

pomost

MAGAZYN




WYDANIE SPECJALNE

Wydanie w ramach:



SFINANSOWANO PRZEZ **NARODOWY INSTYTUT WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO** W RAMACH RZĄDOWEGO
PROGRAMU ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018–2030 PROO



Musimy podążać za zmianami. Niezależnie od tego, czym nasze przedsiębiorstwo społeczne, organizacja się zajmuje, aby jak najlepiej świadczyć naszą pomoc i usługi, musimy być na bieżąco z wieloma aspektami.

Dlatego oddajemy w Państwa ręce edukacyjny dodatek specjalny do magazynu społecznego “Pomost”. Zaprosiliśmy do współpracy ekspertki i ekspertów z różnych dziedzin, którzy odpowiedzieli na pytania, które pojawiają się w rozmowach czy podczas szkoleń. Wśród tematów poruszanych w artykułach znajdują się m.in. rola nowych technologii w działaniach NGO, znaczenie pracy zdalnej, współpraca z profesjonalnymi księgowymi oraz refleksje nad historią i przyszłością ekonomii społecznej. Chcemy nie tylko zainspirować do usprawnienia działań, ale także dostarczyć praktycznych wskazówek dla osób działających w III sektorze.

O indywidualne doradztwa warto pytać w lokalnych centrach organizacji pozarządowych bądź ośrodkach wsparcia ekonomii społecznej.

Gdańskie Centrum Organizacji Pozarządowych
cop@fundacjarc.org.pl

Pomorska Sieć Centrów Organizacji Pozarządowych
pscop.pl

Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Obszar Gdański
owes@fundacjarc.org.pl
owes.org



Krótką historia Ekonomii Społecznej

“To komunistyczny wynalazek jakiś?”, “Spółdzielnie to są mleczarskie lub mieszkaniowe”, “A to tam, gdzie pracują niepełnosprawni, tak?” Takie pierwsze skojarzenia przychodzą ludziom do głowy, gdy pojawia się temat ekonomii społecznej. Bardzo wielu dziwi się, że ruch spółdzielczy miał swoją złotą erę w Polsce przedwojennej. Jako “Pomost” chcemy być głosem również ekonomii społecznej i w każdym numerze będziemy o niej pisać, dlatego uznaliśmy, że warto zacząć cykl od przedstawienia rysu historycznego. Chcemy, by NGO rozumiały, że są częścią pięknej i ważnej pracy oddolnej zrodzonej ze społecznych ideałów.

Od autorki: Nie jestem ani historyczką, ani naukowczynią, ani tym bardziej ekonomistką i wchodząc do sektora ekonomii społecznej, chciałam zapoznać się z tematem. Trafiałam na trudne podręczniki lub pobieżne i wybrane informacje z tej dziedziny w Internecie. W końcu trafiłam na “Szkielet historii ekonomii społecznej w Polsce” autorstwa Piotra Frączaka, który pozwolił mi się zagłębić w temat w sposób przyjazny i zrozumiały dla laickiej. Mój artykuł jest w dużej mierze streszczeniem publikacji uzupełnionej także o dodatkowe informacje. Bardzo podoba mi się także szersza perspektywa, jaką Frączak przytoczył i którą pięknie widać w tym cytacie: “Do momentu odzyskania niepodległości w 1918 roku to właśnie ekonomia społeczna była w dużej mierze ostoją polskości, a także sposobem budowania podstaw ekonomicznych przyszłego, niepodległego państwa”. Idąc za myślą, że jako organizacje społeczne (w tym podmioty ekonomii społecznej) mamy wpływać na kształtowanie świadomości obywatelskiej, ukazanie kluczowej roli ruchu spółdzielczego w historii naszego społeczeństwa wydaje mi się znaczące.

Historia ekonomii społecznej to opowieść o marzeniach, czasem utopijnych, które urzeczywistniono. I które dalej urzeczywistnimy. >

U ŹRÓDŁA, CZYLI JAŁMUŻNY, KOŚCIOŁY I FUNDACJE

Według Frączaka, ekonomia społeczna wywodzi się z tradycji wzajemnej pomocy i współpracy, kulturywowanej już w średniowieczu. Przyznam, że i ja do tych początków odwołuję się, gdy przybliżam początki kształtowania się społecznej odpowiedzialności, której wyrazem były wszelkie działania charytatywne. A one koncentrowały się przede wszystkim wokół instytucji religijnych, jak kościoły, klasztory, zakony i szpitale. Natomiast finansowane były przez jałmużny i darowizny tych bogatszych panów, którzy całoroczny wyzysk wymazywali taką „świętą wymianą”. Takie podejście przyniosło w XIII wieku niesamowity rozwój żebraczych zakonów, które szerzyły chrześcijańskie wartości i pomagały biednym.

W średniowieczu istniały już fundacje, choć było to zupełnie coś innego niż dziś. Fundacja była aktem donacji na określony cel, jednak istotne było to, że nie ograniczała się do jednorazowej pomocy. Można to porównać do obecnej darowizny celowej. Zwykle chodziło o zapewnienie stałego wsparcia finansowego na rzecz funkcjonowania szpitala czy zakonu, które miało służyć potrzebującym, np. chorym, ubogim lub pielgrzymom. Fundacja, która polegała np. na przekazaniu ziemi, stanowiła często kapitał danej instytucji, bo dochody z jej uprawy były stałym źródłem dochodu.

Reformacja, która pojawiła się w XVI wieku, wprowadziła inne spojrzenie na działalność charytatywną. Marcin Luter podkreślał, że pomaganie innym jest lepsze niż kupowanie odpustów. Zmieniło się podejście do biedy i żebractwa. Zaczęto gloryfikować pracę jako wartość i społeczną odpowiedzialność. Pojawiły się także próby tworzenia bardziej zorganizowanej pomocy publicznej.

POCZĄTKI SPÓŁDZIELCZOŚCI: WSPÓLNOTY, BRATERSTWA

Frączak nie tylko klasztory i szpitale postrze-

ga jako ówczesne przedsiębiorstwa społeczne, ale także wszelkiego rodzaju zrzeszenia na wsiach czy miastach, związane ze wspólną lokalizacją lub wykonywaną pracą. Solidarna praca odbywała się np. w ramach wspólnot wiejskich agrarnych, wspólnym użytkowania ziemi i zasobów, np. pastwisk i lasów. Wiele z nich przetrwało w Polsce aż do rozbiorów. Gwarectwa były wspólnotami górników, którzy dzielili zyski z wydobywania i organizowali wspólną pomoc, np. w Olkuszu, gdzie budowano chodniki i odwadniano kopalnię. Górnicy mieli kasę pomocy wzajemnej na wypłaty rent i zapomogi. Podobny model to kopalnia soli w Wieliczce – pionierskie przedsiębiorstwo przemysłowe zarządzane samodzielnie przez pracowników.

W naszym regionie znane są maszoperie kaszubskie, które były wspólnotami rybaków. Ludzie współpracowali na morzu i wspierali się nawzajem, zapewniając materialną pomoc rodzinom w razie nieszczęścia. Natomiast komuny miejskie i cechy (zrzeszenia rzemieślników) organizowały życie w miastach, dbając o jakość produktów i wspólne interesy członków. Cechy pełniły funkcje pomocowe i kontrolowały rynek pracy oraz produkcję, tworząc coś na kształt dzisiejszych związków zawodowych.

Te wspólnotowe formy organizacji pokazują, jak głęboko zakorzeniona była w średniowieczu idea współczesnej ekonomii społecznej, bazująca na solidarności, współpracy i wspólnej odpowiedzialności za dobrobyt społeczności.

Pisząc o kiełkowaniu ekonomii społecznej nie można pominąć postaci Stanisława Staszica (1755-1826). Wyprzedzał swój czas, a na jego inicjatywach wzorowano się w kwestii współczesnych działań gospodarczych opartych na zrównoważonym rozwoju. Połączył ideę pracy organicznej z działalnością społeczną. Staszic był także zwolennikiem nowoczesnej edukacji i jednym z kluczowych twórców Uniwersytetu Warszawskiego oraz szkolnictwa technicznego.

