

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
w Krakowie

ul. Piastowska 32, 30-070 Kraków

tel./fax: +48 12 422 06 36

e-mail: biuro@rops.krakow.pl

www.rops.krakow.pl

Monitoring kondycji przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych w Małopolsce w 2019 roku.

Raport z X edycji badań.

Badanie przeprowadzono w ramach projektu „Małopolski Ośrodek koordynacji Ekonomii Społecznej – etap II”

realizowanego przez:

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie

w ramach:

Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego
na lata 2014-2020

Autor: Marta Bohdziewicz - Lulewicz

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła

Kraków 2020



Spis treści

Wstęp do raportu.....	6
I. Metodologia badawcza.....	13
II. Wnioski i rekomendacje z badań.....	7
Główne charakterystyki respondentów.....	7
Działania na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.....	7
Działalność na rzecz społeczności lokalnej.....	8
Współpraca z otoczeniem.....	8
Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorczości społecznej.....	9
Demokratyczne zarządzanie.....	11
Obszary działalności ekonomicznej i jej odbiorcy.....	11
Sytuacja finansowa badanych PS i spółdzielni socjalnych.....	11
Efekt działalności ekonomicznej w 2019 r. i predykcja sytuacji finansowej w 2020 r.	12
Bariery działalności i oczekiwane wsparcie.....	12
III. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw społecznych oraz spółdzielni socjalnych.....	14
III.1 Forma i geneza działalności.....	14
IV. Działalność społeczna i współpraca z otoczeniem.....	20
IV.1 Działania na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.....	20
IV.2 Działalność na rzecz społeczności lokalnej.....	26
IV.3 Współpraca z otoczeniem.....	29
V. Zasoby ludzkie w przedsiębiorstwach społecznych i spółdzielniach socjalnych.....	32
V.1 Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorczości społecznej.....	32
Liczba zatrudnionych na umowy o pracę, cywilno-prawne oraz w formie subsydiowanego zatrudnienia.....	32
Zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.....	33
V.2 Fluktuacja zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w małopolskim sektorze przedsiębiorczości społecznej.....	34



V.3 Poziom oraz fluktuacja zatrudnienia w zależności od formy prawnej.....	36
Plany zatrudnieniowe w bieżącym roku.....	40
V.4 Demokratyczne zarządzanie w sektorze przedsiębiorczości społecznej.....	40
V.5 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	42
VI. Działalność ekonomiczna przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce.....	43
VI.1 Obszary działalności ekonomicznej i jej odbiorcy.....	43
VI.2 Sytuacja finansowa przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych.....	45
Poziom przychodów	45
Odsetek przychodów z prowadzonej działalności ekonomicznej w przychodach ogółem.....	47
Efekt działalności ekonomicznej w 2019 r. i predykcja sytuacji finansowej w 2020 r.	48
VI.3 Bariery i słabości prowadzenia działalności ekonomicznej.....	50
VI.4 Oczekiwane wsparcie działalności PS i spn. s.....	51



WYKAZ UŻYWANYCH SKRÓTÓW

CAWI – wywiad przez Internet, prowadzony za pomocą udostępnienia respondentom kwestionariusza internetowego (Computer Assisted Web Interviewing)

ES – sektor ekonomii społecznej

FP – Fundusz Pracy

JST – jednostka samorządu terytorialnego

NGO – organizacje pozarządowe (non-governmental organisation)

OWES – ośrodek wsparcia ekonomii społecznej

PES – podmiot ekonomii społecznej

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PS – przedsiębiorstwo społeczne

ROPS – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie

Spn. s. – spółdzielnia socjalna



Wstęp do raportu.

W 2020 r. już po raz dziesiąty zostało zrealizowane badanie małopolskich podmiotów ekonomii społecznej, tym razem skoncentrowane na organizacjach mających status przedsiębiorstwa społecznego oraz spółdzielniach socjalnych, które z samych założeń ustawowych spełniają wszystkie wymogi przedsiębiorstwa społecznego (o ile utrzymują wymagany skład zatrudnienia).

Wyniki badania przedstawione zostały w podziale na cztery rozdziały:

W pierwszej części raportu opisane zostały podstawowe charakterystyki badanych podmiotów, w podziale ze względu na formy prawne.

Druga część opisu poświęcona jest wynikom dotyczącym działalności społecznej i współpracy z otoczeniem. Daje to wgląd w specyfikę działań prowadzonych na rzecz określonych typów beneficjentów oraz działań, z których korzyści może czerpać cała społeczność lokalna. W tej części zamieszczono także charakterystykę i natężenie współpracy podejmowanej przez PS i spółdzielnie socjalne.

Trzecia część raportu zawiera analizę zasobów ludzkich w badanych organizacjach – statystyki dotyczące liczby pracowników, w tym osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz rotację miejsc pracy.

Czwarta część raportu to spojrzenie na działalność ekonomiczną, jej efekt oraz ocenę barier w rozwoju działalności i deklaracje nt. oczekiwanego wsparcia.

Serdecznie dziękujemy wszystkim pracownikom przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych, którzy zgodzili się wziąć udział w badaniu i przyczynili się do budowania rzetelnego obrazu małopolskiego sektora ekonomii społecznej.



I. Wnioski i rekomendacje z badań

Główne charakterystyki respondentów.

2/3 badanych przedsiębiorstw społecznych (PS) i spółdzielni socjalnych (spn. s.) prowadzi zarejestrowaną działalność gospodarczą. W największej proporcji działalność gospodarczą prowadzą spółdzielnie socjalne; w najmniejszym stopniu - fundacje, przy czym ten rodzaj PS w ponad połowie przypadków łączy działalność gospodarczą z odpłatną.

Zdecydowana większość badanych organizacji prowadzi stałą działalność ekonomiczną (94%).

Najstarsze w badanej grupie są spółdzielnie socjalne (ponad połowa działa dłużej niż 5 lat), najmłodsze są spółki non profit - 10 z 11 działa od 1 roku do 2 lat. Fundacje i stowarzyszenia charakteryzują się większą różnorodnością jeśli chodzi o swój wiek.

Połowa badanych organizacji została utworzona tylko i wyłącznie dzięki środkom publicznym pozyskanym przez założycieli na starcie działalności. Głównie ze środków publicznych powoływane były spółdzielnie socjalne oraz spółki non profit. Natomiast głównie ze środków prywatnych powstały stowarzyszenia i fundacje.

Działania na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Główną grupą beneficjentów dla badanych przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych były osoby bezrobotne (78% organizacji). Na drugim miejscu znalazły się niemal ex aequo: osoby po 50. roku życia mające trudności z powrotem na rynek pracy (58%) oraz osoby z niepełnosprawnością (57%), następnie osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych (52%).

Dla spółek non profit głównym beneficjentem są osoby niepełnosprawne, dla spółdzielni socjalnych i stowarzyszeń – osoby bezrobotne, w tym długotrwale. Fundacje natomiast nie wykazują specyfiki – działają na rzecz najbardziej różnorodnych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Głównym działaniem ukierunkowanym na osoby wykluczone społecznie była w 2019 r. aktywizacja zawodowa i edukacja (86%). Pozostałe wskazania, pojawiające się sporadycznie to organizacja wolnego czasu (głównie fundacje) i pomoc materialna (głównie spółdzielnie socjalne).

Najczęściej stosowaną formą aktywizacji społeczno - zawodowej beneficjentów w badanych organizacjach było zatrudnienie (80%). Najwyższą średnią dla trwałego zatrudnienia w organizacji mają spółdzielnie socjalne (7 osób), najniższą stowarzyszenia (3 osoby).

Drugą co do najchętniej wykorzystywanych form aktywizacji jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Relatywnie najwięcej osób przeszkoliły stowarzyszenia (średnio 21 os.), a najmniej spółki non profit (średnio 1 osobę).

Staż lub przygotowanie do pracy w podmiocie zorganizowało 47% badanych. Zatrudnienie czasowe (staż lub przygotowanie do pracy w PS/spn. s.) to domena spółdzielni socjalnych – średnia liczba beneficjentów równa się 6 osób natomiast spółki w ogóle nie prowadzą tego typu działań.

43% PS/spn. s. starało się przystosować i wyprowadzić na otwarty rynek pracy swoich beneficjentów. Jest to domena fundacji, najmniejszą aktywność wykazują zaś w tym typie działań spółki non profit.

Doradztwo specjalistyczne (np. psychologiczne czy zawodowe) zorganizowała ok 1/3 badanych PS i spn. s. Jest to forma, którą można objąć relatywnie dużą liczbę osób, którą stosują przede wszystkim stowarzyszenia i fundacje, w mniejszym stopniu spółdzielnie socjalne). Spółki non profit nie zajmują się świadczeniem doradztwa lub robią to w znikomym wymiarze.

Najmniej popularnym działaniem aktywizującym beneficjentów, zastosowanym tylko w 8 podmiotach było organizowanie staży w instytucjach/firmach zewnętrznych.

Działalność na rzecz społeczności lokalnej.

Usługi użyteczności publicznej świadczyło 57% badanych PS i spn. s. Organizacje obejmowały zasięgiem swych działań bardzo różne pod względem liczebności grupy – od „gigantów”, z których jeden dostarczał usługi dla 2000 osób, przez organizacje obejmujące wsparciem pojedyncze osoby. Relatywnie najczęściej dostarczaniem usług użyteczności publicznej zajmują się fundacje, spółdzielnie socjalne następnie stowarzyszenia; najrzadziej - spółki non profit.

Działania na rzecz promocji produktów lokalnych i innych mających na celu rozwój społeczności lokalnej realizował w 2019 r. co piąty podmiot. W przypadku rozwoju lokalnego najaktywniejsze są fundacje i spółdzielnie socjalne i tylko one mogą się pochwalić, że dzięki ich działaniom (np. pośrednictwie w sprzedaży) mieszkańcy mogli uzyskać przychód ze sprzedaży produktów lokalnych.

54% organizacji wskazało też inne realizowane przez siebie działania na rzecz społeczności lokalnej. Były one bardzo różnorodne, od akcji edukacyjnych przez działania integrujące społeczność lokalną lub określone grupy np. seniorów, osoby niepełnosprawne, pracowników badanej organizacji.

Współpraca z otoczeniem.

Blisko połowa badanych PS i spn. s. była zadowolona z efektów współpracy z otoczeniem administracyjnym, w tym samorządem lokalnym.

Poziom współpracy z OWES i co ważniejsze - zadowolenia z niej - widoczny jest w przypadku ponad ¾ badanych.

Wysokie wskaźniki zadowolenia ze współpracy widoczne są również w przypadku kontaktów z innymi podmiotami ekonomii społecznej (69%).



Cieszy wysoki poziom współpracy badanych PS i spn. s. z sektorem biznesu. Tylko 10% z organizacji nie podjęła w 2019 r. kooperacji z firmami komercyjnymi. Zadowolenie z efektów współpracy z biznesem deklaruje ponad połowa badanych. W przypadku tego typu kooperanta dostrzec można największy odsetek ocen ambiwalentnych - blisko 1/3 badanych (głównie fundacji i spns. s.). Być może oczekiwania organizacji co do efektów współpracy były rozbieżne z tym co ten sektor faktycznie miał do zaoferowania badanym podmiotom.

Działania siecujące sektor ekonomii społecznej z biznesem oraz samorządem lokalnym są wciąż potrzebne. Powinny koncentrować się na pokazaniu korzyści i wspólnych obszarów działania (na zasadzie win-win). Niemniej jednak warto połączyć je z elementami warsztatów na temat tego, jak przygotować się do współpracy z biznesem oraz JST (by zrozumieć różnice w kulturze organizacyjnej, poznać główne motywacje do działania osób pracujących w sektorze biznesu i w sektorze publicznym oraz nauczyć się skutecznie porozumiewać z tymi partnerami).

Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorczości społecznej.

94% badanych PS i spn. s. zatrudnia średnio 9 osób przy medianie 6. Są to dane dla zatrudnienia mierzonego ogółem, bez względu na formę zatrudnienia.

Badane organizacje zatrudniają w dużej mierze na umowę o pracę – w tej formie świadczy pracę 88,5% ogółu pracowników badanych PS i spn. s. 60% organizacji stosuje również umowy cywilno-prawne, jednak zawiera je z dużo mniejszą liczbą osób niż w przypadku umów o pracę.

Z zatrudnienia subsydiowanego (dofinansowanego np. z PFRON lub z FP) korzysta mniej niż 1/3 badanych organizacji. Jednak te organizacje, które korzystają z dofinansowania do miejsca pracy są relatywnie dużymi pracodawcami - zatrudniają w tej formule średnio 7 pracowników, przy medianie 4.

82% badanych organizacji zadeklarowała zatrudnienie minimum jednej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym, dając pracę średnio 5 osobom przy medianie równej 3. Stanowi to 56% z ogółu pracowników zatrudnianych przez organizacje posiadające min. 1 pracownika zagrożonego wykluczeniem społecznym.

Bardzo niepokojące są dane świadczące o poziomie zwolnień, które dotknęły osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w ostatnich 12 mies. w małopolskim sektorze przedsiębiorczości społecznej. **75% badanych organizacji zwolniła minimum 1 osobę zagrożoną wykluczeniem społecznym, przy średniej i medianie oscylującej wokół 3 pracowników; w sumie zwolniono 88% pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym w stosunku do nowoprzyjętych w 2019 r.**

Jaki był los zwolnionych pracowników? 73% organizacji, które w ostatnich 12 mies. dokonała redukcji zatrudnienia ma wiedzę, że osoby te znalazły zatrudnienie na otwartym rynku. Jednak odsetek tych, którzy znaleźli pracę w stosunku do zwolnionych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym wynosi 46%.

Największymi pracodawcami są spółdzielnie socjalne (średnia 12 pracowników, mediana = 8), które mają też wysokie wskaźniki zatrudnienia na umowy o pracę (średnia = 10 osób, mediana = 6) oraz zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (średnia = 6, mediana = 5). Wskaźnik



fluktuacji (liczba zwolnionych pracowników w stosunku do ogółu zatrudnionych) w badanych spółdzielniach socjalnych wynosi najmniej z wszystkich typów badanych organizacji - 17,9%.

Fundacje mające status PS są drugim, choć znacznie mniejszym pracodawcą – średnio zatrudniają 7 osób; w tym na umowę o pracę - 5, w tym pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym - średnio 3 osoby przy medianie 2. Wskaźnik fluktuacji w fundacjach mających status PS wynosi 37,3%.

Stowarzyszenia zatrudniają na niewielką skalę, te które odpowiedziały na pytania o politykę kadrową zatrudniają średnio 3 pracowników, w tym średnio 1 osobę zagrożoną wykluczeniem społecznym. Wskaźnik fluktuacji w stowarzyszeniach mających status PS wynosi 28,3%

Zatrudnienie w spółkach non profit kształtuje się na podobnym do stowarzyszeń poziomie – zatrudniają średnio 3 osoby, głównie na umowę o pracę, mają natomiast wyższą od stowarzyszeń średnią zatrudnionych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (średnia = 2). **Wskaźnik fluktuacji w spółkach mających status PS wynosi zdecydowanie najwięcej z wszystkich form prawnych - 76,6%. Warto zaznaczyć, że spółki non profit zakładane przez NGO mają dużo lepsze statystyki w zakresie zatrudnienia pracowników, wystąpiło w nich też 4-krotnie mniej zwolnień osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w 2019 r. w stosunku do spółek zakładanych przez osoby fizyczne.**

Wyniki badania wskazują nieprawidłowości w zakresie rotacji pracowniczej, zwłaszcza w przypadku spółek non profit, fundacji i stowarzyszeń. Ten temat wart jest wyjaśnienia poprzez dodatkowe, pogłębione badania diagnozujące szczegółowo przyczynę wysokiego odsetka zwolnień osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na tle ogółu pracowników.

Najbardziej stabilnymi pracodawcami, zatrudniającymi na największą skalę, w tym ponad 50% osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, o najniższym wskaźniku fluktuacji zatrudnienia są spółdzielnie socjalne. Badane 33 organizacje tego typu są już „osadzone” na rynku (ponad połowa z nich działa dłużej niż 5 lat).

Najbardziej niestabilne, o małym potencjale zatrudnieniowym (zarówno w kontekście pracowników ogółem, jak i zagrożonych wykluczeniem społecznym) oraz z katastrofalnym wskaźnikiem fluktuacji (76,6%) są spółki non profit. Są one najmłodszymi organizacjami, działającymi dłużej niż rok lecz krócej niż 2 lata, co może w pewnym stopniu tłumaczyć ich niestabilność kadrową. Widoczna jest jednak różnica in plus w zakresie sytuacji kadrowej spółek zakładanych przez NGO.

Do rozważenia pozostaje kwestia czy w małopolskim systemie wsparcia ES nie powinno się wprowadzić dodatkowych elementów weryfikujących potencjał do prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego w formie spółki non profit, szczególnie w przypadku grupy inicjatywnej opartej tylko o osoby fizyczne.

56% badanych planuje zwiększyć zatrudnienie, co dziesiąty podmiot zredukować je, reszta nie wykona żadnego ruchu w obszarze zatrudnienia. Najbardziej asekuracyjnie do planów kadrowych podchodzą spółdzielnie socjalne, z których blisko połowa nie planuje zmian w 2020 r., najbardziej optymistycznie – fundacje i stowarzyszenia, z których blisko ¾ planuje zwiększyć zatrudnienie w 2020 r.



