szkoleń związanych

ze zrozumieniem transformacji ekologicznej. Menedżerowie wskazują na potrzebę edukowania swoich pracowników w zakresie zielonych wyzwań i działań, które mogą podjąć.

Po trzecie, umiejętność krytycznego myślenia ma kluczowe znaczenie zarówno dla praktyków, jak i menedżerów podczas wdrażania zmian związanych z klimatem i zielonej transformacji. Pozwala im analizować, oceniać i dostosowywać swoje strategie i działania do dynamicznych wymagań środowiskowych. Wyniki ankiety wskazują na brak wiedzy lub dostępności takich sprofilowanych możliwości szkoleniowych. Umiejętność krytycznego myślenia staje się dziś jeszcze ważniejsza, ponieważ praktycy i menedżerowie muszą być w stanie samodzielnie oceniać dostępne informacje, wdrażać innowacje i podejmować decyzje zgodne z długoterminowymi celami zielonej transformacji.

Pracownicy-praktycy i menedżerowie oczekują dostępu do szkoleń, które pozwolą im skuteczniej działać w kontekście zielonej transformacji, a przede wszystkim chcą praktycznych narzędzi i metod, które umożliwią im skuteczne wprowadzanie zmian w życie.

W obszarze cyfryzacji

Uczestnicy wywiadów fokusowych wskazywali w odniesieniu do obszaru cyfryzacji na kilka kwestii istotnych dla ekosystemu ekonomii społecznej, tj. wsparcia w obszarze znajomości nowoczesnych technologii i trendów w cyfryzacji, a także konkretnych rozwiązań przydatnych dla organizacji i dostosowanych do specyfiki jej działalności. Respondenci wskazywali również znaczenie biegłości w poruszaniu się po mediach społecznościowych i umiejętności dostosowania rozwiązania cyfrowego do potrzeb beneficjenta i użytkownika (organizacji). Podkreślali również umiejętność zarządzania zmianą oraz potrzebę posiadania w organizacji osoby, która pomoże innym pracownikom zrozumieć znaczenie i korzyści płynące z procesu cyfryzacji.

Wyniki ogólnokrajowego badania pokazują nieco inny obraz. Wśród najczęściej wymienianych priorytetów szkoleń z zakresu transformacji cyfrowej respondenci wymieniali przede wszystkim na **umiejętność współpracy cyfrowej oraz ogólną wiedzę i zrozumienie działania istniejących narzędzi cyfrowych**. Wśród wskazań dotyczących tego obszaru istotna była też kwestia efektywnego zarządzania i strategicznego wykorzystania danych organizacji.

Powyższe spostrzeżenia należy pogłębić analizą odpowiedzi w wybranych grupach respondentów – pracowników-praktyków sektora ekonomii społecznej, personelu wspierającego oraz kadry kierowniczej. Znaczenie umiejętności współpracy cyfrowej

podkreślane było jednoznacznie przez przedstawicieli każdej z tych grup. **Menedżerowie i przedstawiciele kadry wspierającej** kładli jednak większy nacisk na znaczenie umiejętności **zarządzania cyfrowymi danymi**, podczas gdy **pracownicy-praktycy** podkreślali rolę umiejętności związanych z **cyfrowym bezpieczeństwem**.

We wszystkich grupach wyraźnie podkreślano również **znaczenie umiejętności cyfrowej komunikacji**, rozumianej jako umiejętność tworzenia cyfrowego wizerunku oraz tworzenia i dystrybucji cyfrowych treści w celu promocji i utrzymywania relacji z grupą interesariuszy.

W ramach badania respondenci poproszeni zostali również o subiektywną ocenę dostępności szkoleń. Uczestnicy badania wskazywali najczęściej, że rynek oferuje szkolenia z zakresu ogólnej wiedzy i zrozumienia działania istniejących narzędzi cyfrowych, lecz są one dla nich niedostępne z różnych powodów (np. odległość, koszt czy częstotliwość organizowania). W kwestii szkoleń z zakresu efektywnego zarządzania danymi organizacji uczestnicy badania albo nie znali oferty rynkowej, albo uznawali ją za niedostępną.

W obszarze inkluzywności

Respondenci rozumieją znaczenie inkluzywności. W przedsiębiorstwach społecznych często jest ona jedną z podstawowych zasad działania, czy nawet głównym obszarem prowadzonej działalności. Wyniki badania wyraźnie wskazują, że **inkluzywność to obszar stanowiący dla podmiotów ES wyzwanie przede wszystkim praktyczne**.

Z punktu widzenia **managerów i personelu wspierającego** w tym obszarze najbardziej potrzebne są kompetencje związane z obszarem, **zarządzania inkluzywnością** (*MANAGING DIVERSITY*) obejmującym zarządzanie różnorodnością w zespole i dostosowanie praktyki działania organizacji do zidentyfikowanych zróżnicowanych potrzeb. Przedstawiciele obu ww. grup podkreślają również znacznie praktycznych umiejętności **komunikacji włączającej** (*INCLUSIVE COMMUNICATION*) gwarantujących języka poprawnego, gwarantującego poszanowanie różnic i przeciwdziałanie stereotypom. Jako kolejne z uwagi na liczbę wskazań były umiejętności związane z **ogólnym rozumieniem obszaru inkluzywności oraz umiejętności przekazywania wiedzy i podnoszenia świadomości o tym obszarze** (*UNDERSTANDING DIVERSITY, INCLUSIVITY TRAINING AND AWARENESS*), co można rozumieć zarówno jako dostrzeganie potrzeby stałej edukacji własnej i personelu, jak i profesjonalizacji statutowych działań organizacji.

