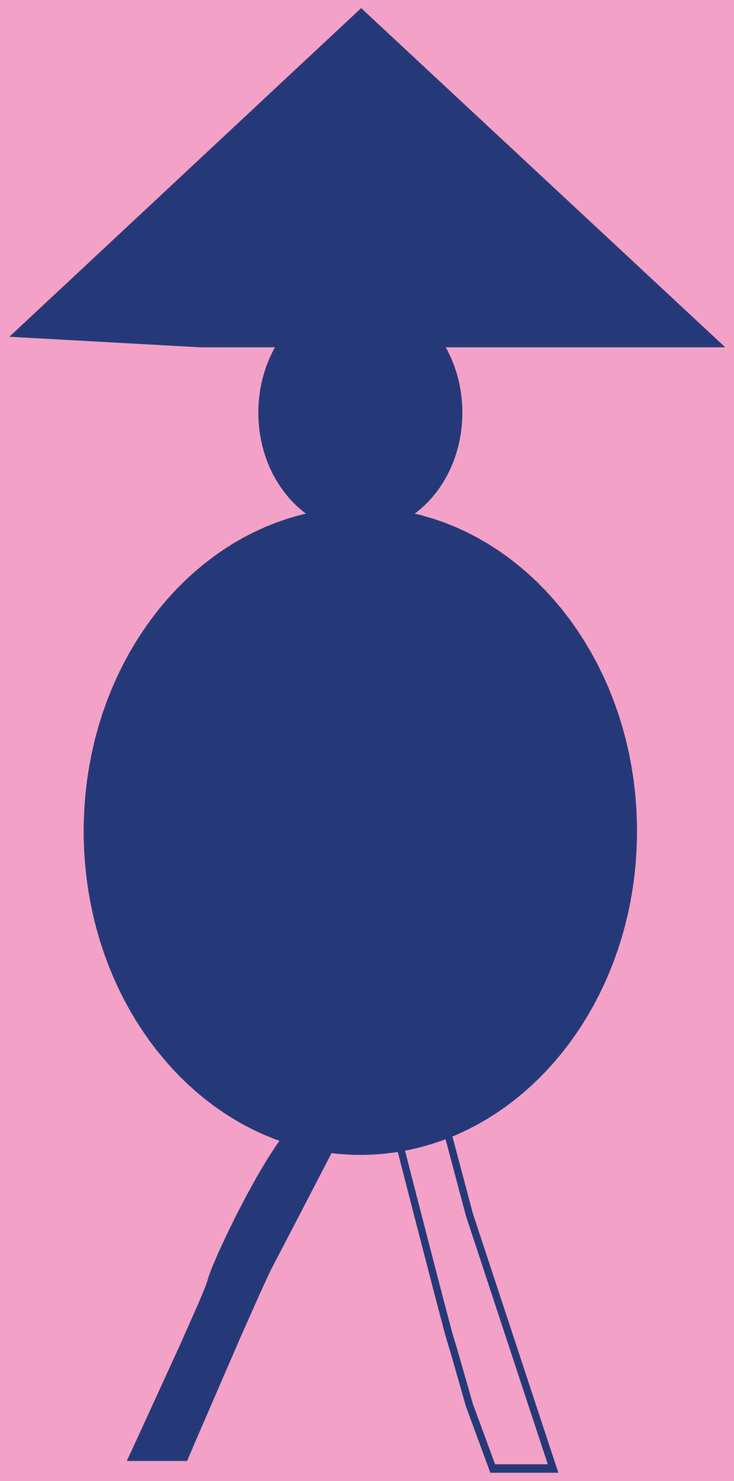
EGZEMPLARZ
BEZPŁATNY

SOC

10/2025
SPOLDZIELNIE.ORG



4. Z wizytą w Komunalce Rzgów — rozmowa z Iwoną Maciejewską

7. Spółdzielczość ma twarz kobiety

10. NOE. Dom tworzy się sercem — rozmowa z Dorotą Piotrowską i Małgorzatą Pospieszyńską ze Spółdzielni Socjalnej Arka

13. AI — po co to spółdzielni? Przegląd zastosowań dobrych, złych i użytecznych

16. Chuliganki spółdzielczości. Wizyta w Spółdzielni Pracy Ogniwo

19. Współpraca, która uczy. O edukacji z przedsiębiorczości społecznej

22. Jest projekt: SAMOES

23. Jest projekt: Better Cooperate!

24. Do poczytania: recenzja książki „Reintegracja–Restart"

25. Wspólnota i opór. Jak Wielkopolska budowała spółdzielczość

27. Koło się toczy: o sile kobiecej wspólnoty i czułości tradycji

29. Ogłoszenie: premia społeczna

30. Czym dla ciebie jest spółdzielczość?

32. Rozmaitości: spółdzielnie w liczbach

Spółdzielnie budują lepszy świat

Powiedzieć, że żyjemy w ciekawych czasach – to nic nie powiedzieć. Problemy, z którymi musimy się codziennie mierzyć są złożone. Kryzys klimatyczny, demograficzny, mieszkaniowy, migracyjny – to tylko kilka przykładów z długiej listy wyzwań. I chociaż czasem trudno (sic!) się z tym pogodzić, to nie ma dla tych problemów prostych rozwiązań.

Tylko że spółdzielczość wcale nie jest prosta. Zakładanie spółdzielni nie jest proste. Zdobycie dofinansowania na zatrudnienie w spółdzielni nie jest proste. Nie jest proste prowadzenie spółdzielni ani balansowanie pomiędzy celem społecznym a biznesowym, pomiędzy zespołem a jednostką, między obowiązkami formalnymi a czynnikiem ludzkim, który nijak nie chce się zmieścić do tabelki. A już w ogóle nie jest proste wytłumaczenie osobom spoza naszej bańki, czym jest spółdzielczość i o co nam w ogóle chodzi. Kto próbował, ten wie.

Może więc to spółdzielczość jest dla nas rozwiązaniem? Spółdzielczość zbudowana jest na wartościach, do których sięgamy w czasach kryzysów: na solidarności, współpracy, równości, trosce o najsłabszych, na wspólnotowości. Do tych wartości odwołują się bohaterki i bohaterowie naszych materiałów: o wspólnocie mówią członkinie kół gospodyń wiejskich z materiału Klaudii Biadały, o wsparciu – spółdzielczynie z Arki w wywiadzie Olgi Zioły. O tym, że prowadzenie biznesu spółdzielczego według tych wartości jest możliwe przekonuje Iwona Maciejewska, prezeska Spółdzielni Socjalnej Komunalka Rzgów. Te i wiele innych ciekawych materiałów znajdziecie w najnowszym (już 10!) numerze naszego Magazynu.

Mnie samej najbardziej utkwiło w głowie inne zdanie, wypowiedziane podczas mojej rozmowy ze spółdzielczyniami z Ogniwa: „Możemy mieć rację albo możemy mieć spółdzielnię". Możemy mieć rację albo możemy wszyscy cofnąć się o mały krok i mieć spółdzielnię. I być może również odrobinę lepszy świat. To przesłanie, które warto mieć w głowie nie tylko w czasie Międzynarodowego Roku Spółdzielczego.

Zapraszam do lektury!

Anna Dranikowska
Redaktorka naczelna

Z wizytą w Komunalce Rzgów

rozmowa z Iwoną Maciejewską

Iwona Chojnicka

Kobiety coraz częściej obejmują stanowiska kierownicze w różnych sektorach, w tym także w branży komunalnej. Nie inaczej jest w Spółdzielni Socjalnej Komunalka Rzgów, gdzie prezeską jest Iwona Maciejewska. Pani prezes opowiada nam o codziennych wyzwaniach, ale też sukcesach związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem społecznym.

Proszę opowiedzieć o swojej ścieżce kariery. Jak to się stało, że została Pani prezeską Spółdzielni Socjalnej Komunalka Rzgów?

Od zawsze byłam osobą aktywną, co naturalnie doprowadziło mnie do pełnienia różnych ról społecznych i zawodowych. Przez wiele lat byłam sołtysem. I to stanowisko dało mi głębokie zrozumienie potrzeb mieszkańców oraz wyzwań, z jakimi muszą się mierzyć w codziennym życiu. Jako sołtys miałam okazję blisko współpracować z lokalną społecznością, co nauczyło mnie, jak ważna jest dobra komunikacja i wsłuchiwanie się w potrzeby ludzi.

Równocześnie prowadziłam własną działalność gospodarczą, co pozwoliło mi zdobyć doświadczenie w zarządzaniu i podejmowaniu strategicznych decyzji. Połączenie tych dwóch ścieżek – doświadczenia biznesowego i pracy z ludźmi jako sołtys – dało mi umiejętności niezbędne do objęcia stanowiska prezesa Spółdzielni Socjalnej Komunalka Rzgów. W tej roli mogę nie tylko zarządzać przedsiębiorstwem, ale również realnie wpływać na jakość życia mieszkańców, co zawsze było dla mnie niezwykle ważne.

Pomysł na założenie spółdzielni socjalnej zrodził się w maju 2016 roku. 7 września 2016 roku odbyło się pierwsze zebranie członków założycieli (tj. Powiatu Konińskiego i Gminy Rzgów) w sprawie utworzenia Spółdzielni Socjalnej Komunalka Rzgów, a 19 września 2016 roku Spółdzielnia została zarejestrowana w KRS i rozpoczęła swoją działalność. Powierzono mi stanowisko prezesa Spółdzielni – to była dla mnie ogromna odpowiedzialność, ale i wyróżnienie, które utwierdziło mnie w przekonaniu, że podjęte działania są potrzebne i doceniane przez mieszkańców.

Jakie są największe wyzwania, z którymi musi się Pani mierzyć na co dzień?

Zarządzanie Spółdzielnią wiąże się z wieloma wyzwaniami, zarówno codziennymi, jak i długoterminowymi. Jednym z największych wyzwań jest efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi i technicznymi w taki sposób, aby wszystkie nasze usługi były świadczone na najwyższym poziomie. Z 14 zatrudnionych osób powyżej 60% to osoby długotrwale oddalone od rynku pracy lub z pewnych przyczyn wykluczone społecznie, w tym niepełnosprawne i marginalizowane. Każdy pracownik ma ogromne znaczenie dla funkcjonowania Spółdzielni, dlatego dbam o to, aby zespół był zmotywowany, dobrze zorganizowany i mógł liczyć na wsparcie w każdej sytuacji.

Kolejnym wyzwaniem jest zapewnienie stabilności finansowej Spółdzielni, zwłaszcza w obliczu zmieniających się warunków rynkowych i potrzeb mieszkańców. Staramy się dostosowywać naszą ofertę i sposób działania, aby sprostać tym oczekiwaniom, a jednocześnie utrzymać rentowność.

Ciągle pracujemy również nad podnoszeniem jakości naszych usług, co wymaga regularnych inwestycji w sprzęt oraz szkolenia pracowników. Pomimo tych wyzwań, codzienna praca przynosi mi ogromną satysfakcję, ponieważ widzę, jak nasze działania realnie wpływają nie tylko na życie mieszkańców Rzgowa, ale przede wszystkim na reintegrację zawodową i społeczną pracowników Spółdzielni.

Jednym z kluczowych elementów naszej pracy, który pomaga nam radzić sobie z codziennymi wyzwaniami, jest dobra atmosfera w zespole. Uważam, że budowanie pozytywnych relacji między pracownikami, a także wzajemne wsparcie, są niezwykle ważne. Każdy członek zespołu wie, że może liczyć na pozostałych, co przekłada się na większą efektywność i satysfakcję z wykonywanych zadań.

Staram się, aby Spółdzielnia była miejscem, gdzie pracownicy czują się docenieni i zmotywowani do dalszego rozwoju. Dobra atmosfera w pracy to nie tylko lepsze wyniki, ale też większa radość z tego, co robimy na co dzień, co jest szczególnie ważne w pracy tak blisko związanej z lokalną społecznością.

Czy mogłaby Pani przybliżyć, jakie usługi świadczy Spółdzielnia Socjalna Komunalka Rzgów i jakie są priorytety w zarządzaniu nimi?

Spółdzielnia Socjalna Komunalka Rzgów świadczy szeroki zakres usług, które mają na celu poprawę jakości życia mieszkańców naszej gminy. Naszym głównym zadaniem jest odbiór i zagospodarowanie odpadów komunalnych. Dążymy do tego, aby proces ten był jak najbardziej efektywny i ekologiczny, co jest jednym z naszych priorytetów.

Poza zarządzaniem odpadami, zajmujemy się również utrzymaniem terenów zielonych, co obejmuje pielęgnację trawników, koszenie traw, wycinkę drzew i krzewów, również przy pomocy podnośnika koszowego oraz rębaka. Świadczymy także usługi porządkowe: obejmują one przede wszystkim utrzymanie czystości na ulicach i chodnikach oraz w miejscach publicznych, ale świadczymy także usługi dla klientów indywidulanych.

Aby zapewnić wysoką jakość usług, dysponujemy nowoczesnym i specjalistycznym sprzętem, który pozwala nam na realizację

różnorodnych zadań. Nasz park maszynowy obejmuje między innymi koparko-ładowarkę, rębak do drewna i pojazdy z wysięgnikiem koszowym, niezastąpione przy pracach na wysokościach, takich jak przycinanie drzew, montaż oświetlenia ulicznego, czy czyszczenie rynien.

Czy Pani zdaniem pomiędzy kobietami a mężczyznami istnieją różnice w stylu zarządzania, szczególnie w branży komunalnej?

Z mojego doświadczenia wynika, że style zarządzania mogą różnić się w zależności od osoby, a niekoniecznie od płci. Jednakże pewne cechy i podejścia mogą być bardziej widoczne wśród kobiet, a inne wśród i mężczyzn.

W mojej pracy staram się tworzyć atmosferę wzajemnego wsparcia i otwartości, co pozwala na lepszą komunikację i zrozumienie potrzeb pracowników. Zależy mi na tym, aby każdy członek zespołu czuł się doceniany i mógł wnosić swoje pomysły i sugestie. Takie podejście sprzyja bardziej zintegrowanej i harmonijnej pracy. Dodatkowo jest to związane z tym, że istotą utworzenia spółdzielni socjalnej jest przede wszystkim jej działalność na rzecz społecznej i zawodowej reintegracji i aktywizacji osób oddalonych od rynku pracy lub wykluczonych społecznie.

W naszej Spółdzielni szczególnie angażujemy się w zatrudnianie osób, które są wykluczone społecznie i mają wiele problemów życiowych. Rozumiem, że każdy z nas może znaleźć się w trudnej sytuacji i potrzebuje wsparcia, dlatego staram się zapewnić im możliwość rozwoju zawodowego i osobistego.

Zatrudniając takie osoby, oferuję im nie tylko pracę, ale również wsparcie w formie szkoleń, doradztwa zawodowego i pomocy w integracji społecznej. Często oznacza to także pomoc w rozwiązywaniu problemów osobistych czy zdrowotnych, które mogą wpływać na ich efektywność w pracy. Wierzę, że w ten sposób mogę dać im szansę na przezwyciężenie trudności i lepsze życie.

Moim celem jest stworzenie środowiska, w którym każdy pracownik, niezależnie od swojej przeszłości czy obecnych trudności, czuje się częścią zespołu i ma realną możliwość rozwoju. Takie podejście nie tylko przynosi korzyści naszym pracownikom, ale również wzbogaca naszą organizację o różnorodne doświadczenia i perspektywy, co pozytywnie wpływa na atmosferę i efektywność pracy.

Jakie innowacje lub zmiany udało się Pani wprowadzić od momentu objęcia stanowiska?

W ramach naszych inwestycji, które miały na celu usprawnienie działalności Spółdzielni i poprawę komfortu pracy, udało nam się zrealizować szereg istotnych działań. W ostatnim czasie zainwestowaliśmy w zakup i montaż dwóch nowych kontenerów (biurowego i socjalnego), co znacząco powiększyło naszą przestrzeń roboczą i umożliwiło lepsze zarządzanie sprzętem oraz materiałami. Zainstalowaliśmy także dwa blaszane garaże, które są dodatkową przestrzenią do przechowywania sprzętu, oraz bramę przesuwną, która poprawia funkcjonalność i bezpieczeństwo naszej siedziby.

W ramach inwestycji zamontowaliśmy także panele fotowoltaiczne, co pozwoliło nam na wykorzystanie energii odnawialnej i obniżenie kosztów związanych z energią elektryczną. To działanie wpisuje się w naszą strategię zrównoważonego rozwoju i dbałości o środowisko.

Dodatkowo , zainstalowaliśmy klimatyzację, która poprawiła komfort pracy naszych pracowników oraz monitoring, który zwiększa bezpieczeństwo naszego mienia i przestrzeni roboczej.

Jak udaje się Pani zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym?

Bycie prezesem Spółdzielni to duża odpowiedzialność, która wymaga dużego zaangażowania, dlatego staram się przestrzegać kilku zasad, by zachowywać tę równowagę. Po pierwsze, staram się dobrze planować swój czas i efektywnie nim zarządzać. Odpowiedzialność, dyspozycyjność i dużą liczbę obowiązków w pracy wynagradzam sobie poprzez życie prywatne, w którym staram się przeznaczać czas na relaks i aktywność fizyczną. Po drugie, mam pracowników, na których mogę polegać – co bardzo mnie cieszy –, dlatego bez zbędnego stresu mogę korzystać z urlopu. No i wreszcie, wsparcie rodziny i bliskich mi osób jest nieocenione. Najbardziej kojąco działa na mnie czas spędzany z moją rodziną, dziećmi i wnuczką. To pozwala mi złapać oddech i daje siłę do podejmowania wyzwań zawodowych, których nie brakuje przy zarządzaniu przedsiębiorstwem społecznym.

Jakie rady dałaby Pani osobom chcącym zaangażować się w podobną działalność?

Nie bój się podejmować odważnych decyzji i realizować pomysłów. Prowadzenie przedsiębiorstwa społecznego nie należy do najłatwiejszych zadań, ale dzięki wsparciu (nie tylko finansowemu) jest to możliwe i może przynosić wielką satysfakcję płynącą z pomocy innym. Prowadzenie przez spółdzielnię socjalną działalności z zakresu gospodarowania odpadami, pomimo wielu wymagań prawnych, jest możliwe, co pokazuje nasza ośmioletnia działalność na lokalnym rynku.

Warto wierzyć w innych?

Warto inwestować w ludzi, którzy mają potencjał, ale borykają się z różnymi życiowymi wyzwaniami. Dając szansę osobom wykluczonym społecznie lub mającym trudności, nie tylko pomagasz im w rozwoju, ale także wzbogacasz swoją organizację o różnorodne talenty i perspektywy. Takie podejście przyczynia się do budowania bardziej zintegrowanego i wspierającego środowiska pracy.

Warto także nie bać się zmian, które są nieodłącznym elementem prowadzenia niemal każdej działalności gospodarczej – otwartość i elastyczność pomaga w szybszym dostosowywaniu się do zmieniającego się otoczenia. Uważam, że istotne są również: uczciwość, transparentność i szacunek dla innych, które powinny być fundamentami każdego działania. To nie tylko buduje zaufanie, ale również zapewnia długotrwały sukces.

Spółdzielczość ma twarz kobiety

Klaudia Biadała

NARODOWE ARCHIWUM CYFROWE

Historia spółdzielczości w Polsce to także – choć rzadko o tym mówimy – historia kobiet. Obecne od początku, często niewidoczne w oficjalnych narracjach, odegrały kluczową rolę w budowaniu i rozwijaniu ruchu spółdzielczego. Szczególnie tam, gdzie łączył się on z codziennym życiem i troską o wspólnotę.

Ruch spółdzielczy w Polsce nie był więc tylko przestrzenią ekonomii – był też areną emancypacji, solidarności i kobiecego przebudzenia społecznego. Choć początkowo był zdominowany przez mężczyzn, to z czasem kobiety nie tylko dołączyły do tego świata, ale również go współtworzyły i zmieniały. Co ważne – spółdzielczość, a zwłaszcza spółdzielnie spożywców, to jeden z pierwszych obszarów życia zawodowego, w których kobiety mogły działać na równych zasadach z mężczyznami. Wynikało to bezpośrednio z zasad spółdzielczych, zgodnie z którymi każdy członek i członkini spółdzielni dysponuje jednym, tak samo ważnym głosem. To była rewolucja, która dokonywała się stopniowo – od gospodyń domowych organizujących wspólne zakupy, przez instruktorki uczące racjonalnego gospodarowania, aż po kobiety zarządzające strukturami spółdzielczymi w całym kraju.

Trudne początki i nieustająca walka

Trzeba przyznać, że kobietom nigdy nie było szczególnie łatwo – jeszcze w XIX wieku nie miały przecież prawa głosu. Spółdzielczość jednak, dzięki swojej wspólnotowej naturze, dawała im przestrzeń do działania. Już wtedy pojawiały się pionierki, takie jak ekonomistka Zofia Daszyńska-Golińska czy siostry Tułodzieckie – Zofia, która założyła pierwszą kobiecą spółdzielnię pracy oraz Aniela, która prowadziła działalność oświatowo-edukacyjną. Ich działalność zapowiadała, że kobiety nie zamierzają dłużej być tylko biernymi uczestniczkami systemu, że świat potrzebuje nowej, aktywnej obywatelki.

Zanim jednak wywalczyły powstanie pierwszej kobiecej organizacji, wiele z nich działało w strukturach spółdzielni spożywców, które prężnie się rozwijały, otwierając w całym kraju coraz to nowe sklepy. Kobiety nie znalazły się tam bez powodu – to przecież one wiedziały najwięcej na temat gospodarstwa domowego, jego potrzeb i funkcjonowania. To one decydowały, które produkty kupić, w którym sklepie zostawić swoje pieniądze i które przedsiębiorstwa wspierać. Kobiety pełniły więc ważną rolę w rozwoju spółdzielczości spożywców, choć, w przeciwieństwie do mężczyzn, zazwyczaj nie brały czynnego udziału w procesach decyzyjnych.

Taka rzeczywistość nie odpowiadała Marii Orsetti, która jako publicystka czasopisma „Społem" często w swoich tekstach zachęcała kobiety to aktywnego działania. Maria uważała, że praca, którą wykonują kobiety wychowując dzieci i dbając o domostwa, to zawód godny społecznego uznania. Na zjeździe założycielskim Międzynarodowej Ligii Kooperatystek Orsetti pojawiła się jako polska delegatka z ramienia Związku Spółdzielni Spożywców RP, wtedy jeszcze nie wiedząc, że stanie się jedną z kluczowych postaci w rozwoju kobiecej spółdzielczości. Zachęcona sukcesami Angielskiej Ligii Kooperatystek Maria robiła wszystko, by rozwijać idee spółdzielczości i przedsiębiorczości również wśród Polek. Na efekty nie trzeba było długo czekać – już w 1929 roku zrzeszone przez nią kooperatystki z warszawskiego Żoliborza stworzyły pierwszy statut organizacji i przeprowadziły udaną akcje promocyjną spółdzielni „Gospoda Spółdzielcza", prowadzonej jeszcze przez mężczyzn. Z czasem liczba współprac, jakich podejmowały się panie, zaczęła rosnąć, a żoliborskie kooperatystki adaptowały do miejscowych warunków rozwiązania stworzone przez angielskie spółdzielczynie. Rozwijały pracę oświatowo-wychowawczą, organizowały kursy i dyskusje dla kobiet, aż w końcu powołały Pierwszą Pralnię Spółdzielczą, a także spółdzielnię pracy służby domowej oraz biuro pośrednictwa pracy. To jednak nie był koniec działań Orsetti, która brała czynny udział w spotkaniach Międzynarodowej Ligii Kooperatystek, chcąc otworzyć Ligę również w swojej ojczyźnie.

Liga Kobiet, które mierzą wysoko

Liga różniła się od innych ówczesnych organizacji kobiecych – nie skupiała się bowiem jedynie na kwestiach obyczajowych czy dobroczynnych, ale miała jasno określony cel: budowanie i wzmacnianie idei spółdzielczości wśród kobiet. Chodziło o przekształcenie gospodyń domowych w świadome członkinie ruchu gospodarczego – kobiety miały być organizatorkami, decydentkami i twórczyniami struktur spółdzielczych. Ich celem było nie tylko „uczestniczyć", ale także „decydować". Była to jednak organizacja apolityczna, nie szerząca feministycznych haseł, a raczej podkreślająca wielkość kobiety w roli organizatorki domowego ogniska.

Pod przewodnictwem Marii Orsetti Liga rozwinęła niezwykle aktywną działalność, od edukacji po tworzenie struktur lokalnych. Co ważne, już na starcie statut organizacji określał ją jako całkowicie kobiecą i otwartą – członkinią mogła zostać każda kobieta powiązana z jakąkolwiek spółdzielnią. I co jeszcze istotniejsze – kobiety od razu zajęły kluczowe stanowiska, pokazując, że ich ambicje wykraczają poza tradycyjne role społeczne.

W latach 30. XX wieku ruch spółdzielczy kobiet zyskał wyjątkową dynamikę. Kobiety zaczęły tworzyć własne spółdzielnie pracy, pralnie spółdzielcze, biura pośrednictwa pracy i kursy rachunkowości domowej. To wszystko działo się w czasach wielkiego kryzysu gospodarczego. Społeczeństwo szukało nowych dróg i rozwiązań; a kobiety – jak pokazywały – miały nowe rozwiązania na wyciągnięcie ręki.

Z czasem LKwP zaczęła współpracować z organizacjami wiejskimi – jak Związek Włościanek czy Koła Gospodyń Wiejskich – promując spółdzielczość jako sposób na podniesienie standardów życia na wsi. Kobiety organizowały kursy szycia, gotowania, pokazy nowoczesnych urządzeń domowych, a nawet uprawy lnu i hodowli jedwabników. Dzięki nim powstały dziesiątki czytelni, świetlic i bibliotek. Struktura Ligi rozwijała się lawinowo – w 1939 roku liczyła już 122 koła i 3500 członkiń.

Wydawać się mogło, że kooperatystki działają już niemalże wszędzie i faktycznie tak było – aż do momentu wybuchu II wojny światowej, podczas której wszystkie związki i organizacje zostały przymusowo rozwiązane. LKwP nie udało się już nigdy reaktywować, ale dzięki długiej historii współpracy ze Społem, w 1940 roku udało się powołać sekcję Kobiet, na której czele stanęły kooperatystki z LKwP.

Dzięki staraniom polskich działaczek, udało się umożliwić kobietom drogę do awansu w strukturach społecznych, aż w końcu powstała tak upragniona i wyczekiwana Liga Kobiet w Polsce (LKwP)

Czas na nową rzeczywistość – tym razem wspólnie z kobietami

Po wojnie, w nowej rzeczywistości Polski Ludowej, kobiety szybko znalazły się w centrum uwagi władzy – ale w innej, podporządkowanej roli. Powołano Społeczno-Obywatelską Ligę Kobiet, która miała łączyć troskę o kwestie bytowe z polityką. Spółdzielczość stała się wiec narzędziem w rękach państwa. Choć utrzymano idee aktywizacji kobiet i rozwijano kursy zawodowe, nie było już miejsca na niezależność, jaką wcześniej miała LKwP.

Spółdzielczość, mimo wszystko, nadal dawała kobietom pracę, możliwość awansu społecznego, a i czasem poczucie wpływu . SOLK stawiała sobie za cel poprawę sytuacji ekonomicznej kobiet – przede wszystkich tych bez środków do życia, zarówno niezamężnych jak i tych, które wskutek wojny straciły bezpieczny byt przy mężu. Organizowano dożywianie, kolonie, świetlice dla dzieci, a także pomoc dla chorych i repatriantów. SOLK starała się również ułatwić pracę domową kobietom pracującym – tak, by umożliwić im działalność społeczną. Rozwijano wówczas przedszkola oraz pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Prowadzono również szkolenia (popierane przez władze), umożliwiające kobietom zdobycie zawodu i podjęcie pracy. Początkowo były to zawody tradycyjnie damskie, takie jak krawiectwo, gastronomia czy pielęgniarstwo. Z czasem zaczęto szkolić również maszynistki, opiekunki przedszkolne oraz niższy personel medyczny. Kursy prowadzone przez SOLK okazały się niezwykle efektywne: w 1950 r. aktywnie działały aż 162 spółdzielnie, zatrudniając w sumie aż 21,5 tysiąca kobiet. Działaczki nie spoczęły jednak na laurach, dalej szkoląc, wspierając i propagując idee spółdzielczości. W latach 1980-1988 każdego roku spółdzielnie zatrudniały ponad 2 mln. osób, z czego kobiety stanowiły połowę.

narodowe archiwum cyfrowe

Co ciekawe – i warte podkreślenia – ruch kobiecy w spółdzielczości nigdy nie był monolitem. Obok nurtu społeczno-lewicowego istniały także wątki bardziej konserwatywne, koncentrujące się na wzmacnianiu tradycyjnych ról kobiety jako gospodyni i opiekunki rodziny. Nawet one jednak nie były wykluczające – przeciwnie, wpisywały się w szeroką wizję „uspołecznienia życia codziennego" poprzez racjonalizację, modernizację i wspólnotowość. I właśnie ta różnorodność ideowa – od emancypacyjnej walki o równouprawnienie po wspólnotowy model oszczędnego gospodarstwa – czyni ruch kobiecy w spółdzielczości tak fascynującym zjawiskiem.

Spółdzielczość była dla kobiet nie tylko miejscem pracy, ale także przestrzenią emancypacji i samorealizacji. Dzięki niej mogły one zdobywać doświadczenie zawodowe, uczestniczyć w zarządzaniu i podejmować decyzje na równi z mężczyznami. To właśnie w spółdzielniach kobiety uczyły się samorządności, odpowiedzialności i współpracy – wartości, które miały wpływ na całe społeczeństwo.

Obecnie fakt, że kobiety działają w spółdzielniach nikogo już nie dziwi – ponad połowa spółdzielni jest przecież zarządzana właśnie przez kobiety! Zaskakiwać może natomiast zakres działania – kobiety prowadzą usługi gastronomiczne, przedszkola i domy wytchnieniowe, ale są też obecne w branży budowlanej, zajmują się marketingiem czy szeroko rozumianymi usługami informatycznymi. Kobiety wspierają, tworzą, uczą i integrują lokalną społeczność. Niemal w każdym mieście można znaleźć co najmniej kilka spółdzielni i innych przedsiębiorstw społecznych, które kształtują lokalną rzeczywistość.

Szczególnie teraz, podczas obchodów Międzynarodowego Roku Spółdzielczości, warto przypomnieć sobie o tym, co kobiety wniosły w ten ruch. Ich zaangażowanie, determinacja i praca przyczyniły się do rozwoju spółdzielczości w Polsce, czyniąc ją bardziej otwartą, demokratyczną i inkluzywną. To dzięki nim spółdzielczość stała się nie tylko formą organizacji gospodarczej, ale także narzędziem społecznej zmiany.

NOE
Dom tworzy się sercem

rozmowa z Dorotą Piotrowską i Małgorzatą Pospieszyńską ze Spółdzielni Socjalnej Arka

Olga Zioła

„Czy nadal będziesz mnie potrzebować, czy nadal będziesz mnie karmić, gdy będę mieć 64 lata?”– śpiewali w 1967 roku The Beatles, pytając żartobliwie, ale i odrobiną niepokoju o to, co czeka nas na starość. To pytanie pozostaje dziś boleśnie aktualne. W świecie, w którym rodziny są coraz bardziej rozproszone, a system opieki społecznej nie zawsze nadąża za realnymi potrzebami, odpowiedź nie jest już tak oczywista. Są jednak miejsca, gdzie ta odpowiedź brzmi zdecydowanie i jednoznacznie: tak, będziemy przy Tobie, nawet gdy będziesz miał 64, 84 czy 94 lata!. Jednym z takich miejsc jest NOE – mieszkanie wytchnieniowe stworzone z potrzeby chwili, ale i z ogromnego serca. Za jego powstaniem stoi Spółdzielnia Socjalna Arka, która od lat z oddaniem wspiera osoby starsze i niesamodzielne. NOE to nie tylko przystań dla podopiecznych, ale też odpowiedź na narastający społeczny problem – i protest przeciwko samotności, bezsilności i bezdusznej biurokracji.

NOE powstało nie dlatego, że „ktoś musiał”, ale dlatego, że „komuś zależało”. A że tym „kimś” są kobiety z doświadczeniem, empatią i niegasnącym poczuciem humoru – to już zupełnie inna historia. Albo… właśnie ta, którą dziś przeczytacie.

Zapraszamy do przeczytania rozmowy z Małgorzatą i Dorotą — siostrami, które wiedzą, że dom to nie ściany, lecz ludzie. I że starość może być godna — jeśli tylko ktoś z czułością poda rękę.

W piosence „When I’m sixty-four” Paul McCartney pyta: „Czy nadal będziesz mnie potrzebować, czy nadal będziesz mnie karmić, gdy będę miał 64 lata?”. Czy w tym wieku wciąż jesteśmy potrzebni innym?

MAŁGORZATA
Czy ktoś nas będzie potrzebował? Oczywiście! Potrzeby są ogromne i wciąż rosną. Myślę, że nawet jeśli sama będę chodzić o balkoniku, to nadal będę pomagać, jeśli będzie taka potrzeba (śmiech). Zawsze śmialiśmy się w spółdzielni, że kiedyś spotkamy się – czy to o kulach, czy z balkonikami – i jeszcze zorganizujemy dużą imprezę! Nie ma problemu.

Społeczeństwo się starzeje, a młodzi często wyjeżdżają. Zanikają te wielopokoleniowe domy, w których opieka przechodziła z pokolenia na pokolenie. Kiedyś dziadkowie opiekowali się wnukami, a potem wnuki zajmowały się dziadkami. Dziś to już rzadkość. Wiele osób starszych pozostaje bez wsparcia. Dlatego potrzebne są miejsca takie jak nasz NOE – domy wytchnieniowe, Zakłady Opieki Leczniczej, Domy Pomocy Społecznej.

Bardzo bym chciała, żeby powstawało ich coraz więcej, prowadzonych przez ludzi z empatią i sercem do pracy, tak jak my. Moim marzeniem zawsze było stworzenie takiego domu, ale brakuje nam funduszy. Mam jednak nadzieję, że jeszcze mamy przed sobą trochę lat i może uda się to zrealizować.

DOROTA
Może do tych 64 lat jeszcze zdążysz to zrobić!

MAŁGORZATA
Na pewno będę chciała być potrzebna jak najdłużej!

Skoro mówiłyście, że potrzeby opieki nad osobami starszymi wciąż rosną, a takie miejsca jak NOE są dziś naprawdę potrzebne – to jak wygląda codzienność tutaj, w mieszkaniu wytchnieniowym? Co sprawia, że Wasi podopieczni czują się tu jak u siebie?

MAŁGORZATA
Dzień w NOE wygląda tak, jak w zwykłym domu – na tym nam bardzo zależy. Podopieczni są do nas przywożeni przez znajomych lub rodzinę, czasem na 14 dni, czasem na dłużej. Zaczynamy od adaptacji – każdy dostaje swój pokój, a my przeprowadzamy szczegółowy wywiad: z jakimi schorzeniami dana osoba przyjeżdża, jakie leki przyjmuje, co lubi, czego nie toleruje. Dzięki temu możemy ułożyć harmonogram i zapewnić jak najlepszą opiekę.

Jak w sanatorium!

MAŁGORZATA
I to pięciogwiazdkowym! (śmiech) Dzień zaczynamy wspólnym śniadaniem – siadamy razem, nie ma podziału na personel i podopiecznych. Jedzą z nami pielęgniarki, opiekunki, panie do pomocy – każdy posiłek to wspólny czas.

A co z aktywnościami?

DOROTA
Jest tego sporo – gry, zabawy, zajęcia manualne. Podopieczni mają swoje ulubione seriale, na które razem czekają i wspólnie oglądają. Śpiewamy też piosenki, czasem bardzo energicznie!

MAŁGORZATA
No i nasze opiekunki mają złote ręce – niektóre z nich z zawodu są też kosmetyczkami i fryzjerkami. Podopieczni mają zrobione paznokcie, fryzury…
Tak jak w domu, tylko lepiej!

DOROTA
Ostatnio mieliśmy u nas pana, który przyjechał w kiepskim stanie, bardzo zaniedbany. Po „metamorfozie” – pielęgnacji, fryzurze – gdy ktoś z rodziny przyjechał z dostawą rzeczy, zapytał z niedowierzaniem: „To ty?!”.

MAŁGORZATA
Bo czasem, nawet jeśli ktoś ma żonę czy męża w domu, to nie zawsze są warunki, by zapewnić taką opiekę. Starsze osoby nie mają siły, łazienka bywa nieprzystosowana. A u nas jest codzienna pielęgnacja, wszystko jak trzeba – z dbałością o detale.

DOROTA
I nasi podopieczni czują się wtedy naprawdę z klasą – paznokcie spiłowane, pomalowane, fryzura zrobiona. Widać w nich nową energię. Inne otoczenie, inni ludzie, ktoś porozmawia, wysłucha. Czują się zauważeni i ważni.

MAŁGORZATA
Zawsze robimy też mały wywiad – skąd dana osoba pochodzi, co lubi, o czym woli nie rozmawiać. Chcemy unikać tematów, które mogą być trudne czy bolesne. Rozmawiamy wcześniej z rodziną lub znajomymi, by wiedzieć, co zaproponować, jak prowadzić rozmowy.

DOROTA
Trochę jak Sherlock Holmes! (śmiech) Trzeba dobrze poznać człowieka, żeby mu naprawdę pomóc.

Porozmawiajmy teraz o relacjach — tych budowanych nie tylko w mieszkaniu wytchnieniowym NOE, ale i w codziennej pracy w Arce. Z jakimi obawami najczęściej mierzą się Wasi podopieczni? Czy otwierają się przed Wami, rozmawiają o swoich lękach?

MAŁGORZATA
Najczęściej martwią się o przyszłość – o zdrowie, i o to, co się z nimi stanie, gdy już nie będą mogli samodzielnie funkcjonować. Często są samotni, nie mają nikogo bliskiego. Kiedy odwiedzamy ich w domach, słyszymy, że boją się, że zabraknie im pieniędzy, by wykupić dodatkowe godziny opieki.

Są zdani na rodzinę – o ile ją mają. Jeśli nie, to zostają sami albo korzystają z pomocy sąsiadów. Niestety, coraz częściej usługi opiekuńcze są dostępne tylko w ograniczonym zakresie. Zdarza się, że opiekunki pracują tylko od poniedziałku do piątku, w godzinach dziennych i popołudniowych. A co z wieczorami, weekendami?

My, w miarę możliwości, staramy się być elastyczne. Nasze opiekunki często zostawiają sobie czas, by wieczorem jeszcze „wskoczyć” do kogoś i sprawdzić, czy wszystko w porządku. Ale to już wynika z ich dobrej woli, nie z systemu.

DOROTA
Tym powinni zajmować się pracownicy socjalni, ale często kończy się na formalnościach – ktoś przyjdzie, zrobi wywiad, odhaczone. A przecież nie dowie się wtedy, czy ta jedna godzina dziennie naprawdę wystarcza. Trzeba to zobaczyć z bliska, być z tym człowiekiem, wejść w jego rzeczywistość.

MAŁGORZATA
A kiedy my próbujemy coś zgłosić, usłyszymy: „Nie ma pieniędzy, nie da się”. I to właśnie budzi największy lęk u naszych podopiecznych – że wkrótce nie będzie ich stać na opiekę. Często nie chcą też obciążać dzieci, nie chcą, żeby to one musiały płacić, więc powstaje błędne koło.

W efekcie wolą zapłacić sąsiadce 20-30 zł „do ręki” niż oficjalnie 60 zł za godzinę opieki, nawet jeśli ta opieka byłaby pełniejsza. Ale system jest drogi, a ludzi na niego zwyczajnie nie stać. Niedawno ktoś z jednej z gmin mówił, że po marcowej waloryzacji emerytur i rent ich opłaty za usługi wzrosły z 200 do 600 zł miesięcznie. To ogromna różnica.

Ludzie starsi często czują się pozostawieni sami sobie. Ich dzieci czasem mieszkają daleko, za granicą albo w innych miastach, więc nie są w stanie przyjeżdżać regularnie. W takich sytuacjach to my, opiekunki, stajemy się dla nich „najbliższymi”. I oni naprawdę traktują nas jak własną rodzinę, a czasem – nie boję się tego powiedzieć – nawet lepiej.

DOROTA
Jednocześnie musimy się też mierzyć z trudnymi sytuacjami. Bywa, że któraś z opiekunek, z własnej inicjatywy, przyjdzie do kogoś wieczorem, choć nie ma za to płacone. A potem podopieczny ma żal, że kolejna opiekunka już nie przychodzi wieczorami – bo nie każdy może sobie pozwolić na taki gest. I tak rodzą się nieporozumienia. To pokazuje, jak bardzo potrzebna jest systemowa zmiana – by nie tylko dobre serce decydowało o jakości opieki.

Empatia to chyba kluczowa cecha w Waszej pracy. Czy przy rekrutacji nowych opiekunów potraficie ocenić, czy dana osoba sobie poradzi – czy ma w sobie to „coś”?

MAŁGORZATA
Staram się… Czasem żartuję, że mam rentgen w oczach, ale nie zawsze da się to

przewidzieć. Zdarza się, że ktoś sprawdza się świetnie w pracy indywidualnej, ale nie odnajduje się w zespole. Chce rządzić, narzuca swoje metody, bo „tak robił w domu". A tu trzeba współpracy i pokory.

DOROTA
Dokładnie. Nie każdy potrafi iść na kompromis. Mieliśmy sytuacje, które wymagały wsparcia psychologa – żeby uświadomić zespołowi, że warunki są dobre, a kluczem jest współdziałanie.

MAŁGORZATA
Dlatego tak ważne jest, by przy opiece być delikatnym i empatycznym – seniorzy nie lubią zmian, to bardzo intymna sfera. U nas każda opiekunka ma swoich stałych podopiecznych – czują się z nimi jak z rodziną. Na tym właśnie opieramy naszą pracę.

Wracając do NOE – na jak długo macie zapewnione finansowanie obecnego projektu?

DOROTA
Pani wojewoda zapewniła nas, że współpraca będzie długofalowa. Celem jest wprowadzenie ciągłości projektów – żeby jeden kończył się w grudniu, a kolejny zaczynał już w styczniu, a nie dopiero w maju. My często, mając jeszcze własne środki, zaczynamy działania wcześniej, zanim formalnie ruszy projekt. Teraz w Śremie mamy konkurs rozstrzygnięty na trzy lata – to duża stabilizacja: dla nas, naszych opiekunek i podopiecznych.

MAŁGORZATA
Obecna edycja rozpoczęła się 1 października zeszłego roku i mamy już stałych uczestników, którzy chcą wrócić.

DOROTA
W zeszłym roku można było skorzystać z turnusu 7 – lub 14-dniowego. W tym roku to już tylko 14 dni, raz w roku – jeśli ktoś korzysta z tego samego projektu np. w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej. Komercyjnie możliwy jest pobyt do dwóch miesięcy, ale zależy nam, żeby z tej formy wytchnienia mogło skorzystać jak najwięcej rodzin – dlatego nie prowadzimy opieki długoterminowej.

Jakie są kryteria przyjęcia do NOE? Kto może skorzystać z opieki?

MAŁGORZATA
Przyjmujemy osoby pełnoletnie – najmłodszy nasz podopieczny miał 32 lata, najstarszy 96. Wczoraj zgłosiła się pani z pytaniem o opiekę dla 99-letniej mamy na jesień – i takie sytuacje się zdarzają.

DOROTA
Nie ma wielu przeciwwskazań. Nie możemy przyjąć osób pod respiratorem, w stanie terminalnym lub całkowicie pozbawionych kontaktu. Poza tym – mamy wykwalifikowany zespół, w tym pielęgniarki i opiekunów medycznych, więc jesteśmy gotowi na wiele przypadków.

Czy na przestrzeni ostatnich lat zauważacie, że usługi opiekuńcze – szczególnie opieka wytchnieniowa czy asystencka – zrobiły krok do przodu?

DOROTA
Zdecydowanie tak. Społeczeństwo się starzeje, a młodzi coraz częściej wyjeżdżają do większych miast. Nie ma już domów wielopokoleniowych, więc zapotrzebowanie na pomoc rośnie – zwłaszcza że opieka wytchnieniowa czy usługi asystenckie są darmowe. Ludzie coraz częściej pytają o projekty, szczególnie po tym, jak opłaty za usługi miejskie znacznie wzrosły.

MAŁGORZATA
Problemem jest też to, że wciąż pokutuje myślenie: „to jest opieka społeczna – należy się, nie powinno kosztować". A przecież opieka ma być dla ludzi, nie odwrotnie.

DOROTA
Dokładnie. W nowych projektach unijnych mile widziany jest symboliczny wkład własny – np. 10 zł miesięcznie. Dzięki temu organizacja może zabezpieczyć fundusze, które są potrzebne do realizacji działań, zwłaszcza jeśli nie prowadzi działalności nastawionej na zysk.

MAŁGORZATA
W Poniecu usługi asystenckie i wytchnieniowe są świadczone bezpłatnie, ale podopieczni są zachęcani do wykupienia choćby jednej godziny płatnej tygodniowo – oczywiście w zależności od dochodów. To uczy odpowiedzialności i pokazuje, że usługa ma realną wartość.

Dziewczyny, a myślałyście kiedyś o przyszłości NOE za 20–30 lat? Czy wyobrażacie sobie, że stanie się to ogólnopolską franczyzą – z oddziałami nie tylko w Wielkopolsce?

DOROTA
Za 20–30 lat to ja już chyba sama będę uczestniczką NOE! (śmiech)

Piękna klamra! (śmiech)

MAŁGORZATA
Fajnie by było. Marzy nam się stworzenie drugiego domu – kolejnego NOE. Ale na razie nie chcemy zapeszać, bo wszystko jest w planach. Trzymajcie kciuki!

Cały czas mam w głowie taki dom z prawdziwego zdarzenia – z rehabilitacją, przestrzenią do wspólnego bycia, z miejscem dla nas na przyszłość. I może rzeczywiście kiedyś to my tam zamieszkamy!

DOROTA
Tak, tak, będziemy tam same sprzątać!.

MAŁGORZATA
Mam nadzieję, że dzieciaki przejmą pałeczkę. Już zaczynają „czuć bluesa", więc może to pokolenie też coś z tego wyniesie. Potencjał jest, brakuje tylko stabilnego finansowania.

A co sprawia, że Wasza współpraca tak dobrze działa? Nie dość, że prowadzicie wspólnie spółdzielnię, to jeszcze jesteście siostrami!

DOROTA
Małgosia ogarnia część techniczną, ja finansową. Uzupełniamy się idealnie.

MAŁGORZATA
Czasem mam ochotę ją utopić (śmiech), ale naprawdę rzadko się różnimy. Mamy wspólny cel – pomagać ludziom. I to robimy!

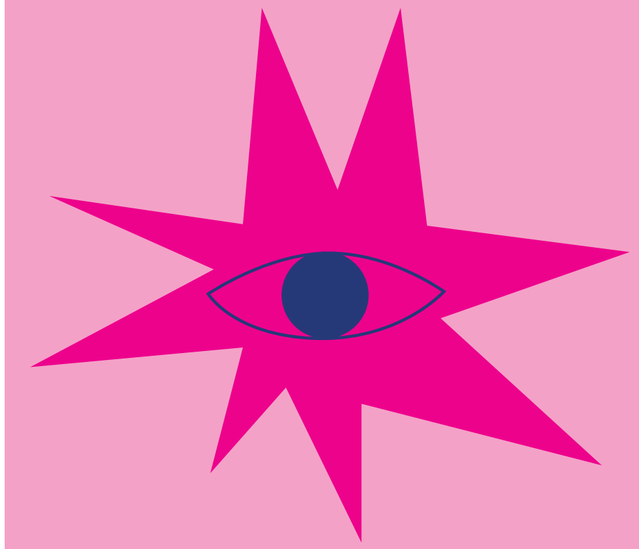
Na koniec mogłybyśmy chyba odpowiedzieć McCartneyowi na pytanie „co ze mną będzie, kiedy będę miał 64 lata, czy ktoś się mną zaopiekuje?". Możemy śmiało powiedzieć, że to NOE?

MAŁGORZATA
Oczywiście, że tak! NOE jest miejscem, w którym każdy znajdzie troskę, szacunek i zrozumienie – niezależnie od wieku. Najważniejsze, żeby nie stracić serca do tego, co się robi. Bo dom tworzy się sercem, a nie murami.

AI — po co to spółdzielni?

Przegląd zastosowań dobrych, złych i zwyczajnie użytecznych

Iwona Chojnicka



Zielone laboratoria społeczne (eng. Socially driven green labs) to projekt edukacyjny, który zakłada realizację międzynarodowych badań naukowych w zakresie posiadania i korzystania z zielonych kompetencji w obszarze ekonomii społecznej.

W ramach badań zostanie podjęta próba zdefiniowania obecnych i przyszłych niedoborów zielonych umiejętności wśród osób związanych z podmiotami ekonomii społecznej, co ma ogromne znaczenie dla realizacji założeń transformacji ekologicznej.

Na początek warto wyjaśnić, czym się będziemy zajmować. Sztuczna inteligencja, czyli AI (od ang. Artificial Inteligence), to – jak sama się przedstawia – dziedzina informatyki zajmująca się tworzeniem systemów komputerowych, które potrafią wykonywać zadania wymagające ludzkiej inteligencji. To systemy, które potrafią się uczyć, analizować dane, podejmować decyzje, rozwiązywać problemy, a nawet tworzyć nowe treści w sposób przypominający ludzki. W ostatnich latach AI rewolucjonizuje sposób, w jaki korzystamy z Internetu, stając się coraz bardziej obecne w naszym codziennym życiu. W moduły sztucznej inteligencji wyposażone są nasze smartfony i oprogramowania laptopów: znajdziemy je choćby w asystentach głosowych czy aplikacjach do edycji zdjęć i planowania dnia. AI wspiera też wyszukiwarkę Google i portale społecznościowe.

Wraz z dynamicznym rozwojem technologii sztuczna inteligencja znajduje kolejne zastosowania w różnych obszarach życia. Coraz częściej zastępuje klasyczną wyszukiwarkę internetową. Zamiast wpisywać pytanie w Google, zwracamy się do wirtualnego asystenta w telefonie czy komputerze – prosimy o przepis na obiad, sprawdzamy prognozę pogody, układamy bajkę na dobranoc dla dziecka, a nawet prosimy o pomoc w napisaniu oficjalnego maila. AI pomaga szybciej, prościej i z większą trafnością znaleźć to, czego szukamy. I niepostrzeżenie wkracza do naszej codzienności.

Nie omija to również sektora ekonomii społecznej, w tym spółdzielni socjalnych – organizacji, których celem jest nie tylko działalność gospodarcza, ale przede wszystkim aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem.

Czy dzięki AI spółdzielnie mogą stać się jeszcze bardziej efektywne i skuteczniej pomagać osobom w trudnej sytuacji życiowej? Zdecydowanie tak. Sztuczna inteligencja może być wykorzystywana w spółdzielniach na wiele sposobów: pozytywnych, negatywnych, jak i po prostu użytecznych. AI może być pomocna w codziennym zarządzaniu spółdzielnią. Oto kilka przykładów pozytywnych zastosowań:

Pomoc w zdobywaniu klientów

AI może analizować dane o klientach i pomagać w tworzeniu skutecznych kampanii marketingowych. Dzięki analizie danych spółdzielnie mogą skuteczniej docierać do odbiorców i rozwijać swoją działalność. Przedsiębiorstwa społeczne oferują różnorodne usługi, takie jak catering, sprzątanie czy rękodzieło. Aby skutecznie pozyskiwać klientów, muszą znać swoją grupę docelową i jej potrzeby. Mogą wykorzystać narzędzia AI do analizy danych demograficznych (wiek, płeć, miejsce zamieszkania) oraz danych rynkowych (trendy, konkurencja). Na podstawie tych informacji AI może stworzyć profile potencjalnych klientów i zidentyfikować obszary, w których istnieje największy popyt na usługi spółdzielni. Poniżej przykłady działań, do których spółdzielnie mogą wykorzystać nowoczesne narzędzia AI, aby lepiej zrozumieć potrzeby klientów, skuteczniej targetować działania marketingowych i zwiększyć efektywność kampanii reklamowych.

– Analizowanie danych z lokalnych urzędów statystycznych, aby zidentyfikować grupy demograficzne o największym potencjale.

– Analizowanie danych z mediów społecznościowych, aby zrozumieć, jakie są zainteresowania i potrzeby potencjalnych klientów. Pomocne będą tu np. narzędzia Sprout Social, Hootsuite Analytics, Brandwatch, BuzzSumo, Google Analytics (z integracją social media). Niestety część z nich jest dostępna wyłącznie w języku angielskim.

– Analizowanie danych z wyszukiwarek internetowych, aby zidentyfikować, jakie frazy kluczowe są najczęściej wyszukiwane przez potencjalnych klientów. Pomocne narzędzia AI to np.: Google Keyword Planner, SEMrush, Ahrefs, Senuto. Część z nich dostępna jest wyłącznie w języku angielskim.

– Wykorzystanie narzędzi AI (np.: Google Analytics, Google Ads, Facebook Ads Manager) do personalizacji ofert i reklam, aby dotrzeć do odpowiednich klientów z odpowiednim przekazem.

– Prowadzenie kampanii e-mailowych, dzięki którym spółdzielnia może w prosty sposób dotrzeć do subskrybentów, informując ich o promocjach, nowościach czy ofertach specjalnych. Pomocnym narzędziem jest dostępnym w języku polskim jest np. Get Response.

– Tworzenie treści do mediów społecznościowych z pomocą aplikacji Copilot, integralnego elementu każdego Windowsa. To wirtualny pomocnik, który niemalże w mgnieniu oka stworzy dla Ciebie zarys tekstu do wykorzystania w mediach społecznościowych. Copilot pomoże też dobrać hasztagi, tytuł posta, a nawet propozycje grafik, jeśli korzystasz z narzędzi zintegrowanych (np. programu graficznego Canva i aplikacji Copilot).

Wsparcie w pozyskiwaniu funduszy

Narzędzia AI analizują dane i sugerują najlepsze źródła finansowania. Mogą tworzyć automatyczne raporty i wnioski, przyspieszyć analizę dokumentów, pomóc w przygotowywaniu biznesplanów – ale nie zastąpią pracy człowieka. Ostateczna odpowiedzialność za realizację zaproponowanych działań nadal spoczywa na ludziach. Członkowie i pracownicy spółdzielni powinni nie tylko dokładnie analizować wymagania programów dotacyjnych i przygotowywać kompletne oraz profesjonalne wnioski, ale też realnie ocenić swoje możliwości wdrożenia zaplanowanych projektów. Biznesplany stworzone z pomocą AI mogą wyglądać imponująco, ale jeśli mają przynieść efekty, potrzebna jest konsekwentna i odpowiedzialna realizacja przez ludzi. Poniżej przestawiam przykłady konkretnych narzędzi, które mogą pomóc Wam w tym procesie:

– Microsoft Power BI – narzędzie do analizy danych i wizualizacji, które może być wykorzystywane do generowania raportów finansowych. Narzędzie dostępne wyłącznie w języku angielskim.

– GrantStation – baza danych dotacji i funduszy, która zawiera informacje o programach dotacyjnych dla organizacji non-profit. Narzędzie dostępne wyłącznie w języku angielskim.

– GrantHub – narzędzie do zarządzania procesem ubiegania się o dotacje, które automatycznie wypełnia formularze wniosków.

– ChatGPT/Bard – modele językowe, które mogą pomóc w generowaniu tekstu do raportów, wniosków i biznesplanów.

– Gemini Google – generowanie treści, analiza konkurencji, pomysły na nazwę.

Wspomaganie edukacji i szkoleń

Nowoczesne systemy oparte na AI mogą być wykorzystane do prowadzenia kursów, e-learningu oraz spersonalizowanego doradztwa zawodowego, co ułatwia zdobywanie nowych kwalifikacji osobom z różnym poziomem wykształcenia. Przykładowe narzędzia to MS Teams, Zoom i ClickMeeting.

PS. Czy korzystałam z AI podczas pisania tego tekstu? Być może

Korzyści z zastosowania rozwiązań AI dla osób z niepełnosprawnościami

Spółdzielnie socjalne są ważnym elementem systemu włączania społecznego i zawodowego osób z niepełnosprawnościami. To właśnie tam wiele osób znajduje szansę na zatrudnienie, rozwój oraz poczucie przynależności. To naturalne, że zastanawiamy się: czy i jak AI może wspierać osoby z niepełnosprawnościami w ich pracy?

Asystenci głosowi i aplikacje wspomagające komunikację.

AI oferuje narzędzia ułatwiające osobom z trudnościami w porozumiewaniu się (np. osobom z afazją czy uszkodzeniami słuchu) samodzielne funkcjonowanie w miejscu pracy. Aplikacje automatycznie zamieniające mowę na tekst, syntezatory mowy czy asystenci głosowi to przykłady tego, jak AI może nie tylko wspierać, ale i wyrównywać szanse, umożliwiając dostęp do komunikacji osobom, które do tej pory często były z niej wykluczone. Jednym z takich narzędzi jest aplikacja Ava, dzięki której osoby z wadami słuchu mogą uczestniczyć w rozmowach w czasie rzeczywistym. Wystarczy, że rozmówcy mówią do telefonu lub mikrofonu, a Ava automatycznie wyświetla napisy na ekranie. Aplikacja obsługuje także rozmowy grupowe, pozwala na archiwizowanie zapisów i działa w wielu językach.

Rozpoznawanie obiektów – sztuczna inteligencja jako nowe zmysły

W świecie, w którym technologia rozwija się w zawrotnym tempie, sztuczna inteligencja coraz częściej staje się naszym sprzymierzeńcem. Jednym z jej najbardziej fascynujących zastosowań jest rozpoznawanie obiektów – zdolność maszyn do identyfikowania przedmiotów, osób czy miejsc na podstawie obrazu. Dzięki temu AI może pełnić funkcję naszych oczu i uszu, wspierając nas w sytuacjach, które kiedyś wymagały ludzkiej obecności. Rozpoznawanie obiektów opiera się na analizie obrazu z kamer lub zdjęć przy pomocy algorytmów uczących się na ogromnych zbiorach danych. AI uczy się rozpoznawać różnice między przedmiotami, odczytywać tekst, rozróżniać twarze czy klasyfikować produkty. Jednym z najbardziej inspirujących przykładów wykorzystania AI w praktyce jest Seeing AI – bezpłatna aplikacja stworzona przez firmę Microsoft. Zaprojektowana z myślą o osobach z dysfunkcją wzroku aplikacja przekształca otaczający świat w opisy dźwiękowe. Wystarczy skierować obiektyw telefonu, a Seeing AI rozpozna, co znajduje się w polu widzenia i opowie o tym użytkownikowi.

Jak widać, korzyści związanych z AI nie brakuje. Chociaż jednak sztuczna inteligencja może wspierać rozwój spółdzielni socjalnych, zwiększać efektywność działań czy poprawiać jakość świadczonych usług, jej niewłaściwe lub nieprzemyślane wdrożenie może prowadzić do poważnych zagrożeń społecznych i etycznych. Warto wspomnieć o przynajmniej kilku z nich:

Dyskryminacja i uprzedzenia

Algorytmy AI uczą się na podstawie danych historycznych: jeśli dane te zawierają uprzedzenia społeczne, mogą one zostać przeniesione na decyzje podejmowane obecnie przez system. Przykładowo, AI używane do rekrutacji uczestników programów aktywizacji zawodowej może nieświadomie faworyzować osoby z wyższym wykształceniem lub o bardziej „standardowym" profilu życiowym, wykluczając tym samym osoby rzeczywiście najbardziej potrzebujące wsparcia – np. osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami czy osoby z doświadczeniem migracji. Jak temu zapobiegać? Pomocne mogą być precyzyjne komunikaty, czyli tak zwane prompty – polecenia, które użytkownik wykorzystuje systemowi sztucznej inteligencji. Im bardziej precyzyjne będzie nasze polecenie, tym większa szansa, że odpowiedź, którą otrzymamy będzie spełniała nasze oczekiwania. Użytecznym rozwiązaniem może tu być program APN AI Prompt Helper, który dostępny jest również w polskiej wersji językowej.

Utrata miejsca pracy

Wdrażanie AI do automatyzacji procesów administracyjnych lub obsługi klienta może prowadzić do redukcji zatrudnienia. W przypadku spółdzielni socjalnych, których misją jest tworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem, takie działania są szczególnie niebezpieczne. Automatyzacja może bowiem zniszczyć sens istnienia spółdzielni, która powinna być przestrzenią reintegracji zawodowej i społecznej.

Dehumanizacja relacji

Zastępowanie kontaktów międzyludzkich automatycznymi systemami (np. chatbotami lub cyfrowymi doradcami) może ograniczać bezpośredni kontakt i empatyczne podejście do uczestników programów. Spółdzielnie socjalne opierają się na wartościach wspólnoty i wzajemnego wsparcia – wdrożenie AI bez dbałości o te aspekty może osłabić poczucie przynależności i solidarności.

Sztuczna inteligencja to narzędzie, które – właściwie wykorzystane – może wspierać rozwój spółdzielni, usprawniać zarządzanie, zwiększać efektywność działań oraz pomagać w lepszym dopasowaniu form wsparcia do potrzeb członków społeczności. Jednak AI niesie ze sobą również realne zagrożenia: ryzyko dyskryminacji, utraty miejsc pracy czy naruszenia prywatności. Dlatego kluczowe staje się odpowiedzialne i świadome wdrażanie nowych technologii – z poszanowaniem wartości, na których opiera się działalność spółdzielni socjalnych: solidarności, równości, włączania społecznego i godności człowieka. AI nie powinna zastępować człowieka, lecz wspierać go – zwłaszcza tam, gdzie technologia spotyka się z ludzką wrażliwością i potrzebą społecznego wsparcia.

Spółdzielnia Pracy Ogniwo

Chuliganki spółdzielczości

Anna Dranikowska
Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych

Barbara Grobler
Weronika Śmigielska
Spółdzielnia Pracy Ogniwo

Zacznę od książki, w końcu rozmawiamy w księgarni. W nowej książce Eleanor Catton, LasBirnamski, kolektyw społeczny zastanawia się, na ile chce i powinien sformalizować swoją działalność i rozpocząć współpracę z pewnym miliarderem. Wy też wywodzicie się ze środowiska mocno zaangażowanego w różne działania nieformalne. Czy zmagałyście z podobnymi rozterkami?

WERONIKA
Formalizacja działalności od początku była dla nas kluczowa. Chcieliśmy i chciałyśmy tego, żeby Spółdzielnia Ogniwo powstała i została zarejestrowana. To się wydarzyło w 2014 roku, wcześniej w listopadzie w 2013 roku odbyło się Walne Zgromadzenie. Cały proces miał miejsce w gronie osób, które znały się wcześniej z innych działań aktywistycznych, miejskich czy feministycznych. Każda z 10 osób, które założyły spółdzielnię przyniosła ze sobą historię. Ich częścią wspólną było to, że brakowało nam własnego miejsca. Miejsca, do którego będziemy zapraszać innych, ale nad którym będziemy mieć kontrolę. I zależało nam też na przetestowaniu modelu spółdzielczego, jakim jest spółdzielnia pracy. W naszym gronie od początku byli chuligani i chuliganki spółdzielczości, czyli osoby, którym ta forma działalności była znana i które chciały sprawdzić czy – z perspektywy kolektywu – można prowadzić swoje działania w formie przedsiębiorstwa. A jeśli chodzi o propozycje finansowe od milionerów, to niestety ciągle nic.

W kontekście zakończenia tej książki, może to i lepiej. A jak z perspektywy dziesięciu lat działalności oceniacie swoją decyzję?

WERONIKA
Myślę, że historia Ogniwa to jest opowieść o balansowaniu między działalnością sformalizowaną a działaniem w ramach kolektywu. Nigdy nie chcieliśmy skręcić w stronę mini korporacji z wewnętrznymi procedurami, hanbookami (poradnikami) na każdą okazję i manualami do onboardingu (wdrożenia pracowników – red.). Jasne, czasem nam się marzy, żeby w tym chaosie było więcej porządku, ale dyskusja na temat tego, ilu procedur potrzebujemy, żeby to wszystko działało, a co może i powinno pozostać spontaniczne trwa nieprzerwanie od 2014 roku do teraz.

A co w spółdzielczości jest dla was najważniejsze?

WERONIKA
Zależało nam przede wszystkim na stworzeniu miejsca pracy, w którym pracownicy mają bezpośredni wpływ na jego rozwój. To znaczy, że decyzje podejmujemy w sposób demokratyczny. To oczywiście nie jest tak, że 40 osób, które formalnie należy do spółdzielni, jest w takim samym stopniu zaangażowanych w jej działalność, ale w porównaniu do innych miejsc pracy – niezależnie od tego, czy mówimy o trzecim sektorze, małych i średnich przedsiębiorstwach, czy korporacjach – horyzontalność w podejmowaniu decyzji jest czymś, co nas wyróżnia.

I jak ten sposób podejmowania decyzji wygląda w praktyce?

WERONIKA
Raz w miesiącu jest spotkanie spółdzielcze otwarte dla wszystkich członków i członkiń. To wtedy przegadujemy najbardziej istotne tematy. Na co dzień mamy komunikator i jako zarząd staramy się przekazywać najważniejsze wiadomości. To nie jest tak, każda osoba musi zaaprobować naszą wiadomość, ale na pewno zależy nam na tym, żeby ważne decyzje były poprzedzone nie tylko naszym namysłem, ale również akceptacją kolektywu.

BARBARA
W tym, że spółdzielnia to właściwy wybór utwierdziły nas również kryzysy, przez które przechodziliśmy na przestrzeni lat. Jak wtedy, kiedy w czasie pandemii dowiedzieliśmy się, że musimy opuścić nasz dotychczasowy lokal praktycznie w ciągu kilku tygodni. To właśnie w takich sytuacjach okazywało się, że bycie większą grupą, która solidarnie dzieli się swoją energią i pomysłami, faktycznie stanowi o naszej wytrzymałości. I co ciekawe, przeprowadzki i remonty – wydarzenia, które na co dzień kojarzą się raczej negatywnie – są chwilami, które w Ogniwie wspominamy najcieplej. To czas, w którym robimy coś razem i mamy poczucie rzeczywistego tworzenia swojego miejsca.

To ciekawe, że nawiązujesz do pandemii. Wiele osób pracujących na co dzień w spółdzielniach opowiadało mi, że to właśnie zaangażowanie w działalność spółdzielczą pozwoliło im przetrwać ten najtrudniejszy okres izolacji w 2020 roku.

BARBARA
Dla mnie w ogóle Spółdzielnia była bardzo ważna, jeśli chodzi o psychiczne przeżycie pandemii. W czasie izolacji społecznej i najściślejszych lockdownów nasza sieć społeczna i struktura dawały mi poczucie bezpieczeństwa i bliskości – w momencie, w którym to było rzeczywiście dobro luksusowe. Takie połączenie bycia w pracy, ale też wśród ludzi, którzy są mi bliscy i którzy wspierają mnie także na płaszczyźnie pozazawodowej było dla mnie wtedy superważne.

Ale jak radzić sobie z kryzysami zespołowymi, kiedy jesteśmy wśród osób, z którymi pracujemy i z którymi się przyjaźnimy?

WERONIKA
To nie jest tak, że rozpiszę ci na to algorytmy i zrobię szablon – ale mamy praktyki, które wypracowałyśmy przez lata i które pozwoliły nam przetrwać wiele trudności. Po pierwsze, zrozumieliśmy, że poważnych decyzji, zwłaszcza interpersonalnych, nie chcemy podejmować na komunikatorach. To są rzeczy, które wymagają spotkania się i rozmowy na żywo. Po drugie, jeśli nam wydaje, że sytuacja jest pilna i trzeba reagować natychmiast, to znaczy, że prawie na pewno trzeba sobie i innym dać czas do namysłu. I trzecia sprawa, to nasze przekonanie, że wszystkim nam bardziej zależy na tym, żeby mieć spółdzielnię, niż żeby mieć rację.

I to jest wasze credo?

WERONIKA
Ha! Mam takie poczucie, że co jakiś czas pada hasło, że teraz to już naprawdę musimy się spotkać, żeby porozmawiać o tym, czym jest Ogniwo i co jest jego misją. I my jakoś tak się bronimy przed tym od dziesięciu lat, żeby usiąść i porozmawiać wyłącznie o tym. Myślę, że intuicyjnie wiemy, na czym nam zależy i potrafimy to na różne potrzeby formułować.

BARBARA
Jeżeli chodzi o nasze potrzeby i o to, po co my tę spółdzielnię robimy, to myślę, że są bardzo różne odpowiedzi wewnątrz tego grona. One czasem dotyczą potrzeby zmieniania świata, robienia czegoś sensownego i bycia częścią większego ruchu. A czasem to są potrzeby międzyludzkie, społeczne, ale na takim mikro poziomie i one są równie ważne. Ta spółdzielnia istnieje zarówno dla spółdzielców i spółdzielczyń, jak i dla swojej

społeczności zewnętrznej, więc te potrzeby i cele się wzajemnie nakładają i uzupełniają.

I znowu muszę zapytać o praktykę. Na ile działalność w formie spółdzielni ułatwia, a na ile utrudnia życie?

WERONIKA
Istnieją oczywiście bariery administracyjno-prawne, które się wiążą z działaniem w formie spółdzielni, zwłaszcza spółdzielni pracy. To jedno. Jest jednak coś jeszcze – brak zrozumienia przez otoczenie. Podam przykład: jeżeli wszyscy podejmujemy kolektywnie decyzje i każdy głos ma takie samo znaczenie, a dostajemy nagle bardzo ważną ofertę i trzeba ją przyjąć lub odrzucić natychmiast, to sponsor absolutnie nie rozumie, dlaczego będziemy musieli przedyskutować to najpierw w naszym gronie. Niezrozumienie tego, że można zarządzać i podejmować kolektywne decyzje, i że to działa, jest ciągle bardzo duże. A przecież to jest zupełnie naturalne! Dziwne powinno być raczej to, że wiele osób pracuje na co dzień w firmach i organizacjach, w których nie mają żadnego wpływu na najmniej istotne nawet decyzje, które ich dotyczą.

Skąd Waszym zdaniem bierze się ten brak zrozumienia?

WERONIKA
Myślę, że jedną z przyczyn jest właśnie to, że spółdzielni jest niewiele. Przez to projektodawcy różnych procesów nie widzą w tych procesach miejsca dla spółdzielni, a już tym bardziej dla spółdzielni pracy.

No dobrze, ale jeśli pójdziemy tym tropem, to konkluzja będzie taka, że spółdzielni jest mało, bo jest mało. Może chodzi zatem o edukację?

WERONIKA
Wiesz, ja nie lubię wszystkiego zrzucać (ani w ogóle zbyt wiele zrzucać) na karb edukacji. To nie jest tak, że gdyby więcej opowiadać dzieciom w szkole o spółdzielniach, to nagle byłoby ich więcej. To, że ktoś obejrzy jakieś spółdzielnie w czasie wizyty studyjnej (i czasem to będzie miało klimat skansenu, a czasem trochę wesołego miasteczka) nie przełoży się na wzrost ich atrakcyjności w społeczeństwie. Jacyś niestatystyczni ludzie robią niestatystyczne rzeczy.
Tak to wygląda.

BARBARA
Mamy jednak duży problem z brakiem zaufania społecznego. W takim sensie, że boimy się współpracy opartej na relacjach, w której zysk nie będzie grał najważniejszej roli. I wydaje mi się, że to jest czynnik, który może mocno przerażać. „No bo jak to tak? – pytali mnie kiedyś licealiści – Nie dość, że nie zawsze się spina, to jeszcze wszyscy są tam jednakowo ważni!”.

WERONIKA
Myślę, że to się jednak zmienia w tym młodszym pokoleniu. Zaczęłam czytać plan na pokolenia, który opublikowała jakiś czas temu Grupa Wschód – i tam pojawia się spółdzielczość. Co prawda w tym samy kontekście, co zwykle, czyli spożywczym i rolnym, ale jest. Wydaje mi się, że właśnie ten młodszy, nowy aktywizm widzi w samoorganizacji szansę. I to już nie jest postrzegane jako frajerstwo.

No dobrze, ale wróćmy na moment do głosów tych licealistów. Może to się spinać finansowo czy nie może?

WERONIKA
Możemy działać społecznie i chcieć to robić, ale musimy też wiedzieć, że będziemy w stanie opłacić czynsz za mieszkanie. Działalność w formie spółdzielni to jedno, a branża w jakiej się działa to inna sprawa. My działamy w branży kultury, a tu o dochodowość bardzo trudno. Znacząca część tego sektora utrzymuje się z dotacji na realizację zadań publicznych. My również takie zadania realizujemy.

BARBARA
I jest też społeczność, która działa wokół Ogniwa. Ona nie tylko zgłasza propozycje swoich działań, ale też aktywnie je współtworzy. I my tę społeczność zapraszamy nie tylko do tworzenia programu wydarzeń i korzystania z lokalu Spółdzielni, ale także do wspierania nas. Jesteśmy właśnie w trakcie kampanii, w której mówimy wprost, że bez wsparcia sobie nie poradzimy. I myślę, że sposób, w jaki ta kampania została przyjęta, jest właśnie o tym, że musimy podzielić się odpowiedzialnością finansową za funkcjonowanie tego miejsca z szerszą grupą, i że ta grupa to rozumie. Rozumie, że dawanie i otrzymywanie to taki trochę krąg...

Co Wam daje nadzieję? I czego życzyłybyście sobie na następne 10 lat działania?

WERONIKA
To może trochę banalne, co teraz powiem, ale ostatnio w natłoku wszystkich newsów i niespecjalnie sprzyjających – mówiąc oględnie – wiadomości politycznych i geopolitycznych, czuję, że bardzo wiele mi to daje, że otwieramy się też na nowe osoby. Do Ogniwa dołączyła w zeszłym roku do grupa aktywistów młodszych, znacznie młodszych od nas.

BARBARA
I to są osoby, które wniosły w Ogniwo zupełnie nową energię. I dały nam też lekcję pokory. Na pytanie o to, co jest ich główną motywacją, żeby do nas dołączyć, odpowiedziały, że nie ma w Krakowie miejsca, gdzie młode osoby o lewicowych poglądach mogłyby się spotkać i czuć u siebie, co wytrąciło mnie z przekonania, że właśnie Ogniwo jest tym miejscem.

No ale z drugiej strony okazało się, że chcą do was dołączać, angażować się, realizować z Wami swoje pomysły.

BARBARA
Dom spokojnej starości. Tak o nas mówili aktywiści na mieście.

WERONIKA
To już jest brutalne! „Ogniwo. Dom Niespokojnej Starości”. Tym będziemy!

BARBARA
Pytałaś, czego sobie życzę. Otóż życzę sobie kolejnych 10 lat istnienia i działania w Spółdzielni Ogniwo. A potem, żeby Spółdzielnia trwała dalej i żebym ja mogła ją obserwować i życzliwie wspierać.

WERONIKA
A ja życzę sobie, żeby te różne świetne programy, które powstają na rzecz ekonomii społecznej nie zostały obcięte na rzecz zbrojeń. I żeby na szczeblu państwowym ekonomia społeczna była faktycznie widziana jako narzędzie rozwoju i budowania bezpiecznej przyszłości. I jeszcze trochę więcej świata, w którym wszystkie przedsiębiorstwa są przedsiębiorstwami społecznymi. Niekoniecznie w tym sensie, że mają status nadany przez Wojewodę, ale w takim sensie, żeby działały dla ludzi, a nie dla właścicieli i akcjonariuszy.

Niech się spełni.
Dziękuję za rozmowę!

Współpraca, która uczy

o sile spółdzielczości w edukacji

Hanna Żmuda

NARODOWE ARCHIWUM CYFROWE

W dzisiejszym świecie, pełnym wyzwań i szybkich zmian, coraz częściej zadajemy sobie pytanie: jak przygotować młodych ludzi do przyszłości? Czy wystarczy przekazać im wiedzę, czy potrzebują czegoś więcej? Z pomocą przychodzi idea, która od ponad wieku udowadnia swoją wartość: spółdzielczość. To koncepcja, która uczy nie tylko ekonomii czy pracy zespołowej, ale przede wszystkim tego, jak świadomie uczestniczyć w tworzeniu świata wokół nas. Fundamentem tej idei są uniwersalne zasady, na których opiera się każda dobrze funkcjonująca spółdzielnia.

Siedem zasad zapisanych w DNA każdej spółdzielni

1. Dobrowolne i otwarte członkostwo
2. Demokratyczna kontrola członkowska
3. Ekonomiczne uczestnictwo członków
4. Samorządność i niezależność
5. Kształcenie, szkolenie i informacja
6. Współpraca międzyspółdzielcza
7. Troska o społeczność lokalną

Niezależnie od tego, czy działa w dużym mieście, małej wsi czy... szkole – każda spółdzielnia bazuje na wspólnych wartościach. To siedem międzynarodowych zasad spółdzielczych, które tworzą solidne podstawy działań opartych na równości, współodpowiedzialności i trosce o innych.

To właśnie piąta zasada – edukacja – wskazuje, że spółdzielczość to nie tylko sposób działania, ale też przestrzeń do rozwoju. Bez wiedzy, refleksji i gotowości do uczenia się żadna wspólnota nie będzie działać odpowiedzialnie i długofalowo. Dlatego spółdzielnie od zawsze stawiają na kształcenie swoich członków, liderów i młodzieży, bo edukacja to klucz do świadomego działania.

Dziedzictwo działania, które trwa

Spółdzielnie uczniowskie zaczęto zakładać na ziemiach polskich jeszcze za czasów zaborów. Ideę wspólnej pracy dla wspólnych korzyści wcieliła w życie w 1900 roku Jadwiga Dziubińska, zakładając w Pszczelinie koło Warszawy (ówczesny zabór rosyjski) pierwszą polską spółdzielnię uczniowską.

Od tamtej pory minęło już 125 lat. Zmieniały się czasy, szkoły i wyzwania, ale jedno pozostało niezmienne: siła działania. Obecnie w całym kraju działa około 5 000 takich spółdzielni, których członkami jest nawet 300 000 uczniów.

Choć liczby są imponujące, spółdzielczość uczniowska, jak każda idea, wymaga ciągłego wsparcia, rozwoju i dostosowywania do zmieniającej się rzeczywistości edukacyjnej. Tym bardziej warto promować działania, które wzmacniają zaangażowanie młodzieży i uczą odpowiedzialności przez praktykę.

Przykłady, które inspirują — zajrzyj za kulisy

Przykłady takich działań można znaleźć m.in. w inicjatywach konkursowych, które oddają głos samym uczniom. W ramach ogólnopolskiego konkursu organizowanego przez Fundację Rozwoju Spółdzielni Uczniowskich (FRUS) młodzi spółdzielcy przygotowali fotoreportaże, w których pokazali, jak planują, jak współpracują i jak wprowadzają w życie własne pomysły.

To, co robią uczniowie w spółdzielniach, potrafi naprawdę zaskoczyć! Zajrzyj za kulisy ich działań – zeskanuj kod QR i zobacz, jak inspirują młodzi spółdzielcy!

Spółdzielnie uczniowskie — edukacja przez doświadczenie

Jak wprowadzić te wartości do szkoły? Odpowiedź jest prosta: przez działanie. Spółdzielnie uczniowskie to konkretne miejsca, w których młodzież może wspólnie planować, organizować, tworzyć i podejmować decyzje. I co najważniejsze – uczyć się na własnych doświadczeniach. Tutaj teoria spotyka się z praktyką: uczniowie poznają funkcjonowanie małych przedsiębiorstw, uczą się działać zespołowo, rozdzielać zadania i wspólnie wyciągać wnioski z sukcesów i porażek.

SU „Szarotka” z Zespołu Szkół im. ks. Piotra Dańkowskiego w Jordanowie

To prawdziwa legenda wśród spółdzielni uczniowskich, działająca nieprzerwanie od lat 60. XX wieku! Jej 72 członków to zgrana drużyna, której aktywność wykracza poza prowadzenie szkolnego sklepiku. Młodzi spółdzielcy z pasją uprawiają i sprzedają rośliny, a także aktywnie angażują się w działania proekologiczne , zbierając puszki, nakrętki, elektrośmieci i ubrania. Ich kreatywność widać w wykonywanych dekoracjach, a także w przemyślanym zarządzaniu finansami – wspólnie oszczędzają w SKO (Szkolna Kasa Oszczędności). Z zebranych środków wspierają to, co naprawdę ważne: klasowe wycieczki, nagrody, szkolną bibliotekę, a nawet zapomogi losowe. To miejsce, gdzie tradycja harmonijnie łączy się z aktywnością i empatią.

SU „Hetmanka” z II Liceum Ogólnokształcącego im. Hetmana Jana Tarnowskiego w Tarnowie

Młodzież z „Hetmanki” wie, że można pomagać niezwykle skutecznie i w pięknym stylu. Od 2016 roku uczniowie organizują koncerty świąteczne, których dochód w całości przeznaczany jest na cele charytatywne. Każdy ich projekt to przemyślane działanie – od kiermaszu podręczników po akcje zero waste. Niezawodnym wsparciem w ich działaniach jest szkolna piekarenka, która przygotowuje przepyszne ciasta i cieszy się ogromną popularnością. Wspólnie pokazują, że empatia i przedsiębiorczość mogą iść w parze, tworząc pozytywną zmianę.

SU FENUS z Zespołu Szkolno–-Przedszkolnego w Wojsławicach

Nazwa tej spółdzielni pochodzi od łacińskiego słowa fenus, oznaczającego zysk – i rzeczywiście, młodzi spółdzielcy zyskują wiele: cenne doświadczenie, ogromną satysfakcję i radość z działania. Choć funkcjonują od niedawna, już teraz z sukcesem prowadzą szkolny sklepik i kawiarenkę, tworzą własne, unikatowe rękodzieło i chętnie angażują się w akcje charytatywne. Organizują loterie, wspierają różnorodne inicjatywy i zarażają pozytywną energią całe środowisko. To dobitnie pokazuje, że nawet świeżo powstała spółdzielnia może działać z rozmachem i osiągać wspaniałe rezultaty.

SU „Dziupla” ze Szkoły Podstawowej nr 7 im. Partyzantów Ziemi Kieleckiej w Kielcach

„Dziupla” to spółdzielnia, która nie tylko sprawnie prowadzi szkolny sklepik, ale przede wszystkim naprawdę wzmacnia szkolną wspólnotę. Dochody przeznacza na to, co najbardziej potrzebne: od nagród konkursowych po wsparcie zawodów i wydarzeń sportowych. Ich słodkie kiermasze cieszą się ogromnym zainteresowaniem, a zaangażowanie się w działania spółdzielni naprawdę się opłaca – członkowie mogą liczyć na nagrody, w tym atrakcyjne wycieczki. Działają z niezwykłą energią, pomysłem i radością tworzenia, inspirując całą szkołę.

Edukacja w praktyce — więcej niż tylko nauka

Edukacja w duchu przedsiębiorczości społecznej to coś więcej niż nauka o ekonomii. To sposób przygotowywania młodych ludzi do życia pełnego wyzwań, wymagającego nie tylko wiedzy, ale także empatii, odpowiedzialności i umiejętności współpracy.

To podejście, które uczy patrzenia szerzej – nie tylko na to, co się opłaca, ale przede wszystkim na to, co ma sens. A to, co naprawdę się liczy, to człowiek – szczególnie ten, który zmaga się z trudnościami. Chodzi o rozwijanie wrażliwości, uważności i gotowości do działania tam, gdzie potrzebna jest pomoc.

Dzięki temu uczniowie uczą się działać nie tylko skutecznie, ale też mądrze i z sercem – takie umiejętności są dziś na wagę złota, zarówno w pracy, jak i w codziennym życiu.