W 2019 r. pracownicy $\frac{3}{4}$ badanych organizacji korzystali z różnorodnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Na pytanie o 3 kluczowe obszary kształcenia, które są potrzebne pracownikom wskazali przede wszystkim szkolenia związane ze specyfiką działalności (branżowe), następnie szkolenia z zakresu promocji i reklamy, pozyskiwania środków finansowych oraz finansów i księgowości.

Podnoszenie kwalifikacji, w tym jak wynika z badań – branżowych i innych pomocnych w bieżącej działalności ekonomicznej, jest wciąż istotnym elementem rozwoju działalności dla PS/spn. s. Szkolenia, które są dobrze dobrane pod kątem indywidualnych potrzeb i profesjonalnie przeprowadzone przez osoby z praktycznym doświadczeniem w danej dziedzinie wciąż powinny być jednym z filarów systemu wsparcia sektora ES.

Demokratyczne zarządzanie.

Analizując odpowiedzi uzyskane od respondentów na pytanie: „Jaki jest poziom wpływu członków i pracowników (innych niż kierownictwo) na podejmowanie istotnych decyzji dotyczących działalności organizacji?”, należy stwierdzić, iż 60% badanych uznaje swoich członków za osoby znaczące w procesie decyzyjnym, kolejne 22% deklaruje średni wpływ członków na decyzje.

W odniesieniu do pracowników sytuacja wygląda nieco inaczej – ponad 50% badanych PES twierdzi, że wpływ pracowników na decyzje w organizacji jest średni, a tylko co piąty respondent deklaruje duży wpływ pracowników na decyzje w organizacji.

Obszary działalności ekonomicznej i jej odbiorcy.

Większość respondentów jako jeden z dwóch głównych obszarów swojej aktywności ekonomicznej wymienia działalność usługową (84% organizacji); blisko pięciokrotnie rzadziej wskazany został handel (18%) i produkcja (16%).

Dla spółdzielni socjalnych głównym klientem jest sektor publiczny, na drugim miejscu – klient indywidualny. Dla fundacji posiadających status PS głównym odbiorcą produktu jest klient indywidualny; podobnie dla stowarzyszeń choć na znacznie mniejszą skalę (jedna czwarta wskazała również sektor prywatny, a druga ćwiartka – inne podmioty ES). Spółki non profit w połowie wskazują klienta indywidualnego, następnie – przedsiębiorstwa i sektor publiczny.

Sytuacja finansowa badanych PS i spółdzielni socjalnych.

1/3 organizacji odnotowała przychód do 100 tys. zł, w tym 8 podmiotów zarobiło maksymalnie 10 tys. zł. Były to głównie organizacje działające na rynku krótko – od 1 roku do 2 lat. Kolejna 1/3 badanych to podmioty, których przychody przekroczyły ćwierć miliona złotych, w tym 6 zarobiła ponad milion złotych. Są to organizacje działające najdłużej na rynku (powyżej 5 lat, ale krócej niż 10 lat).

Spółki non profit w dużej części zasilają kategorie o najniższym rocznym przychodzie (do 10 tys. zł i „pow. 10 tys. zł – 100 tys. zł”); w wyższych przedziałach (pow. 100 tys. zł) znajdują się głównie spółki których założycielem była NGO. Nieco bardziej zróżnicowana sytuacja dotyczy **stowarzyszeń**, choć 4 z 7 osiągnęły przychody maksymalnie do 100 tys. zł, znalazła się wśród nich też i organizacja o przychodzie powyżej miliona złotych. **Fundacje** relatywnie najczęściej osiągają przychody pow. 100 tys. zł do 250 tys. zł. **Spółdzielnie socjalne** są najbardziej zróżnicowane - zasilają w podobnych proporcjach wszystkie przedziały przychodów – od spółdzielni, które osiągnęły maksymalnie 10 tys. zł przez te „najzamożniejsze” – o przychodach pow. 2 mln. zł.

Najwyższy udział przychodów z rynku w przychodach ogółem odnotowujemy w stowarzyszeniach (średnia 84%, mediana 100%), następnie w spółdzielniach socjalnych (średnia 62%, mediana 80%). Fundacje i spółki non profit średnio w połowie generują przychód z działalności gospodarczej choć mediana jako druga miara tendencji centralnej jest wyższa w przypadku fundacji (65 %) niż spółek non profit (37 %). *Niskie przychody w dużej części PS (a zwłaszcza w spółkach non profit) to powód by objąć je dogłębnym monitoringiem i dedykowanym wsparciem. Są to podmioty, które korzystają z publicznych dofinansowań i istnieje duże prawdopodobieństwo, że bez odpowiedniego wsparcia znaczna ich część będzie funkcjonować na rynku tylko przez okres wymaganej w projektach trwałości.*

Efekt działalności ekonomicznej w 2019 r. i predykcja sytuacji finansowej w 2020 r.

41 % badanych organizacji odnotowała w 2019 r. zysk, kolejne 32% ani zysku ani straty, natomiast dla ¼ podmiotów działalność gospodarcza zakończyła się stratą. Relatywnie najczęściej zysk odnotowały stowarzyszenia i fundacje (blisko 60% z nich), spółdzielnie socjalnej jawią się jako podzielone – w równych proporcjach odnotowały zysk, stratę i „wyszły na zero”. Ostatnia kategoria – ani zysk ani strata jest najczęstszym efektem działalności badanych spółek non profit.

Organizacje podzieliły się na trzy niemal równe części w ocenie sytuacji finansowej na 2020 r., najwięcej jednak uważa, że sytuacja ta będzie podobna jak w 2019 r. Równo 1/3 badanych pesymistycznie podchodzi do swej przyszłej sytuacji finansowej, 30% zaś liczy, że się ona polepszy. Najmniej optymistyczne są stowarzyszenia i spółdzielnie socjalne - tylko co 10-ty tego typu podmiot zakłada poprawę wyniku finansowego w 2020 r. Relatywnie najlepiej w przyszłość patrzą spółki non profit, z których 7 na 10 liczy na poprawę sytuacji finansowej w 2020 r.

Bariery działalności i oczekiwane wsparcie.

W tegorocznym badaniu widoczny jest duży wpływ wyjątkowej sytuacji na rynku spowodowanej epidemią COVID - 19. Wskazując na główne bariery działalności ekonomicznej, 47% organizacji zwróciło uwagę na złą koniunkturę, 17% wybrało kategorię „inne bariery” i wprost wpisało sytuację epidemiczną jako przeszkodę w prowadzeniu działalności, kolejne 20% wskazań dotyczyło braku popytu na produkty/usługi podmiotów. We wcześniejszych edycjach badań wskazywano głównie na bariery związane z brakiem środków na rozwój czy złymi rozwiązaniami systemowymi (przepisy prawne, biurokracja), obecnie te problemy zostały zepchnięte na dużo dalsze miejsce.

Ranking oczekiwanego wsparcia od OWES rozpoczynają: **dotacje** (77% przedsiębiorstw społecznych i spn. s.) następnie **granty do 10 tys. zł na rozwój działalności ekonomicznej** (69% organizacji), następnie **usługi prawne** (47,5%) i **specjalistyczne szkolenia** (39% organizacji). Najmniejsze zainteresowanie badanych wzbudził coaching i wsparcie doradcy biznesowego.

Dotacjami na stworzenie nowych miejsc pracy są zainteresowane w dużej mierze podmioty, które w ostatnich 12 mies. zwolniły osoby zagrożone wykluczeniem społecznym z pracy (te organizacje zwolniły 73% osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z ogółu zwolnionych przez całą grupę badaną). Warto zatem zwrócić szczególną uwagę na wskaźnik rotacji zatrudnienia w PS/spn. s., które wnioskuje o wsparcie finansowe na stworzenie nowych miejsc pracy w ramach ośrodków wsparcia ekonomii społecznej. Należy zastanowić się czy nie wprowadzić obowiązkowej kontroli wskaźnika fluktuacji do dokumentacji konkursowej, na podstawie którego, między innymi, dokonywana byłaby ocena potencjału wnioskodawców i podejmowana decyzja o wypłacie dotacji bądź jej wstrzymaniu.

II. Metodologia badawcza.

Badana populacja:

Badaniem objęto wszystkie przedsiębiorstwa społeczne (PS) czyli spełniające kryteria związane z zatrudnieniem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, prowadzeniem działalności ekonomicznej, demokratycznym zarządzaniem i przeznaczaniem zysku na rozwój PS i cele społeczne oraz spółdzielnie socjalne (spn. s.) z terenu województwa małopolskiego, jako spełniające cechy PS.

Status przedsiębiorstwa społecznego, weryfikowany przez Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej, na dzień 16 kwietnia 2020 r. w Małopolsce posiadało 54 organizacje. Do bazy włączono dodatkowo 14 organizacji, które miały status PS od 2019 r., ale nie przedłużyły go w lutym i marcu 2020 r.

Spółdzielni socjalnych zarejestrowanych w KRS na czas tworzenia bazy było 124, w tym 24 posiadających status PS. **W sumie badaną populację stanowiły zatem 168 organizacji.**

Ze 124 spółdzielni socjalnych na czas badania - 33 nie działała (była w trakcie likwidacji lub nawiązano kontakt pod numerem telefonu i otrzymano informację, że spółdzielnia nie działa / jest w trakcie skreślenia z KRS), kolejne 16 spółdzielni ma nieaktywne numery telefonu podane w KRS/na stronie/ w rejestrze OZRSS oraz nie posiada strony internetowej ani konta na portalach społecznościowych. Uznano zatem, że kolejnych 16 spółdzielni jest nieaktywnych. **Na tej podstawie przyjęto, że populacja PS (posiadających aktualny status lub takich, które utraciły go w I kwartale 2020) i spn. s. w Małopolsce wynosi ok. 119 organizacji.**

Responsywność

W badaniu monitorującym kondycję przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych za 2019 rok, udział wzięło **65 organizacji co stanowi ok. 55%** przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych.

Realizacja badania

Kwestionariusz ankiety można było wypełniać w terminie od 16 kwietnia do 31 maja 2020 r.

Do podmiotów, które nie wypełniły ankiety w pierwszym terminie, dwukrotnie wysłano maile z informacją przypominającą o udziale w badaniu, a następnie podjęto kontakt telefoniczny.

Technika badawcza i analizy danych

Dane zbierane były za pomocą ankiety internetowej (CAWI) dostępnej pod adresem: <http://www.monitoring.es.malopolska.pl/>

Statystyczna analiza danych została wykonana w programie SPSS.

Schemat 1. Proces badawczy.



Uwagi dotyczące prezentacji danych

W związku z tym, że nie wszystkie podmioty wypełniły ankietę w całości, przy charakterystyce wyników pod wykresami umieszczono liczbę organizacji (N), które udzieliły odpowiedzi na dane pytanie.

Przy podawaniu informacji o rozkładach odpowiedzi na poszczególne pytania przyjęto poniższe zasady:

- przy charakteryzowaniu ogółem badanych podmiotów - podawania równocześnie liczebności i odsetka odpowiedzi, np. *Najliczniejszą grupę respondentów stanowiły spółdzielnie socjalne (33 organizacje co stanowi 51% podmiotów biorących udział w badaniu)*. Wyjątek stanowi prezentacja danych w cz. II Wnioski i rekomendacje, gdzie podawany jest tylko odsetek odpowiedzi lub proporcje, np. *Doradztwo specjalistyczne zorganizowała ok 1/3 badanych organizacji*.
- przy analizie odpowiedzi w podziale na formy prawne, ze względu na niewielkie liczebności w poszczególnych kategoriach – podawanie liczebności, np.: *6 na 8 stowarzyszeń prowadzi zarejestrowaną działalność gospodarczą*.

III. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw społecznych oraz spółdzielni socjalnych.

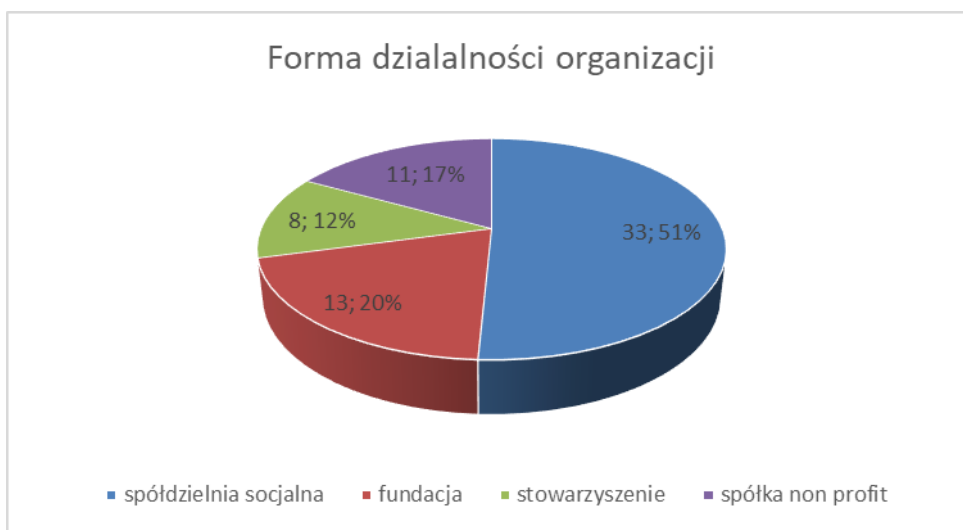
III.1 Forma i geneza działalności.

Charakterystyka badanych organizacji uwzględnia następujące wymiary:

- 1) forma organizacyjno - prawna,

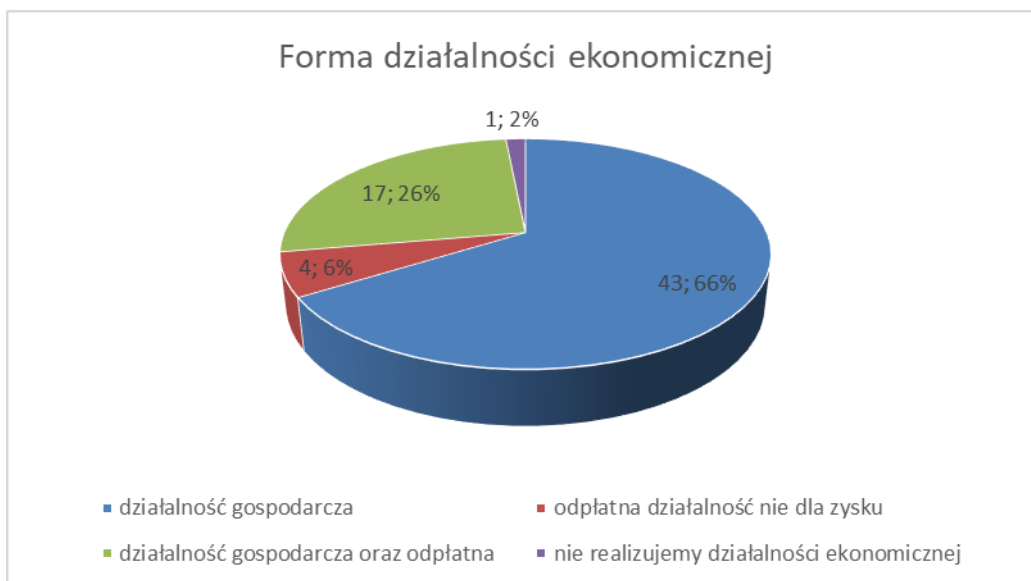
- 2) rodzaj prowadzonej działalności ekonomicznej,
- 3) okres funkcjonowania organizacji na rynku,
- 4) rodzaj podmiotu inicjującego powstanie organizacji
- 5) charakter środków finansowych wykorzystanych przy jej zakładaniu (publiczne/prywatne).

Najliczniejszą grupę respondentów stanowiły spółdzielnie socjalne (33 organizacje, co stanowi 51% podmiotów biorących udział w badaniu), następnie fundacje (13, co stanowi 20%), spółki non profit (11, co stanowi 17%). Najmniej w badanej próbie stanowiły stowarzyszenia (8, co stanowi 12% badanej próby).



N = 65

Zdecydowana większość PS i spn. s. prowadzi zarejestrowaną działalność gospodarczą (43 organizacje, co stanowi 66%), więcej niż co czwarta organizacja prowadzi działalność gospodarczą i odpłatną działalność nie dla zysku (17,26%), w badanej grupie tylko 4 organizacje prowadziły jedynie odpłatną działalność (po jednej z każdej formy prawnej); znalazł się też podmiot nie realizujący działalności ekonomicznej – była to fundacja.



N = 65

W największej proporcji działalność gospodarczą prowadzą spółdzielnie socjalne (27 na 33) następnie stowarzyszenia (6 z 8); w najmniejszym stopniu - fundacje (4 z 13), przy czym ten rodzaj PS w ponad połowie przypadków łączy działalność gospodarczą z odpłatną (7 na 13). Działalność gospodarczą prowadzi też 6 na 11 spółek non profit, kolejne 4 łączą działalność gospodarczą z odpłatną.