Pracownicy - praktycy koncentrują się na inkluzywności w codziennym działaniu. Ta grupa skupia się na **konkretnych umiejętnościach, które w zawodowych, bezpośrednich relacjach w zróżnicowanym zespole są przydatne w ich pracy**:

- **współpraca ze zróżnicowaną grupą** (*COLLABORATING WITH A DIVERSIFIED GROUP*) – umiejętności docenienia i wykorzystania różnorodności w grupie, aktywnego słuchania innych, rozumienia ich doświadczeń i perspektyw oraz stawiania się w ich sytuacji. radzenie sobie z konfliktami, które mogą pojawić się w zróżnicowanym kontekście.
- **współtworzenie przyjaznego miejsca pracy** (*PARTICIPATING IN THE INCLUSIVITY OF THE WORKPLACE*) – umiejętności przyczyniania się do tworzenia środowiska pracy, w którym każda osoba czuje się mile widziana, doceniana i szanowana, niezależnie od różnic.
- **świadomość i tolerancja** (*EXERCISE EMPATHY*) – zdolność do empatii, okazywania otwartości na różnorodność punktów widzenia, doświadczeń i potrzeb innych ludzi; kwestionowanie i rozpoznawanie własnych uprzedzeń.
- **komunikacja włączająca** (*COMMUNICATING IN THE INCLUSIVE WAY*)

Potrzeba wsparcia w komunikacji inkluzywnej jest wspólna dla wszystkich trzech grup respondentów.

Co warto podkreślić, menadżerowie zapytani o brakujące umiejętności swoich pracowników-praktyków obszar inkluzywności wskazywali jako stosunkowo najmniej istotny względem kompetencji z pozostałych badanych obszarów. W rankingu umiejętności przydatnych pracownikom sektora ekonomii społecznej kompetencje związane z inkluzywnością zajmują ostatnie miejsce, po zielonej transformacji i cyfryzacji. Wskazania te mogą wynikać z **obecnego, wysokiego poziomu wiedzy i umiejętności z obszaru inkluzywności wśród pracowników sektora ekonomii społecznej.**

Są to kompetencje, które pracownicy posiadają najczęściej, dlatego potrzeba szkoleń z zakresu tego obszaru kompetencyjnego są stosunkowo najmniejsze.

Wniosek ten uprawdopodobniają uczestnicy grupy fokusowej, którzy wskazywali, że inkluzywność jest najlepiej rozumiana wśród badanych obszarów, często nawet będąc przedmiotem lub zasadą działania reprezentowanych podmiotów.

Uczestnicy badania ankietowego wskazywali na brak szkoleń w zakresie następujących obszarów kompetencji:

- a) **zarządzanie różnorodnością** – zarządzanie różnorodnością jest pojęciem dość szerokim i można w jego ramy włączyć różne inne tematy, na których brak oferty wskazali w ankiecie respondenci: inkluzywne zasoby ludzkie, inkluzywne przywództwo czy plan działań na rzecz inkluzywności, który jest częścią strategii zarządzania. Wyniki wcześniejszych badań (przegląd dostępności szkoleń) potwierdzają wnioski o deficycie oferty szkoleniowej w tym zakresie.
- b) **inkluzywność w miejscu pracy i współpraca z różnorodną grupą** – przegląd dostępności szkoleń potwierdza brak szkoleń z kompetencji mieszczących się w tym obszarze w odniesieniu do bardziej szczegółowych tematów z tego zakresu,

na przykład: zatrudnianie osób w wieku 50+ i tworzenie planów rozwoju kariery dostosowanych do ich potrzeb i możliwości, zwrócenie uwagi na uprzedzenia i stereotypy oraz edukacja zespołu w tym zakresie, umiejętność poruszania się wśród ludzi różnych narodowości/kultur.

- c) **inkluzywny język i komunikacja** – to wspólna potrzeba respondentów reprezentujących wszystkie trzy grupy. Analiza ofert szkoleniowych potwierdziła deficyty rynku w tym zakresie. Kompetencje, na które powoływali się respondenci w tej sekcji, dotyczyły zarówno komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej.
- d) **kompetencje interpersonalne** – wśród priorytetów i luk szkoleniowych wskazywanych przez biorących udział w ankiecie pracowników wyraźnym wskazaniem był obszar treningu empatii. Wyniki analizy oferty rynkowej wskazują, że szkolenia z zakresu empatii i kompetencji pokrewnych, takich jak otwartość czy umiejętności komunikacyjne, są już dostępne na rynku. Interpretując pozostałe odpowiedzi można jednak przypuszczać, iż respondenci odnosili się w tym wypadku do specjalistycznych szkoleń podnoszących umiejętności budowania wspólnych perspektyw i relacji w kontekście zróżnicowanych uwarunkowań osób o specjalnych potrzebach.

W obszarze Ekonomii Społecznej

W odniesieniu do ogólnych kompetencji sektorowych potrzebnych **osobom zarządzającym i wspierającym PES** wyniki badania ankietowego są zbieżne z wnioskami zebranymi w trakcie badań fokusowych. Obie ww. grupy respondentów najbardziej **potrzebują podstawowych kompetencji menedżerskich**, które są istotne dla reprezentowanych podmiotów ekonomii społecznej. Co ważne, pożądane kompetencje powinny pozwalać im **efektywnie zarządzać przedsiębiorstwem nie tylko w celu realizacji celów finansowych, ale również społecznych**.