Better Cooperate! – europejskie wsparcie dla szkół

Rozwój spółdzielni uczniowskich jest również wspierany przez międzynarodowy projekt Better Cooperate! realizowany przez partnerów z Polski, Włoch, Szwecji, Niemiec, Hiszpanii i Serbii. Jego celem jest tworzenie nowoczesnych, praktycznych narzędzi edukacyjnych, które pomagają szkołom rozwijać przedsiębiorczość społeczną wśród młodzieży.

W ramach projektu powstał już zestaw gotowych scenariuszy lekcyjnych, łatwych do wykorzystania zarówno w szkołach podstawowych, jak i ponadpodstawowych. Trwają prace nad interaktywną grą edukacyjną oraz modelem nowoczesnej spółdzielni uczniowskiej, który ma wspierać nauczycieli i uczniów w tworzeniu oraz prowadzeniu wspólnych inicjatyw. Dzięki projektowi Better Cooperate! wdrażanie spółdzielczości uczniowskiej stało się łatwiejsze niż kiedykolwiek.

Edukacja, która buduje przyszłość

„Dzięki Better Cooperate! więcej szkół będzie mogło skorzystać z narzędzi i wsparcia potrzebnych do rozwijania przedsiębiorczości społecznej w praktyce” – mówi koordynatorka projektu Anna Dranikowska – „To nie tylko przekazywanie wiedzy, ale przede wszystkim budowanie rosnącej świadomości społecznej.” Bo tak naprawdę nie chodzi tylko o przygotowanie młodych ludzi do dorosłości. Chodzi o coś znacznie ważniejszego — o kształtowanie postaw i umiejętności, które pozwolą im świadomie współtworzyć świat, w którym sami chcą żyć.

PROJEKT

SAMO ES

Samoorganizacja PS jako odpowiedź na wyzwania społeczne

Celem projektu jest wsparcie procesu samoorganizacji i budowanie potencjału instytucjonalnego 250 przedsiębiorstw społecznych z 16 województw. Zakłada powołanie nowej organizacji zrzeszającej 200 członków, a następnie towarzyszenie jej w procesie rozwoju i prowadzenia działań rzeczniczych.

Projekt jest skierowany do podmiotów ekonomii społecznej, w tym przedsiębiorstw społecznych i ich pracowników, których status określa ustawa o ekonomii społecznej z 5.08.2022 r.

Główne działania

W pierwszych dwóch latach projektu będziemy wspólnie z przedsiębiorstwami społecznymi opracowywać strategię działań samopomocowych. Będzie ona fundamentem funkcjonowania, finansowania i komunikacji nowej organizacji zrzeszającej przedsiębiorstwa społeczne. Jej powołanie planujemy na wiosnę 2026, a przez kolejne trzy lata będziemy towarzyszyć jej w rozwoju.

Równolegle, przez cały czas trwania projektu, będziemy regularnie badać potrzeby i sytuację przedsiębiorstw społecznych oraz prowadzić działania rzecznicze, edukacyjne i wspierające – takie jak baza wiedzy, doradztwo, tutoring czy szkolenia. Będziemy też upowszechniać ideę ekonomii społecznej m.in. poprzez konferencje i aktywność na ngo.pl.

Jeśli prowadzisz przedsiębiorstwo społeczne i chcesz być częścią tego procesu, dołącz do nas!

Okres realizacji

Maj 2024-kwiecień 2029

Realizatorzy projektu

Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych (lider), Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości Społecznej „Być Razem" z Cieszyna, Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Stowarzyszeni Klon/Jawor.
Strona projektu: www.samo-es.pl

PROJEKT

Better Cooperate!

Edukacja przez wartości ekonomii społecznej

Better Cooperate! to międzynarodowy projekt edukacyjny realizowany w ramach programu Erasmus+. Jego celem jest wzmocnienie roli ekonomii społecznej w kształceniu młodzieży.

Projekt angażuje edukatorów, przedsiębiorców społecznych i młodych ludzi w działania, które uczą, jak łączyć inicjatywność z odpowiedzialnością społeczną.
W ramach projektu powstają innowacyjne narzędzia: program edukacyjny z gotowymi scenariuszami zajęć, kursy online (MOOC), gra planszowa i komputerowa, baza wiedzy oraz nowy model spółdzielni uczniowskich.
Projekt realizuje partnerstwo z sześciu krajów: Polski (Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych – lider), Włoch, Szwecji, Niemiec, Hiszpanii i Serbii. Działania potrwają do końca października 2026 roku.
Więcej: www.better-cooperate.online

Reintegracja restart

Andżeliki Smorawskiej to lektura, o którą naprawdę warto sięgnąć

Zwłaszcza jeśli masz cokolwiek wspólnego z reintegracją, przedsiębiorstwami społecznymi czy pracą z ludźmi w kryzysie. Autorka pisze konkretnie, z dużą dawką praktycznej wiedzy, bez akademickiego tonu, za to z dużym wyczuciem i humorem – tak, że czyta się to jak rozmowę. Sporo tu trafnych obserwacji i podpowiedzi wynikających z codziennego doświadczenia, a nie z teorii. To świetny materiał zarówno dla osób początkujących w temacie, jak i dla doświadczonych, szukających świeżej perspektywy. Całość dostępna bezpłatnie – zdecydowanie warto dodać ją do swojej listy „do przeczytania".

Do Poczytania

Reintegracja. Restart Andżeliki Smorawskiej, to wyjątkowa książka. Nie jest to typowy poradnik ani też akademicka analiza, ale pełna pasji opowieść o tym, czym naprawdę jest reintegracja społeczna i zawodowa w przedsiębiorstwach społecznych.

Autorka zna temat od podszewki – od wielu lat jest specjalistką ds. reintegracji w Wielkopolskim Ośrodku Ekonomii Społecznej, a jeszcze dłużej zajmuje się wspieraniem osób w kryzysach. Dzięki temu książka pełna jest osobistych obserwacji i praktycznych wskazówek, a także krytycznych refleksji na temat funkcjonowania systemu wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem. Nie brakuje w niej także humoru, pomagającego odreagować ciężar trudnych sytuacji.

W centrum opowieści zawsze pozostaje człowiek. Reintegracja według Andżeliki to o wiele więcej niż znalezienie komuś pracy – to całościowy proces odbudowy godności, zaufania i relacji z najbliższymi i otoczeniem. Proces ten nie jest ani szybki, ani prosty. Autorka rzetelnie opisuje związane z nim wyzwania i emocjonalne koszty, które ponoszą wszystkie zaangażowane strony. Mimo to pozostawia czytelników z przekonaniem, że zmiana jest możliwa – i że warto być jej częścią.

Polecamy bardzo nie tylko specjalistom ds. reintegracji. Publikację można pobrać nieodpłatnie ze stron Wielkopolskiego Ośrodka Ekonomii Społecznej (www.woes.pl) i Stowarzyszenia Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych (www.spoldzielnie.org)

Red.

Wspólnota i opór: jak Wielkopolska budowała spółdzielczość

Hanna Żmuda

NARODOWE ARCHIWUM CYFROWE

Wielkopolska to region ludzi przedsiębiorczych i gotowych do wspólnego działania. Nie dziwi więc, że to właśnie tutaj, w drugiej połowie XIX wieku, intensywnie rozwijała się spółdzielczość. Nie była to jedynie forma działalności gospodarczej, lecz także narzędzie walki o przetrwanie kulturowe. Był to sposób na obronę przed germanizacją i na utrzymanie polskiej tożsamości. Bez spółdzielczości Wielkopolska nie odegrałaby tak ważnej roli w odzyskaniu niepodległości. Ruch spółdzielczy przygotowywał nasze społeczeństwo do samodzielności, zarówno gospodarczej, jak i politycznej. Całe życie społeczne w tej części kraju, pod zaborem pruskim, czerpało siłę z idei współpracy i solidarności.

Początki pod zaborem pruskim: jak Polacy walczyli o swoje

Pod pruskim zaborem, na terenie Prowincji Poznańskiej, Polacy szukali sposobów, by chronić swoją tożsamość, ziemię i interesy. Odpowiedzią na niemieckie naciski gospodarcze były spółdzielnie – zwłaszcza te, które zajmowały się oszczędzaniem, pożyczkami i rolnictwem. Wśród wielu działaczy tego okresu wyróżniał się ksiądz Augustyn Szamarzewski, uznawany za prekursora wielkopolskiej spółdzielczości. Szamarzewski wierzył, że spółdzielnie to nie tylko finanse, ale także etyka i wartości społeczne. Jego idee kontynuował i rozwijał ksiądz Piotr Wawrzyniak, który zakładał polskie banki ludowe i towarzystwa kredytowe, wspierające polskich rolników i rzemieślników.

W tym okresie pojawiały się również pierwsze inicjatywy dotyczące budownictwa. Przykładem jest Towarzystwo Pomoc – Spółka Budowlana, założone w Poznaniu w 1890 roku, które jest uznawane za pierwszą spółdzielnię budowlano-mieszkaniową na ziemiach polskich. Jej celem było wspieranie członków w uzyskaniu własnego dachu nad głową, co stanowiło ważny element samopomocy w obliczu trudności zaborowych.

Spółdzielczość pod zaborem pruskim pełniła nie tylko funkcje ekonomiczne, ale także edukacyjne i narodowe. Była kluczowym elementem programu pracy organicznej, rozwiniętego właśnie w Wielkopolsce. Program ten był jak manifest narodu polskiego, walczącego o utrzymanie swojej kultury i języka. Wielkopolskie elity umiały zjednoczyć siły i stworzyć plan działania oparty na edukacji, oświacie, rzetelnej pracy i poszanowaniu prawa. Celem było wprowadzenie unowocześnień społecznych, gospodarczych i przemysłowych, co wymagało solidarności wszystkich zainteresowanych. W ten sposób powstały fundamenty społeczeństwa obywatelskiego – i silnej kultury pracy, która do dziś jest obecna w regionie.

Międzywojnie: złoty czas rozwoju

Po odzyskaniu niepodległości w 1918 roku wielkopolska spółdzielczość przeżywała swój „złoty okres". W Poznaniu i okolicach działały setki spółdzielni – mieszkaniowych, handlowych, rolniczych. Były one nie tylko firmami; stawały się lokalnymi centrami aktywności społecznej. Organizowano w nich szkolenia, biblioteki, wydarzenia kulturalne. Tworzyły one podstawę społeczną nowo powstałego państwa.

Jednym z najlepszych przykładów tego rozkwitu była „Społem" Poznańska Spółdzielnia Spożywców, która rozpoczęła działalność w 1919 roku pod nazwą „Zgoda", skupiając początkowo 105 członków. W ciągu dwóch dekad stała się jedną z najprężniej działających spółdzielni w kraju.

PRL: spółdzielczość pod kontrolą państwa

Po 1945 roku spółdzielczość została mocno podporządkowana państwowym planom. Choć wiele spółdzielni straciło niezależność, nadal świadczyły usługi i zapewniały miejsca pracy; często były jedynym źródłem zatrudnienia w mniejszych miejscowościach. Wielkopolska utrzymała silną sieć spółdzielni mieszkaniowych i usługowych, które istnieją do dziś. Trzeba jednak pamiętać, że w tym okresie, zwłaszcza po latach okupacji i stalinowskich represjach, trudno mówić o pełnej ciągłości polskiej spółdzielczości w jej pierwotnym duchu. Spółdzielnie przetrwały, ale wiązało się to z utratą części autonomii, swobody działania i ideowego charakteru, na rzecz realizacji celów narzuconych przez władze państwowe.

Po 1989 roku: nowe otwarcie i powrót do korzeni

Po 1989 roku wiele spółdzielni w Polsce stanęło w obliczu ogromnych wyzwań. Przez dziesięciolecia funkcjonowały w systemie, w którym państwo kontrolowało niemal całą gospodarkę. Choć systemowo ograniczane, zapewniały stabilność i poczucie bezpieczeństwa. Transformacja ustrojowa radykalnie zmieniła ten porządek, narzucając nową logikę działania.

W warunkach wolnego rynku spółdzielcze wartości – współpraca, równość i wspólnota – zaczęły ustępować miejsca naciskowi na zysk i ostrą konkurencję. Mimo tych trudności idea spółdzielczości nie zanikła. Przeciwnie, odrodziła się w nowej formie, odpowiadającej na wyzwania współczesności.

Tak narodziły się przedsiębiorstwa społeczne: organizacje łączące działalność gospodarczą z misją społeczną. Tworzą one miejsca pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem, aktywnie wspierają lokalną społeczność, a wypracowane zyski przeznaczają na zaspokojenie lokalnych potrzeb. To nowoczesne spojrzenie na dawne wartości, głęboko zakorzenione w wielkopolskiej tradycji łączenia pracy z odpowiedzialnością społeczną. Dawniej spółdzielczość była ostoją polskości – dziś może być narzędziem integracji i rozwoju lokalnych społeczności.

Współczesne oblicze ekonomii społecznej: rola OWES-ów

Dziś działania w obszarze ekonomii społecznej dynamicznie rozwijają się dzięki wsparciu Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES). OWES-y to kluczowe lokalne centra, które oferują kompleksowe doradztwo (prawne, księgowe), organizują szkolenia i pomagają w zdobywaniu funduszy. Tworzą też infrastrukturę dla rozwoju inicjatyw lokalnych.

W województwie wielkopolskim działa Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej (WOES) oraz inne ośrodki wsparcia ekonomii społecznej. Instytucje te odgrywają coraz ważniejszą rolę w budowaniu silnych więzi społecznych. WOES, jako główny podmiot w subregionie konińskim, koordynuje działania na rzecz rozwoju ekonomii społecznej, zapewniając spójne wsparcie i promując ideę współpracy. Aktywnie wspomaga tworzenie i rozwój nowych podmiotów ekonomii społecznej, będąc istotnym elementem całego systemu wsparcia społecznego.

Spółdzielczość w przyszłość

Spółdzielczość w Wielkopolsce ma głębokie korzenie i jest żywa do dzisiaj. Zmieniają się formy, ale duch wspólnego działania, odpowiedzialności i solidarności pozostaje. Historia i współczesne dobre praktyki pokazują, że nawet najbardziej ambitne pomysły są możliwe do zrealizowania. To przekonanie pozwala nam czerpać inspirację z przeszłości – bo nic tak nie motywuje, jak świadomość, że innym już się udało.

Warto zadać sobie jednak jedno pytanie: czy współczesne pokolenie będzie potrafiło pójść tą samą drogą – w świecie nastawionym na samodzielność i niezależność?

Koło się toczy – o sile kobiecej wspólnoty i czułości tradycji

Klaudia Biadała

W społeczeństwie wciąż kojarzą się z seniorkami, strojami ludowymi i ciastem drożdżowym sprzedawanym podczas wiejskiego festynu. A w rzeczywistości to kobiety, które z niczego potrafią zrobić wielkie rzeczy. Poznajcie Koła Gospodyń Wiejskich.

Niektóre więzi nie potrzebują wielkich słów. Wystarczy obecność – wspólne siedzenie przy stole po zebraniu, milczenie, które nie ciąży, a koi. Czasem wystarczy nawet jedno spojrzenie, uścisk ramienia i pytanie zadane mimochodem: „Jesteś dziś cicha. Wszystko w porządku?". W kręgu kobiet, które dobrze się znają, są i działają razem, takie gesty znaczą więcej niż jakiekolwiek deklaracje.

Koło. Nie hierarchia, nie scena, nie wyścig. Krąg, w którym każda ma swoje miejsce. Czasem to miejsce zmienia się wraz z wiekiem, z doświadczeniem, z rytmem życia – ale zawsze jest, czeka, zostaje częścią całości. Właśnie tak działa wspólnota kobiet, które tworzą Koła Gospodyń Wiejskich. Nie tylko po to, by coś zorganizować, ale przede wszystkim po to, by być razem – wtedy, kiedy trzeba wziąć się do roboty i wtedy, kiedy trzeba po prostu posiedzieć razem w ciszy.

Koła Gospodyń Wiejskich od początku były dla kobiet i o kobietach. Właśnie to je wyróżniało – nie były sztucznym tworem ani organizacją społeczną powołaną, by realizować jakiś zewnętrzny cel. Od samego początku były wspólnotą. Dawały kobietom przestrzeń by wyjść z domu, odpocząć, porozmawiać i działać z innymi kobietami. I być może właśnie to przesądziło o ich długowieczności – pierwsze Koło powstało bowiem już 1877 roku. Pięćdziesiąt lat później nazwa ta była już powszechnie używana w odniesieniu do większości wiejskich organizacji kobiecych.

Zamysł był prosty: wspólna przestrzeń dla kobiet, które i tak od zawsze były blisko siebie – w polu, przy dzieciach, przy stole. Przestrzeń, w której mogą współdziałać, dzielić się i uczyć się od siebie nawzajem. Zaczęło się od wspólnego przygotowania przetworów –

każda przyniosła coś od siebie i zrobiła to, co potrafi najlepiej. Wkrótce okazało się, że nawet jeśli samodzielnie niewiele da się zdziałać, to kiedy jest się razem, można czynić cuda. Dziś Koła Gospodyń Wiejskich to miejsca, w których najmocniej przejawia się wspólnota. Zarówno ta lokalna – bo przecież gospodynie działają na rzecz miejscowej społeczności – jak i ta siostrzeńska, która buduje się pomiędzy członkiniami Koła.

"Nie wszystkie musimy się kochać, ale jestem pewna, że jeśli którejś z nas stanie się krzywda, wszystkie – bez wyjątku – staniemy w jej obronie" – mówią gospodynie z KGW w Adamowie, koło Konina.

Wiele Kół na stałe wpisuje się w lokalną rzeczywistość – tak, jak to działające w Licheniu Starym. To już niemal tradycja, że tuż przed świętami gospodynie pieką pierniki, które następne dekorowane są przez dzieci, żeby ostatecznie zostać sprzedane podczas kiermaszu charytatywnego. Licheńskie Koło aktywnie bierze zresztą udział we wszelkich akcjach charytatywnych, a swoją działalnością chętnie wspiera lokalne hospicjum. Wspólnota zbudowana wokół Koła co roku łączy się podczas „Opłatka dla chorych, samotnych i starszych" – który w ubiegłym roku organizowany był już po raz trzydziesty! Działania gospodyń są mocno zorientowane na integrację i aktywizację lokalnej społeczności, co szczególnie w obecnych czasach jest na wagę złota. KGW organizuje festyny, wspólne wyjazdy, a także spotkania (np. bale karnawałowe), które z sukcesem łączą mieszkańców Lichenia, bez względu na dzielące ich różnice.

Nie chodzi tu jednak tylko o działanie na rzecz innych. Koła Gospodyń Wiejskich tworzą miejsce, w którym kobiety mogą działać dla siebie, rozwijać się i zdobywać nowe umiejętności. Chodzi o to, żeby wyjść z roli córki, matki lub babci. By spojrzeć na siebie z zewnątrz, z trochę innej perspektywy. Uświadomić sobie, że mogę i potrafię. I by w końcu odważyć się sięgać po więcej. Niestety, dla wielu kobiet wciąż jest to trudne – a mówimy przecież o kobietach, które potrafią się zmobilizować i z niczego zrobić wielkie rzeczy! Właśnie dlatego część działań, które realizują KGW nastawiona jest na to, by odkrywać potencjał gospodyń. Potencjał, który nawet jeśli tkwi gdzieś głęboko, zakurzony i odłożony na bok lata temu, zawsze jest obecny. Członkinie Koła w Adamowie odważyły się go odkryć i w ramach jednego z projektów, który realizują, zadbały również o siebie same. Uczestniczyły w warsztatach prowadzonych przez psychologa oraz warsztatach z zakresu prawa, zarządzania zespołem i projektami. I nagle okazało się, że mają talenty, o które same by siebie nie podejrzewały, i że najtrudniejszym krokiem było uwierzenie w samą siebie. Ważną częścią warsztatów była nauka pisania projektów – po to, by członkinie nie musiały dokładać do swoich przedsięwzięć z własnej kieszeni, by mogły zdobywać fundusze i rozszerzać swoje działania. Dzięki pieniądzom i dotacjom KGW mogą organizować nie tylko różnorodne festyny i spotkania, ale też wyjazdy i zajęcia ze specjalistami. Dzięki nim Koło wyposażyło się też w potrzebne sprzęty, np. maszyny do szycia, a więc prowadzić własne warsztaty i tworzyć swoje produkty. To wszystko jest szczególnie ważne właśnie tam, gdzie działają Koła – w mniejszych miejscowościach, gdzie wydarzeń kulturalnych wciąż jest niewiele.

Koła Gospodyń Wiejskich z biegiem czasu się zmieniają – tak, jak wszystko dookoła nich. Do grona gospodyń dołączają coraz to młodsze osoby, część z Kół wita w swoich szeregach również i mężczyzn. Niektóre KGW idą w stronę nowoczesności – tworzą ubrania i torebki, organizują warsztaty robienia sushi i zajęcia z pilatesu. Inne z kolei czerpią garściami z tradycji i są z tego dumne – wykorzystują w swoich działaniach stroje ludowe i regionalne przepisy, a wszystko po to, wspierać to, z czego się wywodzą. Jednak niezależnie od tego, jakie działania prowadzą Koła, jedno pozostaje niezmienne – chęć działania i troska o siebie nawzajem. Bo Koła Gospodyń Wiejskich nie muszą na siłę się zmieniać i pędzić za nieznanym, by na nowo stać się „modne". Wspólnota, która je tworzy nie ma terminu przydatności: nigdy się nie przeterminuje i nigdy nie będzie „zbyt przestarzała". A kobiety, działając wspólnie, mogą wszystko.

Czy wiesz, że...
tylko w Wielkopolsce Wschodniej działa
aż 457 Kół Gospodyń Wiejskich!

ZUPA Z DYNI Z PESTKAMI I SKÓRKAMI

Składniki (4 porcje)
- Resztki miąższu i pestki dyni (np. z carvingu)
- Obierki z marchewek i ziemniaków
- 1 cebula
- 1 ząbek czosnku
- 500 ml bulionu
- 200 ml mleka kokosowego (opcjonalnie)
- 1 łyżeczka curry w proszku
- Sól, pieprz

Przygotowanie:
Pestki dyni umyj, osusz i upraż w piekarniku (opcjonalnie do dekoracji). Podsmaż cebulę, czosnek i obierki na oleju. Dodaj miąższ dyni, curry i bulion. Gotuj przez 20 minut. Zblenduj, dodaj mleko kokosowe i dopraw solą oraz pieprzem. Podawaj z prażonymi pestkami dyni.

Premia społeczna

granty dla samorządów na usługi społeczne

Nabory odbywają się kilka razy w roku, a o przyznaniu środków decyduje kolejność wniosków. Premię zwiększają m.in. współpraca z Centrami Usług Społecznych i zlecanie zadań lokalnym organizacjom. Program potrwa do końca 2026 roku lub do wyczerpania środków.

Szczegóły:
www.premiaspoleczna.pl.

„Premia społeczna" to program, w którym gminy i powiaty mogą otrzymać do 500 000 zł dotacji na usługi społeczne zlecane podmiotom ekonomii społecznej – m.in. fundacjom i spółdzielniom socjalnym. Wsparcie może pokryć nawet 90% kosztów działań na rzecz seniorów, osób z niepełnosprawnościami czy dzieci.

Czym dla ciebie jest spółdzielczość?

Przemysław Piechocki
Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych

Spółdzielczość to wspólnota działania. To miejsce, gdzie ludzie odzyskują wiarę w siebie i sens pracy. To nie tylko model gospodarczy, ale sposób budowania relacji opartych na solidarności, współodpowiedzialności i zaufaniu. Widzę w spółdzielczości realną zmianę – nie hasła, ale codzienną praktykę, która daje ludziom godność, siłę i szansę. To właśnie czyni ją dla mnie tak ważną.

Waldemar Hyla
Spółdzielnia Socjalna Poznanianka

W mojej pracy najważniejsza jest zasada współdziałania. Oznacza ona nie tylko wspólną realizację celów, ale też wzajemne wsparcie, dzielenie się wiedzą, doświadczeniem i zasobami. Każdy wnosi coś od siebie, a dzięki temu budujemy poczucie wspólnoty, zaufanie i odpowiedzialność. Współdziałanie daje przestrzeń na indywidualne zaangażowanie, ale też pozwala poczuć, że nie jesteśmy sami – razem łatwiej podejmować decyzje, rozwiązywać problemy i iść do przodu. Dla mnie to esencja działania spółdzielczego.

Dorota Piotrowska
i Małgorzata Pospieszyńska
Spółdzielnia Socjalna Arka

Dla nas najważniejsze są empatia, solidarność i wspólne działanie. W spółdzielni wierzymy, że tylko razem – z sercem i odpowiedzialnością – można tworzyć miejsce, w którym każdy czuje się zauważony i potrzebny. Opieka to nie usługa, to relacja – a my budujemy ją na zaufaniu i szacunku.

Iwona Maciejewska
Spółdzielnia Socjalna Komunalka Rzgów

Choć to może zabrzmi banalnie – najważniejsi są dla mnie ludzie. Można mieć świetne pomysły, być dobrym liderem, ale bez ludzi – nic się nie stworzy. Dając ludziom zatrudnienie, dajemy im też szansę na powrót do społeczeństwa, na relacje, na wspólnotę. A wspólnota to coś więcej niż tylko praca – to miejsce, gdzie ludzie się wspierają i naprawdę lubią.

Piotr Frołowicz
Spółdzielnia Socjalna Grupa Alivio

Najważniejszą wartością jest dla nas tworzenie mikrospołeczności, w której każdy ma wpływ, czuje odpowiedzialność i przynależność. Spółdzielnia to nie tylko miejsce pracy – to przestrzeń, gdzie ludzie odzyskują godność, bezpieczeństwo i stabilizację. Dla osób zagrożonych wykluczeniem to realna szansa na powrót do życia społecznego. Spółdzielnie usługowe, zwłaszcza te z doświadczeniem w trzecim sektorze, świetnie odpowiadają na problemy społeczne – jak starzenie się społeczeństwa czy marginalizacja z powodu wieku, niepełnosprawności czy biedy.

Cezary Miżejewski
Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych

Najważniejsza jest solidarność – to, że ludzie tworzą wspólnotę, to, że robią coś razem. To jest dużo trudniejsze do założenia, ale też dużo trudniejsze do zniszczenia.

Spółdzielnie w liczbach. Czy wiesz że?

1

Obroty 300 najbardziej dochodowych spółdzielni na świecie warte są w sumie 2409 miliardów dolarów.

2

Wśród 300 spółdzielni osiągających najwyższe obroty najliczniej reprezentowane są spółdzielnie działające w sektorze przemysłu rolnego (35%) oraz w sektorze ubezpieczeń (32%).

3

Najbogatszą spółdzielnią działającą w przemyśle rolnym jest Nonghyup (National Agricultural Cooperative Federation – NACF) działająca w Koreii Południowej. Jej roczne dochody osiągają 61,17 miliardów dolarów. Spółdzielnia zatrudnia w sumie 27 865 pracowników.

4

Największą spółdzielnią na świecie pod względem obrotów względem PKB na mieszkańca jest indyjska spółdzielnia IFFCO, będąca jednocześnie największym producentem nawozów w kraju – odpowiada za około 19% udziałów w krajowym rynku mocznika i około 31% udziałów w krajowym rynku nawozów złożonych.

5

Najstarszą na świecie spółdzielnią socjalną jest brytyjska Rochdale Society of Equitable Pioneers, założona w 1844 r.

6

Spółdzielnie zatrudniają aż 10% wszystkich pracowników na świecie.

Opracowano na podstawie: International Cooperative Alliance; Euricse. World Cooperative Monitor 2023: Exploring the cooperative economy. Brussels: International Cooperative Alliance, 2023. Dostępny w Internecie: https://monitor.coop/sites/default/files/2024-01/wcm_2023_2.pdf [dostęp: 29.08.2025].

PISZĄ DLA NAS
Anna Dranikowska
Iwona Chojnicka
Klaudia Biadała
Olga Zioła
Hanna Żmuda

KOREKTA
Anna Dembińska

PROJEKT
Bękarty

COPYLEFT
Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych
ul. Górecka 115/1
61-475 Poznań
tel. 61 887 11 66
biuro@spoldzielnie.org
ISSN: 2353-978X

Fundusze Europejskie dla Wielkopolski
Dofinansowane przez Unię Europejską
SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO