

Włącz uważność



Temat numeru: Bariery są po to, by je omijać

Wywiad z Marcinem Wnukiem z Komputronika

Dobre Praktyki: Osoba z niepełnosprawnościami w pracy

Inspirujemy przedsiębiorców

- Tworzymy platformę wymiany doświadczeń w zakresie społecznej odpowiedzialności

- Inicjujemy partnerską współpracę firm z organizacjami pozarządowymi

- Oferujemy fachowe wsparcie – szkoleniowe i doradcze przy planowaniu działań CSR

- Organizujemy wolontariat pracowniczy

Stowarzyszenie Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP

ul. Pl. J. Metziga 26/6
64-100 LESZNO
Tel./Fax 65 520 78 86

ul. F. Ratajczaka 26/6/96
61-815 POZNAŃ
Tel./Fax 61 851 91 34

e-mail: pisop@pisop.org.pl


**CENTRUM
PISOP**

Włącz Osoby z Niepełnosprawnościami (ON) do pracy!



Prawie cztery miliardy złotych rocznie polskie firmy odprowadzają do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). To kara wynikająca z niezatrudniania wymaganych 6 procent osób z niepełnosprawnością. Firma, zatrudniająca minimum 25 pracowników, może zaoszczędzić, dzięki jednej osobie z niepełnosprawnością, nawet dwadzieścia tysięcy złotych rocznie. Skąd zatem taka niegospodarność?

Skala pracujących osób z niepełnosprawnościami jest u nas na niskim – 14-procentowym poziomie. Możliwość stworzenia miejsc pracy dla kolejnych osób jest więc duża (**Badania**). Niezbędna będzie jednak otwartość z jednej, jak i z drugiej strony oraz pozbycie się stereotypów przez pracodawców a korzyści będą obustronne (**Bariery są po to, by je omijać**). Doświadczenie **Marcina Wnuka**, dyrektora Komputronika pokazuje bowiem, że etos pracy i szacunek do niej u osób z niepełnosprawnościami (...) jest większy niż w przypadku osób zdrowych. W porównaniu do nakładów związanych z dostosowaniem miejsca pracy, które może być refundowane oraz wprowadzeniem np. telepracy – korzyści mogą być niewspółmierne (**Sposób na monotonię**).

Jeśli jednak trudnością jest stworzenie miejsc pracy w organizacji, 80-procentową ulgę w składce na PFRON można uzyskać, kupując produkty od przedsiębiorstwa społecznego zatrudniającego osoby z niepełnosprawnościami (**AKTYWNI w Kole**). Wysoką jakość współpracy w tym przypadku zapewni np. certyfikat Zakup Prospołeczny (**Warto Wiedzieć**).

Zaangażowanie społeczne to obecnie silnie rozwijający się nurt CSR. Bazując na 17-letnim doświadczeniu, prezentujemy sprawdzony katalog możliwych form współpracy (**Inny Punkt Widzenia**). Dla firm wdrażających wolontariat pracowniczy zbieramy także najważniejsze regulacje (**Prawo**).

W związku z wiosną życzę Czytelnikom, by nasze odpowiedzi kiełkowały w zarządzanych przez Was firmach z korzyścią dla przedsiębiorstwa i otoczenia!

Ewa Gałka

Redaktor naczelna

Spis treści

- 3 Wstęp
- 4 Puls Branży
- 6 Badania: **Otwarty rynek pracy w liczbach**
- 9 **Temat numeru: Bariery są po to, by je omijać**
- 12 Plus/Minus
- 13 Wywiad: **Na równych warunkach**
- 16 Dobra praktyka: **Sposób na monotonię**
- 18 Dobra praktyka: **AKTYWNI w Kole**
- 20 Odpowiedzialni: **Strategicznie o CSR**
- 21 Warto wiedzieć: **Zakup prospołeczny**
- 24 Inny punkt widzenia: **Współ z społecznością lokalną**
- 26 Prawo: **Prawne aspekty organizacji wolontariatu w przedsiębiorstwie**
- 28 Po godzinach: **Detoks nie tylko na wiosnę**
- 30 Felieton: **Między ekologią a biznesem**
- 31 Fotorelacja: **Edukacyjne działania biznesu w Wielkopolsce**

asBIZNESU od 2011 roku

Wydawca: Stowarzyszenie Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP

Adres redakcji Kwartalnika:

ul. Ratajczaka 26/6/96, 61-815 Poznań
tel./faks 61 851 91 34 | e-mail: pisop@pisop.org.pl
NIP: 697-20-53-010 | Regon: 411184520

Redaktor naczelna: Ewa Gałka

Redaktor prowadząca: Natalia Kęsek, natalia.kesek@pisop.org.pl

Wsparcie merytoryczne: Agata Robińska, Justyna Schaefer-Kurkowiak

Korekta językowa: Maria Gałka

Projekt makiety i skład: ePic, Anna Wardowska

Projekt okładki: ePic, Anna Wardowska

Druk: Zakład Aktywności Zawodowej PROMYK | **Nakład:** 1000 egz.

Magazyn wraz z portalem www.asbiznesu.pl stanowią kompleksowe źródła inspiracji i wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności biznesu.

Magazyn As Biznesu w ramach społecznie odpowiedzialnych działań wydawcy drukowany jest w przedsiębiorstwie społecznym – Zakład Aktywności Zawodowej PROMYK w Zerkowie.

Tłoczenie pismem punktowym Braille'a na okładce wykonał BRAJL PUNKT Sp. z o.o.

Redakcja Kwartalnika zaprasza do przesyłania swoich opinii, refleksji czy informacji prasowych wszystkich, którzy chcą podzielić się społecznie odpowiedzialną wiedzą i doświadczeniem: redakcja@asbiznesu.pl.

Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych, zastrzega sobie prawo redagowania nadesłanych tekstów, nie odpowiada za treść zamieszczanych reklam i ogłoszeń.

Kwartalnik jest częścią projektu LOWES – Leszczyński Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej realizowanego przez Centrum PISOP.



CSR Financial Day 2017



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

Dnia 5 kwietnia 2017 roku na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu odbyła się konferencja CSR Financial Day 2017. Wydarzenie miało na celu przedstawienie od strony teoretycznej oraz praktycznej społeczną odpowiedzialność biznesu w instytucjach finansowych – bankach, pośrednikach finansowych i doradcach finansowych.

W ramach konferencji przewidziano 3 panele dyskusyjne:

- Rola Komisji Etyki w podnoszeniu poziomu praktyk społecznie odpowiedzialnych w instytucjach finansowych.
- FinTech a społeczna odpowiedzialność instytucji finansowych.
- Raportowanie społeczne w instytucjach finansowych.

Organizatorem Konferencji jest Studenckie Koło Naukowe Bankowości i Pośrednictwa Finansowego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu.

Love is fair, fair is love

W walentynkowy weekend w sklepach popularnych sieci dyskontowych pojawili się młodzi ludzie, którzy wręczali kupującym różowe serduszka z napisem „LOVE IS FAIR, FAIR IS LOVE”. Była to część kampanii mającej na celu wprowadzenie do stałej sprzedaży produktów z certyfikatem Fairtrade. Coraz więcej polskich konsumentów jest zainteresowanych produktami Fairtrade, jednak podaż nie nadąża za popytem. Akcja Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie powiązana jest z petycją do polskich supermarketów. *Chcielibyśmy, aby Polacy, niezależnie od tego, jaka sieć cieszy się ich sympatią, mogli codziennie kupować produkty ze sprawiedliwego handlu – mówi Maria Huma z Fundacji.*

Sporo tutaj zależy od samych konsumentów. Każdy z nas może wysłać list do swojej ulubionej sieci i poprosić o wprowadzenie produktów certyfikowanych do oferty sklepu. Wystarczy wejść na stronę www.ekonsument.pl/FAIRTRADE. *W Polsce rynek fairtrade dopiero się rozwija. Sieć handlowa, która jako pierwsza zacznie wprowadzać do sklepów i promować asortyment produktów fairtrade, nie tylko przyczyni się do poprawy sytuacji producentów i rolników z krajów rozwijających się, ale również, dzięki zaufaniu konsumentów, jakim ten certyfikat się cieszy, skorzysta na tej zmianie wizerunkowo – przekonuje Huma.*

Źródło: www.ekonsument.pl



Fot. Informacja prasowa www.ekonsument.pl

Światowy Dzień Ziemi



Światowy Dzień Ziemi obchodzony jest w Polsce 22 kwietnia. Jest to największe ekologiczne święto obchodzone od 1970 r. Celem Światowego Dnia Ziemi jest promowanie proekologicznych postaw w społeczeństwie oraz budowanie wspólnej odpowiedzialności za Ziemię. Tegoroczne obchody poświęcone będą tematowi związanym z ochroną różnorodności biologicznej. Wydarzeniu przyświecać będzie hasło: „W kierunku natury”.

Tego dnia wiele organizacji ekologicznych, władz miast czy placówek edukacyjnych włącza się w działania mające na celu promowanie postaw pro środowiskowych. Zachęcamy do tego także przedsiębiorców!

Źródło: www.dzienziemi.org.pl

Stawiają na promocję



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości rozpoczęła kampanię promującą efekty wdrożeń strategii CSR w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Na kampanię składają się: program zatytułowany „Skaner CSR – O biznesie społecznie odpowiedzialnym”, emitowany na antenie telewizji TVP3, seria artykułów prasowych w prasie regionalnej i ogólnopolskiej oraz specjalnie opracowana publikacja.

Poprzez kampanię promocyjną chcieliśmy dotrzeć nie tylko do osób zainteresowanych CSR-em, ale przede wszystkim do właścicieli firm z sektora MŚP, dla których opisywane przykłady mogłyby stanowić inspirację. Dlatego głównym elementem kampanii jest ogólnopolski program telewizyjny – informuje Piotr Płachecki, dyrektor kreatywny w Fabryce Komunikacji Społecznej, odpowiedzialnej za przeprowadzenie kampanii.

Projekt finansowany jest w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej. Źródło: www.ekonsument.pl

Milenialsi a odpowiedzialny biznes

Firma Deloitte opublikowała najnowsze badania milenialsów, tj. pokolenia Y, urodzonego między 1980 a 1994 rokiem. Pokazują one, że przedstawiciele tego pokolenia mają poczucie odpowiedzialności za różnorodne zjawiska społeczne występujące zarówno w miejscu pracy, jak i w szerszym otoczeniu.

Zaangażowanie w działania „w słusznej sprawie”, na poziomie lokalnym, często inicjowane przez pracodawców, zwiększa poczucie skuteczności przedstawicieli pokolenia Y. W ich opinii zmiany na małą skalę wywołują efekt domina, dzięki czemu pojedyncza osoba może oddziaływać na całe społeczeństwo.

Milenialsi mają ponadto dobre zdanie o biznesie. Już trzeci rok z rzędu deklarują, że firmy przestrzegają zasad etyki, a kierownictwo firm, w których pracują, działa na rzecz społeczeństwa. Zdaniem pokolenia Y coraz mniej firm nastawia się wyłącznie na zysk i ustala plan działania bez oglądania się na dobro społeczne.

Przekłada się to na ich gotowość do pracy dla firm, które umożliwiają im zaangażowanie się w inicjatywy społeczne, takie jak wspieranie edukacji, zwalczanie bezrobocia czy ochrona zdrowia. Źródło: serwisy.gazetaprawna.pl



Na Kongres do Katowic



Trzecia już edycja Kongresu Managera odbędzie się w Katowicach 27 kwietnia 2017 r. W tym roku tematem przewodnim będą skuteczne praktyki zarządzania sprzedażą.

Głównym celem wydarzenia jest zgromadzenie managerów z Polski i zagranicy zarządzających firmami w różnych branżach (m.in.: bankowość, administracja publiczna, reklama, produkcja, retail).

W tej edycji kongres uświetnią wystąpienia prezesów, dyrektorów oraz managerów renomowanych firm. Ważnym punktem kongresu jest także aukcja charytatywna na rzecz podopiecznych ze stowarzyszenia „Dobrze, że jesteś”.

Kongres odbywa się pod patronatem Asa Biznesu. Szczegółowe informacje dostępne są na stronie www.kongresman.pl. Zapraszamy do udziału!

Otwarty rynek pracy w liczbach

Co mówią badania na temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami?

Niepełnosprawność a poziom zatrudnienia

W Polsce, zgodnie z danymi GUS, jest blisko 3,3 mln osób z niepełnosprawnościami (51% stanowią mężczyźni i 49% kobiety), w tym 944 tys. ze znacznym stopniem, 1400 tys. z umiarkowanym oraz 952 tys.

83% osób z niepełnosprawnościami jest nieaktywnych zawodowo.

z lekkim stopniem niepełnosprawności. W tej grupie tylko 547 tys. pracuje. Oznacza to, że aż 83% osób z niepełnosprawnościami jest nieaktywnych zawodowo.

Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Polsce jest na poziomie ok. 14% i od kilku lat nie obserwuje się jego wzrostu.

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią grupę niejednorodną, prezentującą bardzo różny obraz

kliniczny. Są to ograniczenia lub deficyty w różnych obszarach, zarówno jeśli chodzi o możliwości ruchowe, jak i intelektualne. Dane Głównego Urzędu Statystycznego

Tekst:

Aleksandra Orchowska

Wiceprezes zarządu Fundacji ORCHidea,
neurologopeda

pokazują profil osób z niepełnosprawnościami (aktywnych oraz nieaktywnych zawodowo), uwzględniający takie czynniki, jak: stopień niepełnosprawności, płeć i miejsce zamieszkania.

Wśród aktywnych zawodowo mężczyzn (316 tys.) 9,2% ma znaczny stopień niepełnosprawności, 51,6% umiarkowany, a 39,2% lekki stopień. W 231-tysięcznej grupie kobiet kształtuje się to następująco: 4,8% ze znacznym stopniem, 47,2% z umiarkowanym oraz 48% z lekkim stopniem niepełnosprawności. Z danych

Stopień niepełnosprawności

Lekki stopień

Umiarkowany stopień

Znaczny stopień

Opis możliwości do podjęcia zatrudnienia

Zdolna do wykonywania zatrudnienia, nie wymagająca pomocy innej osoby w celu pełnienia ról społecznych.

Zdolna do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości, wynikających z niepełnosprawności, wymagająca, w celu pełnienia ról społecznych częściowej lub okresowej pomocy innej osoby, w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji.

1. Niezdolna do podjęcia zatrudnienia.
2. Zdolna do podjęcia zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej, wymagająca, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby, w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji.

Źródło: Ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

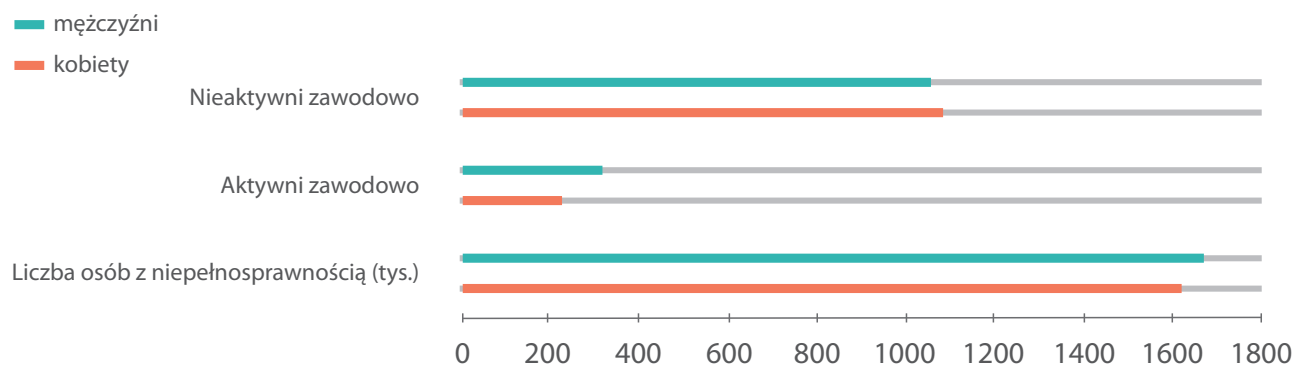
tych wyniku, że osoby z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności stanowią grupę osób chętniej zatrudnianą przez pracodawców. Należy też zwrócić uwagę, że wśród osób aktywnych zawodowo więcej jest mężczyzn (58%) aniżeli kobiet (42%).

Jeżeli chodzi o miejsce zamieszkania, to 2 093 tys. osób z niepełnospraw-

między stopniem niepełnosprawności, a szansą na znalezienie pracy. Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (zwłaszcza kobiety, mieszkające na wsi) mają najmniejsze szanse na zatrudnienie, zwłaszcza przy zaledwie 14-procentowym wskaźniku zatrudnienia w grupie wszystkich osób z niepełnosprawnościami.

z niepełnosprawnościami, zostały zebrane i opisane w raporcie z ogólnopolskiego badania pt. „Aktywizacja osób niepełnosprawnych z perspektywy przedsiębiorców”, przeprowadzonego i opublikowanego w 2016 roku przez Fundację Podaruj Samodzielność oraz Polski HR – A-Trybut S.A. I tak, według pracodawców, najczęstszą przy-

Osoby z niepełnosprawnością w Polsce a ich aktywność zawodowa



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

nościami mieszka w miastach, natomiast 1 202 tys. mieszka na wsiach. W miastach aktywnych zawodowo jest 18% osób z niepełnosprawnościami, z czego 52% z umiarkowanym, a 41% osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Na wsiach z kolei aktywność zawodową podejmuje tylko 14% osób z niepełnosprawnościami, z czego 44% to osoby z umiarkowanym, a 47% znacznym stopniem niepełnosprawności.

Dane GUS znajdują potwierdzenie w Raporcie z badań pt. „Ewaluacja wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy, realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań finansowanych ze środków PFRON”, przeprowadzonym przez firmę Badania Społeczne MSK i opublikowanym w 2016 r. W raporcie wskazano, opierając się na opinii pracowników Powiatowych Urzędów Pracy, zależność

Niepełnosprawność a pracodawcy

Osoby z niepełnosprawnościami, niezależnie od stopnia dysfunkcji, jako przyczynę braku zatrudnienia podają swoją chorobę/niesprawność (55%). Wskazują również na posiadaną emeryturę/przysługujące świadczenia (38%) oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (2%).

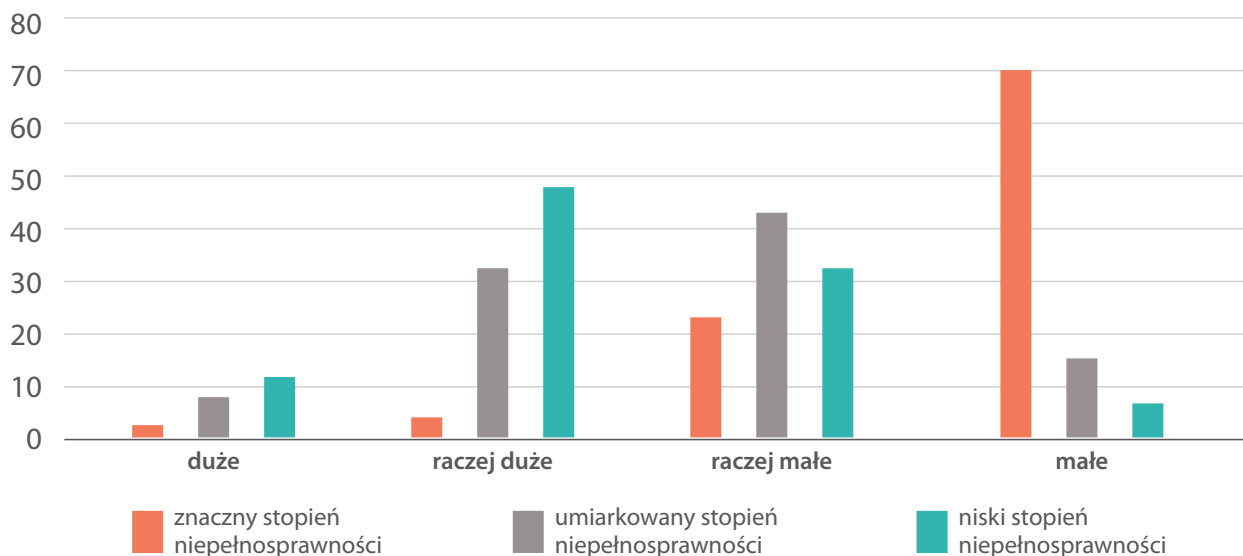
czyną niezatrudnienia (45%) osób z niepełnosprawnościami jest brak wiedzy dotyczącej m.in. przeprowadzenia rekrutacji. Kolejną przyczyną, wskazywaną przez 22% respondentów, jest konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów w związku z przystosowaniem miejsca pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. U 17% o niezatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością decyduje prze-

Dla 45% pracodawców najczęstszą przyczyną niezatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest brak wiedzy dotyczącej m.in. przeprowadzenia rekrutacji.

Inaczej ten problem postrzegają pracodawcy. Powody, które decydują o niezatrudnieniu przez nich osób

konanie, że taka osoba jest mniej wydajnym pracownikiem, a u 8% – brak kandydatów w prowadzonych

Szansa na znalezienie pracy w zależności od stopnia niepełnosprawności według pracowników PUP (%)



Źródło: Badania Społeczne MSK, na zlecenie PFRON

rekrutacjach. U tej samej liczby ankietowanych (8%) powodem jest profil działalności uniemożliwiający zatrudnienie.

Przyczyny te zostały uzupełnione w badaniu prowadzonym przez Instytut Spraw Publicznych. Do listy przyczyn niezatrudniania w omawianej grupie zaliczono często zmieniające się przepisy prawne (58%), problem z uzyskaniem informacji (46%) oraz brak akceptacji ze strony innych pracowników dla osób z niepełnosprawnościami (18%).

Z drugiej strony pracodawcy, którzy zdecydowali się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, widzą korzyści wynikające z tego

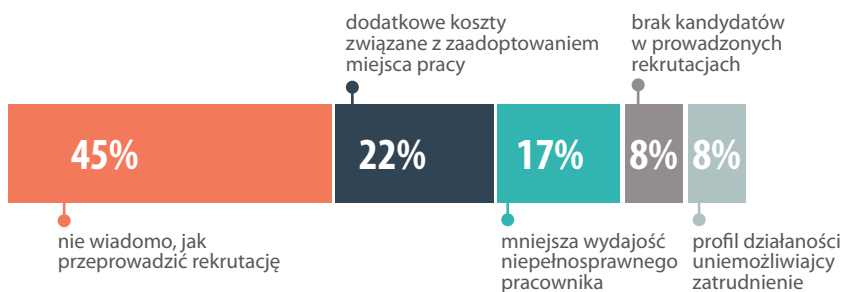
faktu. Jak wskazano w raporcie z ogólnopolskiego badania pt. „Aktywizacja osób niepełnosprawnych z perspektywy przedsiębiorców”, przede wszystkim jest to możliwość dofinansowania wynagrodzenia takiej osoby (45%). Nieco mniej, bo 39% badanych przyznaje, że dzięki takiej formie zatrudnienia unika wpłat na rzecz PFRON. Aż 35% pracodawców uważa, że dzięki zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością uda się im pozyskać wartościowego pracownika. 30% badanych liczy na refundację kosztów wyposażenia miejsca pracy dla osoby z niepełnosprawnością, a 19% na zwrot kosztów

za przeprowadzone szkolenia dla nowo zatrudnionych pracowników. Aż 37% pracodawców nie widzi korzyści wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami lub nie posiada wiedzy na ten temat.

Niepełnosprawność a miejsca pracy

W dalszym ciągu osobom z niepełnosprawnościami łatwiej znaleźć pracę w miejscach, które w szczególności uwzględniają ich potrzeby. Według danych z listopada 2015 roku, na 245 tys. osób z niepełnosprawnościami, zarejestrowanych w systemie obsługi dofinansowań i refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, 125 tys. znalazło zatrudnienie w zakładach pracy chronionej, a blisko 120 tys. pracuje na otwartym rynku pracy. Jeśli chodzi o pracodawców, zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami, na 25 635 osób zarejestrowanych w tym systemie, nieco ponad 1 tys. prowadzi zakłady pracy chronionej, a ponad 24 tys. funkcjonuje na otwartym rynku pracy. ■

Przyczyny niezatrudniania osób z niepełnosprawnościami



Źródło: Fundacja Podaruj Samodzielność oraz Polski HR – A-Trybut S.A.

Bariery są po to, by je omijać

Niezmiennie w naszym kraju od wielu lat zaledwie co czwarta osoba z niepełnosprawnością jest aktywna zawodowo. Tymczasem w Unii Europejskiej tylko co druga.

Poziomu aktywizacji zawodowej nie podniosło ani rekordowo niskie bezrobocie, które w grudniu ubiegłego roku wyniosło 8,3%, ani zachęty dla pracodawców w postaci dofinansowań, ani nawet projekty prowadzone przez organizacje pozarządowe. Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedź na to pytanie nie jest prosta. Bariery tkwią najczęściej w głowach zarówno samych osób z niepełnosprawnością, jak i potencjalnych pracodawców.

Pracownicy, choć mający orzeczenie o niepełnosprawności, w wielu zawodach mogą być równie wydajni, np. programiści.

Ponad 12 lat temu redakcja portalu Niepełnosprawni.pl zadała pytanie swoim czytelnikom: Dlaczego niewiele osób niepełnosprawnych pracuje? 73% ankietowanych odpowiedziało, że pracodawcy nie chcą ich zatrudniać, 16% było zdania, że nie potrafią szukać pracy, co dziesiąty ankietowany twierdził, że nie opłaca się, woli żyć z renty, a 2% – po prostu nie chce pracować.

Powtórzyliśmy to samo pytanie w styczniu tego roku – mówi Tomasz Przybyszewski, sekretarz redakcji portalu Niepełnosprawni.pl. Jesteśmy zszokowani, ponieważ wyniki są niemal identyczne! Ponownie 73% ankietowanych odpowiedziało, że

pracodawcy nie chcą ich zatrudniać, co dziesiąty – że nie opłaca się, woli żyć z renty, mniej, bo tylko 9%, że osoby z niepełnosprawnością nie potrafią szukać pracy, a do 9% wzrosła też liczba odpowiedzi, że osoby z niepełnosprawnością nie chcą pracować.

Wskazywanie winy po stronie pracodawców może być pewnego rodzaju tarczą, za którą chowają się osoby z niepełnosprawnością – komentuje wynik sondy Prezes Integracji Piotr Pawłowski. Być może te osoby wciąż

boją się podjąć pracę? Może nie są do tego przygotowane? Może nie trafiły na otwartych pracodawców, choć bez wątpienia z ich otwartością jest o wiele lepiej niż 12 lat temu. Być może ma to też związek ze strachem przed utratą renty? Na tę sytuację wpływ ma wiele czynników, choćby to, czy ktoś mieszka w mieście czy na wsi. Bywa też, że zdobyte wyższe wykształcenie nie przystaje do potrzeb pracodawców. Niewątpliwie jednak ta sytuacja jest sygnałem dla rządzących, że należy nie tylko zadbać o zaspokojenie głodu pracodawców, lecz zmienić cały mechanizm wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością – dodaje.



Dorota Adamów-Bielkiewicz

Dyrektor Biura Zarządu i ds. Public Relations, Fundacja Integracja

Praca się nie opłaca?

Zdaniem doradców zawodowych najczęstszym powodem, dla którego osoby z niepełnosprawnością nie podejmują zatrudnienia, są otrzymywane przez nich świadczenia z opieki społecznej. Jeśli zsumujemy np. rentę socjalną, świadczenie pielęgnacyjne i rentę rodzinną po zmarłym rodzicu – to uzyskamy pewną sumę, może niedużą, ale wystarczającą do zapewniania minimalnych warunków do życia. Jeśli kwota wynagrodzenia oferowanego przez pracodawcę jest równa lub niewiele większa od kwoty wsparcia społecznego – można dojść do wykalkulowanego ekonomicznie wniosku, że pracować się nie opłaca, że z renty i zasiłków można jakoś przeżyć.

Osoby z niepełnosprawnością lub ich bliscy powołują się też na sytuację z poprzednich lat, gdy tzw. prógi dochodowe, do których można było dorobić, były niższe. Zdarzało się to, gdy przyznana pracownikowi z niepełnosprawnością premia lub nagroda powodowała konieczność zwracania renty socjalnej. Obecny próg zarobków wynosi 2838,60 zł

brutto miesięcznie, dla wielu osób nieosiągalny, trudno więc dziś obawiać się odebrania renty.

Różnice w oczekiwaniach

Z informacji docierających do centrów integracji wynika, że w kwestii zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, ujmując rzecz łagodnie, deklaracje i działania pracodawców rozmiągają się. Z jednej strony widzą pozytywne strony zatrudniania takich osób, z drugiej – niechętnie je przyjmują, bo jak mówią – niewiele wiedzą o pracownikach z niepełnosprawnością. Nie wiedzą, czego od nich oczekiwać czy też czego się po nich spodziewać. Jest to argument niezmienny i pojawiający się od lat, pomimo licznych kampanii i akcji społecznych, konferencji, drzwi otwartych, punktów konsultacyjnych, centrów doradczych, setek serwisów internetowych czy też tysięcy broszur informacyjnych. Pracodawcy wciąż czują się niedoinformowani, wciąż



Kampania Fundacji Integracja „Nie chcę być strażakiem” pokazuje, że osoby z niepełnosprawnościami mogą być specjalistami w wielu różnych dziedzinach i z pasją się w nich realizować. Fot. archiwum Fundacja Integracja

programiści), którzy nie muszą wspinać się po drabinie, ani wykazać się refleksem czy zręcznością. Mają po prostu rozwiązać problem czy napisać określoną aplikację. W tym przypadku nie ma znaczenia, czy pracę tę będzie wykonywał pracownik niedowidzący, niedosłyszający

na dostosowanie architektoniczne budynku, by był dostępny dla wszystkich.

Niepełnosprawność niejedno ma imię

Pracodawcy często traktują osoby z niepełnosprawnością jako jedną kategorię pracowniczą. Nie dostrzegają, że – podobnie jak pracownicy pełni – jest to zbiorowość indywidualności o odmiennych schorzeniach, stopniach niepełnosprawności, ale i wykształcenia, o różnych umiejętnościach i niejednolitym tempie wykonywania wielu czynności. Niestety, uprzedzenia powodują, że osoby z niepełnosprawnością, nawet gdy spełniają kryteria, stawiane są na pozycji pracowników niższej kategorii, rozważanych do zatrudnienia w dalszej kolejności albo w ogóle nie branych pod uwagę. Często tłumaczą to tym, że nie mają specjalnego stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością. Warto zatem podkreślić, że osoby np. z cukrzycą, chorobą niedokrwienną serca, niedowidzące czy niedosłyszające posiadają orzeczenia o niepełnosprawności, a jednak

Osoby z niepełnosprawnościami w momencie zatrudnienia stają się bardzo zaangażowanymi i lojalnymi pracownikami.

nie znają zasad zatrudniania osób z niepełnosprawnością, nie wiedzą, jakie warunki powinni spełnić i jakie korzyści mogą z tego czerpać. Powodem są też uprzedzenia, do których nie chcą się przyznać sami pracodawcy. Dla nich pracownik z niepełnosprawnością to wciąż pracownik gorszy, niewygodny, mniej wydajny, no bo z definicji – niepełnosprawny.

Tymczasem tacy pracownicy, choć mający orzeczenie o niepełnosprawności, w wielu zawodach mogą być równie wydajni. Najlepszym przykładem są tu informatycy (zwłaszcza

czy chodzący o kulach lub jeżdżący na wózku. Istotne jest tylko, czy ma odpowiednie umiejętności. Podobnie jest w przypadku wielu innych stanowisk.

Kolejnym argumentem, często podnoszonym przeciw zatrudnianiu pracowników z niepełnosprawnością, jest konieczność przystosowania budynku. I znów pojawiają się skojarzenia, że osoba z niepełnosprawnością to osoba poruszająca się na wózku. Kiedy pracodawcy słyszą o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością, zastanawiają się, ile powinni wydać

podjazdów dla nich zazwyczaj budować nie trzeba.

Pracodawcy tłumaczą się również, że od zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością odstręczają ich wciąż zmieniające się przepisy prawne, zawiłe sformułowania i obliczenia w nich zawarte, a także skomplikowane formularze do wypełnienia. Strach budzi w nich System Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jeśli ci skorzystają z dofinansowania do wynagrodzeń. Przedsiębiorcy boją się także konieczności spełniania dodatkowych wymogów prawnych czy też częstszych kontroli organów nadzorujących rynek pracy np. Państwowej Inspekcji Pracy.

Stanowisko pracy

Jednym z argumentów, przemawiających za niezatrudnieniem osób z niepełnosprawnością, jest brak specjalnego stanowiska w firmie czy organizacji. Oczywiście zdecydowana większość przedsiębiorstw nie ma w strukturze nietypowego miejsca przeznaczonego dla osób z niepełnosprawnością i trudno od nich tego wymagać. Jednak zwykle nie ma problemu ze stworzeniem takiego stanowiska. I nie chodzi tu o jego fizyczne dostosowanie, ale o zakres obowiązków dostosowany do możliwości osoby z konkretną niepełnosprawnością. Często analizując strukturę przedsiębiorstwa, można „złożyć” stanowisko z czynności „zapożyczonych” z innych stanowisk, odcinając osoby na nich pracujące. Co istotne, ocena zatrudnionych z niepełnosprawnością wśród pracodawców zależy od tego, czy w ogóle mieli kontakt z takimi pracownikami. Jak pokazują badania, przeprowadzone w Instytucie Rynku Pracy w Lublinie, osoby które miały okazję pracować z osobami z niepełnosprawnością, oceniają jakość

ich pracy znacznie wyżej niż ci, którzy takich doświadczeń nie mają. Podobnie jest z oceną relacji społecznych nawiązywanych w miejscu pracy przez osoby z orzeczoną niepełnosprawnością. Dotyczy to zresztą zarówno pracodawców, jak i pracowników. Okazuje się więc, że ci, którzy odważyli się zatrudnić osoby z niepełnosprawnością, są

Pracodawca zatrudniający osobę z niepełnosprawnością otrzymuje dofinansowanie do jej wynagrodzenia.

z tego faktu zadowoleni. Czyli po prostu warto spróbować zwłaszcza, że można skorzystać z różnych form wsparcia miejsc pracy dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością.

Pracodawca zatrudniający osobę z niepełnosprawnością otrzymuje dofinansowanie do jej wynagrodzenia. Najbardziej „opłacalne” jest przyjęcie do pracy osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym, to może być nawet 1800 zł dofinansowania miesięcznie lub umiarkowanym – 1125 zł. Dodatkowo pracodawca otrzyma 600 zł dofinansowania do każdego pracownika, posiadającego schorzenia specjalne.

Wsparcie dla pracowników i pracodawców

Aby wspomóc aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, Fundacja Integracja prowadzi portal „Sprawni w pracy”. Jest to miejsce, gdzie z jednej strony pracodawcy znajdą użyteczne dla nich rozwiązania, a z drugiej potencjalni pracownicy potrzebne dla nich informacje.

Prowadzimy „audyty” wewnętrzne, czyli weryfikujemy firmy pod kątem dostępności dla różnych grup osób

z niepełnosprawnością oraz audyty procedur wewnętrznych, w tym procedur rekrutacyjnych – wyjaśnia Jarosław Bogucki, ekspert ds. zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Ponadto oceniamy wybrane stanowiska pracy pod kątem dostępności dla różnych grup osób z niepełnosprawnością, przygotowujemy plan działań określający kierunki, które

należałoby obrać, chcąc zwiększyć wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w firmie (z uwzględnieniem audytu oraz oceny stanowiska pracy) czy też z pomocą centrów integracji pomagamy znaleźć kandydatów do pracy. Paradoksalnie trudności, jakie napotyka w znalezieniu pracy osoby z niepełnosprawnościami powodują, że w momencie zatrudnienia stają się one często bardzo zaangażowanymi i co ważne, lojalnymi pracownikami. Doceniają bowiem zaufanie, jakim zostali obdarzeni i nie rzucają łatwo pracy, którą z takim trudem znaleźli. Zwłaszcza, że osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, które aktywnie szukają pracy są zdeterminowane, aby ją wykonywać. W ten sposób obie strony uzyskują korzyści z faktu zatrudnienia osoby z orzeczoną niepełnosprawnością. Jak pokazuje kampania społeczna „Nie chcę być strażakiem”, osoby z niepełnosprawnościami nie chcą pracować na stanowiskach, które są niezgodne z ich możliwościami. ■



**PLUS****MINUS**

Potrzeba zauważyć

W polskim społeczeństwie niepełnosprawność nadal jest niewidoczna. Osoby takie często są izolowane (lub same się izolują) i – zamknięte w czterech ścianach mieszkania – uczestniczą w życiu społecznym w bardzo ograniczony sposób.

Pamiętam taką sytuację z korporacji, w której pracowałam: ćwiczenia przeciwpożarowe w ramach szkolenia BHP, próbny alarm i pracownicy wykonujący wszelkie niezbędne czynności – wyłączający urządzenia czy kierujący się do wyjść ewakuacyjnych. A jednak test nie został zaliczony! Nikt nie zauważył mężczyzny siedzącego na wózku w holu głównym ewakuowanego budynku. Nikt się nim nie zainteresował. Nie był pracownikiem, był inny, był niewidoczny.

Wystarczy się rozejrzeć – ile osób z niepełnosprawnościami spotkaliśmy w szkole, na wakacjach, w restauracji. Nie inaczej jest w aktywności zawodowej. Warto się zastanowić, dlaczego – mimo ewidentnych zachęt finansowych czy presji społecznej – tak niewielu pracodawców decyduje się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami? Dla pracodawcy niepełnosprawność to trudny wybór, gdzie bariery architektoniczne to najmniejszy z problemów. Przystosowanie stanowiska pracy jest czynnością jednorazową, natomiast konieczność wypełniania dodatkowych dokumentów, ryzyko kontroli, wątpliwości dotyczące systemu nagradzania czy zwolnień itp. to stałe obciążenie wymagające dodatkowych zasobów. Zwolnienie takiego pracownika zawsze rodzi podejrzenie o dyskryminację, mimo że często rozwiązanie umowy dotyczy tylko spraw merytorycznych.



Joanna Skatuba

Doradca CSR, Fundacja CSR Res Severa

Wypełnianie dodatkowych dokumentów, ryzyko kontroli, wątpliwości dotyczące systemu nagradzania czy zwolnień to stałe obciążenie dla pracodawcy.

strony. Osoby z niepełnosprawnościami, które nie znają obowiązków pozostałej części społeczeństwa, mogą mieć trudności w adaptacji. Jeśli nie chodzą do szkoły na kilka godzin dziennie, nie dojeżdżają do pracy każdego dnia, nie są rozliczane z wykonywanych zadań, to taka aktywność może być dla nich psychiczną barierą nie do pokonania.

Na szczęście nie wszyscy pracodawcy unikają zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (i nie chodzi tu tylko o naganne wykorzystywanie funduszy PFRON, a o rzetelną diagnozę potrzeb samego pracodawcy)

Niezaprzeczalnie olbrzymią rolę w integracji osób z niepełnosprawnościami w życie społeczne odgrywają media. Coraz częstsze pokazywanie dobrych praktyk sprawia, że świat tych osób przestaje być przezroczysty dla reszty społeczeństwa. Warto też pamiętać, że przeciwdziałać niewidoczności osób z niepełnosprawnościami można na wiele sposobów, ale zawsze trzeba rozpocząć od wychowywania najmłodszego pokolenia. Kształtowanie postaw w duchu tolerancji i akceptacji pozwoli na uniknięcie szkodliwych, dyskryminujących stereotypów w dorosłym życiu pracownika i pracodawcy. ■

Pracodawcy, zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami, dobierają zakres obowiązków do ich możliwości.

Na równych warunkach

Nie traktujemy osób z niepełnosprawnościami w naszej firmie na specjalnych zasadach, bo nie o to chodzi, by postrzegać pracownika przez pryzmat jego niepełnosprawności – mówi Marcin Wnuk, dyrektor personalny i dyrektor logistyki w firmie Komputronik.

Jak daleko od pańskiego biura siedzi najbliższa, pracująca w firmie osoba z niepełnosprawnością?

Tuż obok, za ścianą.

Kto to taki?

Koleżanka, która pracuje w dziale kadr i płac. Jest w naszej firmie jedną z około siedemdziesięciu zatrudnianych przez nas osób z niepełnosprawnościami.

A jaki jest najbardziej spektakularny przykład awansu niepełnosprawnego pracownika?

To Łukasz, też siedzący po sąsiedzku, który zajmuje się pełnym kadrowo-płacowym rozliczaniem jednej ze spółek w ramach grupy kapitałowej. Zaczynał na stanowisku asystenta i w ciągu kilku lat przeszedł całą ścieżkę kariery.

Skąd wzięła się idea prowadzonego od 2010 roku programu „Komputronik równych szans”, który firma realizuje od 2010 roku?

Na jego realizację złożyło się kilka przyczyn. Brałismsy pod uwagę aspekt biznesowy: póki nie mieliśmy sześciu procent zatrudnionych niepełnosprawnych, musieliśmy płacić składki na PFRON. Ważna była też dla nas kwestia społeczna.

Pomyśleliśmy, że jeśli będziemy zatrudniać osoby niepełnosprawne, przyczynimy się do generowania jakiegoś dobra, a może nawet staniemy się też pozytywnym przykładem i wzorem dobrych praktyk. Być może jakiś wpływ na start programu miała też moja świadomość jako psychologa z wykształcenia – udało mi się przekonać zarząd spółki, że jest to słuszny kierunek, dobry ruch.

Rzeczywiście dobry – staliście się firmą społecznie odpowiedzialną, cennym pracodawcą z punktu widzenia osób z niepełnosprawnościami.

Okolo siedemdziesiąt zatrudnionych u nas osób z niepełnosprawnościami to praktycznie dziesięć procent całego zespołu – spora liczba, szczególnie jeśli mówimy o przedsiębiorstwie typowo biznesowym i firmie tej wielkości, co Komputronik. Za swoje działania byliśmy wyróżnieni w konkursie As Odpowiedzialnego Biznesu, dostaliśmy też statuetkę Lodołamacza. Nie manifestujemy jednak w jakiś szczególny sposób tego programu w otoczeniu. Docierają do nas sygnały, że biorąc pod uwagę osiągnięte przez nas rezultaty, za mało mówimy o naszym programie, że moglibyśmy, dzięki naszym doświadczeniom, silniej budować świadomość wśród innych pracodawców.



Marcin Wnuk, Dyrektor personalny i Dyrektor logistyki w firmie Komputronik. Fot. archiwum prywatne

Co więcej, propagowanie takich informacji ma określony wpływ np. na decyzje zakupowe klientów...

Owszem, istnieje taki związek, ale raczej poza Polską – w krajach Europy Zachodniej czy w USA, gdzie społeczna odpowiedzialność biznesu jest bardziej rozwinięta. U nas CSR ma niewielkie przełożenie na decyzje zakupowe – priorytety są wciąż jeszcze inne. Moglibyśmy to eksponować, ale i tak nie rzutowałoby to na postawę klientów. Przed nami jeszcze długa droga do tego, by powołując się na CSR, uzyskiwać jakieś korzyści w kontaktach z klientem.

Czy jest jakaś specyfika branży IT odnośnie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami?

Każda branża jest dobra na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. W przypadku takich firm jak nasza, charakterystyczne jest to, że pracownicy mają dość dużą możliwość wyboru zajęcia. Każda osoba, która posiada jakieś kompetencje, chce się rozwijać w jakimś kierunku, znajdzie u nas miejsce.

W jaki sposób pozyskują państwo do pracy osoby niepełnosprawne?

Współpracujemy z kilkoma fundacjami, stowarzyszeniami zajmującymi się osobami z niepełnosprawnościami. To rozwiązanie dobre z wielu względów. Wypuszczenie ogłoszenia: „mile widziane osoby z niepełnosprawnościami” raczej nie przyniesie spodziewanych efektów – także dlatego, że osoby z niepełnosprawnością trzeba później wyłowić spośród setek złożonych podań o pracę.

Każda branża jest dobra na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

Fundacje i stowarzyszenia z reguły stanowią pierwsze sito dla tych kandydatów, którzy chcieliby rozpocząć u nas pracę. Niepełnosprawni mogą tam trafić pod skrzydła specjalistów, trenerów, którzy są w stanie ocenić, czy dana osoba ma motywację do pracy i będzie się rozwijać z pożytkiem dla siebie oraz dla pracodawcy.

Czy uruchamiając program, przygotowaliście jakoś do niego pełnosprawnych pracowników?

Nie organizowaliśmy żadnych specjalnych szkoleń, warsztatów związanych z tym, w jaki sposób postępuje się z osobami niepełnosprawnymi.

Wyszliśmy z założenia, że niepełnosprawność nie musi się czymkolwiek manifestować, więc nie ma potrzeby, by kłaść nacisk na fakt, że część załogi to osoby nie w pełni sprawne. Osobną kwestią są przypadki pracowników wymagających konkretnej pomocy, opieki. Gdy w magazynie zaczęła pracować osoba z padaczką, inni pracownicy byli o tym powiadomieni i wiedzieli, co robić w razie potrzeby.

Na jakich stanowiskach można w Komputroniku znaleźć osoby z niepełnosprawnościami?

Właściwie na wszystkich szczeblach, łącznie ze specjalistycznymi i menedżerskimi. Jest wśród nas niepełnosprawny kierownik sprzedaży B2B i jedna osoba, która pełni funkcję wicedyrektora, choć w jej przypadku niepełnosprawność pojawiła się już w trakcie pracy. Są osoby, które pracują w magazynie, w dziale finansów, w działach handlowych, w serwisie, w dziale prawnym –

ruchowymi ze względu na to, że nie mamy jeszcze odpowiednio przystosowanego budynku. Natomiast osoby takie często pracują dla nas zdalnie, z własnych domów, czasem nawet setki kilometrów od Poznania. Przygotowują np. opisy produktów wystawianych w internecie.

Na jakie profity mogą u was liczyć pracownicy z niepełnosprawnościami?

Chociażby na elastyczny czas pracy i wspomnianą wcześniej możliwość pracy w domu – stałą lub czasową. Każdemu rozpoczynającemu u nas pracę w pełni pokrywamy koszt opieki medycznej, oferujemy preferencyjne stawki ubezpieczenia. Wszyscy pracownicy mają dofinansowanie do karty Multisport, umożliwiającej korzystanie np. z basenów czy siłowni, mogą też korzystać z rabatu przy zakupach w naszym sklepie. Ważnym elementem jest możliwość dokształcania się, udziału w różnych warsztatach. Niebawem oddamy też do użytku nasz chillout room, gdzie pracownicy będą mogli odpocząć, zrelaksować się, wyciszyć bądź rozerwać.

Co jest najtrudniejsze lub najbardziej kosztowne przy tworzeniu miejsca pracy dla osoby z niepełnosprawnościami?

Koszty pojawiają się przy planach dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnością ruchową – wymagane są zmiany związane z przystosowaniem budynku i stanowiska pracy. W przypadku innych niepełnosprawności nie widzę żadnych większych różnic w zatrudnianiu osoby zdrowej czy niepełnosprawnej. Gdy tworzyliśmy miejsca pracy dla niepełnosprawnych, nigdy nie czekaliśmy na dofinansowanie z PFRON. W naszym biznesie nie ma na to czasu – jeśli

jest potrzebny nowy pracownik, to się go zatrudnia. Dodatkowe koszty mogą być związane np. z organizacją turnusów rehabilitacyjnych, ze wsparciem w przypadku kryzysu np. nawrotu choroby. Generalnie jednak wychodzę z założenia, że osoby z niepełnosprawnościami powinny być traktowane w taki sam sposób, jak pełnosprawni pracownicy.

O to też chciałem zapytać: jak podchodzić do niepełnosprawnego pracownika, by nie czuł się „pracownikiem specjalnej troski”?

Znam bardzo wiele osób, które twierdzą, że nie chcą żadnego specjalnego traktowania, żadnej taryfy ulgowej, bo w ten sposób ktoś przypomina im cały czas, że posiadają pewną niepełnosprawność. Postrzega je przez pryzmat ich przypadłości.

Istnieje jednak cały zestaw stereotypów, skojarzeń związanych z osobą z niepełnosprawnościami w pracy. Czy taki pracownik jest np. mniej lub bardziej związany ze swoim miejscem zatrudnienia?

Wydaje mi się, że etos pracy i szacunek do niej u osób z niepełnosprawnościami, które nie są osobami roszczeniowymi, a chcą pracować i się rozwijać, jest chyba większy niż w przypadku osób zdrowych. Rotacja

wykorzystującego swoją kondycję, swoją niepełnosprawność do uzyskania zwolnienia lekarskiego. Nie mieliśmy takiego przypadku, choć zdarzały się problemy z nadmierną absencją osób pełnosprawnych.

Dopóki nie mieliśmy 6 procent zatrudnionych z niepełnosprawnościami, musieliśmy płacić składki na PFRON.

zatrudnionych przez nas osób z niepełnosprawnościami jest niewielka. W przypadku osób z niepełnosprawnościami szacunek do pracy może być większy także dlatego, że trudniej jest im znaleźć zatrudnienie niż osobom zdrowym.

Czy osoby z niepełnosprawnościami mają większy problem z absencją pracowniczą?

Wyłączywszy sytuacje związane np. z reemisją choroby, nie kojarzę, by był taki problem. Czasem zwiększona absencja wynikać może po prostu z roszczeniowości pracownika,

Czy obecny rynek pracownika ma wpływ na zwiększanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami?

Rynek pracy jest coraz trudniejszy, ale niekoniecznie przekłada się to na sytuację zawodową osób z niepełnosprawnościami. Świadomość pracodawców w kwestii niepełnosprawności jest wciąż zbyt mała. Nadal zdarza się, że pracodawca chętniej zatrudni osoby z Ukrainy – nawet jeśli nakłady na przystosowanie obcokrajowca do pracy będą większe niż zatrudnienie osoby niepełnosprawności, nie wspominając o problemie z barierą językową.

Jaka jest świadomość polskich pracodawców w kontekście zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami?

Rozmawiając z przedstawicielami wielu pracodawców, odkryłem, że ta świadomość jest nadal bardzo niska. Nierzadko brakuje im nawet wiedzy, że jeśli nie zatrudniają odpowiedniej liczby osób z niepełnosprawnościami, to muszą płacić składki na PFRON. W przypadku zaś zatrudniania osób z niepełnosprawnościami droga zatrudnienia jest prosta: trzeba być otwartym, trzeba chcieć, trzeba wiedzieć, jak dotrzeć do tych osób, bo znalezienie ich często jest wyzwaniem. Trzeba też pozbyć się tych wszystkich, siedzących w głowie, stereotypów. ■



Marcin Wnuk ze swoim zespołem. Fot. archiwum prywatne

Sposób na monotonię

Manu Service jest lubońskim oddziałem spółki NOVOL z Komornik. Specjalizuje się w świadczeniu prac manualnych, które ze względów technicznych nie są wykonywane za pomocą maszyn lub nie są opłacalne. Dlaczego działa na rynku już od kilkunastu lat?

Tworzenie firmy z misją

Manu Service oferuje swoim klientom szeroki wachlarz prostych prac, jak pakowanie, konfekcjonowanie ręczne, zabezpieczanie towarów folią, przygotowywanie towaru do wysyłki, wklejanie próbek czy gadżetów reklamowych, przygotowywanie zestawów promocyjnych. Zadania wykonuje aktywny zespół złożony z 39 osób niepełnosprawnych intelektualnie. Misją zakładu jest bowiem – oprócz świadczenia usług na wysokim poziomie – rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami.

Pomysł na stworzenie Manu Service narodził się już 20 lat temu w głowie



Pracownicy podchodzą do swoich zadań z dużym zapalem i starannością. Fot. archiwum Manu Service

prawnika Rafała Szymkowiaka, który podczas pobytu w Belgii obserwował działalność Stowarzyszenia Travail & Vie zatrudniającego osoby z niepełnosprawnościami. Innowacyjnym rozwiązaniem zainteresował on w Polsce firmę NOVOL, która – będąc wcześniej zakładem pracy chronionej i posiadając już doświadczenie w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami – zaangażowała swoją pomoc organizacyjną i finansową. Zakładem od samego początku kieruje Maciej Martinek,



Agata Robińska
Redaktorka

mu nerwy, musi się wykrzyczeć. To jest już stały punkt w moim harmonogramie – relacjonuje. Zebranie pracowników po przerwach regeneracyjnych także nie jest łatwe. W firmie zamontowano więc zwykły

W Manu Service został wypracowany system minimalizujący ryzyko pomyłek.

szwagier Szymkowiaka, od zawsze społecznik. *Na początku pojechaliśmy do Belgii, aby przyjrzeć się działalności Stowarzyszenia Travail & Vie. To było cenne doświadczenie. Wciąż jednak zarządzanie zespołem indywidualistów stanowi spore wyzwanie – podkreśla Martinek.*

Przekucie wyzwań na sukces

Kierownik porównuje je do pracy w szkole, gdyż wśród członków swojego zespołu obserwuje podobny, zróżnicowany poziom emocji, kłótnie i spory. *Jeden z pracowników jest cholerykiem i co drugi dzień ląduje u mnie w biurze, gdyż puszcza*

szkolny dzwonek, który sygnalizuje koniec przerwy. Nie zawsze jednak jest on skuteczny. Mimo wszystko Martinek podkreśla przewagę swojej organizacji nad firmami wykonującymi podobne usługi. Takie zadania często są bardzo jednostajne, dlatego zwykli pracownicy wykonujący je na akord robią błędy. W Manu Service jest inaczej. Przez lata został wypracowany system, który minimalizuje ryzyko pomyłek. Przede wszystkim przez rozdrobnienie pracy na etapy, kontrolę poszczególnych czynności przez opiekunów. Dodatkowo zadania, które wykonuje zespół, stanowią dla nich duże wyzwanie. Są dumni z tego, że została im powierzona

dużą odpowiedzialność, swoją pracę wykonują z zapałem, a monotonność zadań nie stanowi dla nich problemu. Poza tym przy prawie zerowej rotacji udało się bardzo dobrze poznać wszystkich członków zespołu, wykozystać ich mocne strony.

Z racji tego, że zlecenia są różnorodne, powoli, ale stale wprowadzane są różnego rodzaju usprawnienia w pracy, innowacje dostosowane do potrzeb pracowników. *Jeden z klientów zlecił nam pakowanie katalogów po 25 sztuk. Część pracowników nie potrafi czytać oraz liczyć. Kupiliśmy więc wagę, która odmierza ciężar każdego katalogu i po nałożeniu pożądanego przez klienta liczby na wagę pokazuje wartość 25, którą pracownicy, wykonujący to zadanie, są w stanie rozpoznać* – podsumowuje Martinek, matematyk z wykształcenia.

Rozwój w oparciu o atuty

Od czasu, kiedy Manu Service zaczęło się pozycjonować w Google, przybyło zleceń. Między innymi dzięki temu trafiła do nich Żabka, dla pracowników której pakowano tysiące sztuk prezentów świątecznych. Z ich usług korzystają także zagraniczni klienci. Niedawno zespół pakował grę dla klienta z Holandii. *Podzlecamy Manu Service pakowanie zestawów prezentowych, ostatnio było to 3.000 sztuk. Jestem*

Przywilejem NOVOL jest dofinansowanie do wynagrodzeń dla pracowników z niepełnosprawnościami z Państwowego Funduszu dla Osób Niepełnosprawnych.

zawsze zadowolona z jakości wykonanej pracy, nigdy nie ma problemu z terminowością – stwierdza Barbara Rosół z Robimy Prezenty Sp. z o.o. Agencje reklamowe także chętnie



Manu Service wykonuje zadania także dla firmy NOVOL - swojej firmy-matki. Fot. archiwum Manu Service

podzlecają im zadania. *Cenimy sobie współpracę ze względu na profesjonalne podejście do każdego zlecanego przez nas zadania, bez partyzantki. Dużą zaletą kooperacji są dobrze opracowane rozwiązania logistyczne, z których korzystamy, oferowane w konkurencyjnych cenach* – mówi Robert Puwałowski z Agencji Reklamowej Axel.

Manu Service wykonuje także zadania dla swojej firmy-matki. Pracownicy zakładu są traktowani jak pełnoprawni pracownicy firmy NOVOL, co zawsze mocno podkreśla zarząd. Uczestniczą w spotkaniach okolicznościowych dla pracowników, mają też okazję skorzystać z dofinansowanych wyjazdów wypoczynkowych do należącego do spółki zespołu pałacowego Mierzęcin.

Osób Niepełnosprawnych. Załoga Manu Service pracuje średnio na 50% możliwości zwykłych pracowników, zespół jest dość mały, a zakład posiada ograniczoną powierzchnię magazynową, stąd przy takiej skali nigdy nie będzie to biznes w pełni rentowny. Jednak czy chodzi tylko o rentowność? NOVOL za swoją działalność otrzymuje nagrody, m.in. został wyróżniony certyfikatem Przedsiębiorstwo Fair Play. Wartością dodaną jest także niezwykła atmosfera. *W tym roku, kilka dni przed świętami miałem przyjemność odbierać zamówienie i z zadowoleniem muszę przyznać, że czułem się tam jak w domu. Miałem wrażenie, że pracownicy się cieszyli z mojej wizyty. To było naprawdę bardzo miłe* – podkreśla kontrahent Puwałowski.

Widząc tak zaangażowaną ekipę, która dzięki pracy znalazła przyjaźniół wśród współpracowników, sens życia oraz możliwość rehabilitacji poprzez aktywność zawodową, ma się ochotę korzystać z usług tej lubońskiej firmy. Manu Service ma szczęście, że może prowadzić swoją działalność pod patronatem rodzinnej, stabilnej firmy, która bardzo konsekwentnie ją wspiera i dla której zysk w tym przypadku nie jest sprawą pierwszorzędą. ■

AKTYWNI w Kole

Czy ekonomię da się połączyć z działalnością społeczną, w szczególności pozwalającą na aktywność osób z niepełnosprawnościami?

Przestrzeń do aktywności

Przedsiębiorczość społeczna – dla wielu osób te dwa słowa nie do końca łączą się w całość. Z jednej strony przedsiębiorczość – czyli nastawienie na zysk, sprzedaż, mówiąc dosłownie – po prostu biznes. Z drugiej strony określenie – społeczna, czyli taka, która sprawia, że biznes nie jest celem samym w sobie, ale narzędziem do realizacji innych celów, np. pomocy osobom w trudnej sytuacji życiowej, pozostającym najczęściej od dawna bez pracy. W jaki sposób Spółdzielnia Socjalna AKTYWNI łączy te dwa elementy?

Założona została w 2014 roku przez dwie organizacje pozarządowe. Pierwszą z nich było Kolskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Sprawni Inaczej, druga to Fundacja ONI w Kole. Priorytetowym celem była promocja i aktywizacja osób z niepełnosprawnościami poprzez podjęcie przez te osoby pracy zawodowej. Ważne na początku było to, że stowarzyszenie prowadziło warsztat terapii zajęciowej. Uczestnicy warsztatu terapii zajęciowej (WTZ, zajęcia rehabilitacji społecznej dla osób z niepełnosprawnościami – przyp. red.), którzy – zdaniem placówki – byli gotowi podjąć pracę, zostali zatrudnieni przez spółdzielnię socjalną. Początkowo było 7 osób, dzisiaj jest ich 10. *Dzięki spółdzielni mogli oni zdobyć zatrudnienie i podjąć pracę jako formę rehabilitacji,*

pozwalającą zdobyć pewność siebie. Osoby te bardziej się otwierają i rozwijają dzięki pracy, chętniej angażują się w pracę zespołową – wyjaśnia Leszek Molicki, prezes spółdzielni.

Aktywni biznesowo

Czym na co dzień zajmuje się Spółdzielnia Socjalna AKTYWNI? Głównym obszarem działalności jest tak zwany co-packing, czyli foliowanie i pakowanie wyrobów gotowych. Dodatkowo spółdzielnia świadczy usługi: sprzątanie biur, zakładów

produkcyjnych, magazynów, garaży, pielęgnowanie terenów zielonych oraz wykonywanie różnych drobnych prac administracyjno – biurowych, takich jak na przykład wysyłka korespondencji. Głównym partnerem biznesowym spółdzielni jest firma Saint-Gobain.

Saint-Gobain określa się mianem światowego lidera na rynkach związanych z budownictwem. Jest właścicielem takich marek jak Glassolutions czy Isover. Jeden z jej oddziałów znajduje się właśnie



Piotr Kotlarek

Doradca,
Centrum PISOP

w Kole. Nawiązanie tej współpracy nie było jednak łatwe z uwagi na obawy firm związane z pracą osób z niepełnosprawnościami, szczególnie z ich zaangażowaniem oraz wzajemnymi relacjami. Ostateczna decyzja o podjęciu współpracy

Firma Saint-Gobain zleciła spółdzielni przeliczenie i spakowanie materiałów. Zlecenie wykonano bez żadnych pomyłek, na najwyższym poziomie jakościowym.

między spółdzielnią a Saint-Gobain zapadła po próbie, jaką przeszli uczestnicy WTZ-u. Próba polegała na tym, iż firma zleciła uczestnikom przeliczenie i spakowanie materiałów przeznaczonych do wysyłki. Całe zlecenie wykonano bez żadnych pomyłek, a technika pracy była na najwyższym poziomie jakościowym. Wtedy już nikt z kierowników przedsiębiorstwa nie miał wątpliwości, co do podjęcia współpracy. *Pracownicy często są chwaleni przez przedstawicieli firmy za dbałość, estetyczny*



Głównym obszarem działalności spółdzielni jest zajmowanie się tzw. co-packin-
giem, czyli foliowaniem i pakowaniem gotowych produktów, w tym przypadku
materiałów ściernych. Fot. archiwum Spółdzielnia Socjalna AKTYWNI



Przygotowany przez pracowników spółdzielni asortyment czeka na wysyłkę.
Fot. archiwum Spółdzielnia Socjalna AKTYWNI

wygląd, szybkość i najwyższą jakość oddawanych przez nas zleceń. Liczne pochwały sprawiają, iż praca ta ma sens i daje chęci na dalszy rozwój – uzasadnia Leszek Molicki.

Oprócz wykonywanych dla Saint-Gobain zleceń spółdzielnia ma także możliwość prowadzenia na terenie firmy innego rodzaju działalności, a mianowicie przedszkola niepublicznego pn. „Kraina Magii”. Na tle innych tego rodzaju placówek w Kole wyróżnia się m.in. prowadzeniem zajęć metodą ruchu rozwijającego Weroniki Sherborne z elementami pedagogiki Marii Montessori. Jednym z założeń tego nurtu jest przenikalność grup wiekowych (jest jedna grupa przedszkolna) i przyzwolenie na dużą samodzielność dzieci w codziennych czynnościach. Przedszkole otwarto w 2015 roku. Obecnie uczęszcza do niego 16 dzieci. Obsadę stworzyły panie, które wcześniej były osobami bezrobotnymi, zarejestrowanymi w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Aktywność z sensem

Oprócz wspomnianej kadry przedszkola spółdzielnia zatrudnia także inne osoby, które nie mają statusu osoby niepełnosprawnej. Jedną z takich osób jest Aniela Wiczolek,

która jako bezrobotna do spółdzielni zgłosiła się sama. Pani Aniela pracowała wcześniej w innych przedsiębiorstwach, dostrzega więc korzyści wynikające z funkcjonowania spółdzielni. *Pomagamy głównie osobom z niepełnosprawnościami – tłumaczy. Pracujemy w grupie, w kilkuosobowych zespołach – wspólnie bierzemy odpowiedzialność za wykonaną pracę. Nauczyło mnie to cierpliwości i wyrozumiałości dla tych, którzy są mniej sprawni niż ja. Dowiedziałam się, że osoby, z którymi współpracuję, są bardzo wartościowymi ludźmi, szczerymi i przyjaźnie nastawionymi do otoczenia* – dodaje.

Współpraca z Saint-Gobain to dobrze funkcjonujące partnerstwo biznesowe, które daje coś więcej niż tylko korzyści finansowe.

Głównym celem każdej spółdzielni socjalnej jest reintegracja społeczna i zawodowa pracowników. Molicki podkreśla, że dzięki aktywności zawodowej, a tym samym wynagrodzeniu, osoby te mogą uczyć się samodzielności i decydować o własnych wydatkach. Najważniejszym argumentem za tym, że działania spółdzielni mają sens – jak sam

twierdzi – jest to, iż w momentach przestojów, pojawiających się w okresie zimowym, widać u nich większe niezadowolenie. W tym czasie jednak, gdy nie mogą oni wykonywać pracy w ramach pielęgnacji terenów zielonych, zajmują się innymi zadaniami na hali.

Spółdzielnia Socjalna AKTYWNI jest jedyną spółdzielnią działającą na terenie powiatu kolskiego. Nawiazanie współpracy z Saint-Gobain to z jednej strony przykład dobrze funkcjonującego partnerstwa biznesowego, które daje coś więcej niż tylko korzyści finansowe dla obu stron. Działalność spółdzielni od

początku nastawiona jest przede wszystkim na wyrównywanie szans i dawanie tej szansy osobom wykluczonym społecznie. Dla partnera biznesowego współpraca jest z kolei elementem działań CSR, które są zgodne z wartościami firmy, a więc poszanowanie różnorodności, szacunek dla innych czy też lojalność wobec współpracowników. ■

Strategicznie o CSR

Mimo, że reprezentują inne branże i mają różne doświadczenia zawodowe, pod tym względem zgadzają się w 100%. Ich zdaniem na społeczną odpowiedzialność biznesu trzeba patrzeć strategicznie. Poznajmy Monikę Olszewską z firmy Winkhaus i Roberta Wawrzyniaka z BRAJL PUNKTU.

CSR jako ważny wskaźnik konkurencyjności

Monika Olszewska od 20 lat pracuje w Spółce Winkhaus Polska produkującej okucia do okien z drewna i PCW i to właśnie w tym miejscu działa na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu. Ukończyła studia pedagogiczne na UAM w Poznaniu oraz studia doktoranckie na UE w Poznaniu, z tytułem doktora. Podjęcie pracy w firmie spowodowało, że zainteresowała się systemami motywacyjnymi oraz budowaniem zaangażowania pracowniczego. *Działania z zakresu CSR, etyka, reputacja, jakość kadry zarządzającej – wszystkie te elementy są wskaźnikami konkurencyjności. Obecnie jest to ważny temat – jak uczynić przedsiębiorstwo atrakcyjnym dla pracowników? Jak zachęcić do zatrudnienia, jak spowodować, by ludzie czuli się dobrze w pracy?*

W Winkhaus Polska zatrudnienie znajdują także osoby z niepełnosprawnościami. Jak podkreśla jednak Monika: *osoby z grupą inwalidzką nie chcą być jakoś szczególnie odróżniane od reszty załogi. Myślę, że chcą czuć się pełnoprawnymi jej członkami. Nasza w tym rola, by nie utrudniać im i tak już niełatwego życia. Moim zdaniem pracodawcy winni mieć świadomość, że ofiarujemy im nasze zdrowie i życie każdego dnia. Ich ludzkim obowiązkiem jest troska o każdego pracownika – wyjaśnia. ■*

CSR powinien wypływać z serca

Robert Wawrzyniak jest współnikiem BRAJL PUNKTU, spółki non profit, świadczącej usługi na rzecz osób niewidomych oraz firm i instytucji, które podejmują działania dla tego środowiska. Uważa, że podejmowanie działań społecznie odpowiedzialnych jest potrzebne. Ceni jednak przede wszystkim te firmy, które działają zgodnie z zasadami CSR z potrzeby serca, a nie głównie wizerunku.

Temat wspierania osób z niepełnosprawnością jest panu Robertowi szczególnie bliski. *Sam jestem osobą słabowidzącą, stąd niepełnosprawność wzrokowa jest mi dobrze znana – stwierdza. Zależy mu na uwrażliwieniu firm w tym temacie. Cieszyłbym się, gdyby firmy branży FMCG – czyli sprzedające produkty często i po względnie niskich cenach np. artykuły spożywcze czy środki czystości – stosowały oznaczenia w brajlu na swoich produktach, podobnie do firm farmaceutycznych (te są do tego zobowiązane). Jest to bardzo pomocne osobom niewidomym, które – z drugiej strony – są wiernymi klientami – przekonuje.*

Robert Wawrzyniak zdecydował się na otwarcie spółki non profit, która łączy zarabianie pieniędzy z działalnością społeczną. *Działamy na rzecz osób z niepełnosprawnością, zatrudniamy osoby z niepełnosprawnością i tworzymy przyjazne miejsca pracy ukierunkowane na potrzeby pracowników i na podniesienie ich jakości życia – podkreśla. Obecnie spółka tworzy bibliotekę dla osób niewidomych, w której będą wypożyczane książki mówione. Oprócz samej wypożyczalni stworzone zostaną przyjazne miejsca spotkań, wyświetlane będą filmy z audiodeskrypcją dla niewidomych – te działania będą dla uczestników całkowicie bezpłatne – dodaje Wawrzyniak. ■*

Zakup prospołeczny

Wysoka jakość produktów wytwarzanych przez osoby wykluczone społecznie jest już potwierdzana. Nic nie stoi więc na przeszkodzie, by je nabywać.

Kiedy w 2010 roku rozpoczynały się prace nad projektowaniem znaku, który miałby wyróżniać wysokiej jakości produkty i usługi oferowane przez podmioty ekonomii społecznej, nikt nie przypuszczał, że kilka lat później będzie on rozpoznawalny już niemal w całej Polsce. A jednak tak się stało i obecnie znak „Zakup Prospołeczny” jest wartością społeczną, a jego posiadanie powodem do dumy.

Początek był typowy dla każdej społecznej inicjatywy – oddolna potrzeba i pomysłowość. Twórcy podmiotów ekonomii społecznej doświadczali nieufności klientów i kontrahentów, szukali pomysłu na prosty komunikat o społecznej wartości własnych działań i wysokiej jakości produktów i usług.

Idea

W ostatnich latach daje się zauważyć wzrost świadomości konsumenckiej w sferze odpowiedzialnych zakupów. Klienci zaczynają dociekać, czy ludzie, którzy dany produkt wytworzyli, otrzymali godziwą zapłatę, czy podczas procesu produkcji należyta uwagę przykładła się do troski o środowisko naturalne. Informują o tym znaki ekologiczne bądź znaki jakości, na przykład „FairTrade”, „Teraz Polska”, zamieszczane na produktach. Informują także portale internetowe, poświęcone odpowiedzialnym

zakupom, które obecnie przeżywają swój rozkwit. Współczesny klient coraz częściej chce wiedzieć, co kupuje. Chce, by dokonywane przez niego decyzje konsumenckie miały znaczenie, a nie były tylko zaspokojeniem potrzeb.

W ten trend doskonale wpisuje się idea „Zakupu prospołecznego”. Każdy, kto nabywa produkt czy usługę nim oznaczoną, musi

Klienci zaczynają dociekać, czy ludzie, którzy dany produkt wytworzyli, otrzymali godziwą zapłatę, czy podczas procesu produkcji należyta uwagę przykładła się do troski o środowisko naturalne.

mieć pewność, że to, co kupuje, po pierwsze – wyróżnia się wysoką jakością, a po drugie – wykonane zostało rzeczywiście z uwzględnieniem potencjału społecznego. Znak „Zakup prospołeczny” potwierdza bowiem wysoką jakość produktów i usług oferowanych przez podmioty ekonomii społecznej. Daje możliwość dokonywania społecznie użytecznych wyborów konsumenckich, które wpływają na poprawę sytuacji życiowej osób potrzebujących – z niepełnosprawnością, długotrwale bezrobotnych, wychodzących z uzależnień.

Tekst:
Katarzyna Dobicka,
Tomasz Mika
Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi

Od samego początku wiadomo było, że znak musi intuicyjnie przemawiać do klienta – odwoływanie się do pojęcia „ekonomia społeczna” było bezcelowe w związku z nikłą świa-

domością społeczną w tej dziedzinie. Dlatego graficzna postać znaku jest zapamiętywalna i niezwykle łatwa w odbiorze. Konsument i kontrahent



Zakup produktu oznaczonego znakiem „Zakup prospołeczny” kojarzy się z działaniem pozytywnym.



Certyfikaty potwierdzające prawo do posługiwania się znakiem jakości „Zakup prospołeczny” wręczane są podczas uroczystych gali. Fot. archiwum Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi

podświadomie kojarzy zakup oznaczonego nim produktu czy usługi z działaniem pożytecznym. Z drugiej strony „Zakup Prospołeczny” jest potrzebny samym podmiotom ekonomii społecznej, które nastawione przede wszystkim na realizację celów społecznych często nie przykładają należytej wagi do planowania i zarządzania marketingowego, które zapewnia efektywne funkcjonowanie na rynku. A przecież to skuteczna i zyskowna działalność gospodarcza umożliwia im realizację społecznych idei. Charakterystyczna jest w tym kontekście wypowiedź szefa jednego z pierwszych certyfikowanych podmiotów: *Uroczyste wręczenie certyfikatu „Zakup Prospołeczny” zapewniło nam intensywną obecność w mediach wielkopolskich, co stanowiło dla nas doskonałą reklamę, a także uwiarygodniło nas w oczach kontrahentów. Odkąd posługujemy się znakiem, sprzedaż naszych produktów i usług znacząco wzrosła, pozyskaliśmy też nowych klientów – wśród nich Kompanię Piwowarską. Za sprawą zwiększającej się liczby zleceń możemy nieustannie się rozwijać.*

Klient kupujący produkty czy usługi wyróżnione znakiem otrzymuje gwarancję, że wykonane zostały przez firmę zaangażowaną społecznie, tworzoną lub zatrudniającą osoby z niepełnosprawnościami, wychodzące z uzależnień

lub powracające na rynek pracy po długotrwałym bezrobociu. Nabywca ma świadomość, że przyczynia się do rozwiązywania problemów społecznych. Potwierdza także wysoką jakość nabywanych towarów.

Certyfikacja

Jednostką przyznającą znak „Zakup prospołeczny” w Wielkopolsce jest Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi. Jego przyznanie odbywa się na pisemny wniosek zainteresowanego podmiotu. Kapituła województwa, w którym znajduje się podmiot, rekomenduje go do certyfikacji. Sprawdza m.in. również, czy dany podmiot posiada odpowiednią formę prawną, czy wykazuje faktyczną realizację działalności o charakterze społecznym lub społecznie użytecznym. Specjalnie powołana kapituła certyfikująca w każdym województwie wydaje decyzję o udzieleniu lub odmowie udzielenia rekomendacji.

Znak przyznawany jest konkretnemu podmiotowi wraz z wykazem docenionych towarów lub/i usług.

mogą używać go do oznaczania produktów oraz miejsca prowadzenia działalności usługowej, mogą go także umieszczać na wszystkich materiałach reklamowo-promocyjnych, zachęcających do skorzystania z usług podmiotu.

Zakres

Certyfikowane w całym kraju podmioty działają w bardzo różnych branżach. Najczęściej jest to gastronomia i catering, usługi porządkowe i utrzymanie terenów zielonych, częsta jest także poligrafia i rękodzieło artystyczne. Podejście i zakres dają szansę biznesowi na owocną współpracę z certyfikowanymi przedsiębiorstwami społecznymi. Dobrym obyczajem staje się już coraz częściej fakt, że na służbowych imprezach catering dostarczany jest przez certyfikowaną firmę społeczną. Informacja o tym umieszczona jest w widocznym miejscu podczas trwania wydarzeń. W ten sposób kontrahenci mają potwierdzenie, że zlecienniodawca prowadzi biznes społecznie odpowiedzialny.

Każdy, kto nabywa produkt czy usługę oznaczoną „Zakup prospołeczny”, ma mieć pewność, że to, co kupuje, po pierwsze – wyróżnia się wysoką jakością, a po drugie – wykonane zostało rzeczywiście z uwzględnieniem potencjału społecznego.

Przyznanie wyróżnienia następuje poprzez udzielenie wyłącznej licencji na rok. Jeśli podmiot zainteresowany jest przedłużeniem okresu certyfikacji, składa wniosek o podtrzymanie jej na kolejne dwa-następnie miesiące.

Podmioty, których produkty otrzymują znak „Zakup prospołeczny”,

Coraz powszechniejsze jest także zlecenie firmom społecznym pielęgnacji zieleni (o czym również można informować poprzez umieszczenie stosownych tabliczek), a także zamawianie gadżetów i kartek okolicznościowych. Są one prawie zawsze jednostkowe, oryginalne, sprzyjające budowie



Podczas gali wręczenia certyfikatów w grudniu 2015 roku w Hotelu Bazar w Poznaniu. Fot. archiwum Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi

wizerunku firmy przyjaznej np. osobom z niepełnosprawnościami. Branż, w których działają certyfikowane PES, jest znacznie więcej: opieka nad grobami, wyroby z filcu,

Warto pamiętać, że wiele z certyfikowanych podmiotów posiada możliwość przyjęcia zleceń polegających na montowaniu, segregowaniu, pakowaniu elementów. Co

podmiotom gwarantuje jakość (nad procesem czuwają wyspecjalizowani instruktorzy), daje też dodatkową korzyść odbiorcy w postaci ulg z opłat na PFRON.

Certyfikowane w całym kraju podmioty działają w bardzo różnych branżach.

Najczęściej jest to gastronomia i catering, usługi porządkowe i utrzymanie terenów zielonych, ale także poligrafia i rękodzieło artystyczne.

opieka nad dziećmi (w tym sale zabaw, wypożyczalnie strojów, animacje na festynach), krawiectwo, reklama, pralnie, wypożyczalnie sprzętu rehabilitacyjnego i turystycznego. Jednostkowo zdarzają się również takie branże, jak: sprzątane psich odchodów (specjalistycznymi odkurzaczami), produkcja maskotek, stolarstwo, produkcja szczotek, serwis motocyklowy, produkcja wózków transportowych czy prowadzenie pensjonatu lub hostelu. Pole do współpracy jest więc bardzo szerokie.

więcej, można takiego kontrahenta przygotować do perfekcyjnej realizacji zadania – przez przysłanie technologa lub instruktora. Szczególnie często taka forma współpracy zdarza się z certyfikowanymi zakładami aktywności zawodowej (przedsiębiorstwa społeczne zatrudniające osoby z niepełnosprawnościami) – niemal wszystkie mają sale montażu ogólnego, który jest idealną aktywnością przy rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Zlecenie zadania tym

Znak w Polsce

Obecnie w Polsce znak przyznawany jest w 12 województwach: dolnośląskim, łódzkim, małopolskim, lubelskim, opolskim, podkarpackim, podlaskim, śląskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim, zachodniopomorskim, a certyfikowane podmioty działają w 13 województwach. Najwięcej podmiotów, bo aż 42, posiada znak „Zakup prospołeczny” w Wielkopolsce, w województwie kujawsko-pomorskim jest ich 16, a w małopolskim i dolnośląskim – 9. Już ponad sto podmiotów ekonomii społecznej w Polsce – zakładów aktywności zawodowej, spółdzielni socjalnych, spółek non-profit, centrów integracji społecznej, fundacji i stowarzyszeń prowadzących działalność gospodarczą – otrzymało certyfikat. ■

Współ ze społecznością lokalną

Firma działa w konkretnym otoczeniu społecznym. Jest z nim powiązana. Oddziałuje na społeczność lokalną, a społeczność lokalna oddziałuje na nią. Korzyść może być więc dla obu stron, zgodnie z zasadą win-win.

Dobre relacje z najbliższym otoczeniem mają wpływ na powodzenie przedsiębiorstwa. Jak niejednokrotnie pokazała praktyka, firmy – które o te relacje nie dbały – nigdy nie wyszły na tym najlepiej. Coraz częściej więc przedsiębiorcy decydują się na realizację inicjatyw lokalnych. Włączanie się firm w realizację inicjatyw lokalnych może przybierać różną formę:

1. Wsparcia finansowego

Wsparcie finansowe polega na przekazywaniu przez firmę środków finansowych na realizację inicjatywy lokalnej zwykle wspierającej konkretną grupę osób np. dzieci i młodzież, seniorów, najuboższych. Dobrym przykładem jest tutaj Spółka Aquanet SA, która w 2004 r. – jako pierwsza firma w Polsce – wprowadziła program pomocowy pod

nazwą Fundusz Wodociągowy. Jego zadaniem jest łagodzenie skutków podwyżek cen wody i ścieków klientom o najniższych dochodach obsługiwanym przez Spółkę. W 2015 roku Spółka przekazała też środki na zwiększenie puli Konkursu Mikrodotacji Wielkopolska Wiara, którego celem było wspieranie inicjatyw lokalnych podejmowanych przez organizacje pozarządowe i grupy nieformalne.

2. Wsparcia rzeczowego

Obok wsparcia finansowego to najpopularniejsza, ale też najłatwiejsza forma włączania się firm w działania lokalne. Przedsiębiorcy często przekazują swoje produkty na rzecz konkretnej inicjatywy. Niekiedy zaś zachęcają pracowników, partnerów czy klientów do zbiórki określonych produktów na konkretny



Joanna Piechocka

Koordynatorka projektów,
Centrum PISOP

cel. Ciekawym przykładem jest inicjatywa firmy Cognifide, która w Poznaniu organizuje zbiórkę kosmetyków i artykułów chemicznych dla kobiet znajdujących się w potrzebie. W Poznaniu nawiązano współpracę z Terenowym Komitetem Ochrony Praw Dziecka, który rozdysponuje pomoc pomiędzy Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, hostel dla ofiar przemowy domowej, dom samotnej matki i inne podobne organizacje. Inną formą może być np. udostępnienie pomieszczeń na rzecz inicjatyw

Inicjatywy lokalne to niewielkie działania realizowane z intencji mieszkańców na rzecz danej społeczności. Mogą dotyczyć wielu aspektów, a ich celem jest poprawa warunków życia określonej społeczności lokalnej.

Wśród ciekawych przykładów inicjatyw lokalnych można wymienić:

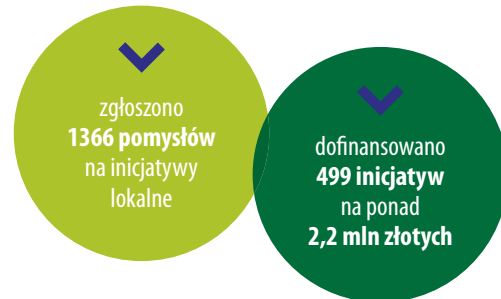
- remonty/odnowienie boiska do piłki nożnej/siatkowej, placu zabaw
- animacja czasu wolnego dla osób starszych poprzez np. warsztaty plastyczne, teatralne i krawieckie
- organizacja wypoczynku dla dzieci
- działalność na rzecz osób z niepełnosprawnościami poprzez np. zajęcia ruchowe
- działania ekologiczne np. warsztaty wzmacniające świadomość ekologiczną, wspólne porządkowanie przestrzeni publicznej
- organizacja warsztatów internetowych – webinarów i internetowej telewizji obywatelskiej
- wydawanie lokalnej gazety sąsiedzkiej*.

*Wskazane przykłady pochodzą z Konkursu Mikrodotacji Wielkopolska Wiara.

W 2017 ROKU FIRMY MOGĄ REALNIE WŁĄCZYĆ SIĘ W REALIZACJĘ INICJATYW LOKALNYCH W RAMACH PROJEKTU „WIELKOPOLSKA WIARA” POPRZEZ:



PODCZAS KONKURSU MIKRODOTACJI WIELKOPOLSKA WIARA W LATACH 2014 - 2016:



W RAMACH KONKURSU WIELKOPOLSKA WIARA FIRMY MOGĄ WŁĄCZAĆ SIĘ W REALIZACJĘ INICJATYW LOKALNYCH ZA POŚREDNICTWEM CENTRUM PISOP.

lokalnych organizowanych w gminie – takie działania realizuje na terenie Wielkopolski, w Kopaszewie firma Danko. Firma Phillips Polska z kolei przekazała dużą liczbę żarówek na rzecz działań społecznych realizowanych przez Centrum PISOP.

3. Wsparcia inwestycyjnego

Coraz częściej firmy, lokując środki w rozbudowę swojej siedziby, inwestują także w lokalną infrastrukturę – budują drogę dla mieszkańców bądź porządkują lokalny skwer. Mimo, że zwykle wymaga to sporych nakładów finansowych, może zwrócić się firmie w postaci akceptacji lokalnej społeczności dla nowej inwestycji. Interesującym przykładem w tym zakresie jest projekt „Dialog sąsiedzki” realizowany przez firmę Volkswagen. Firma od blisko 3 lat organizuje spotkania z mieszkańcami Wrześni, a także z przedstawicielami samorządu lokalnego. Prezentuje na nich m.in. materiały dotyczące wyglądu nowej fabryki we Wrześni, inicjuje też różnego rodzaju wydarzenia, takie jak: „Akcja Zebra” (pokazująca, jak bezpiecznie zachować się na drodze), debaty dotyczące kierunków lokalnego zaangażowania społecznego czy wspólna budowa boiska.

4. Działań ekologicznych

Zbudowanie oczyszczalni ścieków, przyjaznych środowisku budynków czy inne inicjatywy ekologiczne są ważne dla firmy i dla społeczności lokalnej. Fundacja Allegro All For Planet już od pięciu lat – w ramach kampanii „Kręć Kilometry” – stawia w polskich miastach stojaki rowerowe. Dotąd w ponad 150 miastach postawiła ponad 1000 stojaków. Tegoroczna akcja „Kręć Kilometry” to kolejnych 300 stojaków dla 20 miast, których mieszkańcy przejechali w trakcie trwania kampanii najwięcej kilometrów.

5. Współpracy z lokalnymi organizacjami społecznymi w formie wolontariatu pracowniczego

Wolontariat pracowniczy – jako z jednej strony narzędzie motywujące pracowników, z drugiej pomagające lokalnej społeczności – przedsiębiorcy odkryli już dawno. Pracownicy firmy, w godzinach swojej pracy, wykonują działania społeczne na rzecz potrzebujących, niekiedy także przy wsparciu rzeczowym przedsiębiorstwa. Pionierem w tym zakresie jest Citi Handlowy. Najważniejszym z programów wolontariatu pracowniczego w firmie jest Światowy Dzień Citi dla Społeczności, w ramach

którego pracownicy banku wraz z rodzinami, znajomymi i wszystkimi chętnymi starają się rozwiązać konkretne problemy społeczne, które występują w bliskich im społecznościach. W jedenastej edycji akcji w 2016 r. wolontariusze zaangażowali się ponad 3 300 razy, realizując 217 projektów i pomagając 31 000 odbiorców. Na takiej współpracy firmy społecznie odpowiedzialne zyskują bardzo wiele:

- promocję swoich działań,
 - budowanie pozytywnego wizerunku,
 - zwiększenie lojalności odbiorców działań,
 - nawiązanie trwałych relacji ze społecznością lokalną,
 - możliwość zaangażowania pracowników firmy w wybrane inicjatywy lokalne w formie wolontariatu pracowniczego.
- Zyskuje również społeczność lokalna:
- realną pomoc finansową,
 - możliwość zwiększenia skali realizowanych przedsięwzięć,
 - rozwiązywanie lokalnych problemów,
 - aktywizację społeczności lokalnej.

Ważne, aby firma wykorzystując wszystkie swoje zasoby, aktywnie włączała się w rozwój społeczności lokalnej, której jest częścią.

Prawne aspekty organizacji wolontariatu w przedsiębiorstwie

Wolontariat pracowniczy, choć nie jest uregulowany wprost przepisami obowiązującego prawa, może być efektywnie i zgodnie z prawem wdrożony w ramach przedsiębiorstw.

Wolontariat pracowniczy definiuje się jako „działania polegające na podejmowaniu i wspieraniu przez przedsiębiorcę działalności charytatywnej na rzecz wybranych podmiotów, w szczególności organizacji pozarządowych i określonych przepisami prawa instytucji, przy dobrowolnej współpracy zatrudnionych przez przedsiębiorcę osób”¹. Istota wolontariatu pracowniczego sprowadza się zatem do angażowania się przez pracodawcę np. w inicjatywy społeczno-charytatywne przy jednoczesnym stworzeniu pracownikom warunków do udziału w nich.

Przed rozpoczęciem...

Pierwszym krokiem, który powinien podjąć przedsiębiorca, zamierzający wdrożyć w swoim przedsiębiorstwie program wolontariatu pracowniczego, jest nawiązanie współpracy np. z fundacją, której działania (ze względu na realizowane przez nią cele) dany przedsiębiorca chce wspomóc (wybranie takiej organizacji może nastąpić np. po przeprowadzeniu konsultacji z organizacją wspierającą działalność fundacji i stowarzyszeń, np. skupioną w Sieci SPLOT). Niewątpliwie podstawą nawiązania takiej współpracy winna być umowa

(porozumienie) określająca jej warunki oraz wzajemne prawa i obowiązki stron. Oczywiście nie chodzi tu o stworzenie bardzo sformalizowanego dokumentu, lecz o „ubranie” współpracy w pewne ramy prawne, które równocześnie będą wytyczały kierunki wspólnych działań.

Kolejnym działaniem przedsiębiorców, zamierzających wdrożyć program wolontariatu pracowniczego, jest wybór jego formy. Z racji braku regulacji prawnej, która definiowałaby te formy, inicjatywa zależy od pomysłowości pracodawcy i jego



Maciej Wypych

Aplikant adwokacki,
Rosicki Purski
i Wspólnicy Ecdf
Kancelaria Radców
Prawnych sp. k.

– Kodeks Pracy² (dalej jako: „KP”) pracownika do czasowego wykonywania innej rodzajowo pracy, nieodpowiadającej jego kwalifikacjom lub skutkującej obniżeniem wynagrodzenia przysługującego mu na jego „podstawowym” stanowisku. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem

Istotna jest możliwość „pogodzenia” pracy zawodowej z aktywnością społeczną.

pracowników. W zasadzie możemy mówić tu o swego rodzaju dobrowolności, która jednak napotyka w praktyce ograniczenia. Mogą na przykład pojawić się wątpliwości co do prawnych lub finansowych aspektów planowanego przedsięwzięcia. Częstość bowiem to, co mogłoby się nam wydawać np. prawnie dopuszczalne, nie będzie takim w praktyce. Klasycznym tego przykładem jest delegowanie przez pracodawcę na podstawie art. 42 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.

sądów takie postępowanie jest niedopuszczalne, choć wydawać by się mogło, że z punktu widzenia wdrażanej idei wolontariatu pracowniczego uzasadnione.

W trakcie realizacji...

W praktyce jedną z najczęściej spotykanych form wolontariatu pracowniczego jest angażowanie się przedsiębiorcy w programy społeczno-charytatywne, przy jednoczesnym zachęcaniu pracowników

do udziału w tych wydarzeniach. Przy tej formie wolontariatu pracowniczego (poza nawiązaniem formalnej współpracy z organizacją, której działania mają być wspierane) najistotniejsze znaczenie ma stworzenie przez pracodawcę warunków pozwalających pracownikowi „pogodzenie” pracy zawodowej z przedmiotową aktywnością. Nie istnieją przy tym prawne ograniczenia wykonywania tej pracy zarówno w czasie pracy pracownika-wolontariusza, jak i w czasie wolnym od pracy. W drugim przypadku uzależnione jest to od decyzji danej osoby. W pierwszej sytuacji konieczna jest natomiast zgoda pracodawcy. Ewentualne wykonywanie przez pracownika-wolontariusza zadań (choćby wdrożonego z inicjatywy pracodawcy) bez zgody pracodawcy, może stanowić podstawę do tzw. dyscyplinarnego zwolnienia z pracy (art. 52 § 1 KP). W celu uniknięcia takich sytuacji, przy jednoczesnym poszanowaniu obowiązujących przepisów prawa pracy, najlepszymi rozwiązaniami wydają się:

1. udzielenie pracownikowi dnia wolnego od pracy na potrzeby realizacji świadczeń wolontarystycznych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – przepisy prawa pracy nie przewidują wprost tej instytucji, aczkolwiek w świetle poglądów doktryny oraz orzecznictwa sądów nie ma przeszkód, by pracodawca na mocy własnej decyzji udzielił pracownikowi dnia wolnego od pracy z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia (w tej sytuacji sugerowane jest jednak precyzyjne uregulowanie np. w regulaminie pracy szczegółowych zasad związanych z udzielaniem tego typu zwolnienia);
2. udzielenie pracownikowi tzw. urlopu bezpłatnego (bez zachowania prawa do wynagrodzenia) w trybie art. 174 KP – korzystając

z tej instytucji należy pamiętać, iż urlop bezpłatny może zostać udzielony pracownikowi wyłącznie na jego pisemny wniosek (a contrario pracodawca nie może z własnej inicjatywy w trybie art. 174 KP skierować pracownika na urlop bezpłatny).

Inną powszechnie znaną i stosowaną w praktyce formą wolontariatu pracowniczego jest organizacja przez pracodawcę tzw. programów składki pracowniczej. Ogólnie rzecz ujmując, polegają one na organizacji zbiórki środków finansowych wśród pracowników (przy założe-

odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Osobną kwestią pozostaje forma przekazania środków na rzecz organizacji (osoby), którą ma zamiar wspomóc pracodawca wspólnie z zespołem. Niewątpliwie najodpowiedniejsza wydaje się w tym przypadku forma umowy darowizny. W praktyce częstokroć zdarza się, iż z uwagi na społeczny aspekt prowadzonych działań, pomija się kwestie formalne związane z zawarciem stosownej umowy. Niemniej jednak jest to o tyle istotne, że darczyńca w ten

Powszechną formą wolontariatu pracowniczego są tzw. programy składki pracowniczej.

niu, że środki te pochodzą z dobrowolnych potrąceń z przysługującego im wynagrodzenia) i przekazywania tych środków np. w formie darowizny na rzecz organizacji pozarządowej. Organizacja takich programów jest możliwa w oparciu o art. 91 KP. Przewiduje on możliwość dokonywania przez pracodawcę, za pisemną zgodą pracownika, potrąceń z jego wynagrodzenia za pracę. Zgoda pracownika, o której mowa w art. 91 KP, nie może być blankietowa, co oznacza, że pracownik nie może jej wyrazić „na przyszłość”. Powinna być ona zatem wyrażona przez pracownika w odniesieniu do każdego przysługującego mu wymagalnego roszczenia o zapłatę wynagrodzenia. Wymóg zachowania formy pisemnej dotyczy zarówno samej zgody na dokonanie potrącenia, jak i określenia kwot, które mogą być potrącone. Należy przy tym pamiętać, iż nawet za zgodą pracownika pracodawca nie ma prawa dokonywania potrąceń w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, przysługującego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy po

sposób może zabezpieczyć się przed wykorzystaniem przez obdarowanego przedmiotu darowizny niezgodnie z jej przeznaczeniem. Wprawdzie art. 890 ustawy – Kodeks cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 r. (Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.) wskazuje, iż umowa darowizny powinna przybrać formę aktu notarialnego, jednak jednocześnie przyjmuje się, iż umowa zawarta bez zachowania tej formy (np. w formie pisemnej) staje się ważna, jeżeli przyrzeczone świadczenie zostało spełnione (nie dotyczy to sytuacji, w których ze względu na przedmiot darowizny, przepisy prawne wymagają zachowania formy szczególnej np. darowizna nieruchomości). Stąd też chcąc ograniczyć zbędne formalności oraz koszty za w pełni dopuszczalne prawnie, należy uznać zawarcie umowy w formie zwykłej pisemnej. Wolontariat pracowniczy jest stosowany przez coraz większą liczbę przedsiębiorców. Choć na pozór może wydawać się to trudne, de facto sprowadza się do kreatywnego stosowania instytucji prawnych funkcjonujących w obrocie prawnym. ■

Detoks nie tylko na wiosnę

Najlepszą porą roku na przeprowadzenie generalnych porządków jest wiosna. Robimy je nie tylko w domach, ogrodach, ale także we własnym ciele. Przez okres zimy nazbierało się trochę zanieczyszczeń i osadów, których warto się pozbyć.

Bez toksyn

Tylko oczyszczony organizm może uruchomić zdolność do samoleczenia. Każdy z nas codziennie w wyniku przemiany materii, oddy-

oczyszczające czy też nie. Jednak w większej mierze to od nas zależy tempo usuwania toksyn. Wpływ na to ma między innymi sposób odżywiania, aktywność fizyczna, oddychanie oraz nawodnienie organizmu.

Posiłki powinniśmy spożywać w spokoju, w miłej atmosferze i bez stresu.

chania, rozpadu komórek produkuje duże ilości kwasów, które zatrują nasz organizm. Mamy mechanizmy obronne, które pomagają w ich usuwaniu. Jednak my sami również musimy trochę się postarać.

Odrutowanie i usuwanie toksyn z naszego organizmu odbywa się stale, niezależnie od tego, czy stosujemy jakiegokolwiek terapie

Woda nie tylko gasi pragnienie. Jej zadaniem jest także opłukiwanie komórek z metabolitów i wyprowadzanie ich na zewnątrz. Człowiek jest zbudowany aż w 70% z wody.

W codziennej diecie powinny pojawić się tzw. odtruwacze, np. świeże owoce i warzywa.

Dlatego warto zadbać o dostarczanie organizmowi odpowiedniej ilości płynów każdego dnia (30 ml na 1kg masy ciała). W codziennej diecie powinny pojawić się tzw. odtruwacze. Takie właściwości mają np. świeże owoce i warzywa. Niestety zbyt mało ich spożywamy. Jeśli z różnych przyczyn nie można cieszyć się smakiem surowych warzyw, to najlepiej je zastąpić gotowanymi. Stają się

wówczas łatwiej strawne, nie wychładzają i nie powodują wzdęć brzucha.

Profilaktycznie

Na prawidłowe usuwanie produktów przemiany materii ma wpływ zdrowe jelito i zdrowa flora bakteryjna jelita. Kiedy bakterie jelitowe, zasiedlające powierzchnię błon śluzowych jelit, tworzą szczelną warstwę, są w stanie zwalczyć bakterie chorobotwórcze i pasożyty, wzmocnić zdrowie oraz wytworzyć niektóre witaminy. U wielu osób równowaga flory bakteryjnej jest zaburzona. W ich jelitach rządzają

Tekst:

Dr n. med. Marzena Rypina

Kierownik Instytutu Zdrowia w Hotelu Wellness Pro-Vita w Kołobrzegu, dietetyczka www.hotelprovita.pl





formy pasożytnicze i zdegenerowane, produkujące trujące substancje. Wtedy zazwyczaj z łatwością osiedlają się tam zarazki i grzyby, powodując wiele przykrych następstw. Są to najczęściej wzdęcia brzucha, gazy, spowolnienie perystaltyki jelit. Następstwem osłabionych ruchów robaczkowych jelit jest obciążenie i stany zapalne wszystkich narządów trawiennych. Natomiast przewlekłe obciążenie truciznami jelitowymi może wywołać uszkodzenie wątroby. Chroniczne zaburzenia układu trawiennego wywołują szereg innych komplikacji, jak np. zapalenie i wrzody żołądka, stany zapalne trzustki, dróg żółciowych, uchyłki, hemoroidy, polipy, nowotwory. Zaburzona perystaltyka jelit jest również źródłem zatrucia człowieka i chorób nowotworowych innych organów. Tak więc oczyszczanie jest znaczące ze względów profilaktycznych.

Oczyszczać

Przewód pokarmowy ma dostarczyć składników odżywczych oraz oczyścić organizm z toksyn

i produktów przemiany materii. Jeśli jelita w procesie przemiany materii pracują niewystarczająco, tę funkcję muszą przejąć inne organy, takie jak nerki, skóra, płuca. W zdrowiu jesteśmy bezzapachowi. Natomiast choroba oznacza nieprzyjemne zapachy. Jeśli mimo wszystko dalej nic z tym nie zrobimy, nie oczyścimy się, nie odtrujemy, nie odkwasimy, ciągle powstające kwasy przedostaną się do tkanki tłuszczowej, łącznej, ścięgien, torebek, mięśni mniej wykorzystywanych. Narośnie śmieć w organizmie i dojdzie do przewlekłego schorzenia być może z przerzutami na inne narządy.

Możemy sobie pomóc w pozbyciu się toksyn poprzez ćwiczenia oddechowe oraz pocenie się podczas ćwiczeń fizycznych.

Ze wszystkich komórek organizmu produkty przemiany materii zabiera układ limfatyczny. Komórki naszego ciała są w stanie lepiej funkcjonować, mając dookoła świeżą limfę wypełnioną właściwym stężeniem

wodoru, tlenu, glukozy i wszystkich innych składników. Limfa obmywając komórki, dostarcza im substancji odżywczych, zwalcza inwazje bakteryjne oraz pełni funkcję oczyszczającą. Możemy sobie pomóc i przyspieszyć pracę układu limfatycznego, a tym samym pozbywając się toksyn poprzez ćwiczenia oddechowe oraz pocenie się podczas ćwiczeń fizycznych.

Odtrucie organizmu jest bardzo istotne w profilaktyce zdrowia. Po oczyszczeniu nasze ciało odwdzięczy się nam lepszym samopoczuciem, piękniejszą skórą, zwiększeniem energii i obroną przed czynnikami

mi zewnętrznymi. Optymalny czas kuracji oczyszczającej to 7-14 dni. Warto przeprowadzać ją poza domem, w miejscu, gdzie można sobie pozwolić na odpoczynek oraz mentalny detoks. ■

Między ekologią a biznesem

„Oszołomy”, „świry”, „nawiedzeńcy” – to najłagodniejsze określenia, jakie zdarza się sły-
szyć pod adresem działaczy ekologicznych ze strony przedsiębiorców. Czy współpraca
jest możliwa?

Spór między samorządami i przedsiębiorcami a organizacjami ekologicznymi jest tak stary jak realia wolnej Polski – naprzeciw siebie stanęli zwolennicy wolnego rynku oraz zwolennicy takich regulacji prawnych, dla których priorytetem były zaostrzone normy ochrony środowiska.

Przywykliśmy do bardzo stereotypowego traktowania się nawzajem – ekolodzy przedsiębiorców, a przedsiębiorcy ekologów. I jedni, i drudzy nie chcą, zdaje się, sły-
szyć o kompromisie. Przedsiębiorcy powołują się na „święte prawo własności”, ekolodzy natomiast mówią o „świętym prawie do życia w czystym środowisku”. Padają wzajemne oskarżenia – z jednej strony o zachłanność i dewastację środowiska, z drugiej o blokowanie rozwoju i „ekoterroryzm”.

Przedsiębiorcy powołują się na „święte prawo własności”, ekolodzy natomiast mówią o „świętym prawie do życia w czystym środowisku”.

Kłótnie zaczynają się wówczas, gdy mamy do czynienia z inwestycją stawianą w kontrowersyjnej pod względem ochrony środowiska lokalizacji i gdy musi na przykład zostać zastosowana zasada kompensacji środowiskowej. Dotyczy to między innymi ocen oddziaływania

inwestycji na obszary Natura 2000. Gdy z analizy wynika, że określona inwestycja musi powstać na danym obszarze, a narusza integralność obszarów chronionych, musi zostać zastosowana zasada tzw. kompensacji, czyli odtworzenia siedliska, które znika poprzez tę inwestycję.

Warto tu wspomnieć przypadek budowy lotniska w Modlinie, gdzie ta zasada musiała być zastosowana. Ekolodzy, wymuszający rzeczową ocenę oddziaływania na środowisko i kompensację, spotkali się oczywiście z zarzutami „ekoterroryzmu”, ale krytykę wytrzymali i udowodnili, że kompensacja w przypadku tego lotniska jest potrzebna i środowisku, i ludziom. Zajmowało ono bowiem część terenów podmokłych, które były miejscem rozrodu wielu gatunków ptaków. Inwestor musiał odtworzyć tereny bagniste nieco

dalej od lądowiska, co dało szansę utrzymania obszaru lęgowego ptaków wodno-błotnych. Jednocześnie „odsunięto” je od portu lotniczego, co dla bezpieczeństwa lotów ma niebagatelne znaczenie, bo nadal zderzenia z ptakami są poważnym czynnikiem katastrof lotniczych.

Tekst:

Krzysztof Mączkowski

Założyciel Agencji Informacji i Ochrony Środowiska, członek Poznańskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego

O rozmowy między przedsiębiorcami i ekologami jest jednak niezwykle trudno, aczkolwiek między stronami panuje duża doza nieufności. Nie jest to jednak niemożliwe.

Czas zrozumieć, i może jestem przez to podwójnym adwokatem diabła, że ekolodzy nie czyhają na błędy przedsiębiorców, a nie wszyscy inwestorzy to ludzie bez charakterów, których wyłącznym celem jest dewastacja środowiska. Współpraca jest możliwa. I potrzebna.

Sprawę ułatwia pewien modny trend na środowiskową certyfikację biznesu. Owszem, wiele tych certyfikatów to prosty system „zapłacisz – masz certyfikat”, ale wiele z nich to rzeczywiście dowód na to, że przedsiębiorcy przywiązują jednak dużą wagę do ochrony środowiska. Naprawdę cieszy się gęba, gdy czyta się o proekologicznych rozwiązaniach stosowanych w przemyśle, gdy słyszy się, jak przedsiębiorcy autentycznie, a nie dla poklasku dbają o swoje otoczenie. Dobrze, jeśli organizacje ekologiczne posługują się rzeczowymi argumentami, sprawnie przywołują odpowiednie akty prawne. I niech teraz znajdzie się ktoś, kto zakwestionuje sensowność godzenia elementów rozwoju z wymogami ochrony środowiska. ■

Edukacyjne działania biznesu w Wielkopolsce

Po raz pierwszy w Polsce powstała lista „Edukacyjne działania biznesu. Lista najbardziej znaczących inicjatyw”. Do wzięcia udziału w tym zestawieniu przygotowanym przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu zakwalifikowanych zostało

270 inicjatyw zgłoszonych przez firmy i fundacje korporacyjne. Kapituła wybrała z nich 51, które przeszły do ostatniego etapu – głosowania internautów. W zestawieniu znalazły się firmy posiadające swoje oddziały na terenie

Wielkopolski. Przedstawiamy inicjatywy kilku z nich. Pozostałe działania zgłoszone do zestawienia można znaleźć na stronie www.odpowiedzialnybiznes.pl.



Już po raz drugi zorganizowany został Bieg Charytatywny pod hasłem „Pomagamy z każdym krokiem!”. W zamian za zaangażowanie uczestników biegu Fundacja Banku PKO BP przekazała środki dla najbardziej potrzebujących dzieci. Po ubiegłorocznym biegu przekazano blisko 633 tys. zł. Fot. Archiwum PKO BP



Canon przygotował projekt „To MY tworzymy Świat”, w ramach którego odbywają się warsztaty filmowe. Podczas zajęć młodzież ma możliwość tworzyć przekaz podkreślający uniwersalne wartości.



POLSKA PRESS jest autorem programu edukacji medialnej skierowanej do młodych ludzi, a także nauczycieli i rodziców. W jego ramach odbywa się Letnia Szkoła Junior Media – coroczne warsztaty dziennikarskie, w których udział biorą najlepsi Junior Dziennikarze z całej Polski. Fot. Archiwum POLSKA PRESS



Pracodawca na TAK! to projekt dotyczący zarządzania różnorodnością stworzony przez Grupę Job. Jego celem jest promowanie zatrudniania osób z niepełnosprawnością i budowania kultury organizacji otwartej na zespoły różnorodne pod kątem sprawności. Fot. Archiwum Grupa Job

PARTNERZY

asBIZNESU

OPINIOTWÓRCZY KWARTALNIK O SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI



WIELKOPOLSKA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA



WORLD TRADE CENTER®
POZNAŃ



POZnań*
convention bureau



PROVITA
WELLNESS HOTEL

elsa
The European Law Students' Association

CITY PARK
HOTEL & RESIDENCE
★★★★★



UNIwersYTET EKONOMICZNY
W POZNAŃU



NICKELTECHNOLOGY
PARK POZNAŃ



WYŻSZA SZKOŁA BANKOWA
w Poznaniu



WYŻSZA SZKOŁA
LOGISTYKI



POLAND
IAESTE

ILONNHOTEL
POZNAŃ



TRENERZY.ORG.PL
Polskie Towarzystwo
Trenerów Biznesu



inonecar.com



CIENISTA OFFICE

Szukaj inspiracji i dobrych praktyk na
www.asbiznesu.pl