Zgodnie ze wskazaniami uczestników badania w gronie **najbardziej pożądanых kompetencji sektorowych** znalazły się kolejno:

- a) **strategia organizacji ekonomii społecznej** (*STRATEGY FOR SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS*) - rozumiana jako umiejętność opracowywania i wdrażania skutecznych strategii, w perspektywie krótkoterminowej: w celu osiągnięcia celów społecznych organizacji, przy jednoczesnym zapewnieniu równowagi finansowej; w perspektywie długoterminowej: w celu umożliwienia rozwoju organizacji przy jednoczesnym zachowaniu jej misji społecznej.
- b) **rozwiązywanie problemów, analiza zagrożeń i szans** (*PROBLEM SOLVING, THREAT AND OPPORTUNITY ANALYSIS*) - czyli umiejętność krytycznej analizy problemów, identyfikacji powiązanych zagrożeń i prognozowanie przyszłych trendów w celu podejmowania świadomych decyzji, ograniczania ryzyka i przewidywania potencjalnych wyzwań, oraz
- c) **finansowanie i raportowanie** (*FINANCING & REPORTING*) - definiowane jako zarządzanie różnymi źródłami finansowania, reagowanie na nadarzające się

okazje, identyfikowanie odpowiednich źródeł finansowania i fundatorów. zbieranie, analizowanie i prezentowanie danych w celu raportowania finansowego i pozafinansowego wpływu organizacji.

Warto zaznaczyć, iż kolejne wskazanie przedstawicieli tych grup zajęły kompetencje niezwykle ważne w niemal każdym segmencie współczesnego rynku, a mianowicie elastyczność i innowacyjność (*AGILITY & INNOVATION*). W gronie przedstawicieli kadry zarządzającej i wspierającej PES podobnie definiowane tematy szkoleniowe obszaru:

- **elastyczność i adaptacja** (*AGILITY*) rozumiane jako tematy rozwijające elastyczność, dostosowywanie się do zmian i podejmowanie wyzwań poprzez utrzymywanie pozytywnego nastawienia w obliczu trudności, zachęcanie do odkrywania nowych perspektyw, eksperymentowania i ciągłego uczenia się

wskazywane były jako obszar wiedzy i umiejętności, które w sposób priorytetowy wymagają uzupełnienia wśród pracowników sektora ekonomii społecznej i jako taki **najczęściej wskazywany był w rankingu deficytowych umiejętności przydatnych pracownikom sektora ekonomii społecznej w opinii kadry zarządzającej.**

Również przedstawiciele grupy pracowników za niezwykle pożądaną uznali umiejętności obszaru zdefiniowanego jako elastyczność i adaptacja (*AGILITY*). Potrzeba kompetencji umożliwiających zwinne i elastyczne funkcjonowanie organizacji sektora ekonomii społecznej jest wspólna dla przedstawicieli wszystkich trzech grup respondentów i potwierdza istotność tych kompetencji nie tylko z punktu widzenia poziomu zarządzania, ale także codziennej pracy wykonawczej w podmiotach ekonomii społecznej.

Pracownicy - praktycy biorący udział w badaniu ankietowym **na pierwszym miejscu ustawili potrzebę pozyskania umiejętności związanych z lepszym zrozumieniem ekonomii społecznej** (*KNOWLEDGE AND ATTITUDE OF THE SOCIAL ECONOMY*), a tym samym zasad i wartości ekonomii społecznej (prymat misji społecznej nad zyskiem, współpraca i demokratyczne uczestnictwo itp.) oraz umiejętność integracji tych wartości ze swoją postawą w pracy. Wynik ten wskazuje, iż identyfikacja specyfiki sektora ekonomii społecznej nie zdążyła jeszcze ugruntować i znajduje się w procesie ciągłego ugruntowywania. Co istotne, również przedstawiciele kadry zarządzającej i kadry wspierającej wskazywali ten sam obszar w gronie najczęstszych priorytetowych umiejętności wymagających uzupełnienia w gronie pracowników sektora. Odpowiedzi na pytanie o dostępność szkoleń w tym zakresie były bardzo niejednoznaczne. Można wnioskować, że w opinii respondentów takie szkolenia można znaleźć na rynku, ale są one niewystarczające (nie wszędzie, nie zawsze dostępne lub niedostatecznie zakomunikowane).

Interpretując powyższe wskazania należy pamiętać, iż badaniu towarzyszyły niedawne zmiany zachodzące Polsce w zakresie samej definicji sektora i zasadach funkcjonowania przedsiębiorstwa społecznego. W tym kontekście potrzeba

zrozumienia własnej branży może wskazywać też chęć bycia na bieżąco, aktualizowania wiedzy o ES w Polsce.

Kolejne wskazania uczestniczących w badaniu pracowników sektora zajmują trzy przekrojowe sektorowe kompetencje, których punktem wspólnym są **relacje i współpraca**:

- **budowanie relacji z różnymi interesariuszami** (*FACILITATING & MANAGING RELATIONS WITH VARIOUS INTERLOCUTORS* – rozumiane jako umiejętność skutecznego zarządzania i utrzymywanie dobrych relacji z różnymi rozmówcami, ułatwiania i prowadzenia działań grupowych, zachęcanie wszystkich do aktywnego uczestnictwa, promowanie wspólnego podejmowania decyzji)
- **współpraca i aktywny udział** (*COLLABORATE & PARTICIPATE* – czyli umiejętność aktywnego słuchania, zadawania pytań, przejrzystego dzielenia się informacjami i konstruktywnego wyrażania swoich pomysłów)
- **sieciowanie i współpraca** (*NETWORKS & COLLABORATION* – umiejętność dogłębnej znajomości podmiotów, sieci, partnerów i zasobów dostępnych w gospodarce społecznej i poza nią. Umiejętność budowania sieci i współpracy).

Analizując zebrane dane w kontekście specyfiki potrzeb kompetencyjnych sektora ekonomii podkreślić należy na następujące wnioski przyporządkowane do poniższych obszarów kompetencyjnych:

- **strategia i rozwiązywanie problemów, analiza ryzyka i szans** (*STRATEGY FOR SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS, PROBLEM SOLVING, THREAT AND OPPORTUNITY ANALYSIS*) – umiejętności te należą do grona najbardziej pożądanых przez kadre zarządczą i równocześnie w jej opinii najmniej dostępnych szkoleniowo obszarów kompetencji. Z przeprowadzonej analizy oferty polskiego rynku szkoleniowego wyłania się obraz, na którym zidentyfikowano oferty związane z podnoszeniem kompetencji w strategicznym zarządzaniu przedsiębiorstwem, niemniej jednak **oferowana tematyka szkoleń nie zawiera zagadnień dostosowanych do specyfiki podmiotów ekonomii społecznej**. Poszczególne dostępne szkolenia odnoszą się więc tylko do jednej z części działalności podmiotu ES: ekonomicznej lub społecznej (np. umiejętność formułowania i komunikowania misji społecznej i celów społecznych, umiejętność działania w konkurencyjnej gospodarce, myślenie strategiczne w kontekście zmian rynkowych). Brakuje szkoleń łączących oba te aspekty. Wyniki analizy danych zastanych potwierdzają wyniki badania ankietowego
- **finansowanie i raportowanie** (*FINANCING & REPORTING*) – badania potwierdzają wyniki ankiety. Nie zidentyfikowano dostępnych rynkowo szkoleń specjalnie dostosowanych do potrzeb podmiotów ES w celu wzmocnienia

lub zbudowania wskazanych kompetencji dostosowanych do specyfiki podmiotów ekonomii społecznej.

- **sieciowanie i współpraca** (*NETWORKING&COLLABORATION*) – badania wykazały, że na rynku dostępne są szkolenia z obszaru współpracy w zespołach i networkingu. Tym samym nie potwierdza poglądów uczestników badania.
- **budowanie relacji z interesariuszami** (*FACILITATION & STAKEHOLDER RELATIONS*) – na rynku dostępne są szkolenia z budowania relacji. Wydaje się jednak, że w przypadku podmiotów ekonomii społecznej sieć interesariuszy składa się z bardziej zróżnicowanych sieci podmiotów niż w przypadku podmiotów gospodarczych – nie są to tylko klienci czy udziałowcy. Mogą to być także np. przedstawiciele samorządów, beneficjenci działań, instytucje publiczne. Badania nie wykazały konkretnych dostępnych rynkowo szkoleń dostosowanych do różnych typów interesariuszy podmiotów ekonomii społecznej
- **Sprawność działań i innowacyjność** (*AGILITY&INNOVATION*) – na rynku dostępne są szkolenia z zakresu innowacyjności, otwartości na innowacyjne rozwiązania (np. otwartość na innowacje, umiejętność dostosowania do nich rozwiązań biznesowych, projektowanie nowych usług, orientacja w innowacjach produktowych lub usługowych). Wskazania ankietowe PES o braku oferty szkoleniowej lub zbyt drogim lub zbyt rzadkiej ich charakterystyce wskazuje, iż w ograniczonym stopniu dopasowane są i komunikowane wśród przedstawicieli ekonomii społecznej.

Preferowane formy nauki przedstawicieli sektora ekonomii społecznej

Zebrane w ramach badania ankietowego wyniki jednoznacznie wskazują na **potrzebę organizacji kolaboratywnych szkoleń grupowych opartych na aktywnych metodach i praktycznym rozwiązywaniu problemów**. Praktycy i menedżerowie oczekują, że będą w stanie praktycznie zastosować zdobytą wiedzę, co pozwoli im lepiej zrozumieć i wdrożyć w swojej pracy politykę transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz włączenia społecznego. **Szkolenia oparte na praktycznych przykładach i ćwiczeniach mogą zwiększyć zaangażowanie uczestników i umożliwić im lepsze zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.**

Cztery najczęściej oceniane formy nauki to:

- **nauka przez działanie**
(*LEARNING BY DOING*)
- **transfer wiedzy i dzielenie się najlepszymi praktykami**
(*KNOWLEDGE TRANSFER AND BEST PRACTICES SHARING*)
- **nauka w grupie**
(*GROUP LEARNING*)
- **nauka poprzez rozwiązywanie problemów i współpracę**
(*LEARNING THROUGH PROBLEM-SOLVING AND COLLABORATIVE ACTIVITIES*)

NAJBARDZIEJ PRZYDATNE FORMY NAUKI W OPINII UCZESTNIKÓW
BADANIA ANKIETOWEGO (WIELOKROTNE WSKAZANIA)



Rekomendacje

Skierowane do instytucji krajowych

Badanie wskazało, że w odniesieniu do każdego z trzech wyzwań sytuacja jest nieco inna.

ZIELONA TRANSFORMACJA

Zielona transformacja to w Polsce temat stosunkowo nowy i mało znany. Z badania wynika, że nawet w obszarze definicji czy właściwego rozumienia zjawiska jest potrzeba edukacji podmiotów ekonomii społecznej. Polskie społeczeństwo ma bardzo krótką historię (nie)świadomości ekologicznej. Jako społeczeństwo nie mamy nawyków i głębokiego zrozumienia np. dla konieczności segregowania odpadów, a obowiązek ten jest często egzekwowany pod groźbą kar administracyjnych i tylko dlatego jest realizowany.

Niestety zagadnienia związane z ekologią bywają w dyskursie publicznym traktowane jako argument w grze politycznej, ze znaczną szkodą dla przyrody oraz zwiększania wiedzy

i rozumienia zagadnień zielonej transformacji. Jako społeczeństwo doświadczamy też często greenwashingu ze strony przedsiębiorstw i instytucji publicznych. To zjawisko nie pomaga w budowaniu zrozumienia dla potrzeby przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu.