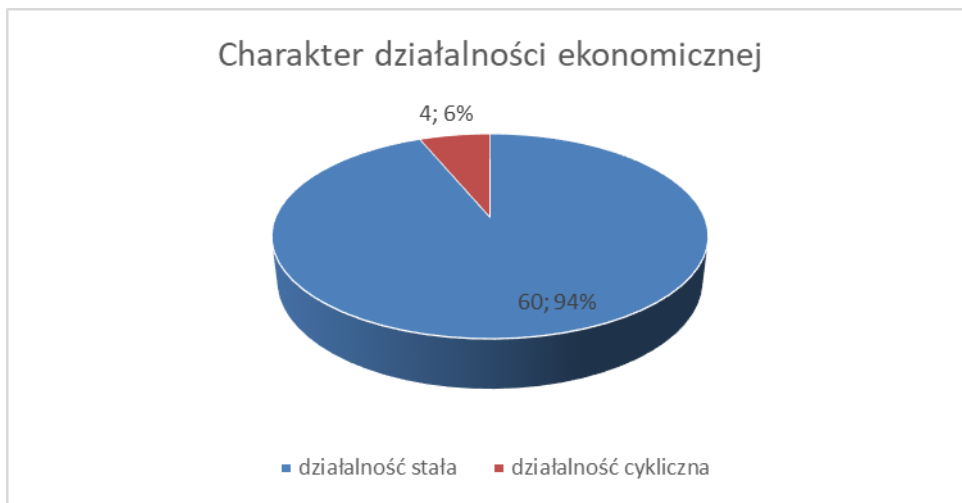
Tabela 1. Forma prowadzenia działalności ekonomicznej a typ organizacji.

	spółdzielnia socjalna		fundacja		stowarzyszenie		spółka non profit	
	Liczebność	% z N w kolumnie	Liczebność	% z N w kolumnie	Liczebność	% z N w kolumnie	Liczebność	% z N w kolumnie
działalność gospodarcza	27	81.8%	4	30.8%	6	75.0%	6	54.5%
odpłatna działalność nie dla zysku	1	3.0%	1	7.7%	1	12.5%	1	9.1%
działalność gospodarcza oraz odpłatna	5	15.2%	7	53.8%	1	12.5%	4	36.4%
nie realizujemy	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%

działalności ekonom.								
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

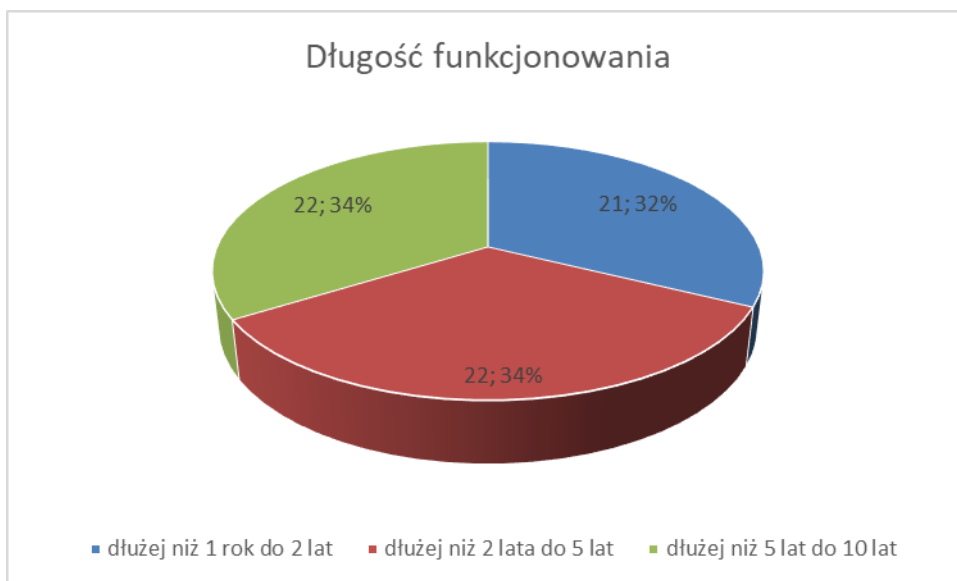
N= 65

Zdecydowana większość badanych organizacji prowadzi stałą działalność ekonomiczną (94%). Pozostałe 6%, czyli 4 organizacje (2 spn. s., fundacja i stowarzyszenie) zadeklarowały prowadzenie działalności cyklicznej. Żadna z organizacji nie prowadzi działalności ekonomicznej w sposób incydentalny co jest pozytywną wiadomością w kontekście istoty przedsiębiorczości społecznej.



N = 65

Analizując długość funkcjonowania na rynku badanych PS i spn. s. dostrzegamy równe rozłożenie organizacji w obrębie 3 z 5 kategorii. Żaden badany podmiot nie działa dłużej niż 10 lat ani krócej niż rok.



N = 65

Istnieje statystycznie istotna zależność¹ pomiędzy długością funkcjonowania organizacji na rynku a formą prawną. Najstarsze w badanej grupie są spółdzielnie socjalne (ponad połowa działa dłużej niż 5 lat, najmłodsze spółki non profit - 10 z 11 działa od roku do 2 lat. Fundacje i stowarzyszenia mające status PS charakteryzują się większą różnorodnością pod kątem długości funkcjonowania na rynku.

Tabela 2. Długość funkcjonowania organizacji na rynku a forma prawna.

Długość funkcjonowania	spółdzielnia socjalna		fundacja		stowarzyszenie		spółka non profit	
	Liczebność	% z N w kolumnie	Liczebność	% z N w kolumn.	Liczebn.	% z N w kolumn.	Liczebn.	% z N w kolum.
dłużej niż 2 lata do 5 lat	12	36.4%	5	38.5%	4	50.0%	1	9.1%
dłużej niż 5 lat do 10 lat	17	51.5%	3	23.1%	2	25.0%	0	0.0%
dłużej niż 1 rok do 2 lat	4	12.1%	5	38.5%	2	25.0%	10	90.9%

Założycielami 55% badanych PS i spn. s. były głównie osoby fizyczne (w 36 przypadkach na 65) i/lub organizacje pozarządowe (w 28 przypadkach, co stanowi 43%). W 10 spółdzielniach socjalnych jednym

¹ poziom istotności w teście chi- kwadrat wynosi 0,000

z założycieli była jednostka samorządu terytorialnego. Podmioty gospodarcze oraz wyznaniowe zapoczątkowały też działalność pojedynczych organizacji.

Spółdzielnie socjalne najczęściej były założone przez NGO; fundacje i stowarzyszenia – przez osoby fizyczne; spółki non profit przez osoby fizyczne (6 z 11) oraz NGO (5 z 11).

Tabela 3. Rodzaj założyciela badanych PS i spn. s.

		Liczebność
Założyciele PS	osoby fizyczne	36
	Administracja/JST	10
	podmioty gospodarcze	1
	podmioty wyznaniowe	1
	NGO	28

N = 65, odpowiedzi nie sumują się do N gdyż można było wskazać więcej niż jednego założyciela.

Połowa badanych organizacji została utworzona tylko i wyłącznie dzięki środkom publicznym pozyskanym przez założycieli na starcie działalności. Nie jest to wynik zaskakujący zważywszy, że PS mogą korzystać i korzystają z dotacji na stworzenie miejsc pracy dla osób oddalonych od rynku. Kolejne 12 organizacji (18%) powstało po części ze środków publicznych, po części prywatnych, blisko 1/3 badanych powołała podmiot głównie ze środków prywatnych (20 PS, 31%).

Istnieje statystycznie istotna zależność² między formą prawną organizacji a rodzajem środków „na start”. Głównie ze środków publicznych powoływane były spółdzielnie socjalne oraz spółki non profit. Natomiast głównie ze środków prywatnych powstały stowarzyszenia i fundacje.

² Poziom istotności testu chi-kwadrat wynosi 0,002



N = 65

IV. Działalność społeczna i współpraca z otoczeniem.

Przedsiębiorstwa społeczne i spółdzielnie socjalne mogą prowadzić bardzo różnorodne działania społeczne. Ze względu na charakter badania interesowało nas jednak w szczególności czy:

- a) działają na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- b) jeżeli tak, to jaki charakter ma ta działalność,
- c) wykazują aktywność w zakresie reintegracji społeczno-zawodowej, w tym tworzenia miejsc pracy (stałych lub przejściowych) dla swoich beneficjentów,
- d) realizują usługi użyteczności publicznej, w tym usługi deficytowe dla społeczności lokalnej,
- e) realizują działania mające na celu rozwój społeczności lokalnej/regionu poprzez wspieranie produktów lokalnych (pod tzw. "marką lokalną").

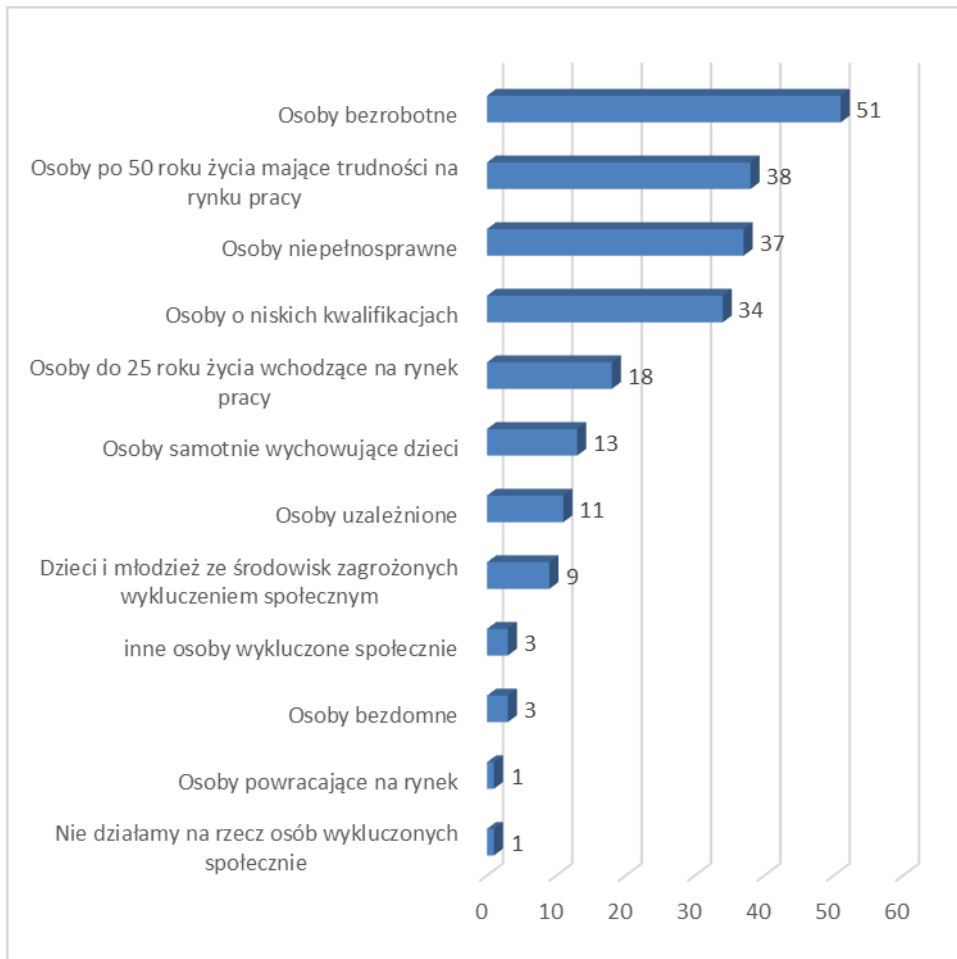
IV.1 Działania na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Badane organizacje zostały poproszone o wskazanie, na rzecz jakich konkretnych grup osób wykluczonych działały w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Uczestnicy badania mogli dokonać wielokrotnego wyboru z 11 grup odpowiedzi (w tym odpowiedź „inne”) oraz mogli zaznaczyć, że „nie działają na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”.

Główną grupą beneficjentów dla badanych PS i spn. s. były osoby bezrobotne (dla 51 z 65 organizacji). Na drugim miejscu znalazły się niemal ex aequo osoby po 50. roku życia mające trudności z powrotem na rynek pracy (38 z 65) oraz osoby z niepełnosprawnością (37 z 65), następnie osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych (34 z 65). Trzema grupami, na rzecz których działa jeszcze kilkanaście badanych organizacji są: osoby do 25. roku życia wchodzące na rynek pracy (wskazanie 18 z 65 respondentów), osoby samotnie wychowujące dzieci (13 z 65) oraz osoby uzależnione (11 z 65).

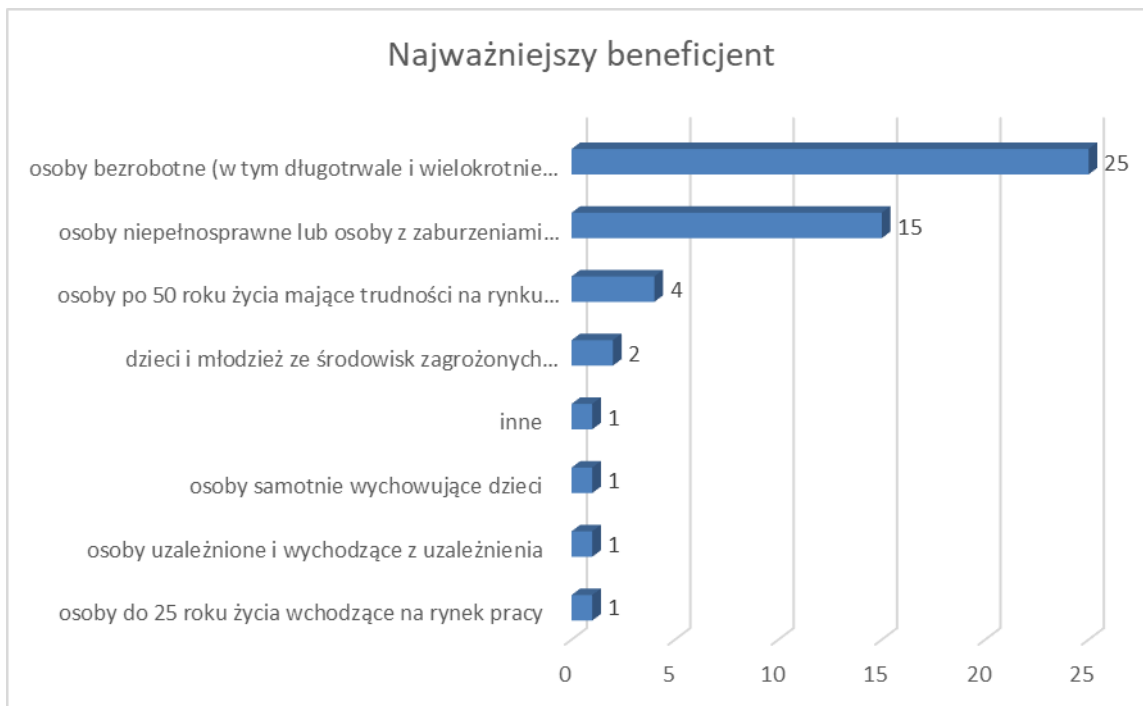
Jeden podmiot zaznaczył, że nie działa na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, pojedyncze organizacje wskazały osoby powracające na rynek pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności, osoby bezdomne oraz inne wykluczone społecznie (tu zostali wymienieni seniorzy, klienci pomocy społecznej oraz matki powracające na rynek pracy po wieloletnim okresie urlopu wychowawczego).

Wykres 1. Grupy osób wykluczonych, na rzecz których działały badane PS w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



N = 65, odpowiedzi nie sumują się do N bo można było dokonać więcej niż jednego wyboru.

W kolejnym pytaniu respondenci mieli wybrać już tylko jedną, główną grupę docelową. Są nią dla połowy organizacji, które odpowiedziały na to pytanie – osoby bezrobotne, w tym długotrwale (25 z 50). Kolejną najliczniejszą grupę stanowią osoby niepełnosprawne (15 z 50). Pozostałe grupy były wymieniane sporadycznie; prezentuje je poniższy wykres.

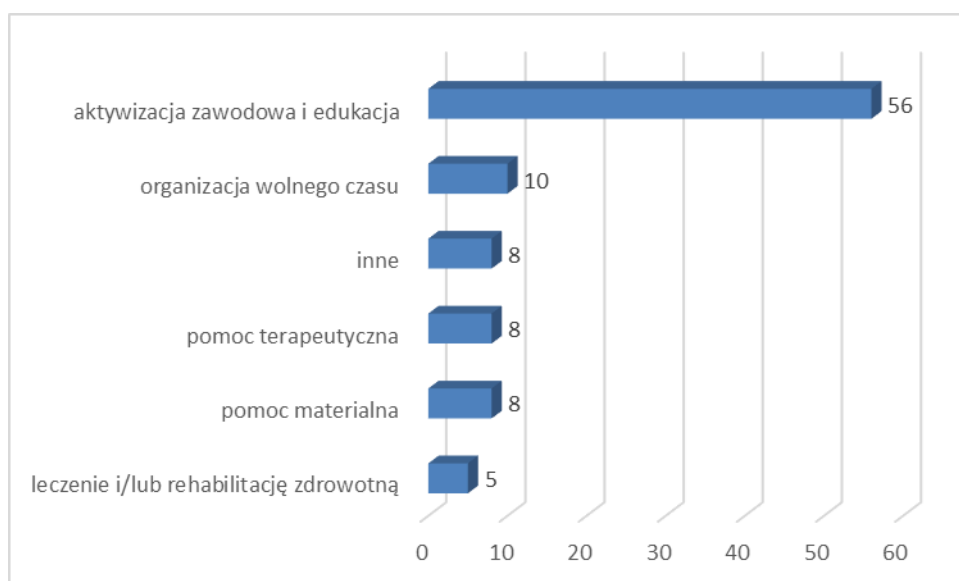


N = 50

Dla spółek non profit głównym beneficjentem są osoby niepełnosprawne, dla spółdzielni socjalnych – osoby bezrobotne w tym długotrwale, podobnie dla stowarzyszeń – połowa działa na rzecz osób bezrobotnych. Fundacje natomiast nie wykazują specyfiki – działają na rzecz najbardziej różnorodnych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Na pytania, jakie działania ukierunkowane na osoby wykluczone społecznie realizuje organizacja, dominującym wyborem dla wszystkich badanych była aktywizacja zawodowa i edukacja (56 z 65, co stanowi 86%, w tym wszystkie fundacje i stowarzyszenia posiadające status PS) dla 15% (10 z 65) respondentów była to organizacja wolnego czasu (głównie fundacje i spółki non profit). Po osiem wyborów uzyskały też takie działania jak: pomoc materialna (głównie spółdzielnie socjalne), pomoc terapeutyczna i inne działania (zatrudnienie, dożywianie, pomoc mieszkaniowa, edukacja, dostosowanie miejsca pracy do specyficznych warunków pracownika), 5 PS i spn.s. zajmuje się też leczeniem i rehabilitacją zdrowotną.

Wykres 2. Działania ukierunkowane na osoby wykluczone społecznie realizowane przez badane organizacje.



N = 65, odpowiedzi nie sumują się do N bo można było dokonać więcej niż jednego wyboru.

W dalszej części badania interesowała nas szczególnie jedna forma wsparcia beneficjentów przez PS i spn. s. – aktywizacja zawodowa i edukacja. Organizacje, które zaznaczyły ten rodzaj podejmowanej aktywności w stosunku do swoich beneficjentów, poproszono o oszacowanie liczby wspartych osób w takich szczegółowych wymiarach jak:

- wsparcie związane z podnoszeniem kwalifikacji w ramach szkoleń i kursów (np. zawodowych, językowych itp.),
- trwałe/ciągłe zatrudnienie w organizacji,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez okresowe zatrudnienie lub staże zawodowe w ramach organizacji,
- organizowanie staży w instytucjach/firmach zewnętrznych,
- doradztwo i poradnictwo specjalistyczne (np. psychologiczne, zawodowe),
- przystosowanie i wypuszczenie na wolny rynek pracy.

Najczęściej stosowaną formą aktywizacji społeczno - zawodowej beneficjentów w badanych organizacjach było zatrudnienie w PS/spn. s. (52 z 65 organizacji, co stanowi 80%), przy czym średnia dla podmiotów zatrudniających minimum 1 beneficjenta wynosi 6,6, a mediana 5. W sumie, badane organizacje zatrudniają 344 osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

Drugą najchętniej wykorzystywaną formą aktywizacji jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Minimum jednego przeszkolonego beneficjenta zadeklarowały 33 organizacje (51%), przy średniej 17 i medianie 3 osoby. W sumie ze szkoleń i kursów, w tym zawodowych skorzystało 575 osób.

Staż lub przygotowanie do pracy w PS/spn.s. zorganizowała blisko połowa badanych. 31 organizacji objęło tym typem wsparcia 233 osoby przy średniej 7,5 przy medianie 3 osoby.

Przystosowanie i wypuszczenie na otwarty rynek pracy zrealizowało w 2019 roku 43% organizacji (28 z 65) obejmując wsparciem 250 osób przy średniej 8,9 i medianie 2.

Doradztwo specjalistyczne (np. psychologiczne czy zawodowe) dla swoich beneficjentów zorganizowała ok 1/3 (22 z 65) badanych PS i spn.s. Jest to forma, którą można objąć relatywnie dużą liczbę osób – w 2019 r. było to 571 osób przy średniej 26, medianie 5.

Najmniej popularnym działaniem aktywizującym beneficjentów, zastosowanym tylko w 8 przypadkach (12%) było organizowanie staży w instytucjach/firmach zewnętrznych. Niemniej jednak 8 organizacji zorganizowało staże w sumie dla 189 osób przy średniej 23,6, medianie 4.

Schemat 2. Formy aktywizacji społeczno - zawodowej wraz z liczbą beneficjentów.



Tabela 4. Statystyki dotyczące liczby osób, na rzecz których działały badane organizacje.

	liczba os. przeszkolonych	liczba os. zatrudnionych na stałe w PS	liczba os. zatrudnionych czasowo w PS	liczba os. przyjętych na staż w firmie zew.	liczba osób objętych poradnictwem specjalist.	liczba osób "wypuszczonych na otwarty rynek pracy"
N >= 1	33	52	31	8	22	28
Średnia	17,4	6,6	7,5	23,6	25,95	8,93
Mediana	4	5	3	4	5	2
Dominanta	2	5	1	1	5	1
Minimum	1	1	1	1	1	1
Maksimum	140	52	100	100	180	80
Suma	575	344	233	189	571	250

- Relatywnie najwięcej osób przeszkoliły PS działające w formie stowarzyszeń (średnio 21 os.) a najmniej spółki non profit (średnio 1 osobę).
- Najwyższe średnie dla trwałego zatrudnienia w organizacji mają spółdzielnie socjalne (7 osób), najniższą średnią liczbę zatrudnionych na stałe w PS mają stowarzyszenia (3 osoby) i spółki non profit (4 osoby); fundacje zatrudniają średnio 5 beneficjentów.
- Zatrudnienie czasowe (staż lub przygotowanie do pracy w PS/spn.s.) to domena spółdzielni socjalnych – średnia liczba beneficjentów równa się 6 osób, spółki w ogóle nie prowadzą tego typu działań, fundacje i stowarzyszenia w małym zakresie (średnia dla badanych fundacji - 3 osoby i stowarzyszenie – 1 osoba).
- Organizacja niemal całej puli staży jest zasługą de facto trzech organizacji: spółdzielni, która zorganizowała staż dla 100 osób, fundacji, która objęła stażem 50 osób, oraz stowarzyszenia, które przygotowało 28 miejsc stażowych.
- Doradztwo i poradnictwo specjalistyczne (np. psychologiczne, zawodowe) to zdecydowanie domena stowarzyszeń (średnio 26 osób) i fundacji (średnia – 15), w mniejszym stopniu spółdzielni socjalnych (średnio 8 osób na spn.s.). Spółki non profit nie zajmują się świadczeniem doradztwa lub robią to w znikomym wymiarze (średnio 1 osoba na podmiot).
- Przystosowaniem i wypuszczeniem na otwarty rynek pracy zajmowały się głównie fundacje (średnio 13 osób na organizację), stowarzyszenia mające status PS wykazują aktywność w tym

zakresie na poziomie średnio 3 osób, spółdzielnie socjalne – średnio 2 osób, spółki non profit – średnio 1 osoba.

Tabela 5. Średnie liczby beneficjentów objętych różnymi formami aktywizacji społeczno- zawodowej w zależności od formy prawnej.

	spółdzielnia socjalna	fundacja	stowarzyszenie	spółka non profit
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
liczba przeszkolonych osób	10	10	21	1
liczba zatrudnionych na stałe w PS	7	5	3	4
liczba zatrudnionych czasowo w PS	6	3	1	0
liczba osób przyjętych na staż na otwartym rynku	4	5	4	0
liczba osób objętych poradnictwem specjalistycznym	8	15	26	1
liczba osób "wypuszczonych" na otwarty rynek pracy	2	13	3	1

IV.2 Działalność na rzecz społeczności lokalnej.

Poza działalnością na rzecz osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, przedsiębiorczość społeczna i spółdzielczość jest też postrzegana przez pryzmat działalności na rzecz społeczności lokalnej.

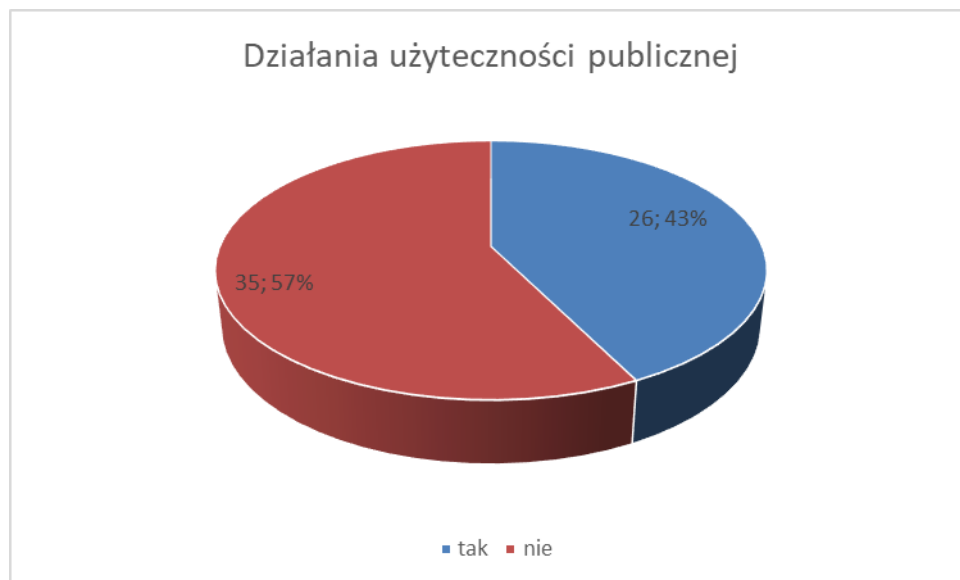
Dlatego też, w dalszej części badania, pytaliśmy o prowadzenie działań:

- z zakresu dostarczania usług użyteczności publicznej, w tym usług deficytowych dla społeczności lokalnej,
- mających na celu rozwój społeczności lokalnej/regionu poprzez wspieranie produktów lokalnych (pod tzw. "marką lokalną").

Usługi użyteczności publicznej, w tym usługi deficytowe dla społeczności lokalnej zostały opisane, jako usługi zaspakajające ważne potrzeby, których członkowie społeczności lokalnych nie są w stanie zaspokoić samodzielnie np. usługi opiekuńcze, edukacyjne, zdrowotne, socjalne.

Z kolei produkt lokalny zdefiniowano, jako wyrób lub usługę, z którymi utożsamiają się mieszkańcy regionu, najczęściej wytwarzany lokalnie (przez mieszkańców), w sposób niemasowy i przyjazny dla środowiska, z surowców lokalnie dostępnych. Obie definicje zostały zawarte w kwestionariuszu ankiety.

Tak rozumiane usługi użyteczności publicznej świadczyło 57% (35 z 61) badanych PS i spn. s. Na pytanie ile osób udało się objąć usługami odpowiedziało już mniej organizacji bo 29. Obejmowały one zasięgiem swych działań w 2019 średnio 338 osób przy medianie 100. Tak znaczna różnica w wartości dwóch miar tendencji centralnej bierze się z tego, że wśród 29 organizacji znalazła się jedna, która zadeklarowała, że objęła usługami użyteczności publicznej 2000 osób oraz kolejne 3 świadczące usługi dla ponad 1000 mieszkańców. W sumie, 29 organizacji świadczyło działania użyteczności publicznej dla 9792.



N = 61

Relatywnie najczęściej dostarczaniem usług użyteczności publicznej zajmują się fundacje (7 z 12), ¼ spółdzielni socjalnych i stowarzyszeń oraz 1/5 spółek non profit. Największym zasięgiem świadczenia usług charakteryzują się fundacje, najmniejszym spółki non profit.

Tabela 6. Statystyki dotyczące liczby beneficjentów objętych usługami użyteczności publicznej .

Statystyki		
Liczba beneficjentów objętych usługami użyteczności publicznej		
N	Ważne	29
	Braki danych	0
Średnia		337.66
Mediana		100.00
Dominanta		50
Minimum		1
Maksimum		2000
Suma		9792

Działania na rzecz promocji produktów lokalnych i innych mających na celu rozwój społeczności lokalnej realizował w 2019 r. co piąty podmiot (12 z 58, które odpowiedziały na to pytanie). Tylko 8 z 12 organizacji podała liczby osób, które uzyskały dochód dzięki pośrednictwu organizacji w sprzedaży. Te osiem PS i spn. s. pomogło w sprzedaży produktów lokalnych 107 osobom przy średniej 13 i medianie 8 osób.



N = 58

W przypadku rozwoju lokalnego najaktywniejsze są fundacje (3 z 11) i spółdzielnie socjalne (7 z 30) i tylko one mogą się pochwalić, że dzięki ich działaniom (np. pośrednictwie w sprzedaży) mieszkańcy mogli uzyskać przychód ze sprzedaży produktów lokalnych.

Tabela 7. Statystyki dotyczące liczby beneficjentów, którzy dzięki organizacji uzyskali przychód ze sprzedaży produktów lokalnych.

Statystyki		
Liczba beneficjentów, którzy dzięki organizacji uzyskali przychód ze sprzedaży produktów lokalnych		
N	Ważne	8
	Braki danych	0
Średnia		13.38
Mediana		8.00
Dominanta		4
Minimum		1
Maksimum		50
Suma		107

35 z 65 organizacji wskazało też inne realizowane przez siebie działania na rzecz społeczności lokalnej. Były one bardzo różnorodne – od akcji sprzątnięcia szlaków turystycznych po organizację lokalnych koncertów, festynów, zbiórek czy działań promocyjnych. Wiele PS i spn.s. wskazało na organizację akcji edukacyjnych dotyczących: rozwoju małego dziecka, przemocy w rodzinie, edukacji globalnej, integracji dzieci z niepełnosprawnościami, zdrowego odżywiania, ekologii. Dla badanych organizacji ważne są też działania integrujące społeczność lokalną – warsztaty, spotkania integracyjne, pikniki oraz działania integrujące określone grupy np. seniorów (prowadzenie klubu seniora), niepełnosprawnych, pracowników organizacji.

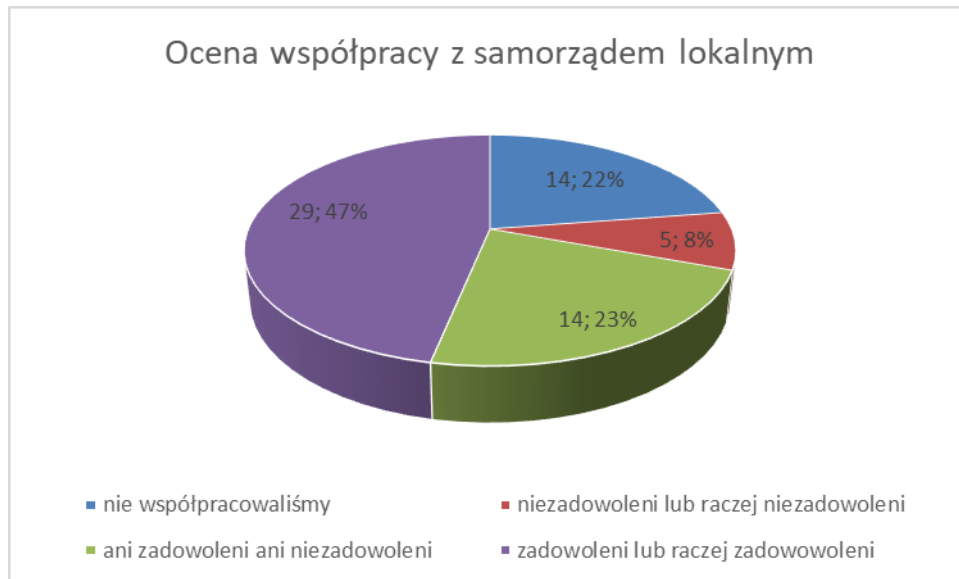
IV.3 Współpraca z otoczeniem.

W dalszej części badania podjęto kwestie związane ze współpracą przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych z otoczeniem. Koncentrowano się na:

- zidentyfikowaniu, z jakimi podmiotami współpracują przedsiębiorstwa społeczne, w tym z otoczeniem administracyjnym, innymi podmiotami ekonomii społecznej biznesem oraz z ośrodkami wsparcia ekonomii społecznej;

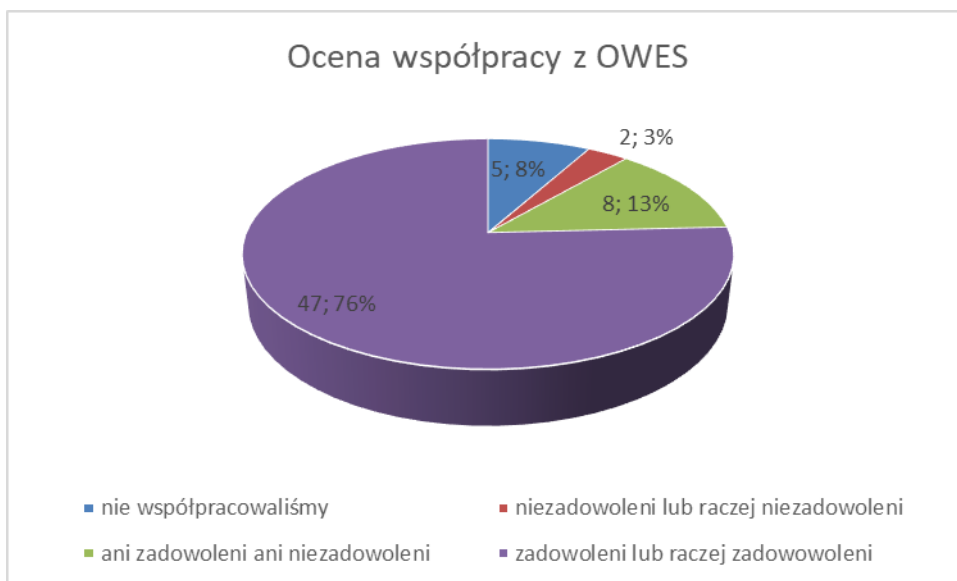
- określeniu poziomu zadowolenia z efektów współpracy z danymi podmiotami.

Wśród badanych PS i spn. s., które odpowiedziały na pytanie dotyczące zadowolenia ze współpracy z podmiotami z tzw. „otoczenia administracyjnego” (urzędem pracy, urzędem gminy, itp.) w 2019 roku blisko połowa była zadowolona z efektów tej współpracy, co piąty podmiot nie miał doświadczenia kooperacji z tym sektorem (blisko połowa spółek non profit i stowarzyszeń), tyle samo ma ambiwalentne oceny dotyczące efektów współpracy. Niezadowolonych ze współpracy z sektorem publicznym było 5 organizacji (4 spn. s. i 1 fundacja).



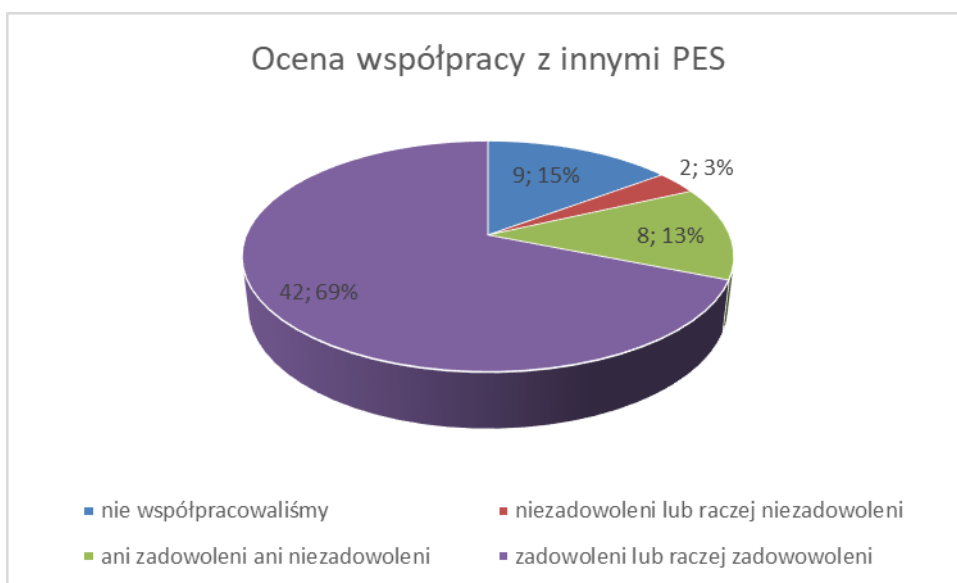
N = 62

Poziom współpracy z OWES i co ważniejsze - zadowolenia z niej widoczny jest w przypadku ponad ¼ badanych. Nie współpracowało z OWES 8% podmiotów (5 z 62, głównie spn.s.), ambiwalentną ocenę efektem tej współpracy wystawiło 13% organizacji (8 z 62, głównie spn. s.), a 2 podmioty były niezadowolone.



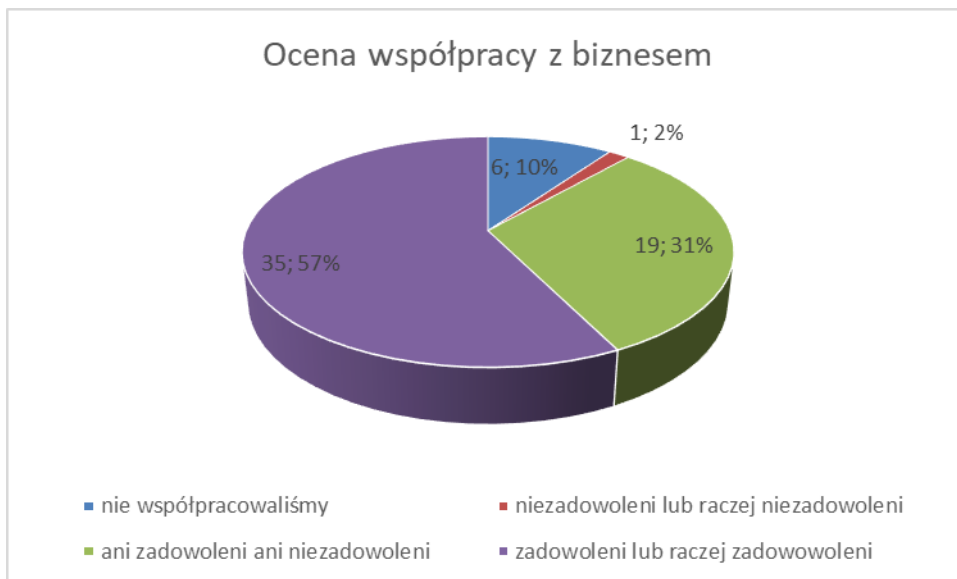
N = 62

Wysokie wskaźniki zadowolenia ze współpracy widoczne są również w przypadku kontaktów z innymi podmiotami ekonomii społecznej (42 z 61 badanych, co stanowi 69%), 15% organizacji (9 z 61) nie współpracowała z PES (były to spn. s.), 13% ocenia jej efekty niezdecydowanie (spn. s), a 3% negatywnie.



N = 61

Cieszy wysoki poziom współpracy badanych PS i spn. s. z sektorem biznesu. Tylko 10% z badanych nie podjęła w 2019 r. kooperacji z firmami komercyjnymi. Zadowolenie z efektów współpracy z biznesem deklaruje 57% badanych (35 na 61 organizacji). W przypadku tego typu kooperanta dostrzec można największy odsetek ocen ambiwalentnych blisko 1/3 (19 z 61 organizacji, głównie fundacji i spn. s.). Być może oczekiwania organizacji co do efektów współpracy były rozbieżne z tym co ten sektor faktycznie miał do zaoferowania badanym podmiotom?



N = 61

V. Zasoby ludzkie w przedsiębiorstwach społecznych i spółdzielniach socjalnych.

Uczestnicy badania zostali poproszeni o podanie kilku informacji odnośnie posiadanych zasobów ludzkich, w tym:

- 1) Informacji dotyczących poziomu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach, uwzględniając różne formy zatrudnienia;
- 2) Danych dotyczących zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wolontariuszy;
- 3) Planów organizacji w zakresie zatrudnienia;
- 4) Kwestii podnoszenia kwalifikacji wśród pracowników i obszarów, które wymagają według badanych wsparcia szkoleniowego;
- 5) Udziału członków i pracowników w demokratycznym zarządzaniu organizacją.

V.1 Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorczości społecznej.

Liczba zatrudnionych na umowy o pracę, cywilno-prawne oraz w formie subsydiowanego zatrudnienia.

W tej części raportu, koncentrującej się na zasobach ludzkich w przedsiębiorstwach społecznych i spółdzielniach socjalnych, przyjrzymy się m.in. liczbie osób pracujących za wynagrodzeniem w

badanych organizacjach. Na początek przeanalizujemy liczby osób zatrudnionych bez względu na rodzaj umowy (umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna). 94% PS i spn. s. (58 z 62), które odpowiedziały na to pytanie zatrudnia w sumie 533 osoby (4 organizacje przyznały, że nie mają pracowników). Średnia liczba pracowników dla tych, którzy zatrudniają minimum 1 osobę wynosiła w 2019 r. nieco ponad 9 osób, mediana 6.

Badane organizacje zatrudniają w dużej mierze na umowę o pracę (56 z 61, co stanowi 92%) przy średniej nieco wyższej niż 8 osób i medianie 5, w sumie 472 osoby, co stanowi 88,5 % ogółu pracowników wskazanych powyżej.

Na podstawie umów cywilno-prawnych zawierane były umowy w 36 z 60 organizacji. Podmioty, które korzystały z tej formy zatrudnienia posiadały w 2019 r średnio więcej niż 3 pracowników przy medianie wynoszącej 2 osoby.

Z zatrudnienia subsydiowanego (dofinansowanego np. z PFRON lub z FP) korzysta mniej niż 1/3 badanych organizacji (18 z 60). Jednak te organizacje, które korzystają z dofinansowania do miejsca pracy są relatywnie dużymi pracodawcami gdyż zatrudniają w tej formule średnio 7 pracowników, przy medianie 4, w sumie 127 osób, co stanowi 24% ogółu zatrudnionych we wszystkich badanych podmiotach.

Zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Niezmiernie istotną informację o realizacji funkcji zatrudnieniowej przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych przynoszą wyniki deklaracji zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na tle ogółu zatrudnionych. 82% badanych organizacji (50 z 61) zadeklarowała zatrudnienie minimum jednej osoby o interesującym nas statusie. Zagadką pozostaje, w jaki sposób funkcjonuje pozostałych 11 organizacji bowiem minimum 30% kadry powinny w tego typu podmiotach stanowić osoby zagrożone wykluczeniem społecznym³. W ww. 50 organizacjach zatrudnionych jest średnio 5 osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przy medianie równej 3, w sumie 259 osób. Stanowi to 48,6 % ogółu pracowników deklarowanych przez wszystkie organizacje zatrudniające min. 1 osobę (N = 58) i 56% z ogółu pracowników zatrudnianych przez organizacje posiadające min. 1 pracownika zagrożonego wykluczeniem społecznym (N=50).

Poza pracownikami, ważnym zasobem ludzkim, realizującym działania społeczne w PS i spn. s. mogą też być wolontariusze. Z możliwości współpracy z wolontariuszami korzystała w 2019 r. połowa badanych organizacji (31 z 62), które średnio współpracowały z 5 osobami przy medianie 3; w sumie 156 osób nieodpłatnie świadczyło pracę na rzecz badanych PS i spn. s.

³ Min. 3 pracowników, w tym min. 30% pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym to warunek posiadania statusu PS. W przypadku spn.s. w stan likwidacji powinna być zgłoszona spółdzielnia jeśli przez ponad 6 mies. ma mniej niż 5 pracowników, w tym 50% osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub 30% osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (art. 5 ust. 6 oraz ar. 18 ust. 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych).

Tabela 8. Statystyki dotyczące zatrudnienia w badanych organizacjach.

	liczba zatrudnionych w PS ogółem	liczba zatrudnionych na umowę o pracę w PS	liczba zatrudnionych na umowę cywilno- prawną w PS	liczba zatrudnionych z subsydiowaniem wynagrodzenia	liczba osób wykluczonych społecznie zatrudnionych w PS	liczba wolontariuszy
N >= 1	58	56	36	18	50	31
Deklaracja braku zatrudnienia	4 z 62 PS	5 z 61 PS	24 z 60 PS	42 z 60 PS	11 z 61	31 z 62 PS
Średnia	9,2	8,4	3,6	7	5,2	5
Mediana	6	5	2	4	3	3
Minimum	1	1	1	1	1	1
Maksimum	77	72	19	36	36	32
Suma	533	472	128	127	259	156

V.2 Fluktuacja zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w małopolskim sektorze przedsiębiorczości społecznej.

Fluktuacja to termin oznaczający zmienność, płynność, niestałość. W odniesieniu do kadr rozumiany jest jako proces odchodzenia, przychodzenia i wymiany pracowników. Na omawiany proces mają wpływ zarówno zwolnienia, jak i dobrowolne decyzje pracowników dotyczące odejścia z organizacji.

Zanim jednak przejdziemy do prezentacji wskaźników fluktuacji, przedstawimy podstawowe informacje (statystyki) dotyczące deklaracji związanych z polityką kadrową wobec osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Jak już wcześniej zostało opisane, 50 z 61 badanych PS zatrudniało 259 pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym przy średniej 5 i medianie 3.

Duża część z tych organizacji (43 z 50) zatrudniła w ostatnich 12 mies. pracowników posiadających interesujący nas status. W sumie, w 2019 roku zostało zatrudnionych 173 pracowników przy średniej 4 i medianie 2. 173 nowozatrudnionych pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym stanowi zatem 67% ogółu pracowników o tym statusie.

Bardzo niepokojące są dane świadczące o poziomie zwolnień, które dotknęły osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w ostatnich 12 mies. w małopolskim sektorze przedsiębiorczości społecznej. 45 z 60 badanych organizacji zwolniła minimum 1 osobę zagrożoną wykluczeniem społecznym, przy średniej i medianie oscylującej wokół 3 pracowników; w sumie zwolnionych zostało 152 osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (co stanowi 88% w stosunku do nowoprzyjętych w 2019 r. pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym).

Jaki był los zwolnionych pracowników? Część organizacji, które w ostatnich 12 mies. dokonała redukcji zatrudnienia ma wiedzę, że osoby te znalazły zatrudnienie poza PS/spn. s. (33 z 45). W sumie 70 pracowników zagrożonych wykluczeniem, przy średniej i medianie 2, znalazło zatrudnienie na otwartym rynku pracy co stanowi 46% z ogółu, którzy utracili pracę w badanych PS/spn. s.

Tabela 9. Statystyki dotyczące zatrudnienia, zwolnień i losów osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w badanych organizacjach.

		liczba osób wykluczonych społecznie zatrudnionych w PS	liczba os. wykluczonych s. zatrudnionych w PS w ostatnim roku	liczba os. wykluczonych s. zwolnionych z PS w ostatnim roku	liczba os. wykluczonych s. zwolnionych, którzy znaleźli pracę poza PS
N	>=1	50	43	45	33
Średnia		5,2	4	3,4	2,1
Mediana		3	2	3	2
Brak pracowników		11 z 61 PS	17 z 60 PS	15 z 60 PS	26 z 59 PS
Minimum		1	1	1	1
Maksimum		36	27	10	4
Suma		259	173	152	70

Wróćmy zatem do wskaźników fluktuacji zatrudnienia oraz próby ich interpretacji.

Za podstawowy wskaźnik fluktuacji uznaje się stosunek ilości pracowników, którzy opuścili firmę, do ogółu zatrudnionych na przestrzeni danego okresu. Ten wskaźnik zostanie obliczony w relacji do ogółu pracowników i pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym.

(liczba os. wykluczonych s. zwolnionych z PS w ostatnim roku/ liczba zatrudnionych w PS i spn. s. ogółem x 100 = 152/533x100 = 28,5%)

(liczba os. wykluczonych s. zwolnionych z PS w ostatnim roku/ liczba osób wykluczonych społecznie zatrudnionych w PS x 100 = 152/259 x100 = 58,6%)

Generalnie za bezpieczny poziom fluktuacji uznaje się rotację personelu na poziomie ok. 15%. Z kolei fluktuacja przekraczająca 25% to, zdaniem ekspertów, stan, który wymaga wprowadzenia działań naprawczych. Proporcje te należy jednak traktować dosyć elastycznie i nie stosować ich w sposób bezkrytyczny. Aby wyznaczyć poziom fluktuacji, który jest bezpieczny dla przedsiębiorstwa, należy bowiem wziąć pod uwagę szereg zmiennych, które mogą modyfikować natężenie tego zjawiska. Do najważniejszych czynników wpływających na natężenie fluktuacji należy zaliczyć aktualną sytuację na rynku pracy oraz specyfikę branży i cechy wykonywanej pracy. Najbardziej narażone na wysoką

fluktuację jest personel sprzedażowy, rolnictwo oraz gastronomia (te dwie ostatnie branże ze względu na sezonowość).⁴

Biorąc pod uwagę powyższe, powinna zapalić się czerwona lampka ostrzegawcza. Wskaźnik fluktuacji w badanych PS i spn. s. przewyższa bowiem blisko dwukrotnie tzw. poziom bezpieczny (dla ogółu pracowników – 28,5%). Warto jednak zwrócić uwagę, że badanie było prowadzone od 16 kwietnia do 31 maja czyli w okresie zamrożenia gospodarki i bardzo trudnej sytuacji tego typu podmiotów (braku rezerw pozwalających opłacać pracowników w sytuacji przestoju działalności i w okresie, gdy dopiero zaczynały ruszać wypłaty z Tarczy Antykryzysowej).

Bardzo wysoki wskaźnik rotacji występuje w przypadku, gdy weźmiemy pod uwagę sytuację pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym. Rotacja na poziomie 58,6% oznacza bowiem bardzo niestabilne miejsca pracy dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy. To, że więcej niż co drugi pracownik zagrożony wykluczeniem społecznym stracił pracę w ciągu ostatnich 12 mies. w PS/spn. s. jest niepokojące, może jednak oznaczać bardzo wiele sytuacji – od pozytywnej – że znalazł „lepszą pracę”, po przypuszczenie, że system dofinansowań do tworzonych miejsc pracy działa tylko w okresie wymaganej trwałości (czyli konieczności zatrudnienia osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym 12 mies. od pozyskania dotacji na stworzenie miejsca pracy). Należy też pamiętać o sytuacji epidemicznej i jej skutkach dla przedsiębiorstw społecznych – by ratować się przed bankructwem możliwe, że firmy redukowały zatrudnienie w pierwszej kolejności zwalniając najmniej wydajnych pracowników. Ustalenie prawdziwych przyczyn tak niepokojących wyników rotacji zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na podstawie tego typu badania jest niemożliwe i wymaga zastosowania dodatkowych, pogłębionych technik badawczych.

Dopełnieniem obrazu może być jeszcze jeden **wskaźnik – utraty personelu**. Mierzy on stosunek liczby pracowników, którzy odeszli z organizacji w danym roku do liczby pracowników zatrudnionych w danym roku. **Ten wskaźnik możemy obliczyć tylko dla pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym, jest bardzo wysoki bo wynosi aż 87,8%.**

(liczba os. wykluczonych s. zwolnionych z PS w ostatnim roku/ liczba os. wykluczonych s. zatrudnionych w PS w ostatnim roku x100 = 152/173x100 = 87,8%)

V.3 Poziom oraz fluktuacja zatrudnienia w zależności od formy prawnej.

Analizując politykę kadrową badanych podmiotów z uwzględnieniem formy prawnej widzimy pewne zależności. Współczynnik korelacji parami takich zmiennych jak: liczba pracowników ogółem, liczba pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym, forma prawna i długość funkcjonowania organizacji na rynku wykazuje istotne statystycznie zależności⁵.

Największymi pracodawcami są spółdzielnie socjalne (średnia 12 pracowników, mediana 8), które mają też wysokie wskaźniki zatrudnienia na umowy o pracę (średnia – 10 osób, mediana – 6) oraz zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – średnia 6, mediana – 5). Średnia i mediana zatrudnionych i zwolnionych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w ostatnich 12

⁴ https://wskaznikihhr.pl/biblioteka/branze_narazone_na_wysoka_fluktuacje_kadr_cf2d0431

⁵ Poziomy istotności w korelacji Pearsona dla wymienionych 4 zmiennych wynoszą pomiędzy 0,000 – 0,006

mies. jest równa i wynosi odpowiednio 2 osoby (średnia) i 1 (mediana). Wskaźnik fluktuacji w badanych spółdzielniach socjalnych wynosi 17,9%

(liczba os. wykluczonych s. zwolnionych w ostatnim roku/ liczba zatrudnionych ogółem x 100 = 70/389x100 = 17,9%)

Fundacje mające status PS są drugim, choć znacznie mniejszym pracodawcą – średnio zatrudniają 7 os., przy medianie 5; na umowę o pracę - średnio 5 pracowników przy medianie 4. Pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym jest w fundacjach średnio 3 osoby przy medianie 2. Wskaźnik fluktuacji w fundacjach mających status PS wynosi 37,3%

(liczba os. wykluczonych s. zwolnionych w ostatnim roku/ liczba zatrudnionych ogółem x 100 = 34/91x100 = 37,3%)

Stowarzyszenia zatrudniają na niewielką skalę, te które odpowiedziały na pytania o politykę kadrową zatrudniają średnio 3 pracowników, w tym średnio 1 osobę zagrożoną wykluczeniem społecznym (średnia i mediana = 1). Wskaźnik fluktuacji w stowarzyszeniach mających status PS wynosi 28,3%

(liczba os. wykluczonych s. zwolnionych w ostatnim roku/ liczba zatrudnionych ogółem x 100 = 23/81x100 = 28,3%)

Zatrudnienie w spółkach non profit kształtuje się na nieco lepszym od stowarzyszeń poziomie – zatrudniają średnio 3 osoby (średnia i mediana = 3), głównie na umowę o pracę, w tym średnio 2 osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (średnia i mediana = 2). Wskaźnik fluktuacji w spółkach mających status PS wynosi zdecydowanie najwięcej z wszystkich form prawnych - 76,6%

(liczba os. wykluczonych s. zwolnionych w ostatnim roku/ liczba zatrudnionych ogółem x 100 = 23/30 x100 = 76,6%)

Spółki non profit to najmłodsze organizacje wśród badanych PS i spn. s. (z 11 badanych spółek, 10 działa dłużej niż rok ale krócej niż 2 lata) co może być jednym z powodów niestabilności kadrowej, choć warto byłoby poszukać dokładnej odpowiedzi skąd w tego typu organizacjach tak duża fluktuacja pracowników.

Pogłębiając wiedzę nt. spółek non profit można dostrzec, że te założone przez NGO zatrudniają na większą skalę niż spółki założone przez osoby fizyczne. W ostatnim roku zwolniły też średnio 4-krotnie mniej pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym.



Tabela 10. Średnie liczby pracowników, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym zatrudnionych i zwolnionych w spółkach non profit z wyróżnieniem dwóch typów założycieli – NGO i osób fizycznych.

	Założyciele spółki non profit	
	NGO	Osoby fizyczne
	Średnia	Średnia
liczba zatrudnionych w PS ogółem	6	2
liczba zatrudnionych na umowę o pracę w PS	5	2
liczba osób wykluczonych społecznie zatrudnionych w PS	2	2
liczba osób wykluczonych społecznie zatrudnionych w PS	2	2
liczba os. wykluczonych s. zatrudnionych w PS w ostatnim roku	2	4
liczba os. wykluczonych s. zwolnionych z PS w ostatnim roku	1	4
liczba os. wykluczonych s. zwolnionych, którzy znaleźli pracę poza PS	1	2

Z przedstawionych danych wynika, że najbardziej stabilnymi pracodawcami, zatrudniającymi na największą skalę, w tym ponad 50% osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, o najniższym wskaźniku fluktuacji zatrudnienia są spółdzielnie socjalne. Badane 33 organizacje tego typu są już „osadzone” na rynku (ponad połowa z nich działa na rynku pow. 5 lat).

Najbardziej niestabilne, o małym potencjale zatrudnieniowym (zarówno w kontekście pracowników ogółem, jak i zagrożonych wykluczeniem społecznym) oraz z katastrofalnym wskaźnikiem fluktuacji (76,6%) są spółki non profit. Są one najmłodszymi organizacjami, działającymi krócej niż 2 lata co może w pewnym stopniu tłumaczyć ich niestabilność kadrową. Nieco lepiej na tym tle prezentują się spółki zakładane przez NGO.

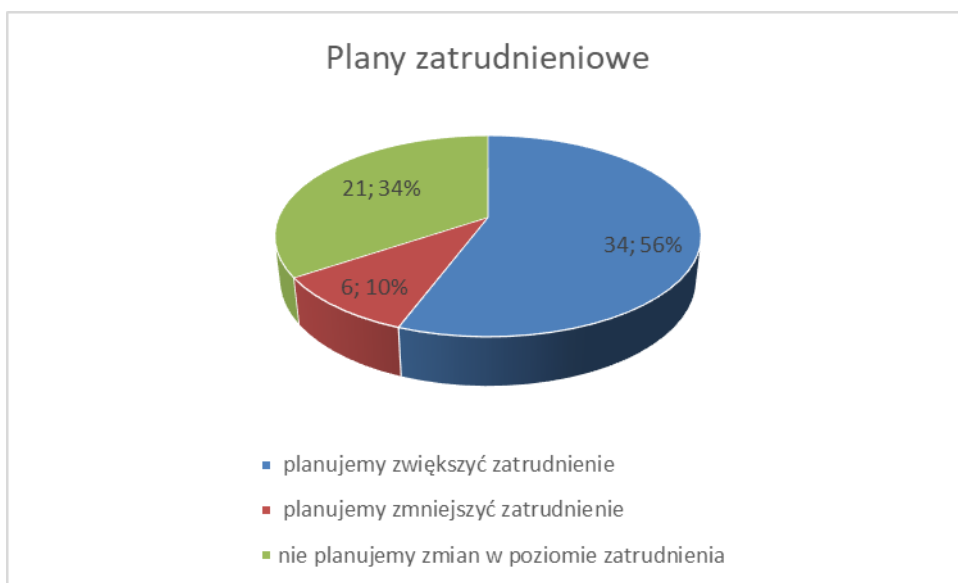
Tabela 11. Statystyki dotyczące liczby pracowników, w tym osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz zwolnień w zależności od formy prawnej.

	spółdzielnia socjalna		fundacja		stowarzyszenie		spółka non profit	
	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana
liczba zatrudnionych w PS ogółem	12	8	7	5	3	3	3	3
liczba zatrudnionych na umowę o pracę w PS	10	6	5	4	12	2	3	2
liczba zatrudnionych na umowę cywilno-prawną w PS	3	1	3	2	1	0	0	0
liczba zatrudnionych z subsydiowaniem wynagrodzenia	3	0	3	1	0	0	1	0
liczba osób wykluczonych społecznie zatrudnionych w PS	6	5	3	2	1	1	2	2
liczba os. wykluczonych s. zatrudnionych w PS w ostatnim roku	2	1	3	2	3	2	3	5
liczba os. wykluczonych s. zwolnionych z PS w ostatnim roku	2	1	3	2	3	5	3	2

liczba os. wykluczonych s. zwolnionych, którzy znaleźli prace poza PS	1	1	1	1	2	1	2	2
liczba wolontariuszy	2	1	5	3	6	2	0	0

Plany zatrudnieniowe w bieżącym roku.

Analizując sytuację respondentów pod kątem planowanych zmian w poziomie zatrudnienia, warto zwrócić uwagę, iż ponad połowa organizacji (34 z 61, co stanowi 56%) planuje zwiększyć zatrudnienie, co dziesiąty podmiot zmniejszyć je, a co trzeci nie będzie wykonywał żadnego ruchu w tym obszarze. Najbardziej asekuracyjnie podchodzą do planów zatrudnieniowych spółdzielnie socjalne, z których 44% nie planuje ruchów kadrowych w 2020 r., najbardziej optymistycznie – fundacje i stowarzyszenia, z których blisko ¾ planuje zwiększyć zatrudnienie w 2020 r.

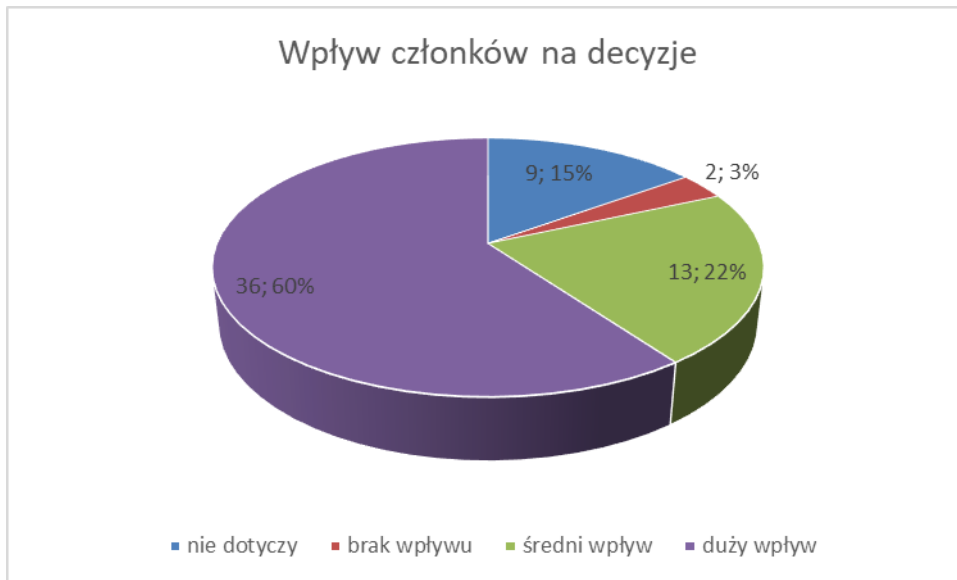


N = 61

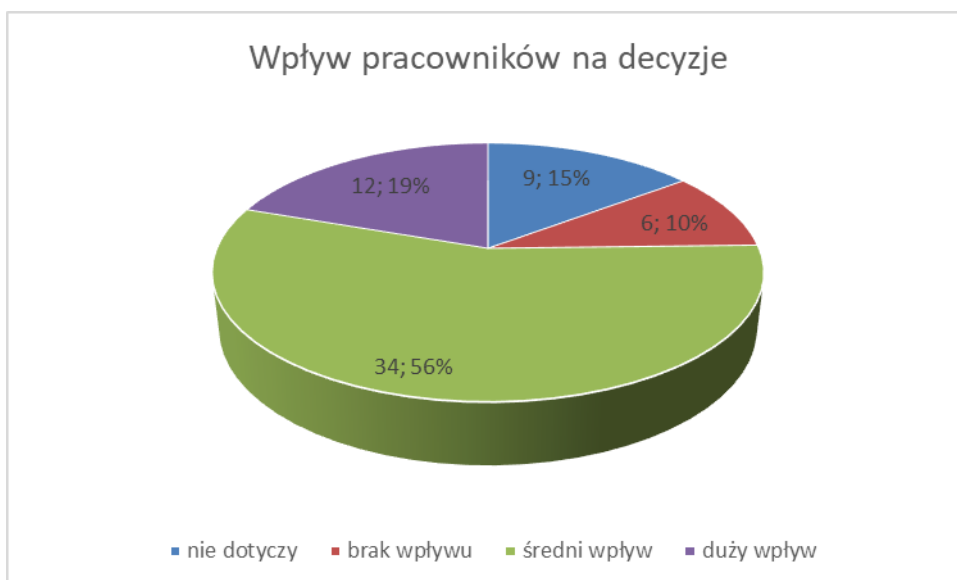
V.4 Demokratyczne zarządzanie w sektorze przedsiębiorczości społecznej.

Analizując odpowiedzi uzyskane od respondentów na pytanie: „Jaki jest poziom wpływu członków i pracowników (innych niż kierownictwo) na podejmowanie istotnych decyzji dotyczących działalności organizacji?”, należy stwierdzić, iż badane podmioty:

- w odniesieniu do członków organizacji 60% badanych uznaje swoich członków za osoby znaczące w procesie decyzyjnym, kolejne 22% deklaruje średni wpływ członków na decyzje, 3% brak wpływu, a 15% uznało, że taka sytuacja (wpływ na decyzje) ich w ogóle nie dotyczy (połowa spółek non profit),
- w odniesieniu do pracowników sytuacja wygląda nieco inaczej – ponad 50% badanych PES twierdzi, że wpływ pracowników na decyzje w organizacji jest średni (głównie spółdzielnie socjalne), co piąty respondent deklaruje jednak duży wpływ (co trzecia spółka on profit, co czwarte stowarzyszenie i fundacja).



N = 60



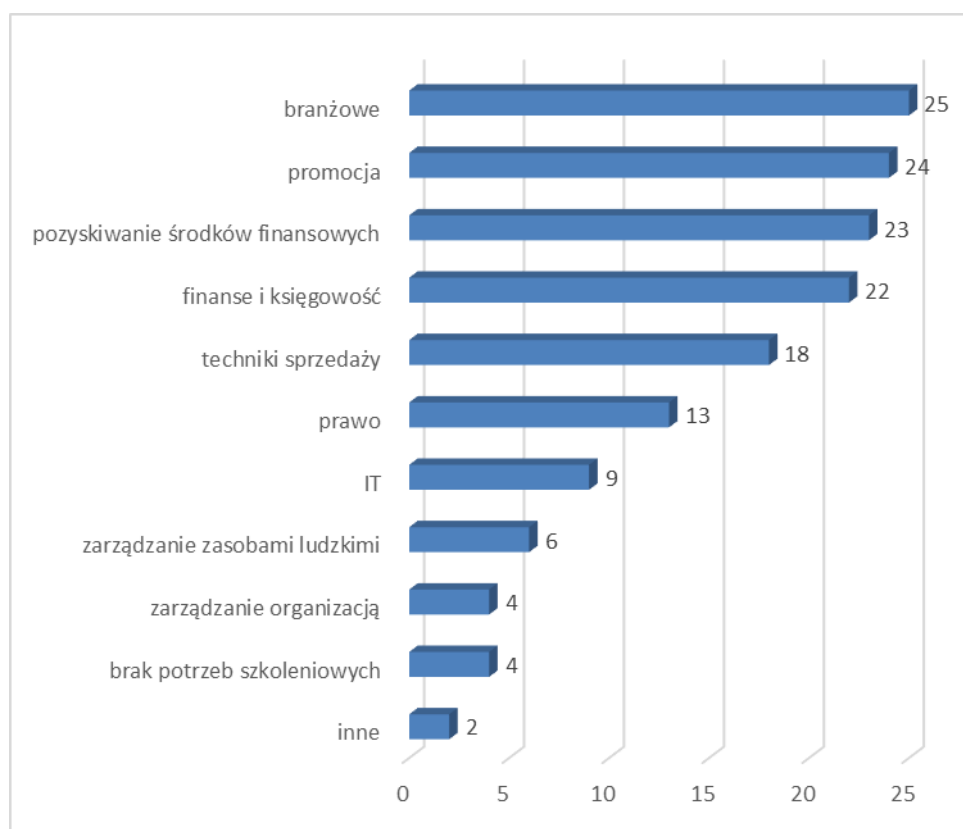
N = 61

V.5 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

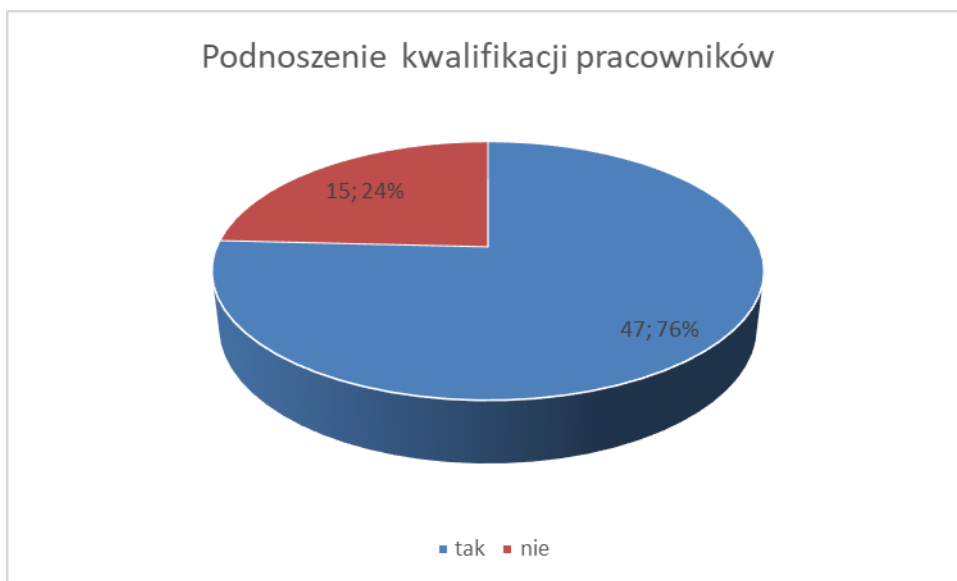
Kolejna część analizy dotyczy kwestii związanej z doksztalcaniem się pracowników organizacji i aktywnością badanych organizacji jako usługobiorców na rynku szkoleń, doradztwa, studiów wyższych i podyplomowych oraz innych form kształcenia. Na pytanie, czy w okresie ostatniego roku pracownicy badanych organizacji korzystali z jakiegokolwiek formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych ¾ PS i spn. s. przyznała, że tak.

Poproszono małopolskich przedsiębiorców społecznych by wskazali maksymalnie 3 kluczowe obszary, w których pracownicy organizacji potrzebują wsparcia edukacyjnego/szkoleniowego/doradczego. Na pierwszym miejscu znalazły się szkolenia związane ze specyfiką działalności PS/ spn.s. (branżowe) – 25 organizacji (połowa spółdzielni socjalnych i fundacji), „oczko niżej” – szkolenia z zakresu promocji i reklamy (24 organizacje; ponad połowa fundacji i spółek non profit), pozyskiwania środków finansowych (23 organizacje; ponad 70% stowarzyszeń i ponad 60 % fundacji), finansów i księgowości (22 organizacje; ponad połowa stowarzyszeń i więcej niż 1/3 spn.s.). 18 organizacji wskazuje na potrzebę przeszkolenia pracowników z zakresu technik sprzedaży, 13 – prawa, a 9 – technologii informatycznych. Na brak potrzeb w zakresie podnoszenia pracowniczych kwalifikacji wskazały 4 organizacje, a 2 wskazania „inne” dotyczyły administracji i obsługi komputera oraz języków obcych.

Wykres 3. Kluczowe obszary, w których pracownicy organizacji potrzebują wsparcia szkoleniowego.



N = 62, odpowiedzi nie sumują się do N gdyż można było dokonać wielokrotnego wyboru.



N = 62

VI. Działalność ekonomiczna przedsiębiorstw społecznych w Małopolsce.

Jednym z najważniejszych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych jest ich „sprawność” w generowaniu przychodów dla organizacji. Ten typ podmiotów może czerpać środki na swą działalność zarówno z pozyskiwania źródeł finansowania zewnętrznego, takich jak projekty, sponsoring, tzw. 1%, ale też z prowadzenia działalności gospodarczej i/lub odpłatnej. Sprawne poruszanie się w tych odmiennych zasadach generowania przychodu rzutuje na kondycję finansową, a co za tym idzie zasięg działalności społecznej. W ostatniej części badania koncentrujemy się właśnie na ekonomicznych aspektach funkcjonowania małopolskich PS i spn. s.

VI.1 Obszary działalności ekonomicznej i jej odbiorcy.

Większość respondentów jako jeden z dwóch głównych obszarów swojej aktywności ekonomicznej wymienia działalność usługową –78% (51 z 65 organizacji). Blisko pięciokrotnie rzadziej wskazany został handel (11 organizacji) i produkcja (10 organizacji), 6 podmiotów zadeklarowała inny obszar działalności ekonomicznej niż wskazane w kwestionariuszu i była to: szeroko rozumiana działalność szkoleniowa – 3 wskazania oraz turystyka – 3 wskazania. Nikt z badanych nie prowadzi działalności związanej z hodowlą zwierząt i uprawą roślin, na przetwórstwo wskazały 4 organizacje.

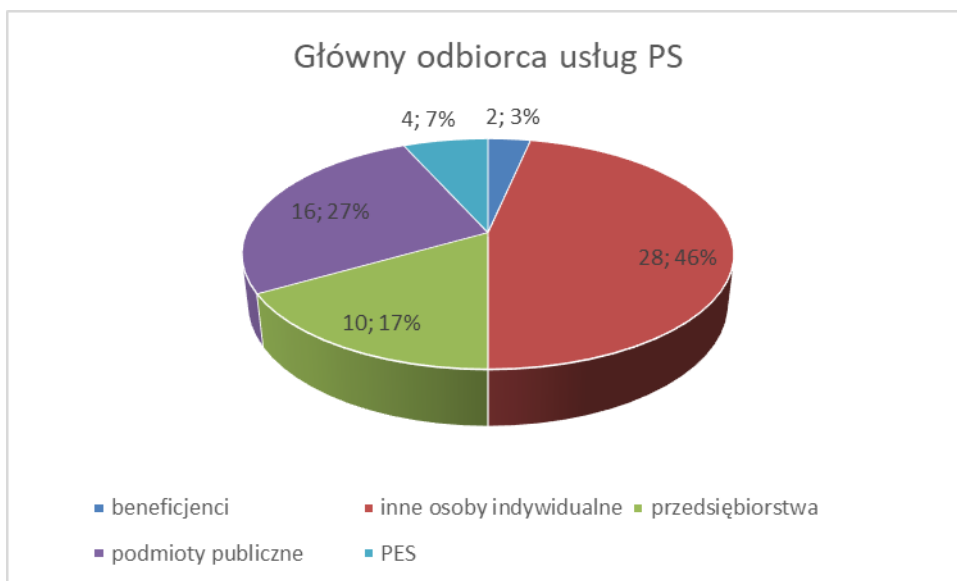
Tabela 12. Obszar działalności ekonomicznej badanych PS i spn. s.

		Liczebność
Obszar działalności ekonomicznej	hodowla i uprawa	0
	przetwórstwo	4
	usługi	51
	handel	11
	produkcja	10
	nie dotyczy ⁶	1
	inna	6

Blisko połowa małopolskich PS i spn. s. nastawiona jest na klienta indywidualnego (46%), na drugim miejscu znalazł się sektor publiczny jako główny odbiorca usług dla 27% respondentów, kolejne 17% nastawionych jest na sprzedaż swych usług i produktów firmom prywatnym. Tylko 4 organizacje bazują głównie na kliencie rekrutującym się z sektora podmiotów ekonomii społecznej (7%), a 2 – sprzedają swój produkt własnym beneficjentom (3%).

Dla spółdzielni socjalnych głównym klientem jest sektor publiczny (12 z 31), na drugim miejscu – klient indywidualny (11 z 31). Dla fundacji posiadających status PS głównym odbiorcą produktu jest klient indywidualny (9 z 12); podobnie dla stowarzyszeń choć na znacznie mniejszą skalę (jedna czwarta wskazała również sektor prywatny, a druga ćwiartka – inne podmioty ES. Spółki non profit w połowie wskazują klienta indywidualnego, następnie – przedsiębiorstwa i sektor publiczny.

⁶ Nie prowadzi działalności ekonomicznej.



N = 60

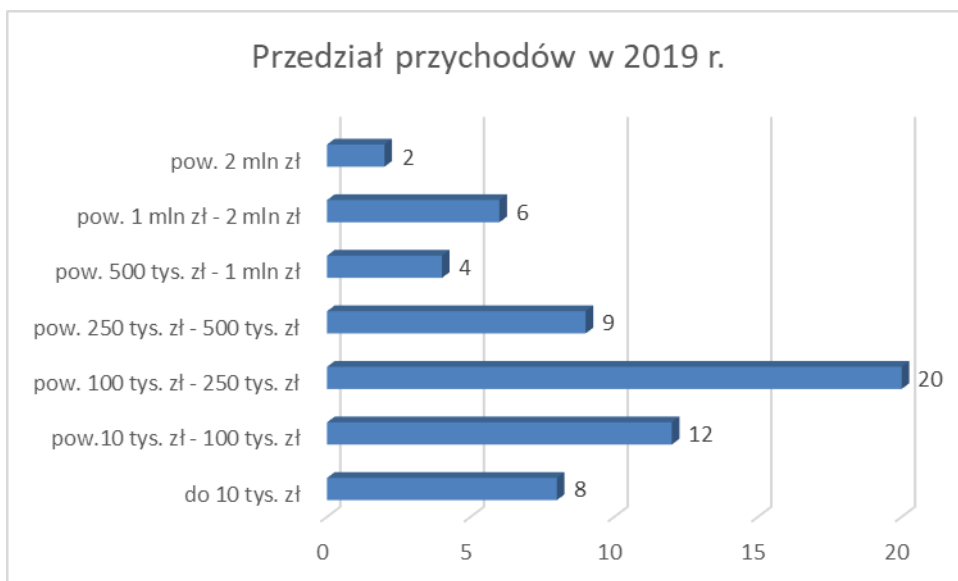
VI.2 Sytuacja finansowa przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych.

Poziom przychodów

Na podstawie rozkładu badanych przedsiębiorstw społecznych i spn. s. według wielkości przychodów ogółem osiągniętych w 2019 roku, możemy stwierdzić, iż 1/3 organizacji odnotowała przychód mieszczący się w granicy pow. 100 tys. zł – 250 tys. zł (20 z 61).

Kolejna 1/3 badanych organizacji nie osiągnęła rocznego przychodu 100 tys. zł, w tym 8 podmiotów zarobiło tylko do 10 tys. zł. Były to głównie organizacje działające krótko – do 2 lat na rynku.

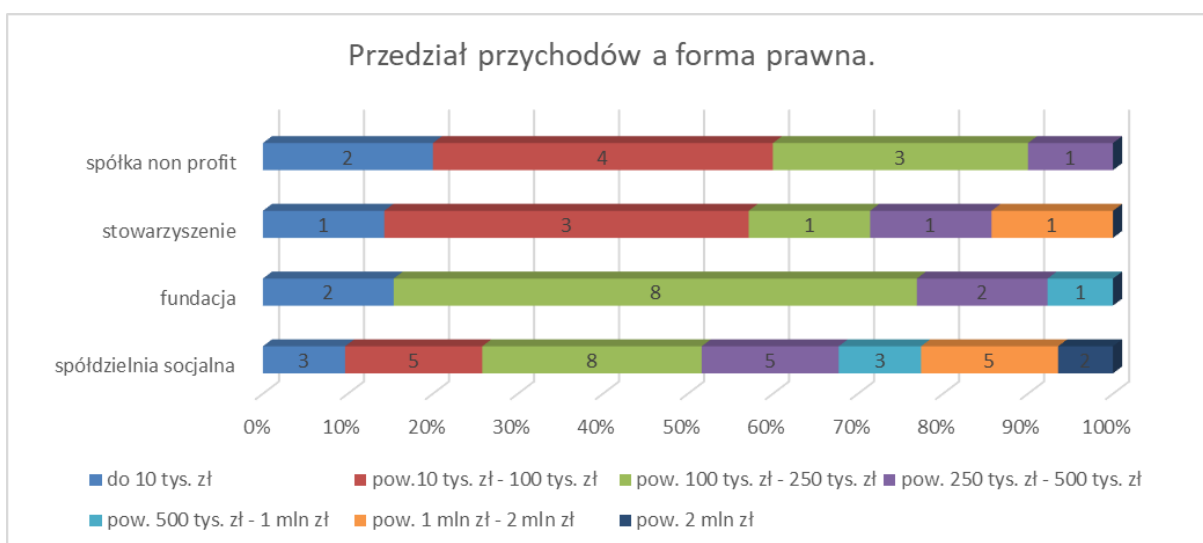
Pozostałe 1/3 PS i spn. s. to podmioty, których przychody przekroczyły ćwierć miliona złotych, w tym 6 zarobiła ponad milion złotych. Są organizacje działające najdłużej na rynku (powyżej 5 lat ale krócej niż 10 lat).



N = 61

6 na 9 spółek non profit zasila kategorie o najniższym rocznym przychodzie, 3 z 4 spółek o wyższych przychodach zostały założone przez NGO. Podobna, choć nieco bardziej zróżnicowana sytuacja dotyczy stowarzyszeń (ponad połowa stowarzyszeń nie osiągnęła przychodu pow. 100 tys. zł). Fundacje relatywnie najczęściej (8 z 13) osiągają przychody pow. 100 tys. zł do 250 tys. zł

Spółdzielnie socjalne są najbardziej zróżnicowane - zasilają w podobnych proporcjach wszystkie przedziały dochodów – od spółdzielni, które osiągnęły maksymalnie 10 tys. zł przez te „najzamożniejsze” – o przychodach pow. 2 mln. zł.



N = 61

Odsetek przychodów z prowadzonej działalności ekonomicznej w przychodach ogółem.

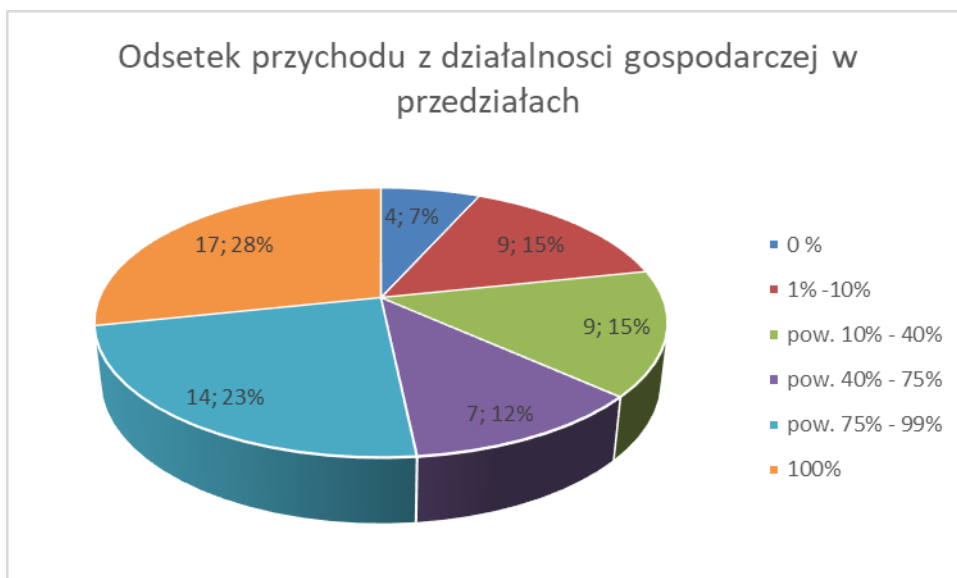
W przypadku funkcjonowania przedsiębiorstw społecznych i spółdzielni socjalnych na rynku, niezwykle istotnym pozostaje odsetek przychodów z prowadzonej przez nie działalności ekonomicznej. Odpowiednio wysoki przychód z tej działalności warunkuje stabilność organizacji na rynku, umożliwia on realizację działań społecznych i zapewnia większą autonomię finansową tego rodzaju podmiotom. Średnia wartość dla badanych PS/ spn. s. wynosi 60% przy medianie 80% przychodu z rynku. Jest to relatywnie dobry wynik, jednak badane organizacje są bardzo zróżnicowane w omawianym zakresie. Przykładowo, co piąta badana organizacja osiąga przychody z działalności ekonomicznej do 10 %, w tym 4 organizacje deklaruujące zerowy odsetek przychodu generowany na otwartym rynku; równocześnie ponad 28% zawdzięcza 100 % przychodu z działalności gospodarczej.

Najwyższy udział przychodów z rynku w przychodach ogółem odnotowujemy w stowarzyszeniach (średnia 84%, mediana 100%), następnie w spółdzielniach socjalnych (średnia 62%, mediana 80%). Fundacje i spółki non profit średnio w połowie generują przychód z działalności gospodarczej, choć mediana jako druga miara tendencji centralnej jest wyższa w przypadku fundacji (65 %) niż spółek non profit (37 %).

Tabela 13. Statystyki dotyczące proporcji przychodu z działalności gospodarczej w przychodach ogółem.

Statystyki		
Odsetek przychodu z dz. gospodarczej w przychodach ogółem		
N	Ważne	60
Średnia		60.22
Mediana		80.00
Dominanta		100
Odchylenie standardowe		39.197
Minimum		0
Maksimum		100

Nie stwierdzono istotnie statystycznych zależności między odsetkiem przychodów generowanych z działalności gospodarczej a formą prawną, długością funkcjonowania oraz charakterem działalności ekonomicznej. Po przekształceniu zmiennej ilościowej w przedziałową proporcje udziału przychodu z działalności ekonomicznej w przychodach ogółem przedstawia się następująco: ponad połowa badanych generuje przychód powyżej 75%, 1/3 do 40% – każdy typ podmiotu w podobnej proporcji znajduje się w każdej kategorii odsetka przychodów.



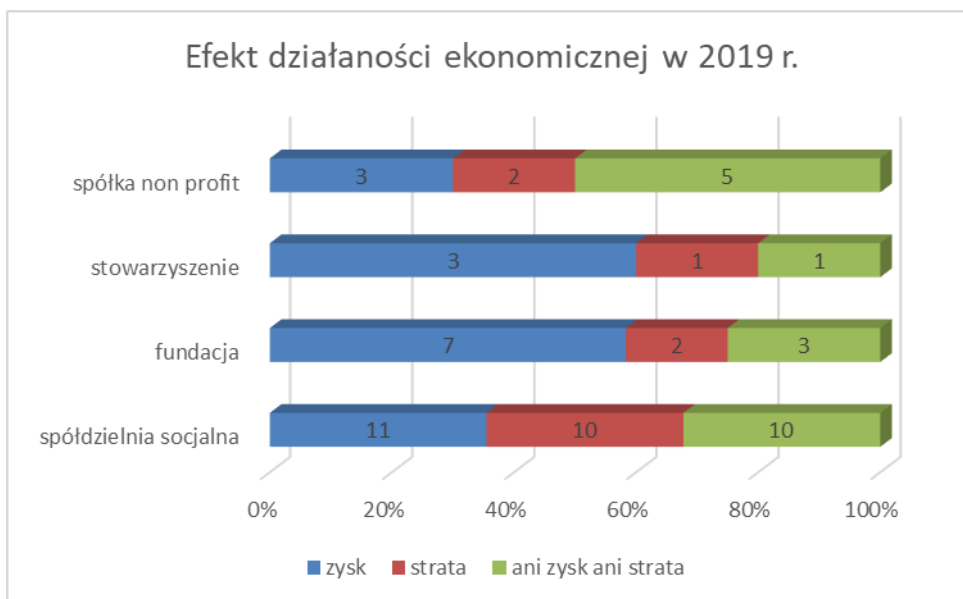
N = 60

Efekt działalności ekonomicznej w 2019 r. i predykcja sytuacji finansowej w 2020 r.

41 % badanych organizacji odnotowała w 2019 r. zysk, kolejne 32% ani zysku ani straty, natomiast dla ¼ podmiotów działalność gospodarcza zakończyła się stratą. Relatywnie najczęściej zysk odnotowały stowarzyszenia i fundacje (blisko 60% z nich), spółdzielnie socjalne jawią się jako podzielone – w równych proporcjach odnotowały zysk, stratę i „wyszły na zero”. Ostatnia kategoria – ani zysk ani strata jest najczęstszym efektem działalności spółek non profit.



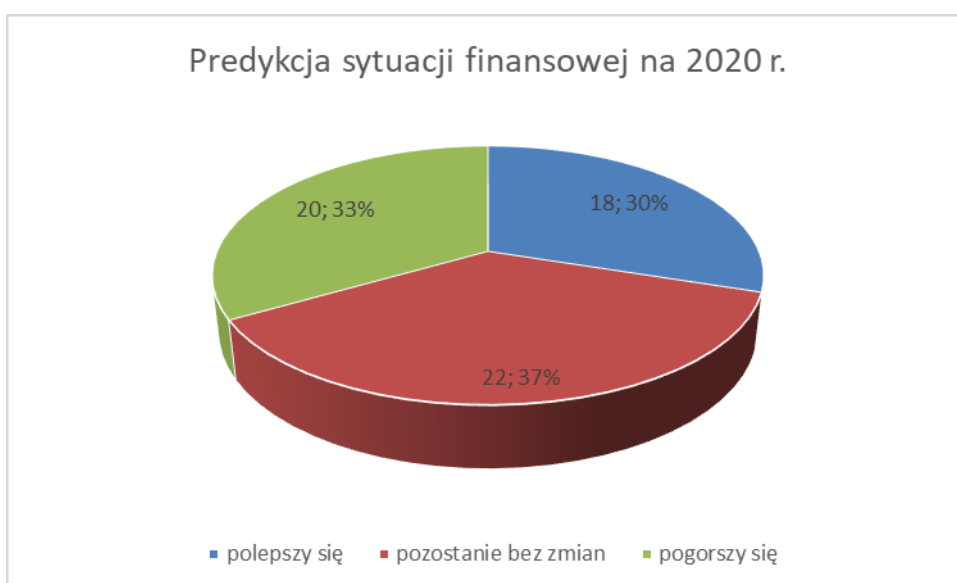
N= 59



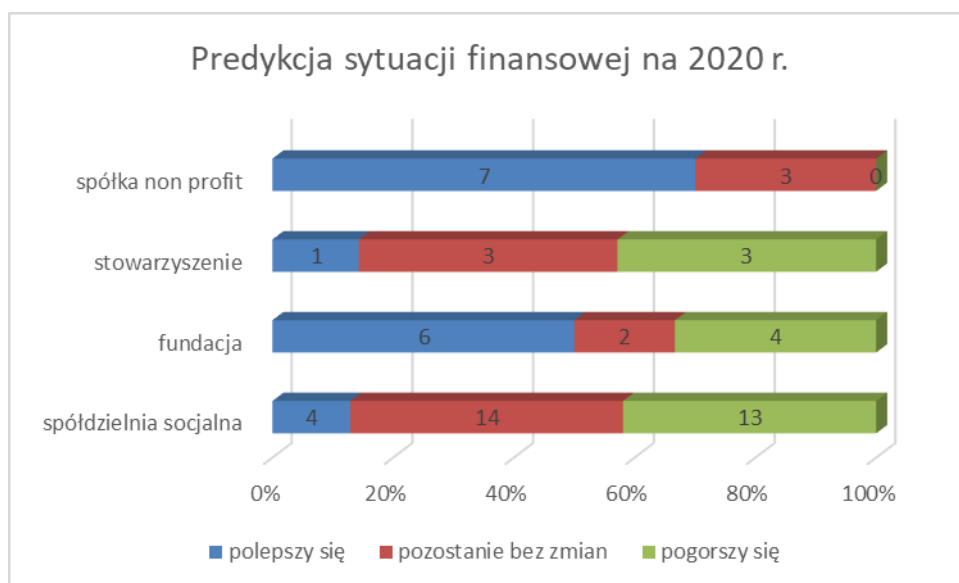
N = 59

Drugim czynnikiem świadczącym o kondycji przedsiębiorstwa może być tzw. wskaźnik optymizmu w zakresie prowadzonej działalności ekonomicznej. Pytaliśmy zatem przedsiębiorstwa społeczne i spółdzielnie socjalne, czy przewidują, że w najbliższych 12 miesiącach ich sytuacja finansowa się poprawi, pogorszy czy może pozostanie bez zmian.

Organizacje podzieliły się na trzy niemal równe części w ocenie sytuacji finansowej w 2020 r., najwięcej jednak bo 37% obawia się lub ma nadzieję, że sytuacja ta będzie podobna, równo 1/3 badanych niestety pesymistycznie podchodzi do swej przyszłej sytuacji finansowej, 30% zaś liczy, że ich sytuacja się polepszy. Najmniej optymistycznie podchodziły do przewidywań przyszłej sytuacji finansowej stowarzyszenia i spółdzielnie socjalne - tylko co 10-ty tego typu podmiot zakłada poprawę wyniku finansowego w 2020 r. Relatywnie najlepiej w przyszłość patrzą spółki non profit, z których 7 na 10 liczy na poprawę sytuacji finansowej w 2020 r.



N = 60



N = 60

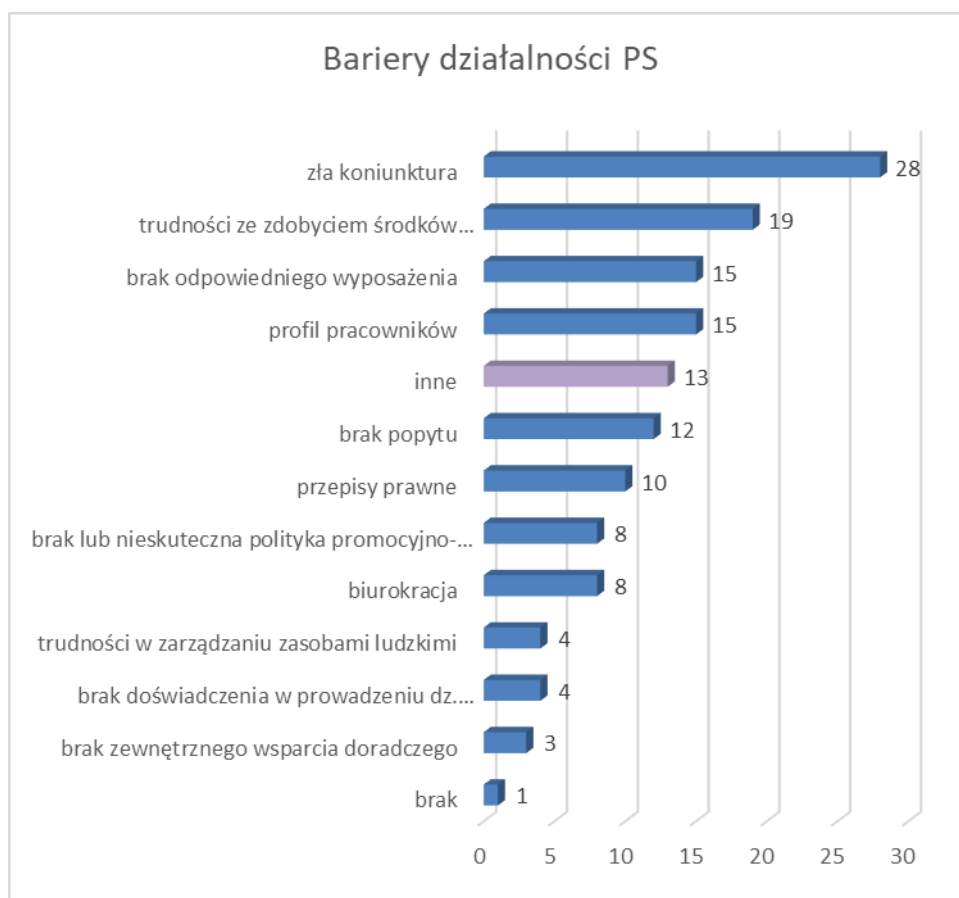
VI.3 Bariery i słabości prowadzenia działalności ekonomicznej.

Istotną częścią przeprowadzonych badań są odpowiedzi na pytanie o główne bariery i słabości prowadzenia działalności ekonomicznej przez respondentów. Uczestników badania poproszono o wskazanie maksymalnie 3 najważniejszych barier i słabości, które utrudniają działalność ekonomiczną ich organizacji.

Z 60 PS i spn. s., które odpowiedziały na to pytanie główny wybór padł na złą koniunkturę – na tą barierę wskazała blisko połowa badanych bez względu na formę prawną (28); następne w kolejności były: trudności ze zdobyciem środków finansowych na działalność/rozwój działalności (19 z 60, głównie spółki non profit), co czwarty podmiot wskazywał na brak odpowiedniego wyposażenia w organizacji np. parku maszynowego (1/3 fundacji i spółek non profit) oraz profil pracowników (blisko połowa fundacji), kolejnym najczęstszym wskazaniem była kategoria inne. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na szczególny czas badania (przełom kwietnia i maja) i trwający stan epidemiczny z wszystkimi ograniczeniami utrudniającymi/uniemożliwiającymi działalność podmiotów (przepisy zamrażające branżę gastronomiczną i turystyczną, które są bardzo popularne w sektorze ES oraz profil pracowników zmniejszający ich dyspozycyjność). Biorąc powyższe pod uwagę, nie dziwi fakt, że na inne bariery wskazało 13 organizacji, z czego 10 wprost na epidemię COVID - 19 i brak możliwości realizowania działalności w związku z sytuacją epidemiczną. Kolejne 12 organizacji wskazało brak popytu na swoje produkty, co szósty respondent na przepisy prawne stanowiące o trudności działania.

Podsumowując, w tegorocznym badaniu widoczny jest duży wpływ wyjątkowej sytuacji na rynku (28 wskazań złej koniunktury, 10 wskazań sytuacji epidemicznej oraz 12 wskazań na brak popytu) na działalność ekonomiczną podmiotów. We wcześniejszych edycjach badań wskazywano głównie na

bariery związane z brakiem środków na rozwój, czy złymi rozwiązaniami systemowymi (przepisy prawne, biurokracja), obecnie te problemy zostały zepchnięte na dużo dalsze miejsce.



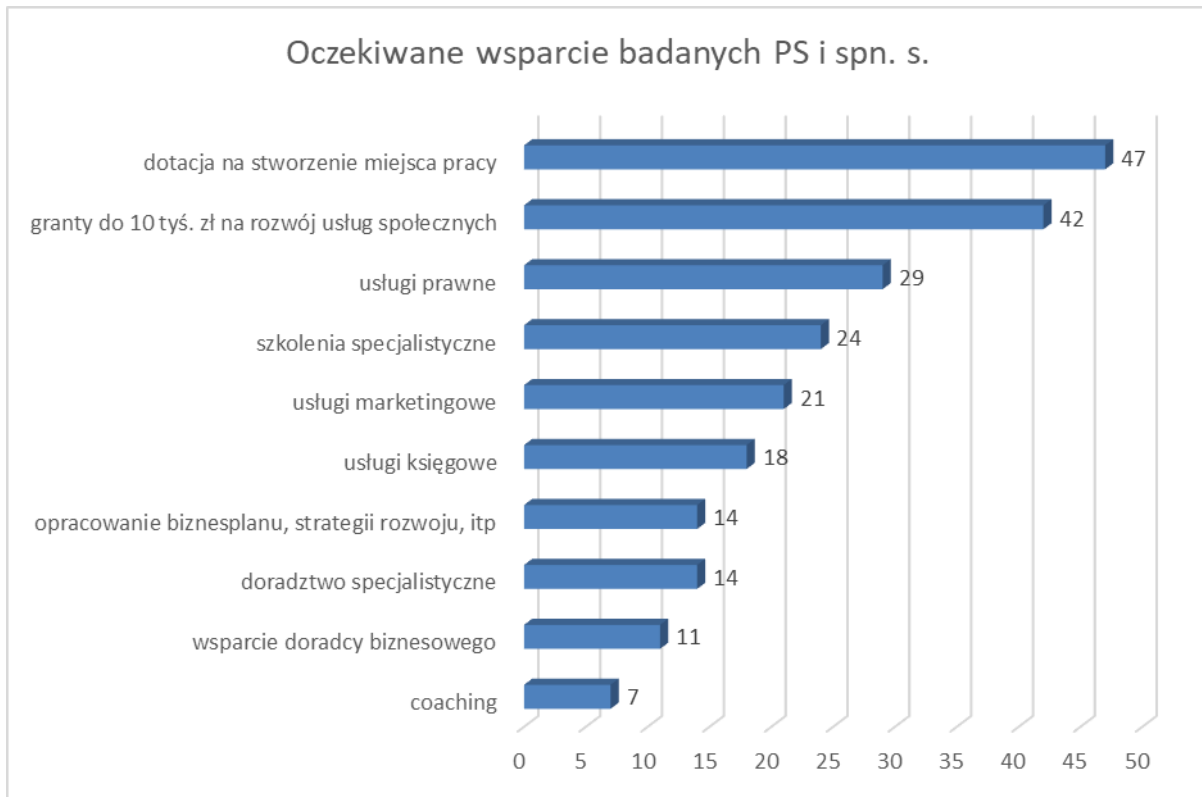
N = 60, odpowiedzi nie sumują się do N gdyż można było dokonać wielokrotnego wyboru.

VI.4 Oczekiwane wsparcie działalności PS i spn. s.

Jak kształtuje się zapotrzebowanie przedsiębiorstw społecznych i spn. s. na wsparcie oferowane przez ośrodki wsparcia ekonomii społecznej?

- Największą potrzebą badanych są dotacje – zadeklarowało tak 77% przedsiębiorstw społecznych i spn. s.(47 z 61).
- Granty do 10 tys. zł na rozwój działalności ekonomicznej są atrakcyjną formą wsparcia dla 69% organizacji (42 z 61)
- Z mniejszym zapotrzebowaniem, niemniej jednak dotyczącym blisko połowy ankietowanych mamy do czynienia w przypadku usług prawnych (47,5%, 29 z 61)
- Istnieje potrzeba zapewnienia specjalistycznych szkoleń dla małopolskich PS i spn.s. – na zainteresowanie tego typu wsparciem wskazało 39% organizacji (24 z 61).
- Co szósty podmiot jest zainteresowany skorzystaniem z usług marketingowych (21 z 61).
- Nieco mniejsze jest zapotrzebowanie badanych organizacji na pozostałe usługi; warto jeszcze wymienić, że niemal co czwarta organizacja oczekuje pomocy w opracowaniu strategii rozwoju

lub biznesplanu oraz doradztwa specjalistycznego (po 14 wskazań z 61); najmniejszym zainteresowaniem cieszy się coaching (7 z 61 organizacji) oraz wsparcie doradcy biznesowego (11 z 61 organizacji).



N = 61, odpowiedzi nie sumują się do N gdyż można było dokonać wielokrotnego wyboru.

- Spółdzielnie socjalne są przede wszystkim (ponad 70%) zainteresowane dotacją na stworzenie miejsca pracy i grantami, duży odsetek potrzebuje szkoleń specjalistycznych.
- Fundacje (12 z 13) oczekują wsparcia w postaci dotacji na stworzenie miejsca pracy oraz grantów do 10 tys. zł na rozwój działalności ekonomicznej (11 z 13), dla ponad połowy fundacji ważne są też usługi prawne, następnie usługi księgowość i marketingowe.
- Stowarzyszenia mają nieco bardziej rozproszone potrzeby choć na pierwsze miejsce wysuwa się również dotacja na stworzenie miejsca pracy, następnie usługi prawne; blisko połowa stowarzyszeń oczekuje też szkoleń specjalistycznych, grantów na rozwój działalności ekonomicznej, wsparcia doradcy biznesowego, doradztwa specjalistycznego oraz pomocy w opracowaniu strategii rozwoju lub biznesplanu.
- Spółki non profit, obok dotacji na stworzenie miejsc pracy (8 z 10) potrzebują usług prawnych (7 z 10) oraz usług marketingowych i grantów (6 z 10).