Największym osiągnięciem Staszica było stworzenie Towarzystwa Rolniczego Hrubieszowskiego, które stało się modelem samoorganizacji chłopów. Przekazał ziemię pod dziedziczne użytkowanie, w zamian za aktywne uczestnictwo w społeczności i wypełnianie obowiązków na rzecz wspólnoty. System ten obejmował m.in. wsparcie dla sierot, starców oraz pomoc w przypadku klęsk żywiołowych, takich jak nieurodzaje czy pożary. Z dochodów Towarzystwa finansowano edukację, opiekę zdrowotną oraz kredyty na rozwój, z wyłączeniem konsumpcji. Towarzystwo miało charakter samorządny, a jego działalnością kierowała Rada Gospodarcza oraz dziedziczny prezes (w wyjątkowych sytuacjach Rada mogła wyznaczyć nowego dziedzicznego prezesa). Członkowie Rady wybierani byli w sposób pośredni — każda osada delegowała po trzech elektorów, którzy dokonywali wyboru radnych. Oprócz pełnienia swoich funkcji radni mieli również obowiązek dbania o porządek we wsiach, które reprezentowali. Staszic w swoim testamencie przekazał cały majątek na rzecz społeczności Hrubieszowa, uwalniając chłopów od pańszczyzny. Fundusze przeznaczył również na wsparcie szpitali i edukację, łącząc działalność charytatywną z budowaniem kapitału służącego długoterminowemu rozwojowi.

XIX-WIECZNA EKONOMIA SPOŁECZNA W PODZIELONEJ POLSCIE

W XIX wieku, specyficzne warunki zaborów w Polsce wpłynęły na kształtowanie się ekonomii społecznej, bazującej na pracy organicznej. Idea ta, promowana przez polskich organiczników, opierała się na przekonaniu, że odrodzenie narodu wymaga wytrwałej pracy, mimo przeciwności losu. Jak podkreśla Frączak w tych działaniach widać, że kwestia polskości i wspieranie rozwoju gospodarczego narodu była motywem przewodnim we wszystkich trzech zaborach. Oto kilka przykładów pracy organicznej.

W ZABORZE PRUSKIM

W Wielkopolsce, na Śląsku i Pomorzu praca organiczna rozwijała się w warunkach państwa prawa, co sprzyjało systematycznym działaniom mimo germanizacji. Na przykład inicjatywy dr. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu koncentrowały się na wspieraniu rolnictwa, edukacji i drobnego przemysłu. Sztandarym przykładem była budowa Poznańskiego Bazaru – hotelu z zapleczem handlowo-usługowym, którego celem było wspieranie polskiego przemysłu oraz działalności społecznej. Choć początkowo Bazar borykał się z trudnościami finansowymi, z czasem stał się kluczowym ośrodkiem życia społecznego Wielkopolski. Jego rola wykraczała poza działalność gospodarczą – był miejscem spotkań patriotycznych i wspierał edukację, m.in. poprzez Towarzystwo Naukowej Pomocy, które kształciło utalentowaną młodzież z niezamożnych rodzin. W odpowiedzi na germanizację i problemy ekonomiczne, takie jak lichwa, Polacy w zaborze pruskim organizowali kasy pożyczkowe oraz spółdzielnie kredytowe (tzw. banki ludowe). Od 1861 do 1913 powstało 204 banki z 125 tysiącami członków. Spółki zrzeszyły się w Związek Spółek Polskich (później Związek Spółek Zarobkowych), a jego rolą była wymiana doświadczeń i rozwój lokalnych inicjatyw. Właśnie te banki w Wielkopolsce stały się narzędziem walki z zaborcą, zachęcając Polaków do oszczędzania w polskich instytucjach. Szczególnie po 1904 roku, gdy władze pruskie próbowały ograniczyć kapitał Polaków, działania spółdzielni zyskały wymiar patriotyczny, mobilizując społeczeństwo do wspólnego działania.

W ZABORZE AUSTRIACKIM

W zaborze austriackim spółdzielczość próbowała wzorować się na modelu wielkopolskim, jednak realia działania były inne. Choć Austria była wielonarodowym państwem, to od końca XIX wieku zapewniała swoim prowincjom większą autonomię i nie prowadziła tak jednoznacznej polityki antypolskiej. >

Dlatego głównym wyzwaniem dla spółdzielców nie była walka z germanizacją, lecz przeciwdziałanie biedzie i biurokracji. Początki spółdzielczości kredytowej w Galicji sięgają lat 60. XIX wieku, ale dopiero po wprowadzeniu ustawy o stowarzyszeniach gospodarczych w 1873 roku ruch ten nabrał dynamiki. Warto wspomnieć powołanie w 1890 roku w Czernichowie pierwszej Kasy Stefczyka, czyli kasy oszczędności i pożyczek, której działalność szybko zyskała popularność. W ciągu dwóch dekad powstało ich ponad tysiąc. Bardzo dobrze rozwijały się stowarzyszenia rolnicze i rzemieślnicze, choć niestety większość z nich nie była trwała. W 1882 roku powstało Lwowskie Towarzystwo Kółek Rolniczych, którego działalność była znacznie szersza niż podobnych organizacji w Wielkopolsce. Oprócz edukacji rolniczej kładło nacisk na tworzenie kas pożyczkowych, sklepów i przedsiębiorstw chroniących przed wyzyskiem.

W ZABORZE ROSYJSKIM

Sytuacja na ziemiach polskich pod zaborem rosyjskim była nieco inna, bo najważniejszym celem społecznym była walką z rusyfikacją, kwestia świadomości narodowej i języka polskiego. Edukacja i samokształcenie były kluczowe dla polskiej tożsamości, a w szkołach, nawet tych średnich, prowadzono tajne nauczanie przedmiotów zabronionych. Działały pręźnie Towarzystwo Przyjaciół Nauk, Towarzystwo Oświaty Narodowej czy lokalne koła oświatowe. Nawoływano do bojkotu szkół państwowych i zakładano szkoły prywatne, które działały jak przedsiębiorstwa społeczne. Organizacje takie jak Polska Macierz Szkolna i Towarzystwo Kultury Polskiej wspierały ich funkcjonowanie i finansowanie.

Prawo w tym zaborze było o wiele bardziej restrykcyjne, co także ograniczyło rozwój spółdzielczości. Był zresztą zakaz zrzeszania się, a jeśli już jakaś inicjatywa dostała zezwolenie od cara, jak Towarzystwo Rolnicze, to jej funkcjonowanie było także regulowane — np. mogli organizować zebrania raz w roku. Próbowano zatem obejść prawo i raczej zachęcano do zakładania spółek handlowych obywatel-

skich w formie Domów Zleceń Publicznych. Na początku 1869 roku powstały pierwsze stowarzyszenia spożywcze, takie jak „Mercury” w Warszawie, „Oszczędność” w Radomiu i „Zgoda” w Płocku. Co ciekawe, według prawa, spółki spożywcze były „instytucjami dobroczynnymi” i podlegały Wydziałowi Hygieny Ludowej i Dobroczynności Publicznej w ministerstwie spraw wewnętrznych. Podobne problemy mieli rzemieślnicy w rejestracji spółek powoływanych dla wspólnego zakupu surowca i sprzedaży produktów. Z kolei w rolnictwie rozwijały się spółki i syndykaty, mające na celu poprawę warunków handlowych i edukację zawodową. Powstały także organizacje, które miały wspierać rozwój ruchu spółdzielczego, jak Komisja Współdzielcza lub Bank Towarzystw Spółdzielczych.

W rozwój ekonomii społecznej wpisane są także spółdzielnie uczniowskie, które miały nie tylko krzewić ducha polskości, ale także uczyć zaradności i aktywizować społecznie. W okresie zaborów działało jednak zaledwie 8 spółdzielni uczniowskich. Pierwsza została założona w Pszczelinie w 1900 roku przez działaczkę oświatową Jadwigę Dziubińską, członkinię Towarzystwa Kooperatystów. Cztery lata później, w 1904 roku, Dziubińska założyła kolejną spółdzielnię w Kruszynku, koło Włocławka, w szkole gospodarczej dla dziewcząt wiejskich. Pierwsza spółdzielnia uczniowska w szkole średniej ogólnokształcącej powstała w Warszawie w 1906 roku.

ZŁOTA ERA W WOLNEJ POLSCE I UPADEK

W 1920 roku uchwalono pierwszą ustawę o spółdzielniach, co niezwykle wzmocniło rozwój ruchu spółdzielczego. Ustawa ta jest uznawana za jedną z najlepszych i najbardziej nowoczesnych regulacji prawnych dla spółdzielczości w Europie w tamtym okresie. Organizacje, które chciały kontynuować swoją pracę rozpoczętą w czasie zaborów, zaczęły tworzyć związki branżowe czy sektorowe. Powołano Państwową Radę Spółdzielczą jako najwyższy organ spółdzielczości. ➤



Rozwijała się edukacja (Spółdzielczy Instytut Naukowy), także w ramach spółdzielczości uczniowskiej wspomaganej przez dobrze znany "Społem" czy Związek Nauczycielstwa Polskiego. To także czas rozkwitu spółdzielni mieszkaniowych, które nie tylko rozbudowywały miasta, ale także realizowały programy społeczne jak Warszawskie Spółdzielnie Mieszkaniowe. Spółdzielnie wiejskie, zwłaszcza w drugiej połowie lat 30., zyskiwały na znaczeniu i liczebności. W tym czasie około 120 tysięcy rolników było członkami spółdzielni spożywców. Ich działalność była różnorodna, były to m.in. spółdzielnie zaopatrzeniowe, mleczarskie, kredytowe, skupu zwierząt czy sprzedaż narzędzi rolniczych. Spółdzielnie spożywcze, choć słabsze ekonomicznie, odgrywały istotną rolę w budowaniu patriotyzmu i samoświadomości chłopów. W 1937 roku połączyły się w Związek Spółdzielni Rolniczych i Zarobkowo-Gospodarczych.

Po II Wojnie Światowej nastąpiło podporządkowanie spółdzielczości władzy centralnej. Wprowadzono przymusową kolektywizację i proces etatyzacji wszelkich działań przedsiębiorczych i społeczno-gospodarczych. Spółdzielczość straciła swój potencjał organizacji samopomocowych i samorządowy charakter. W latach 50. wiele spółdzielni zostało rozwiązanych, a te, które przetrwały, pozostawały pod silną kontrolą. Z kolei te, które powstawały, nie miały nic wspólnego z pierwotnymi ideałami, były związane z realizowaniem ce-

łów politycznych i wspieranie budowy socjalistycznej gospodarki. Często były postrzegane jako instytucje działające w interesie władzy, a nie społeczeństwa. Wiele z nich działało na zasadzie formalnego zarządzania z góry, z niewielkim wpływem zwykłych członków na decyzje. Pojawiły się zjawiska korupcji oraz marnotrawstwa. Niewłaściwe zarządzanie i brak efektywności w wielu przypadkach prowadziły do bankructwa lub do nieoptymalnego wykorzystania zasobów, co dodatkowo podważało zaufanie do ruchu spółdzielczego. Transformacja ustrojowa w 1989 roku przyniosła nadzieję na renesans polskiej spółdzielczości. I choć w nowej gospodarce rynkowej odzyskano swobodę działania i powrót do społecznych i demokratycznych form organizacji, to wciąż spółdzielnie kojarzą się z reżimem komunistycznym, bylejąkością, nieefektywnością i cwaniactwem.



Magda Jabłońska
Redaktorka „Pomostu”



WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE

Dofinansowano ze środków
Województwa Pomorskiego

Rola Regionalnego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej w województwie pomorskim

Ekonomia społeczna na stałe zagościła w Polsce. Wspierana środkami unijnymi dystrybuowanymi poprzez Programy Regionalne (FEP 2021-2027), a następnie przez sieć Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), rozwija się i wzmacnia, tworząc kolejne Przedsiębiorstwa Społeczne.

Aby system ekonomii społecznej mógł dobrze i sprawnie funkcjonować, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej (ROPS) Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego objął rolę koordynatora działań na rzecz ekonomii społecznej. Wspiera on na co dzień OWES-y w realizacji projektów, prowadzi sekretariat Regionalnego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej (RKRES), prowadzi bazę Podmiotów Ekonomii Społecznej oraz Przedsiębiorstw Społecznych. Opracował on również główny dokument kierujący nasze województwo w rozwoju ekonomii społecznej- „Regionalny Program Rozwoju Ekonomii Społecznej. Pomorska Ekonomia Społeczna 2030”.

W systemie ekonomii społecznej oprócz OWES-ów i ROPS-u ważną rolę pełni Regionalny Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej (RKRES), który jest ciałem konsultacyjno-doradczo-opiniującym przy Marszałku Województwa Pomorskiego. Swoje umocowanie RKRES ma w ustawie z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej. Zgodnie z nią każde województwo ma obowiązek powołania takiego ciała. W jego skład wchodzi przedstawiciele marszałka województwa, wojewody, jednostek samorządu terytorialnego, podmiotów ekonomii społecznej, wojewódzkiej rady działalności pożytku publicznego, związków spółdzielczych, instytutów badawczych, uczelni, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Tak szerokie grono ekspertów, praktyków oraz interesariuszy ma

za zadanie wzmacniać i rozwijać sektor ekonomii społecznej w regionie.

RKRES powoływany jest na okres 3 lat — obecnie funkcjonujący w województwie pomorskim RKRES został powołany przez Marszałka Województwa Mieczysława Struka w dniu 25 kwietnia 2023 r., tak więc jego kadencja zakończy się w 2026 roku. Do obecnej kadencji RKRES zostało powołanych 33 członków, którzy pełnią swoje funkcje społecznie.

Do zadań RKRES należy m.in. przedstawianie opinii o opracowanym przez ROPS regionalnym programie rozwoju ekonomii społecznej oraz o projektach różnych uchwał organów samorządu województwa pomorskiego dotyczących funkcjonowania Podmiotów Ekonomii Społecznej (PES), zapoznawanie się z efektami realizacji regionalnego programu rozwoju ekonomii społecznej oraz przedstawianie opinii w tym zakresie.

RKRES może powoływać także grupy robocze, ustalając jednocześnie przedmiot ich działania. Grupy robocze mogą przedstawiać wnioski na posiedzeniach Komitetu.

W ramach obecnie trwającej kadencji, członkowie RKRES m.in.: zapoznali się z głównymi założeniami opracowanego przez ROPS „Regionalnego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej. Pomorska Ekonomia Społeczna 2030”, opiniowali go, zgłaszali do niego uwagi, a następnie w głosowaniu przyjęli dokument; dyskutowali m.in. z przedstawicielem Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego na temat wdrażania ustawy o ekonomii społecznej; zapoznali się z założeniami projektu koordynacyjnego realizowanego przez ROPS; uczestniczyli w warsztatach na temat identyfikacji graficznej pomorskiej ekonomii społecznej;



dyskutowali o edukacji na temat ekonomii społecznej oraz o promocji ekonomii społecznej; zapoznali się z projektem „Premia Społeczna” realizowanym przez Fundację Fundusz Współpracy; rozmawiali o konkursie Gryf Gospodarczy organizowanym przez Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego; dyskutowali na temat ewentualnych uwag, które mogłyby zostać zgłoszone w ramach prowadzonych konsultacji dotyczących nowelizacji ustawy o ekonomii społecznej.

Ważną decyzją RKRES było powołanie grupy roboczej ds. usług społecznych, która rozpoczęła swoją pracę od przygotowania pisemnego stanowiska dotyczącego zgłoszenia propozycji zmian związanych ze zlecaniem do realizacji usług społecznych w ramach programów „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością” oraz „Opieka wytchnieniowa” dla Jednostek Samorządu Terytorialnego. Kolejnym tematem, którym ma się zająć, będzie kwestia związana z aktualizacją Regionalnego Planu Rozwoju i Deinstytucjonalizacji Usług Społecznych i Zdrowotnych na lata 2023-2025.

Jak widać członkom RKRES tematów do dyskusji i pracy merytorycznej nie brakuje. Nie jest to kolejne, obowiązkowe, narzucone ustawą „martwe” ciało. Fakt, że rola, jaką przewidział ustawodawca dla Regionalnych Komitetów Rozwoju Ekonomii Społecznej, jest jedynie rolą konsultacyjno-doradczą, jednak działania pomorskiego RKRES wychodzą daleko poza ten zakres.

RKRES jest przestrzenią do współdecydowania o ważnych dla sektora ekonomii społecznej sprawach, wynikających z jego potrzeb, problemów czy wyzwań. Pełni funkcję inicjującą i lobbującą korzystne rozwiązania prawne dla sektora ES, a także monitoruje i upowszechnia we współpracy z ROPS dobre praktyki realizowane przez PES i PS z naszego województwa.

Dlaczego działania pomorskiego RKRES wykraczają poza obowiązkowe ramy narzucone ustawą? Ponieważ ekspertów w nim działają-

cych łączy wspólna wizja silnego, niezależnego sektora Ekonomii Społecznej, będącego profesjonalnym partnerem zarówno dla samorządów jak i biznesu.

Wizja ta oraz zaangażowanie wszystkich członków Komitetu, a także otwartość władz województwa na współpracę sprawia, że praca pomorskiego RKRES nie tylko ma sens, ale wywiera realny wpływ na kierunki rozwoju ekonomii społecznej w naszym regionie.

Już niedługo każdy z nas będzie mógł się przekonać czy wspólna wizja, współpraca i zaangażowanie wystarczą, by zbudować trwale rozwiązania służące społeczeństwu na lata. Czy dany czas obecnej perspektywy finansowej zostanie dobrze wykorzystany, by przekonać społeczeństwo, sektor publiczny i biznes, że ekonomia społeczna to coś więcej niż tymczasowy twór uzależniony od finansowego wsparcia z Unii Europejskiej? Czy uda się udowodnić, że ekonomia społeczna to kierunek, dzięki któremu zorientowanie na człowieka oraz zniwelowanie wykluczenia społecznego będzie wartością niepodważalną, budującą kapitał społeczny naszego kraju i naszego regionu? O tym przekonamy się już wkrótce.



Patrycja Czawłytko

Prezeska Stowarzyszenia Centrum Inicjatyw Obywatelskich w Słupsku. Specjalistka ds. finansów – ukończyła studia na kierunku Ekonomia. Członkini Słupskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego oraz członkini Komitetu Rewitalizacji Miasta Słupska. Kierowniczka OWES w subregionie słupskim. Członkini II kadencji Pomorskiego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej na lata 2022-2024.



WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE

Dofinansowano ze środków
Województwa Pomorskiego

Jak powinna wyglądać współpraca organizacji z księgowym/księgową?

Efektywna współpraca pomiędzy organizacją pozarządową a księgowym to kluczowy element zapewnienia sprawnego zarządzania finansami oraz wypełniania obowiązków wynikających z przepisów prawa. Specyfika finansów organizacji tego typu wymaga szczególnej uwagi, jasnych zasad oraz wzajemnego zrozumienia. W tym artykule przedstawimy najlepsze praktyki współpracy, które ułatwią osiągnięcie wspólnych celów oraz pomogą uniknąć problemów.

1. ZAKRES OBOWIĄZKÓW I ODPOWIEDZIALNOŚCI – FUNDAMENT WSPÓŁPRACY

Pierwszym krokiem w budowaniu efektywnej współpracy jest ustalenie zakresu obowiązków i odpowiedzialności księgowego oraz osób zarządzających organizacją. Kluczowe jest precyzyjne określenie, kto odpowiada za prowadzenie dokumentacji i ksiąg finansowych zgodnie z ustawą o rachunkowości, a także za wypełnianie obowiązków sprawozdawczych wobec ZUS, urzędów skarbowych czy instytucji grantodawczych.

Księgowy powinien:

- prowadzić rzetelne księgi rachunkowe,
- sporządzać deklaracje podatkowe,
- przygotowywać sprawozdania finansowe,
- monitorować przepływy finansowe organizacji,
- wspierać organizację w raportowaniu dla instytucji finansujących.

Z kolei osoby zarządzające powinny:

- dostarczać wszystkie dokumenty w terminie,
- informować księgowego o każdej istotnej zmianie w projektach czy umowach,
- współpracować w zakresie tworzenia i aktualizacji budżetu.
- Jasne podzielenie obowiązków eliminuje ryzyko nieporozumień i zwiększa efektywność działań.

2. SPRAWOZDAWCZOŚĆ I GRANTY – WYZWANIA DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Organizacje pozarządowe często realizują projekty finansowane z grantów lub innych źródeł zewnętrznych. Wiąże się to z dodatkowymi wymaganiami sprawozdawczymi, które mogą różnić się w zależności od instytucji finansującej. Dlatego tak ważne jest, aby już na etapie aplikacji o finansowanie uwzględnić możliwość konsultacji z księgowym w zakresie:

- opracowania budżetu projektu,
- dostosowania planu kont do specyfiki projektu,
- przygotowywania raportów finansowych zgodnych z wymogami grantodawcy.

Dobra współpraca w tym zakresie pozwala uniknąć błędów oraz opóźnień w rozliczaniu środków, co może mieć kluczowe znaczenie dla przyszłych możliwości pozyskiwania funduszy.

2. SPRAWOZDAWCZOŚĆ I GRANTY – WYZWANIA DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Organizacje pozarządowe często realizują projekty finansowane z grantów lub innych źródeł zewnętrznych. Wiąże się to z dodatkowymi wymaganiami sprawozdawczymi, które mogą różnić się w zależności od instytucji finansującej. Dlatego tak ważne jest, aby już na etapie aplikacji o finansowanie uwzględnić możliwość konsultacji z księgowym w zakresie:

- opracowania budżetu projektu,
- dostosowania planu kont do specyfiki projektu,
- przygotowywania raportów finansowych zgodnych z wymogami grantodawcy.

Dobra współpraca w tym zakresie pozwala uniknąć błędów oraz opóźnień w rozliczaniu środków, co może mieć kluczowe znaczenie dla przyszłych możliwości pozyskiwania funduszy.

3. KOMUNIKACJA – KLUCZ DO SUKCESU

Brak odpowiedniej komunikacji to jeden z najczęstszych problemów, z jakimi borykają się organizacje w relacjach z księgowymi. Aby temu zapobiec, warto:

- **Regularnie się spotykać** – wspólne omówienie bieżących spraw pozwala na lepsze zrozumienie potrzeb obu stron. Dzięki temu księgowy może bardziej precyzyjnie dostosować swoje działania do specyfiki organizacji.
- **Zadawać pytania** – księgowość często bywa postrzegana jako dziedzina trudna i zawiła, zwłaszcza dla osób niemających wcześniejszego doświadczenia w tej tematyce. Warto jednak pamiętać, że każdy księgowy chętnie wyjaśni wątpliwości i pomoże zrozumieć podstawowe pojęcia.
- **Utrzymywać stały kontakt** – szybkie informowanie o wszelkich zmianach w działalności organizacji pozwala uniknąć problemów związanych z nieścisłościami w dokumentacji.

4. CYFRYZACJA I NARZĘDZIA WSPÓŁPRACY

Współczesne technologie znacznie ułatwiają współpracę pomiędzy organizacją a księgowym. Warto ustalić, jakie narzędzia będą wykorzystywane do przysyłania dokumentów i informacji. Większość biur rachunkowych oferuje obecnie usługi online, w tym dostęp do internetowych portali klienta, gdzie można:

- przysyłać dokumenty w formie elektronicznej,
- monitorować stan rozliczeń,
- sprawdzać terminy płatności.

Dzięki temu obie strony mogą współpracować z dowolnego miejsca na świecie, co jest szczególnie ważne w przypadku organizacji prowadzących działania na skalę ogólnopolską lub międzynarodową.

5. TERMINOWOŚĆ I KOMPLETNOŚĆ DOKUMENTACJI

Jednym z najważniejszych aspektów współpracy z księgowym jest terminowe i kompletne dostarczanie dokumentów. Organizacja powinna:

- dostarczać dokumenty zgodnie z ustalonym harmonogramem,
- upewnić się, że każdy dokument jest odpowiednio opisany i zawiera wszystkie wymagane informacje,
- przechowywać dokumenty w sposób zgodny z przepisami prawa.



Należy pamiętać, że nieterminowe przekazywanie dokumentów może skutkować opóźnieniami w składaniu deklaracji czy raportów, co w skrajnych przypadkach może prowadzić do nałożenia kar finansowych na organizację.

6. PLAN KONT I ANALIZA FINANSOWA

Księgowy, który dobrze zna specyfikę projektów realizowanych przez organizację, może dostosować plan kont do jej potrzeb, co ułatwia zarządzanie finansami oraz sporządzanie raportów. Regularna analiza finansowej kondycji organizacji pozwala na:

- wczesne wykrywanie potencjalnych problemów finansowych,
- lepsze planowanie budżetowe,
- efektywne zarządzanie przepływami pieniężnymi.

7. DOBRE PRAKTYKI WSPÓŁPRACY

Współpraca pomiędzy organizacją a księgowym będzie bardziej efektywna, jeśli obie strony przyjmą kilka prostych zasad:

- Transparentność – organizacja powinna dzielić się wszystkimi istotnymi informacjami finansowymi, a księgowy powinien udzielać jasnych i zrozumiałych odpowiedzi na pytania.
- Regularne spotkania – co najmniej raz w miesiącu warto omówić bieżące sprawy, zaplanować przyszłe działania i wspólnie przeanalizować kondycję finansową organizacji.
- Edukacja – zarządzający organizacją powinni zdobywać podstawową wiedzę z zakresu finansów i księgowości, co ułatwia współpracę i zwiększa zrozumienie procesów.

Współpraca z księgowym to jeden z kluczowych elementów sprawnego funkcjonowania organizacji pozarządowej. Aby była skuteczna, wymaga jasno określonych zasad, otwartej komunikacji oraz wzajemnego zrozumienia potrzeb. Dzięki regularnym spotkaniom, odpowiedniemu wykorzystaniu narzędzi cyfrowych oraz terminowemu przekazywaniu dokumentów można uniknąć wielu problemów i skupić się na realizacji celów organizacji. Warto inwestować czas w budowanie relacji z księgowym, ponieważ to partnerstwo może znacząco przyczynić się do sukcesu organizacji.



Magdalena Ciesielska

Konsultantka finansowa ds. zrównoważonego rozwoju firmy, księgowa, twórczyni grupy firm i organizacji, którego skład tworzą podmioty biznesowe i organizacja non-profit: LEX – Kancelaria Usług Księgowych, IRBIR – Instytut Rozwoju Biznesu i Rachunkowości, Libra – centrum Psychologii i Psychoedukacji, Fundacja Praktykologia, Centrum Znaków – druk.



WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE

Dofinansowano ze środków
Województwa Pomorskiego



Pracownik zdalny w NGO

Jak praca zdalna powinna funkcjonować w organizacji w świetle obowiązujących przepisów?

Według danych wskazywanych przez Główny Urząd statystyczny w II kwartale 2024 r. pracę w formie pracy zdalnej wykonywało w Polsce ok. 10% ogółu pracujących. Niewątpliwie jest to mniej niż w czasie pandemii, kiedy był to niezwykle popularny sposób świadczenia pracy, jednak nadal jest to spora grupa. Poza grupą pracowników zdalnych, istnieje jeszcze dość liczna grupa pracowników (ok. 2,7 mln osób), którzy deklarują, że „zwykle lub czasami” realizują obowiązki pracownicze w domu. Także organizacje pozarządowe korzystają z tego sposobu zatrudniania pracowników. Czy jednak robią to w sposób zgodny z przepisami? Czy jako pracodawcy spełniają wszystkie ciężące na nich obowiązki względem pracowników, którzy świadczą pracę zdalnie?

Rozważając zatrudnienie pracownika w ramach pracy zdalnej, organizacje powinny mieć na uwadze nie tylko produktywność świadczenia pracy w ten sposób. Należy bowiem uwzględnić uregulowania prawne w tym zakresie, a co za tym idzie – rozważyć czy jako pracodawcy jesteśmy w stanie wypełnić ciężące na nas obowiązki wynikające z kodeksu pracy i innych aktów prawa wewnętrznego (regulaminy pracy). Od czasu zakończenia pandemii zmieniły się jednak przepisy regulujące pracę zdalną, wobec czego konieczne jest wdrożenie w miejscach pracy nowych zasad.

Dopiero w 2023 roku w Kodeksie pracy pojawiły się przepisy regulujące pracę zdalną.



Wcześniej, w okresie pandemii, wprowadzono jedynie przepisy tymczasowe w tej kwestii. Według definicji kodeksowej za pracę zdalną uznajemy taką pracę, która całkowicie lub częściowo jest wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika, ale też każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Jest to podstawowy warunek, aby móc zakwalifikować daną pracę jako pracę realizowaną w sposób zdalny. Praca taka może być świadczona w szczególności pod adresem zamieszkania pracownika. Konieczne jest także, aby strony tj. pracownik i pracodawca uzyskali porozumienie, co do tego, w jaki sposób będą się porozumiewać, ponieważ jednym z elementów pracy zdalnej jest także wykonywanie jej - w szczególności - z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Należy pamiętać, że jeśli chodzi o wprowadzenie konieczności wskazania przez pracownika miejsca wykonywania pracy, zamiarem ustawodawcy było zapobieganie sytuacjom, w których to pracodawca narzuca pracownikowi takie miejsce. Autorzy przepisów dotyczących pracy zdalnej zadbali o interesy pracownika w tej kwestii. Przed działaniami pracodawcy zmierzającymi do naruszenia powyższych zasad, pracownik jest chroniony w ten sposób, że zakazano wypowiedzenia mu umowy o pracę, gdyby w trakcie zatrudnienia odmówił pracodawcy uzgodnienia z nim wykonywania pracy zdalnej. Ponadto istnieją także przepisy, zgodnie z którymi zakazana jest dyskryminacja pracowników, w sytuacji gdy ci odmawiają wykonywania pracy zdalnej. Oczywiście dopuszczalne jest prowadzenie przez strony negocjacji w tym zakresie, ponieważ pracodawca może nie wyrazić zgody na wykonywanie pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika.

Panuje powszechny pogląd, że praca zdalna zawsze musi się wiązać z koniecznością korzystania przez strony ze środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość tzn. telefonu, Internetu czy innych urządzeń teleinformatycznych. Tymczasem, mimo że oczywiście najczęściej właśnie z tych urządzeń w pracy zdalnej korzystamy, samo wyko-

rzystywanie ich nie oznacza, że wykonujemy pracę zdalną. Inaczej – nie są one elementem definiującym pracę zdalną, ponieważ pracownik może komunikować się z pracodawcą w inny sposób (np. pojawiać się w siedzibie pracodawcy, uzyskiwać tam niezbędne materiały i polecenia, a następnie realizować pracę w miejscu wskazanym do świadczenia pracy zdalnej i przekazywać efekty pracy dokładnie w ten sam sposób.

Praca zdalna pod zarówno pod względem wymiaru czasu pracy i okresu jej wykonywania jest dość elastyczna, z tego względu, że przepisy kodeksu nie narzucają w tym zakresie żadnych konkretnych rozwiązań, które należy uwzględnić przy tego typu pracy. Właściwie jedynym wskazaniem w tym zakresie jest informacja, że pracę zdalną można wykonywać przez cały czas pracy obowiązujący danego pracownika bądź przez część tego czasu – wówczas będziemy mieli do czynienia z hybrydową pracą zdalną. Powyższe będzie zależało od ustaleń stron w tym zakresie, które mogą to ustalić w sposób dowolny, np. praca zdalna może być realizowana przez określoną liczbę godzin lub w poszczególne dni tygodnia. Pracownik i pracodawca w porozumieniu powinni wprowadzić uzgodnienia w tej kwestii.

Wykonywanie pracy w trybie zdalnym może nastąpić wówczas, gdy – jak wskazywano już wcześniej – pracodawca wraz z pracownikiem zawrą w tej kwestii porozumienie. Należy tu jednak odróżnić dwie sytuacje. Pierwsza to taka, gdy już w momencie zawierania umowy o pracę strony ustalą, że będzie to praca zdalna. Druga – kiedy już w trakcie zatrudnienia strony postanawiają o zmianie warunków umowy i „przejdzie” na pracę zdalną.

Od powyższych sytuacji, należy odróżnić sytuację, w której pracodawca poprzez jednostronną czynność wydaje pracownikowi polecenie świadczenia pracy zdalnej. Może to jednak uczynić tylko w razie wystąpienia takich okoliczności jak: obowiązywanie stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii

oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez niego bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. Powyższe będzie możliwe, gdy pracownik przed wydaniem polecenia poinformuje pracodawcę, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej. Musi tego dokonać z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem.

Istnieją sytuacje, w których gdy pracownik znajdujący się w szczególnej sytuacji życiowej, składa wniosek o pracę zdalną. Wówczas pracodawca nie ma innej możliwości jak takowy wniosek uwzględnić. Do takiej grupy pracowników, których wniosek o pracę zdalną należy rozpatrzyć pozytywnie, należą m.in. pracownica w ciąży, pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia oraz pracownik, który sprawuje opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospo-

darstwie domowym, gdy osoba będąca pod jego opieką posiada orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Wniosek może nie zostać uwzględniony tylko i wyłącznie wtedy, gdy wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Jeśli chodzi o obowiązki, które powinna wypełnić każda organizacja zatrudniająca pracowników w formie zdalnej, to przede wszystkim powinna stworzyć regulamin, w którym zostaną określone zasady wykonywania pracy zdalnej. Poza tym, po stronie pracodawcy leży: zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzenia technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej; zapewnienie instalacji, serwisu oraz konserwację urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy.

>

fot. Vlada Karpovich

”
Praca zdalna niewątpliwie może być realizowana w sposób efektywny i efektywny, z korzyścią nie tylko dla organizacji zatrudniających w ten sposób pracowników, ale także na nich samych.

Pracodawca powinien także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną, jeśli są one konieczne do wykonywania tej pracy. W kodeksie pracy została zatem wyrażona zasada, zgodnie z którą całość niezbędnych kosztów pracy zdalnej obciąża pracodawcę. Poniesienie tych kosztów może polegać na dostarczeniu pracownikowi świadczeń w naturze w postaci sprzętu i usług, a także na świadczeniach pieniężnych. Co do zasady, od ustalenia stron zależy, jaka część świadczeń pracodawcy należna pracownikowi w naturze zostanie zastąpiona świadczeniem pieniężnym. Jest jednak wyjątek od tej reguły — koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej zawsze będą pokrywane w pieniądzu. Co ważne dla pracowników zdalnych — zapewnienie im materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych czy pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej i wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Istotną wiadomością dla organizacji jako pracodawcy oraz dla pracownika zdalnego jest to, że pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy bądź też procedur ochrony informacji i ochrony danych osobowych. Kontrola może być przeprowadzana wyłącznie w miejscu wykonywania pracy przez pracownika i w godzinach jego pracy. Natomiast kontrola powinna być przeprowadzona w porozumieniu z pracownikiem. W przypadku, gdy pracownik wykonuje pracę zdalną w swoim domu, konieczne jest uzyskanie jego zgody na termin kontroli. Z kolei, gdy praca jest wykonywana w innym miejscu, wystarczające będzie uprzedzenie pracownika o terminie kontroli i brak jego sprzeciwu.

Co ważne, wobec pracownika wykonującego pracę zdalną, który narusza swoje obowiązki, pracodawca może stosować wszystkie sankcje wynikające z przepisów zawartych w Kodeksie pracy. Pracodawca może także wypowiedzieć lub rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na zasadach ogólnych.

Na zakończenie warto pamiętać, że pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie niż inny pracownicy, zarówno w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, jak i warunków zatrudnienia czy awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Praca zdalna niewątpliwie może być realizowana w sposób efektywny i efektowny, z korzyścią nie tylko dla organizacji zatrudniających w ten sposób pracowników, ale także na nich samych. NGO-sy zatrudniające pracowników zdalnych muszą jednak respektować zasady realizacji pracy zdalnej narzucane na wszystkich pracodawców decydujących się na tę formę „współpracy” z pracownikami.



Marta Wagner-Mejna
Radczyni prawna



WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE

Dofinansowano ze środków
Województwa Pomorskiego



LinkedIn dla trzeciego sektora – to łatwe!

Z tego tekstu dowiesz się:

- czym jest LinkedIn
- jakie główne strategie tu funkcjonują
- jak nawiązywać wartościowe kontakty
- jak zbudować markę Podmiotu Ekonomii Społecznej
- jak osiągać swoje cele: pozyskiwać sponsorów i partnerów

LinkedIn kojarzy się z portalem pracy. To znaczy takim, dzięki któremu rekruterzy kontaktują się z potencjalnymi pracownikami i na odwrót. I jest to skojarzenie uprawnione, ale już nie jedyne. Portal ten bowiem od 2003 roku, gdy powstał, bardzo się zmienił. Śmiało można powiedzieć, że przeszedł drogę podobną do telewizji. Od czarno-białych niemych filmów, do w pełni kolorowych, udźwiękowionych i nawet z efektami w 3D.

Obecnie więc na LinkedIn możesz:

- szukać pracy lub pracowników,
- szukać klientów lub dostawców, ale także sponsorów czy inwestorów,
- budować markę eksperta w swojej dziedzinie,
- budować markę swojej organizacji (w szerokim rozumieniu), jej usług lub produktów,
- budować markę dobrego pracodawcy,
- szerzyć idee, które Ci przyświecają (edukować).

Niezależnie którą strategię wybierzesz, pamiętaj o kilku zasadach i ich konsekwencjach. >

PIERWSZA ZASADA:

LinkedIn działa zgodnie z hasłem: „there is no b2b or b2c it's human to human #h2h”, czyli „nie biznes do biznesu, czy biznes do klienta, tylko człowiek do człowieka”.

Dlatego oprócz company page, czyli profilu organizacji (nie koniecznie firmy, ale także stowarzyszenia, fundacji, czy spółdzielni socjalnej) należy dobrze prowadzić profil osobisty. I warto namówić wszystkich członków naszej organizacji do tego samego. To strategia tzw. employee advocacy (orędownictwo pracownicze). Zyskują tu wszyscy. Organizacja, bo jej wizerunek i sprawczość rosną wraz z zaangażowanymi członkami społeczności. Ale także sami pracownicy czy wolontariusze. Bo LinkedIn jest naszą „żywą tablicą ogłoszeniową”. Działa 7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę i przez cały ten czas komunikuje światu, kim jesteśmy, co robimy, na czym nam zależy. Może się więc przydać do bieżącej działalności, ale także przyszłego poszukiwania pracy/nowych wyzwań.

Jest takie powiedzenie: wykop studnię, zanim będziesz spragniony/a. Dobry profil na LinkedIn to taka studnia, o którą należy zadbać: wykopać i co jakiś czas pogłębiać.

DRUGA ZASADA:

Jak powiedział dwudziesty szósty prezydent Stanów Zjednoczonych Theodore Roosevelt: „people don't care how much you know, until they know how much you care”, czyli „ludzie nie dbają o to co wiesz, dopóki nie wiedzą, że o nich dbasz”.

Co znaczy, że budowanie relacji i społeczności (również na LinkedIn) polega na dwustronności. Jeśli Ty nie będziesz interesować się swoją grupą docelową, ona nie będzie widziała sensu w interesowaniu się Tobą i Twoją organizacją.

CO PROWADZI NAS DO TRZECIEJ ZASADY (BARDZIEJ WPROST WYRAŻAJĄCEJ TĘ SAMĄ IDEĘ):

WIIFM, czyli „What's In It For Me” („Co z tego będę miał”). To pytanie zadaje sobie, mniej lub bardziej świadomie, każdy. Gdy stajemy przed jakimkolwiek wyborem, kalkulujemy. Za udowodnienie tego zjawiska, niezujący już profesor Gary Stanley Becker dostał w 1992 roku ekonomiczną Nagrodę Nobla.

Dlatego prowadzony przez Ciebie profil, czy to prywatny, czy „firmowy”, nie jest dla Ciebie! Jest dla Twojej grupy docelowej! To ona ma znaleźć na nim interesujące ją treści. Buduj więc profil z pozycji „co moja grupa docelowa chce tutaj widzieć”.

ZASADA CZWARTA:

Buduj swój profil zgodnie z koncepcją VCP (Visibility, Credibility, Profitability). Najpierw zadbaj o Widoczność. Kiedy już Cię odnaleźli (Twój profil), niech zauważą Twoją Wiarygodność. Dopiero gdy to dostrzegą, przyjdzie Zyskowność, czyli osiągniesz swoje cele (sprzedaż, pozyskanie pracowników, dostawców, sponsorów, itd., w zależności co było Twoim założeniem).

ZASADA PIĄTA:

Spójność! Wszystkie elementy Twojego profilu muszą być spójne. Jeśli odbiorca pogubi się na Twoim profilu, nie osiągniesz zyskowności. Nie możesz więc komunikować chaotycznie. Jeśli chcesz osiągnąć kilka celów, niestety należy rozłożyć to w czasie. W danym momencie możesz komunikować tylko jeden, może dwa cele. Ważne, żeby były ze sobą spójne.

Podam Ci przykład: trafiłem ostatnio na profil handlowca, chciał mi coś sprzedać. Usługę, której wdrożenie miało trwać około roku. Zerknąłem na jego profil. Pierwszy rzut oka i na zdjęciu profilowym widzę nakładkę „open to work”, znaczy: szuka innej pracy.

Drugi rzut oka: w doświadczeniu zawodowym wiele stanowisk w różnych firmach, a najdłuższy staż to 9 miesięcy. Jak więc mam kupić od kogoś takiego usługę wdrażaną rok? Nie ma przecież szans na to, żeby ten handlowiec pracował w firmie już chwilę po tym, gdy mi sprzeda.

ZASADA SZÓSTA:

Transparentność! Wypełnij wszelkie możliwe sekcje w swoim profilu LinkedIn. Kiedy widzę profile rachityczne, wątle, liche, nieprzekazujące o właścicielu prawie nic, zaczynam obawiać się, czy ta osoba/organizacja czegoś nie ukrywa. Nie wpływa to pozytywnie na wiarygodność, a więc i zyskowności nie będzie.

Szczególną uwagę zwróć na sekcje: „Umiejętności” oraz „Polecenia”. Z doświadczenia wiem, że mało kto wykorzystuje je optymalnie.

Te dwie sekcje bardziej niż inne mogą budować Twoją wiarygodność. A to z tego powodu, że tutaj w Twój profil wpisują się inni użytkownicy i świadczą za Ciebie. A gdy mówi o nas dobrze ktoś inny, to jest to reputacja. Gdy mówimy dobrze sami o sobie, to tylko reklama.

Sekcja „Umiejętności” jest jednak nieoczywista (podchwytliwa). LinkedIn pyta nas tam o umiejętności i pozwala wpisać ich aż 50. Ale nie poddawajmy się pokusie. Należy wpisać umiejętności, które znaczą coś dla naszej grupy docelowej, bo tylko takie zbudują nam wiarygodność. Jeśli prowadzisz np.: szkolenia z marketingu (czy jakiegokolwiek inne), a wpiszesz „obsługa MS Office”, to nie buduje żadnej wiarygodności. Zupełnie jakby wpisać „umiejętność oddychania powietrzem”. Po drugie wpisz umiejętności „sprawdzalne”, bo chodzi o to, żeby Twój znajomi kliknęli „potwierdzenie” tychże umiejętności. Jeśli np.: jesteś programistą i napiszesz „programowanie” to Twój klienci będą potrafili to ocenić i potwierdzić. Ale jeśli zaczniesz wpisywać jako umiejętności poszczególne języki programowania, to żaden laik (Twój klient czy

znajomy) nie będzie mógł z czystym sumieniem tego potwierdzić. Dlatego wpisz tylko umiejętności spełniające te kryteria i nie przejmuj się jeśli będzie ich tylko kilka, czy kilkanaście. Wpisywanie 50 tylko po to, żeby nikt ich nie potwierdził, nie pomaga, a szkodzi. Bo jeśli będziesz mieć niepotwierdzone umiejętności, to zasugerujesz odbiorcom, że tylko Ty uważasz, że to potrafisz, a wszyscy inni uważają, że nie!

Dwa lata temu organizowałem w Gdańsku konferencję biznesową. Zamówiłem catering w spółdzielni socjalnej. Jej pracownicy, którzy obsługiwali moją imprezę, mogliby więc śmiało wpisać umiejętności takie jak: catering konferencyjny, czy obsługa klienta biznesowego i ja oczywiście takie umiejętności chętnie bym potwierdził. Miałem bowiem szansę się z nimi właśnie zetknąć.

Sekcja „Polecenia” to miejsce na referencje. Takie jak kiedyś drukowało się w formacie A4 i oprawiało w ramkę. Dostawca, który o coś takiego nas prosił, wieształ to na ścianach biura. Zarówno „Umiejętności” jak i „Polecenia” to elementy tzw. społecznego dowodu słuszności. Skoro inni uważają, że ten człowiek jest w tym dobry, to widocznie tak jest!

I tutaj kolejna zasada: "If you don't ask, you don't get it" (Jeśli nie prosisz, nie dostajesz). Słowa te miał powiedzieć Mahatma Gandhi, ale nawet bez autorytetu autora cytatu, przemawiają do Ciebie, prawda? Ludzie nie czytają nam w myślach. Jeśli więc czegoś od nich chcemy, poprośmy o to.

No dobrze. Profil już ogarnęliśmy. Teraz chcemy go „powiększyć”. To znaczy: zapraszać innych użytkowników.

Tutaj mamy kilka szkół. Niektórzy twierdzą, że należy zapraszać zarówno znajomych, jak i obcych. Takich, którym chcemy coś sprzedać, czy chcemy czegoś od nich. Ale jeśli wczytasz się w powyżej przedstawione zasady (zwłaszcza drugą i trzecią) to dojdiesz do wniosku, że może nie warto zapraszać wszystkich „jak leci”.

>

Może warto sprawić, żeby to oni zainteresowali się nami i dopiero wtedy ich zaprosić. Szukaj więc swojej grupy docelowej i zainteresuj się nimi. Reaguj na ich publikacje, komentuj pod postami, ale i w swoich własnych postach odnoś się do ciekawych publikacji innych użytkowników LinkedIn. Wtedy na pewno skuteczniej zbudujesz obustronne relacje.

A jeśli już zapraszasz do kontaktów, napisz notatkę wyjaśniającą, dlaczego wysyłasz zaproszenie. To dobry sposób na rozpoczęcie rozmowy i relacji.

Ostatnim zagadnieniem, które chcę poruszyć, jest pozyskiwanie sponsorów i partnerów dla Podmiotów Ekonomii Społecznej. Wyobraź sobie, że LinkedIn zadbał o trzeci sektor. Każdy użytkownik, tworząc swój profil na LinkedIn (ale i w późniejszym czasie, w ustawieniach profilu) może zadeklarować jedną z dwóch (lub obie) opcji: „Otwarty na konsulting pro bono i wolontariat” oraz „Otwarty na dołączenie do rady nadzorczej organizacji non-profit”. Co więcej: każdy użytkownik może w dowolnym momencie użyć wyszukiwarki użytkowników LinkedIn i zaznaczyć te kryteria. W dniu, w którym piszę te słowa na polskim LinkedIn jest 6 860 000 osób. Z tego 41 000 ludzi zadeklarowało w swoich profilach którąś z tych opcji.

Chyba zgodzimy się, że jeśli ktoś świadomie zaznacza w swoim LinkedIn taką opcję, to jest to osoba o właściwym podejściu i łatwiej niż kogokolwiek innego, będzie ją zachęcić do wsparcia podmiotów ekonomii społecznej również jako sponsor.

Możesz więc do kogoś takiego napisać krótką wiadomość, np.: „Szanowna Pani Prezes, LinkedIn podpowiada mi, że jest Pani osobą otwartą na konsulting pro-bono. Prowadzę organizację z trzeciego sektora i chętnie skorzystam z pomocy tak doświadczonej osoby jak Pani. Czy to jest aktualne/możliwe?”

Tylko tyle i aż tyle. Uwierz, jeśli dostałbym taką wiadomość, na pewno odpowiedziałbym i gdybym tylko mógł pomóc, z chęcią bym to

zrobił. I wiele osób ze świata biznesu także. Ale nie dowiesz się jeśli nie zapytasz.

Mam nadzieję, że powyższy artykuł Ci pomoże. A jeśli chcesz więcej, zgłoś się do Fundacji RC. Jeśli zbierze się grupa kilkunastu osób zorganizujemy wspólnie szkolenie z LinkedIn dla organizacji non-profit. Całkiem bezpłatne. Niech to będzie mój wkład (CSR).



Artur Sójka

Autor jest przedsiębiorcą i trenerem biznesu. Uczy jak zmieniać kontakty w kontrakty, czyli „robić biznes” dzięki networkingowi i rekomendacjom zarówno offline, jak i online na LinkedIn. Prowadzi Biznes Klub Polska, organizację zrzeszającą przedsiębiorców oraz agencję social media Ghost Writers, wyspecjalizowaną w social selling na LinkedIn. Jest współautorem książki, poradnika biznesowego pt. Eventworking. Czyli jak efektywnie korzystać z potencjału konferencji, targów i innych wydarzeń biznesowych.



WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE

Dofinansowano ze środków
Województwa Pomorskiego

Umowa najmu nieruchomości

Oczywistym jest, że każda organizacja pozarządowa, która planuje działać długoterminowo i myśli o szerokim rozwoju swojej działalności statutowej powinna dążyć do pozyskania własnego lokalu. Zanim to jednak nastąpi, organizacje pozarządowe korzystają z nieruchomości będących własnością osób trzecich. Podstawa udostępnienia lokali może wynikać zarówno z bezpłatnej umowy użyczenia jak i z umowy najmu. Z uwagi na nieodpłatny charakter umowy użyczenia, częściej stosowaną formą przekazania nieruchomości do używania jest oczywiście umowa najmu, której założenia przedstawię poniżej.

Przez umowę najmu wynajmujący zobowiązuje się oddać najemcy rzecz do używania przez czas oznaczony lub nieoznaczony, a najemca zobowiązuje się płacić wynajmującemu umówiony czynsz. Co istotne, czynsz może być oznaczony w pieniądzech lub świadczeniach innego rodzaju. Jako przykład wskazać można dostarczanie wynajmującemu określonej ilości towarów wytworzonych przez najemcę. Przy ustalaniu postaci czynszu trzeba mieć jednak na uwadze, że świadczenie niepieniężne uzyskiwane w zamian za wynajem powinno być ekwiwalentne. Czynsz niepieniężny podlega opodatkowaniu, stąd też organ skarbowy ma prawo dokonać weryfikacji, czy określony sposób płacenia czynszu nie ma na celu obejścia przepisów prawa podatkowego. Umowę najmu można zawrzeć zarówno na czas określony jak i nieokreślony. Umowa zawarta na czas oznaczony musi zawierać termin jej zakończenia, po upływie którego przestaje obowiązywać. Umowę zawartą na czas nieokreślony można wypowiedzieć z zachowaniem terminów wskazanych przez strony w umowie lub zgodnie z terminami wynikającymi z kodeksu cywilnego.

Ustawowe terminy wypowiedzenia najmu są następujące: gdy czynsz jest płatny w odstępach czasu dłuższych niż miesiąc, najem można wypowiedzieć najpóźniej na trzy miesiące naprzód na koniec kwartału kalendarzowego. W przypadku gdy czynsz jest płatny miesięcznie, umowę wypowiedzamy na miesiąc naprzód na koniec miesiąca kalendarzowego. W sytuacji, gdy czynsz jest płatny w krótszych

odstępach czasu — na trzy dni naprzód, a gdy najem jest dzienny — na jeden dzień naprzód.

Istotnym jest, że w przypadku umowy zawartej na czas określony wynajmujący jak i najemca mogą ją wypowiedzieć przed ustalonym czasem jej trwania jedynie w wypadkach określonych w umowie. Oznacza to, że strony już na etapie podpisywania umowy muszą przewidzieć możliwość jej późniejszego wypowiedzenia. Jeżeli w umowie nie będzie zapisu o możliwości jej wypowiedzenia, to wszelkie jednostronne oświadczenia złożone drugiej stronie w tym przedmiocie będą bezskuteczne. Wskazana regulacja ma na celu zabezpieczenie trwałości umowy zawartej na czas określony, w tym ochronę jej stron. Wynajmujący może bowiem liczyć na przychód w postaci czynszu aż do czasu zakończenia najmu, natomiast najemca ma zapewnioną możliwość korzystania z lokalu do czasu określonego w umowie.

Pomimo braku zapisu o możliwości wypowiedzenia umowy najmu, w przypadku gdy wady najętego lokalu są tego rodzaju, że zagrażają zdrowiu najemcy lub jego domowników albo osób u niego zatrudnionych, najemca może wypowiedzieć najem bez zachowania terminów wypowiedzenia, ze skutkiem natychmiastowym, chociażby w chwili zawarcia umowy. Wskazane uregulowanie jest przejawem wyższości dobra niematerialnego, jakim jest życie i zdrowie człowieka nad interesami majątkowymi wynajmującego. Przykładem wad lokalu, które zagrażają życiu i zdrowiu, jest emitowanie substancji toksycznych (gazów, płynów), nadmierne zawilgocenie lub zagrzybienie, niestabilność ścian, sufitu, a nawet nadmierny hałas.

Umowa najmu nieruchomości może mieć dowolną formę, także ustną. Wyjątek stanowi umowa zawierana na czas dłuższy niż rok, wtedy powinna być zawarta na piśmie, ponieważ w razie niezachowania tego trybu poczytuje się ją jako umowę zawartą na czas nieoznaczony. Najem zawarty na dłużej niż 10 lat, a między przedsiębiorcami na czas dłuższy niż 30 lat, poczytuje się po upływie tego terminu za zawarty na czas nieoznaczony.

Należy pamiętać, że przed wydaniem lokalu strony powinny sporządzić protokół zdawczo-odbiorczy, w którym określą stan techniczny nieruchomości i stopień zużycia znajdujących się w nim instalacji i urządzeń. Dla najemcy protokół jest dokumentem, który chroni przed ewentualnymi roszczeniami drugiej strony w przyszłości.

Jeżeli wszelkie ustalenia dotyczące usterek i uszkodzeń przedmiotu najmu są zawarte w protokole, to mniej prawdopodobne, że powstaną spory co do tego, kto jest odpowiedzialny za dany problem. Jeżeli wynajmujący przy podpisywaniu umowy pobrał kaucję, protokół jest dokumentem, który może posłużyć do ustalenia, czy należy zwrócić całość kaucji, czy też potrącić pewne koszty związane z powstałymi szkodami. Ponadto protokół stanowi podstawę rozliczeń mediów przy zwrocie lokalu. W tym celu należy spisać stan liczników zarówno na dzień podpisania umowy jak i jej rozwiązania.

Wynajmujący powinien wydać najemcy rzecz w stanie przydatnym do umówionego użytku i utrzymywać ją w takim stanie przez czas trwania najmu. Jeżeli jednak rzecz najęta uległa zniszczeniu z powodu okoliczności, za które wynajmujący nie ponosi odpowiedzialności, nie ma on obowiązku przywrócenia stanu poprzedniego.

W przypadku gdy nieruchomość już w chwili wydania miała wady uniemożliwiające prawidłowe korzystanie z rzeczy albo jeżeli wady takie powstały później, a wynajmujący mimo otrzymanego zawiadomienia nie usunął ich w czasie odpowiednim, albo jeżeli wady usunąć się nie dadzą, najemca może wypowiedzieć najem bez zachowania terminów wypowiedzenia albo żądać obniżenia wysokości czynszu. Roszczenie o obniżenie czynszu z powodu wad rzeczy najętej, jak również uprawnienie do niezwłocznego wypowiedzenia najmu nie przysługuje najemcy, jeżeli w chwili zawarcia umowy o wadach wiedział.

Zawarcie umowy najmu może być uzależnione od wpłacenia przez najemcę kaucji zabezpieczającej pokrycie należności przysługujących wynajmującemu w dniu opróżnienia lokalu. Kaucja nie może przekraczać dwunastokrotności miesięcznego czynszu za dany lokal, obliczonego według stawki czynszu obowiązującej w dniu zawarcia umowy najmu.

Wynajmujący w ciągu miesiąca od opróżnienia lokalu przez najemcę zobowiązany jest zwrócić zwaloryzowaną kwotę kaucji (po potrąceniu zaległości w opłatach czynszowych, odszkodowania za zniszczenie mieszkania i wyposażenia). Waloryzacja polega na zwrocie kwoty równej iloczynowi kwoty miesięcznego czynszu obowiązującego w dniu zwrotu kaucji i krotności czynszu przyjętej przy pobieraniu kaucji, jednak w kwocie nie niższej niż kaucja pobrana.

Najemca może wprowadzić w lokalu ulepszenia tylko za zgodą wynajmującego i na podstawie pisemnej umowy określającej sposób rozliczeń z tego tytułu. Wynajmujący może żądać usunięcia ulepszeń wprowadzonych bez jego zgody i przywrócenia stanu poprzedniego, jeżeli nie naruszy to substancji lokalu, albo ulepszenia zatrzymać za zwrotem ich wartości uwzględniającej stopień zużycia według stanu na dzień opróżnienia lokalu.

Zgodnie z zapisami kodeksu cywilnego, najemca zobowiązany jest dokonywać drobnych nakładów na wynajmowanej nieruchomości. Należą do nich: drobne naprawy podłóg, drzwi i okien, malowanie ścian, podłóg oraz wewnętrznej strony drzwi wejściowych, jak również drobne naprawy instalacji i urządzeń technicznych, zapewniających korzystanie ze światła, ogrzewania lokalu, dopływu i odpływu wody. Przepisy regulujące tę kwestię mają jednak charakter dyspozytywny, co oznacza, że strony w ramach porozumienia mogą inaczej rozwiązać sprawę remontów i napraw w lokalu będącym przedmiotem umowy najmu.



Małgorzata Klisko
Radczyni prawna



WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE

Dofinansowano ze środków
Województwa Pomorskiego



OWES

OBSZAR GDAŃSKI

owes@fundacjarc.org.pl

tel. 504871478



ppbo.org



WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE

Dofinansowano ze środków
Województwa Pomorskiego