Rekomendacje:

- Konieczne jest prowadzenie działań edukacyjnych mających na celu budowanie i zwiększanie świadomości Polaków w obszarze zielonej transformacji. Od bardzo ogólnych, szerzących podstawową wiedzę opartą na faktach naukowych i prognozach co do zmian klimatu, po narzędzia pozwalające na podjęcie konkretnych działań zmierzających do ograniczenia negatywnego wpływu przedsiębiorstwa społecznego na środowisko naturalne. Zebrane wyniki badania ukazują, iż spośród 4 obszarów (zielona transformacja, cyfryzacja, inkluzywność i ekonomia społeczna) kompetencje w obszarze zielonej transformacji są tymi, które menedżerowie PES uważają za najbardziej potrzebne praktykom tworzącym sektor ekonomii społecznej.

Adresaci:

Ministerstwo Klimatu i Środowiska, NFOŚiGW - Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz jego oddziały regionalne, Główny Inspektorat Ochrony Środowiska, Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej

(pod warunkiem uzyskania finansowania na to działanie), podmioty ekonomii społecznej zajmujące się edukacją ekologiczną

Przykładowe wdrożenie rekomendacji:

Ministerstwo Klimatu i Środowiska powinno zarządzać Funduszem Edukacji Klimatycznej. Głównym celem takiego funduszu powinno być zwiększenie świadomości klimatycznej w społeczeństwie poprzez umożliwienie kształcenia, szkolenia, tworzenie materiałów i narzędzi edukacyjnych pomagających w podejmowaniu bardziej świadomych i odpowiedzialnych decyzji konsumenckich i biznesowych, co ostatecznie przyczyni się do poprawy zdolności zarządzania zasobami oraz osiągnięcia stabilności i zrównoważonego rozwoju.

Ministerstwo Klimatu i Środowiska może ogłosić nabór wniosków w celu wyłonienia podmiotów, które powołają i będą prowadzić lokalne Centra Edukacji Klimatycznej wspierające rozwój "zielonych kompetencji" społeczeństwa, zwłaszcza tych, które tego wsparcia najbardziej potrzebują. Podobne działania wprowadziło Ministerstwo Finansów, które w ramach Funduszu Edukacji Finansowej uruchomiło w 2023 r. ogólnopolski nabór na utworzenie i funkcjonowanie Centrów Edukacji Finansowej.

- Dostosowywanie działań edukacyjnych edukacji klimatycznej i zielonych kompetencji do lokalnych potrzeb i zagrożeń w Polsce jest nie tylko konieczne, ale także kluczowe. Polska charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem geograficznym i środowiskowym, co powoduje, że zagrożenia związane z klimatem oraz potrzeby w zakresie zrównoważonego rozwoju bardzo różnią się w zależności od regionu.

Zgodnie z wynikami badań ankietowych oraz fokusowych edukacja klimatyczna powinna dostarczać konkretne narzędzia i strategie dostosowane do tych specyficznych zagrożeń, zachęcając do praktycznych działań prewencyjnych i adaptacyjnych na poziomie lokalnym.

Adresaci:

Ministerstwo Klimatu i Środowiska, NFOŚiGW - Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz jego oddziały regionalne, Główny Inspektorat Ochrony Środowiska, Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (pod warunkiem uzyskania finansowania na to działanie), podmioty ekonomii społecznej zajmujące się edukacją ekologiczną

CYFRYZACJA

Jak ukazują zebrane wyniki badania cyfryzacja to stosunkowo dobrze znana dziedzina wśród przedstawicieli sektora ekonomii społecznej. Największe zapotrzebowanie na transformację cyfrową wg biorących udział w badaniu przedstawicieli PES obejmuje niespecjalistyczne szkolenia dla sektora gospodarki społecznej w zakresie korzystania z podstawowych narzędzi cyfrowych i usprawnienia procesu komunikacji cyfrowej. Postulat ten jest szczególnie ważny opinii menedżerów i personelu wspierającego podmioty ekonomii społecznej. Z perspektywy pracowników - praktyków istotne są również kwestie bezpieczeństwa danych cyfrowych.

Rekomendacje:

- Zapewnienie menedżerom i praktykom dostępu do szkoleń i możliwości uczenia się, aby wspierać ich we wprowadzaniu i dalszym wykorzystywaniu narzędzi cyfrowych w podmiotach ekonomii społecznej.

Adresaci:

Ministerstwo Cyfryzacji, prywatne ośrodki dydaktyczne, podmioty ekonomii społecznej, Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (pod warunkiem dostępu do finansowania)

INKLUZYWNOŚĆ

Inkluzywność – to często podstawa działalności podmiotów ekonomii społecznej. To temat, na który osoby pracujące w sektorze są szczególnie wrażliwe i często są one w tym zakresie ekspertami. Równolegle jest to obszar, który podlega nieustannemu rozwojowi i dynamicznym zmianom. W konsekwencji inkluzywność stanowi dziedzinę, w której nieustannie pojawiają się nowe tematy, z nią związane. Aktualnym przykładem są np. zachodzące zmiany językowe. Respondenci badania respondenci najczęściej wskazywali na znaczenie i potrzebę budowania kompetencji w obszarze komunikacji włączającej. W polskim kontekście potrzeba inkluzywności zaczyna obejmować coraz to szersze grupy ludzi – pojawia się coraz więcej imigrantów, kompetencja międzykulturowa zyskuje na znaczeniu, ale identyfikowane są też nowe grupy wymagające szczególnej uwagi, np. osoby neuroatypowe. Obszar inkluzywności wymaga zatem wsparcia szkoleniowego nie tylko dlatego, że jest uważany za istotny przez osoby pracujące w sektorze, ale także dlatego, że podlega bardzo dynamicznym zmianom i stanowi strategiczne wyzwanie w obszarze polityki społecznej.

Rekomendacje:

- Największego wsparcia wymaga obszar włączania przez zarządzanie różnorodnością – uczestniczące w badaniu osoby wspierające i zarządzające PES wskazały na potrzebę zwiększenia dostępności narzędzi przydatnych przy włączającym zarządzaniu zróżnicowaną grupą. Rekomendujemy wprowadzenie narzędzi zarówno ogólnych, jak i specyficznych, dopasowanych do konkretnych grup społecznych.
- Włączający język i komunikacja to bardzo dynamiczny obszar wymagający wsparcia szkoleniowego na każdym poziomie pracowniczym. Dotyczy to zarówno w komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej podmiotów ekonomii społecznej

Adresaci:

optymalnie tego typu szkolenia mogłyby oferować Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej, czyli działające lokalnie centra wsparcia merytorycznego, finansowego i rozwoju sektora ekonomii społecznej. Warunkiem realizacji tak sformułowanej rekomendacji jest zapewnienie dostępu do know-how (programów szkoleniowych) oraz środków na ich wdrożenie. Takie działania mogłyby być finansowane lub też realizowane przez regionalne ośrodki polityki społecznej.

EKONOMIA SPOŁECZNA

Badanie wykazało, że główną potrzebą związaną z zarządzaniem i pracą w sektorze ekonomii społecznej jest dostosowanie istniejących narzędzi do specyfiki tego sektora. Podmioty ekonomii społecznej charakteryzuje ukierunkowanie zarówno na cele finansowe, jak i społeczne. Respondenci badania wskazywali, że wyzwaniem jest zachowanie równowagi w sposobie osiągania obu celów. Specyfika podmiotów ekonomii społecznej polega również na tym, że często działa ono na styku kilku środowisk: biznesowego, społecznego, instytucji rządowych i samorządowych. Komunikowanie się i utrzymywanie relacji z każdym z tych środowisk wymaga nieco innego podejścia, innych kompetencji. Jak wskazują na to zebrane wyniki w tym zakresie respondentom brakuje na chwilę obecną wsparcia szkoleniowego.

Rekomendacje:

- Uwzględnienie potrzeb sektora ekonomii społecznej w Zoperacjonalizowanym Programie Wdrażania Strategii Zintegrowanych Umiejętności 2030 dla każdego regionu.
- Zapisy Zintegrowanej Strategii na rzecz Umiejętności 2030 stanowią podstawę do określenia planów zarządzania krajowymi i europejskimi funduszami na rozwój umiejętności. Zapisy przyjęte na poziomie regionalnym w zoperacjonalizowanym Programie Wdrożeniowym Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 należy

uznać za merytoryczną mapę drogową dla optymalnej alokacji środków krajowych i europejskich na rozwój umiejętności na poziomie regionalnym.

Operacjonalizacja Programu Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 powinna obejmować:

- Budowanie specyficznych kompetencji menedżerskich uwzględniających perspektywę społeczną - rekomendujemy tworzenie programów edukacyjnych w tym obszarze
- Wzmocnienie kompetencji komunikacyjnych uwzględniających specyficzne potrzeby sektora (konieczność nawiązywania i utrzymywania relacji z interesariuszami, którzy w przypadku sektora ES stanowią wyjątkowo zróżnicowaną grupę).

Adresaci:

podobnie jak w przypadku szkoleń z zakresu „Inkluzywności” te działania mogłyby być realizowane przez Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej lub przez regionalne ośrodki polityki społecznej. Są to podmioty działające najbliżej sektora ekonomii społecznej i najlepiej lokalnie orientują się w potrzebach przedsiębiorców.

Skierowane do instytucji unijnych

Odpowiedzi na kluczowe potrzeby wyrażone w niniejszym raporcie niosą dokumenty strategiczne Plan działania na rzecz ekonomii społecznej i ścieżka przejściowa na rzecz bliskości i ekonomii społecznej (*Social Economy Action Plan and Transition Pathway for Proximity and Social Economy*) Kluczowe są wynikające z nich inicjatywy i konkursy grantowe na poziomie europejskim, które wzmacniają sektor ekonomii społecznej pod każdym kątem.

W kontekście wyników przeprowadzonego badania szczególnie uwzględniając: wzmocnienie funkcjonowania biznesowego przedsiębiorstw społecznych, zwiększenie ich aktywności w obszarze zielonej transformacji i transformacji cyfrowej, w tym podniesienie kompetencji kadr na każdym szczeblu.

Konieczne jest także ożywianie przez Komisję Europejską i jej programy nieustannych działań na rzecz budowania pozytywnego wizerunku przedsiębiorstw społecznych oraz podnoszenia świadomości obywateli na temat roli i możliwości ekonomii społecznej (gospodarki społecznej).

W praktyce konieczna jest szeroka promocja portalu *Social Economy Gateway*, jako źródła wiedzy o ekonomii społecznej w tym regulacjach i źródłach finansowania tego sektora.

Użytecznym narzędziem edukacyjno-promocyjnym dla ekonomii społecznej byłaby przestrzeń do prezentacji dobrych praktyk - zwłaszcza z obszarów zielonej i cyfrowej transformacji. Częściowo w obszarze zielonej transformacji taką rolę pełni już inicjatywa *New European Bauhaus* (Nowy Europejski Bauhaus), lecz nie skupia się ona wyłącznie na przedsięwzięciach z obszaru ekonomii społecznej.

Bardzo pomocne byłoby zapewnienie dostępu do narzędzi rozwojowych sektora ekonomii społecznej w językach narodowych krajów UE.

Tłumaczenie szkoleń z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych na język narodowy stanowi istotne wsparcie rozwoju ekonomii społecznej. Dostępność w języku ojczystym eliminuje bariery językowe, umożliwiając uczestnictwo większej liczbie pracowników, co jest szczególnie ważne w kontekście pracowników o specjalnych potrzebach lub zagrożonych wykluczeniem społeczno-ekonomicznym. Zrozumienie treści i narzędzi jest kluczem do właściwego wykorzystania nowych technologii, co przekłada się na rozwój organizacji i większe zyski dla podmiotów ekonomii społecznej. Tłumaczenie na język narodowy to także wspieranie lokalnych ekosystemów i utożsamianie się z ich różnorodnością. To inwestycja w rozwój społeczno-ekonomiczny regionów UE i działanie zbieżne z założeniami gospodarki bliskości.

Załączniki

TABELA 1 –Udział ekonomii społecznej w gospodarce narodowej

	Pomiar 1	Pomiar 2	Źródło / Metodyka
Ludność Polski w wieku produkcyjnym (18–59 lat K, 18–64 lat M)	23 518 tys. (31.12.2017)	22 169 tys. (31.12.2022) Zmiana 2017-2022: -1 349 tys. (5%)	Źródło: <i>Główny Urząd Statystyczny</i> Uwaga: wiek produkcyjny w Polsce może być zdefiniowany inaczej niż w innych krajach.
% ekonomii społecznej w całej gospodarce narodowej pod względem zatrudnienia	Liczba zatrudnionych w sektorze ekonomii społecznej: 344,7 tys.	Liczba zatrudnionych w sektorze ekonomii społecznej: 206,4 tys.	Źródło: <i>Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej na lata 2014-2023</i> (opublikowano: 2018 r.)
	Liczba wszystkich zatrudnionych: 12 970 tys.	Liczba wszystkich zatrudnionych: 13 190 tys.	<i>Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej na lata 2023-2030</i> (opublikowano: 2022 r.)
	% zatrudnienia gospodarki narodowej: 2,7% (31.12.2016)	% zatrudnienia gospodarki narodowej: 1,6% (31.12.2019)	<i>Główny Urząd Statystyczny</i>
% ekonomii społecznej w całej gospodarce narodowej pod względem liczby podmiotów	Liczba podmiotów działających w sektorze ekonomii społecznej: 106,3 tys. Liczba wszystkich przedsiębiorstw: 2,01 mln % liczby podmiotów gospodarki narodowej: 5,0% (31.12.2016)	Liczba podmiotów działających w sektorze ekonomii społecznej: 103,8 tys. Liczba wszystkich przedsiębiorstw: 2,2 mln % liczby podmiotów gospodarki narodowej: 4,5% (31.12.2019)	Źródło: <i>Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej na lata 2014-2023</i> (opublikowano: 2018 r.) <i>Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej na lata 2023-2030</i> (opublikowano: 2022 r.) Obie edycje Programu wykorzystują odmienną metodologię. Szacunkowa liczba organizacji na rok 2016 opiera się na najnowszym wydaniu tego dokumentu.

Wzrost tempa rozwoju ekonomii społecznej.	Pod względem zatrudnienia: -1,1%
	Pod względem liczby organizacji: -0,5%

Komentarz do Tabeli 1:

Przedstawione dane oraz ich porównania obarczone są błędem zmiany metodyki pomiaru. Interpretując powyższe dane należy uwzględnić jeszcze trzy czynniki:

- zmniejszająca się liczba tradycyjnych spółdzielni pracy – rozwiązują się one lub przekształcają w inne rodzaje podmiotów, które nie mieszczą się już w kategorii ekonomii społecznej, nawet jeśli ich działalność się nie zmienia
- wzrost liczby umów cywilnoprawnych, które nie są rejestrowane jako umowy o pracę i nie są uwzględniane w statystykach
- nowe podmioty ekonomii społecznej to często przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 osób i wiele statystyk ich nie uwzględnia

TABELA 2 Udział typu organizacji w ekosystemie ekonomii społecznej

	Pomiar 1	Pomiar 2	Uwagi
% spółdzielni	1,50% 1400 podmiotów (stan na 31.12.2017) <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny „Ruch spółdzielczy sprzyjający integracji społecznej i zawodowej”, (link)	1,33% 1300 podmiotów (stan na 31.12.2021) <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny, "Podmioty ekonomii społecznej w 2021 r." (link)	W skład kategorii wchodzi następujące typy organizacji: a. spółdzielnie socjalne, b. spółdzielnie inwalidów, c. spółdzielnie pracy. Różne sumy mogą powstać w wyniku zastosowania alternatywnych sposobów liczenia organizacji, tj. zarejestrowanych i aktywnych.
% stowarzyszeń non-profit	78,75% 73400 podmiotów (stan na 31.12.2016) <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny „Działalność stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych oraz samorządu gospodarczego i zawodowego w 2020 r. - wyniki wstępne” (link)	69,31% 67500 podmiotów (stan na 31.12.2021) <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny, "Podmioty ekonomii społecznej w 2021 r." (link)	W skład zestawu wchodzi różne typy następujących organizacji: a. stowarzyszenia i organizacje społeczne, b. związki sportowe, c. Ochotnicza Straż Pożarna. Różne sumy mogą powstać w wyniku zastosowania alternatywnych sposobów liczenia organizacji, tj. zarejestrowanych i aktywnych.

	Pomiar 1	Pomiar 2	Uwagi
% fundacji	14,60% 13600 podmiotów (stan na 31.12.2016) <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny „Działalność stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych oraz samorządu gospodarczego i zawodowego w 2020 r. - wyniki wstępne” (link)	17,25% 16800 podmiotów (stan na 31.12.2021) <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny, "Podmioty ekonomii społecznej w 2021 r." (link)	Rozbieżności mogą występować ze względu na zakres różnych kategorii podmiotów, tj. zarejestrowanych lub aktywnych
% pozostałych	5,15% 4800 podmiotów (stan na 31.12.2016) <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny „Działalność stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych oraz samorządu gospodarczego i zawodowego w 2020 r. - wyniki wstępne” (link)	12,11% 11800 podmiotów (stan na 31.12.2021) <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny, "Podmioty ekonomii społecznej w 2021 r." (link)	Kategoria obejmuje: a. społeczne podmioty wyznaniowe, b. koła gospodyń wiejskich, c. samorządu biznesu. d. kół rolniczych. Rozbieżności mogą występować ze względu na zakres różnych kategorii podmiotów, tj. zarejestrowanych lub aktywnych Dane za rok 2016 nie obejmują Kół Gospodyń Wiejskich, które przed 2018 r. działały w formie niezarejestrowanej
łącznie	100% 93200 podmiotów <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny „Działalność stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych oraz samorządu gospodarczego i zawodowego w 2020 r. - wyniki wstępne” (link)	100% 97400 podmiotów <i>Źródło:</i> Główny Urząd Statystyczny, "Podmioty ekonomii społecznej w 2021 r." (link)	
% podmiotów wzajemnościowych	Zgodnie z polskim ustawodawstwem товариства ubezpieczeń wzajemnych nie należą do sektora ekonomii społecznej.		

	Pomiar 1	Pomiar 2	Uwagi
% przedsiębiorstw społecznych	Akt prawny zawierający definicję przedsiębiorstwa społecznego wszedł w życie 31.10.2022 r.	522 (stan na 25.07.2023) Źródło: Rejestr Organizacji Pomocy Społecznej (link)	Zgodnie z polskim ustawodawstwem status przedsiębiorstwa społecznego przysługuje podmiotom ekonomii społecznej bez względu na ich formę prawną, jeżeli spełniają określone wymogi.

TABELA 3 – Sektory najliczniej reprezentowane w ekosystemie ekonomii społecznej w grupie organizacji non-profit

	Sektor	% udziału w ekosystemie ES	Metodyka/Źródło
1	A- Działalność kulturalna, komunikacyjna i rekreacyjna	35,8 %	Działalność podmiotów ekonomii społecznej (non-profit) jest zróżnicowana ze względu na główny obszar ich działalności statutowej, zdefiniowany zgodnie z klasyfikacją ICNPO w 2017 r. Źródło: Rachunek satelitarny Ekonomii Społecznej dla Polski 2018 (link)
2	B- Usługi edukacyjne, badania naukowe	8,9 %	
3	C- Usługi w zakresie opieki zdrowotnej	3,6 %	
4	D- Pomoc społeczna i humanitarna, ratownictwo, rynek pracy, aktywizacja zawodowa	21,7 %	
5	E- Ochrona środowiska i dobrostan zwierząt	2,3 %	
6	F- Rozwój społeczno-gospodarczy, mieszkalnictwo	3,5 %	
7	G- Działalność obywatelska, polityczna i międzynarodowa	1,6 %	
8	H- Wsparcie trzeciego sektora	1,2 %	
9	I- Zgromadzenia i stowarzyszenia religijne	0,2 %	
10	J- Organizacje biznesowe, zawodowe i pracownicze	15,8 %	
11	K- Inna działalność	5,5 %	

TABELA 4 – Sektory najliczniej reprezentowane w ekosystemie ekonomii społecznej w grupie spółdzielni socjalnych, pracy oraz inwalidów i niewidomych

	Sektor	% udziału w ekosystemie ES	Metodyka/Źródło
1	C- przetwórstwo przemysłowe	21 %	Struktura spółdzielni według sektorów i rodzajów działalności według NACE w 2017 r. Źródło: <i>Rachunek satelitarny Ekonomii Społecznej dla Polski 2018 (link)</i>
2	F- budownictwo	4,4 %	
3	G- handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	8,8 %	
4	H- transport i gospodarka magazynowa	2,4 %	
5	I- działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	13,1 %	
6	J- informacja i komunikacja	3,1 %	
7	L- działalność związana z obsługą nieruchomości	5,2 %	
8	M- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,5 %	
9	N- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	15,7 %	
10	P- edukacja	4,4 %	
11	Q- opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10,2 %	
12	R- działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,3 %	
13	S- pozostała działalność usługowa	2,2 %	
14	pozostałe	2,7 %	

Spis treści

1. Ekonomia Społeczna w Polsce: obecny stan, zagadnienia i perspektywy.....	1
2. Kompetencje, umiejętności i szkolenia potrzebne do wspierania ekosystemu ekonomii społecznej.....	6
Opis statystyczny próby krajowej.....	6
W obszarze zielonej transformacji.....	8
W obszarze cyfryzacji.....	11
W obszarze inkluzji.....	12
W obszarze Ekonomii Społecznej	14
Preferowane formy nauki przedstawicieli sektora ekonomii społecznej	18
Rekomendacje	19
Skierowane do instytucji krajowych	19
Skierowane do instytucji unijnych.....	23
Załączniki	25
TABELA 1 -Udział ekonomii społecznej w gospodarce narodowej	25
TABELA 2 Udział typu organizacji w ekosystemie ekonomii społecznej	26
TABELA 3 - Sektory najliczniej reprezentowane w ekosystemie ekonomii społecznej w grupie organizacji non-profit	28
TABELA 4 - Sektory najliczniej reprezentowane w ekosystemie ekonomii społecznej w grupie spółdzielni socjalnych, pracy oraz inwalidów i niewidomych	29
Zastrzeżenie	31



Zastrzeżenie

Raport finansowany przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami i opiniami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani organ przyznający pomoc nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.



Blueprint for advanced skills
& trainings in the social economy

PARTNERZY PROJEKTU:

