

Interreg V-A "Greece-Bulgaria 2014-2020"

SOCIAL FORCES

ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up Innovative Support Structures in the cross-border Territory

Contract № B2.9c.04/18.10.2017

WP 4: Development of Tools for Detecting and Follow up the Beneficiaries in Social Economy Sector

D. 4.8.1. DESIGN OF COMMON PROFESSIONAL PROFILE OF SOCIAL ENTERPRISE MANAGER

PAPER

*Prepared by the Faculty of Economics and Social Sciences,
University of Plovdiv "Paisii Hilendarski"*

June 2019

The project is co-funded by the European Regional Development Fund and National funds of Greece and Bulgaria

1. Executive Summary

В настоящия доклад е изследван профилът на социалния мениджър. Направен е опит да се проследят причините и факторите за появата на социалния мениджър като позиция, както и задълбочено са анализирани основните умения и качества, които е необходимо да притежава всеки социален мениджър. На базата на проведени дълбочинни интервюта са изложени предизвикателствата и перспективите пред развитието на мениджърската дейност в социалната сфера. Проследени са актуалните тенденции и предизвикателствата при социалното предприемачество в трансграничния регион Гърция-България, на територията на областите Хасково, Кърджали и Смолян, както и прякото участие на заинтересованите лица чрез представяне на конкретни мерки и решения на възникналите проблеми.

2. Introduction

Ниското равнище на частните преки инвестиции; слабото усвояване на средства от ЕС; влошеното качество и количество на работната сила поради бързото застаряване на населението, следствие от отрицателния естествен прираст, са само част от неблагоприятните фактори, които са пречка за постигане на устойчив растеж в трансграничния регион. Въпросът за социалното предприемачество става все по-актуален и новите реалности в икономиката налагат промяна на начина на управление на социалните предприятия. Всичко това поставя необходимостта от провеждането на по-ефективна държавна политика за балансирано регионално развитие в България, както и за подобряване на социалното предприемачество в региона.

Социалните предприятия и социалният мениджър започват да придобиват все по-важно значение за развитието на икономиката, и в частност на пазара на труда. От особено значение е всички хора, независимо с увреждания или не, да участват на пазара на труда и да имат принос за създаването на обществения продукт. Това, от една страна, е добра възможност за стимулиране на икономиката и за по-ефективно функциониране на пазара на труда. От друга страна, е възможност за предоставяне на равнопоставен достъп до пазара на труда и за подобряване на интеграцията на хората в неравностойно положение.

Целта на изследването е да се предложи всеобхватен профил на социалния мениджър.

Обектът на изследването са мениджъри на действащи социални предприятия. **Задачата** е чрез съставяне на профил на социалния мениджър да се развие адекватно социално предприемачество, което да допринесе за увеличаване на равнището на заетост в трансграничния регион Гърция-България.

Териториалният обхват на изследването включва трансграничния регион Гърция-България с прилежащите области Хасково, Кърджали и Смолян.

Времевият контур обхваща периода м. март – м. юни 2019 г.

3. Методология за определяне на профила на социалния мениджър

С цел определяне на профила на социалния мениджър са проведени дълбочини интервюта сред предприятията от трансграничния регион България–Гърция, териториално разположени в българската част. Изследването е логично продължение на изготвения анализ относно въздействието и възможностите на сектора на социалните предприятия в трансграничния регион Гърция-България (D. 3.8.1: Analysis on the social entrepreneurship in Haskovo District, elaborated under Project SOCIAL FORCES). Проведеното проучване представя социално-икономическата среда, обезпечаваща социалното предприемачество на регионално, национално и ЕС ниво, като посочва: положителните ѝ страни, проблемите и тенденциите в сектора на социалната икономика през последните години в ЕС и в България, очертава перспективите за бъдещото ѝ развитие, представят се конкретни положителни практики и техния ефект върху целевите групи. В рамките на предходното изследване е проведено кабинетно проучване на настоящата нормативна уредба, регламентираща дейността на социалните предприятия в България и на база на получените резултати е изготвен доклад.

Настоящото изследване е двустъпково и включва анализ, който е изграден на база на (1) регистрирана, анализирана и обобщена вторична информация и (2) проведено емпирично изследване, което дава възможност да се проверят и обогатят резултатите, получени от предходната дейност. Вторичните данни са обогатени с информация, регистрирана чрез

допълнителни въпроси, включени в дълбочинните интервюта, с което се цели да се направи по-всеобхватен и точен анализ на социалното предприемачество.

Проучването обхваща следните етапи:

Първи етап. Планиране на интервюта

В зависимост от характеристиките на изследването са проведени следните конкретни дейности за получаване на обобщена съвкупностна информация:

- Определяне на целевата съвкупност – дванадесет мениджъри на социални предприятия, приоритетно от трансграничния регион Гърция-България, с които да се проведат дълбочинните интервюта.
- Изследване на следните характеристики като: образование, опит, специални умения за разработването на всеобхватен профил на мениджър на социално предприятие.
- Оценяване на адекватността на приложения метод. Подходящ е за изследване на социални явления и процеси, установяване на общи закономерности в социалното предприемачество, обобщения, разкриване и обяснение на факторни влияния и взаимовръзки, довели до актуалното състояние на социалното предприемачество у нас, конструиране на типични модели и очертаване на тенденции за установяване на мнения и оценки за наличие на проблеми в развитието на социалното предприемачество. Прекият контакт между интервюера и изследваното лице повишава значително вероятността от постигане на познавателните изследователски задачи на интервюирането.
- Прилагане на качествени и количествени методи за регистрация на данните и анализ на получените резултати. От качествените методи са приложени: кабинетно проучване, наблюдение и дълбочинни интервюта, а от количествените: анализът на данни.
- Разработване на въпросник за изследване профила на мениджъра на социално предприятие, включващ 16 насочващи отворени въпроси /Приложение В/.

Втори етап. Провеждане на дълбочинните интервюта

В рамките на втория етап от изследването са проведени следните четири дейности:

- Предварителна подготовка, която включва договаряне на интервютата с мениджъри на социални предприятия, приоритетно от трансграничния регион.

- Разясняване същността на проекта, целите му, участниците му на представителите на социалните предприятия,
- Запознаване на респондентите с конкретните въпроси.
- Интервюиране лице в лице на дванадесет социални мениджъри от две групи. Първата група е представена от наследници на кооперациите за хора с увреждания, създадени през 40-те, 50-те години на XX век. Втората група обхваща новосформирани социални предприятия.

Трети етап. Анализ на дълбочинните интервюта

В рамките на третия етап са проведени следните три дейности:

- Транскрибиране на интервютата.
- Обобщаване на получените резултати от проведените интервюта по начин, който позволява последващ анализ.
- Изготвяне на доклад, в който са представени не само основните резултати, получени от дълбочинните интервюта, но и конкретна вторична информация. Първата част от доклада е обогатена с информация, събрана чрез допълнителни въпроси, включени в дълбочинните интервюта.

4. Анализ на вторични данни (secondary data)

4.1. Причини и фактори, довели до възникването на социалния предприемач като позиция

Функционирането на икономическата система е оценявано в две направления като правилно или погрешно. Едното направление или критерий е ефективността като оптимално разпределение на оскъдните ресурси и блага спрямо неограничеността на индивидуалните потребности. По този начин социалното равенство и общественото благоденствие се извеждат на преден план като критерии за правилно функциониране на икономическата система. В този смисъл най-явните социални проблеми, кореспондиращи с икономическата динамика, са бедността, социалното и доходно неравенство, маргинализацията, социалната

депривация и фрустрация, както и дискриминацията и изключването на индивиди или групи от хора, наричани рискови.

Развитието на социалната система създаде възможност да се формират и обособят обществени субекти, които да се намесват там, където не само пазарът, но и държавата не успява самостоятелно да се справи със социалните злини и тежките резултати от небалансираното развитие на икономическата активност. В този контекст ролята на социалния мениджър се явява ключова като двигател на социалната икономика.

Необходимостта от създаването на позицията „социален мениджър“ се поражда именно от приноса, който той има за посредничеството – от една страна, между политиките и програмите, насочени към премахване на бариерите при прилагането на граждански, икономически, социални и политически права; и от друга страна – представителите на рисковите социални групи. Социалната подкрепа за хората от уязвимите групи е необходимо условие за тяхното активизиране и за насърчване на потенциалния им принос за обществото. Важността на социалното включване на групите в неравностойно положение се подчертава от факта, че чрез него се дават равни възможности за пълноценно участие в икономическия, политическия, социален и културен живот в обществото.

Социалният предприемач подпомага социалното включване на уязвимите групи в обществото, като дори при необходимост извършва подходящите промени, така че да не се създават ситуации на неравнопоставеност или социална изолация.

4.2. Характеристика на социалното предприятие

Социалното предприятие възниква в определен етап на еволюиране на общественото мислене и развитие на социално-икономическата система като отговор на потребности от социален характер. За разлика от него, предприятието, като основен субект в реалния сектор, се стреми да отговори на потребностите на индивидите от потребление на блага с цел задоволяване на индивидуалните потребности посредством заплащане правото на собственост или употреба на дохода от основните производствени фактори, притежавани от същите тези индивиди. Ако икономическото предприятие се стреми да максимизира своята печалба посредством оптимизиране на печалбата и разходите, то социалното предприятие се стреми да отговори на обществената потребност към решаване на социални проблеми посредством активизиране на индивидите и повишаване на общественото благосъстояние

чрез използването на приложими бизнес техники, стратегии и методи. Или, ако икономическото предприятие се концентрира върху формиране на физически, финансов (икономически) и отчасти трудов капитал, то социалното предприятие се концентрира върху създаването на социален и културен капитал.

Оценката на състоянието на социалния и културен капитал са в основата на разбирането на същността и функционирането на социалния свят. Това подчертава важните социални функции на социалното предприятие, което има огромен принос при създаването на двата типа капитал. И докато икономическият капитал е свързан с превръщането на капитала в пари, то културният капитал е свързан с натрупването на знанията, уменията и квалификациите, които помагат на индивидите да постигнат по-добро социално положение. Следователно, културният капитал се явява градивен компонент на социалния капитал, който е неразривно свързан със създаването на социални задължения и взаимоотношения. Значението на социалния капитал за развитието на социалния свят и на участниците в него се подчертава от факта, че той е общественополезно благо, което е достъпно за всички участници в обществото. И за разлика от физическия капитал, който се амортизира с времето и използването му, то използването на социалния капитал създава още повече социален капитал. Именно поради тази причина недостигът на социален капитал сред определени социални групи може да ги постави в ситуация на социално неравенство и изключване. За да се избегне подобно положение е необходимо равнището на социален капитал да се поддържа високо и отговорност за това има и социалното предприятие, което се явява проводник между социалния капитал и неговите получатели.

Подобно на Новия публичен мениджмънт, който се явява третият път в управлението успоредно с управленските подходи в частния и публичния сектор, така и социалното предприятие се явява трети път на решаване на социални потребности.

Функционирането на социалните предприятия според тяхната социалната потребност способства за:

- Намаляване на безработицата и съответно насърчаване на заетостта и активността сред уязвимите групи на пазара на труда (малцинствени групи, млади възрастни, индивиди в пред пенсионна възраст, ниско образовани, индивиди с увреждания и т.н.)

- Намаляване на трудовата и социалната дискриминация и съответно насърчаване на равенството и търпимостта спрямо уязвими групи (малцинствени, жени, млади, възрастни, индивиди с увреждания)
- Насърчаване на икономическата активност и социалното включване на представители на уязвимите групи

Според териториалното функциониране, социалното предприятие възниква на определено място като отговор на потребността на определена социална група. Постепенно решаването на тези проблеми налага функционирането на предприятието в тясна връзка както с институциите на местно ниво, така и с реалния сектор в рамките на града/ общината. Като всяко предприятие, което е насочено към максимизиране на ползата от постигане на целта си (икономическото предприятие – печалба ; социалното – полезност за обществото), така и социалното се стреми към разширяване обхвата на своята дейност към градско, общинско, областно а в някои случаи и национално равнище.

Според моделите на социално предприятие могат да бъдат:

- Модел за създаване на заетост и развитие на работната сила – икономическата логика на бизнес начинанието се основава на възможността да се създадат работни места за хора в неравностойно положение. Моделът се свързва с т.нар. “защитена заетост”, където социалното предприятие е работодател на хора с увреждания.
- Предприемачески модел, където социалното предприятие се явява посредник между хората в неравностойно положение и пазара. При този модел под формата на трудова терапия, хора с увреждания участват в производството на продукти, за които социалното предприятие търси пазар и се ангажира с маркетинг и дистрибуция.
- Модел на пряка услуга – този модел е най-пряко свързан с доставчиците на социални услуги. При него социалното предприятие предоставя социални услуги срещу заплащане на външни клиенти и едновременно с това е доставчик на социални услуги за своите членове, като заплащането става с договор с общината или държавата. Важно е да се отбележи, че при този модел, социалното предприятие развива едни и същи услуги, но насочени към различни потребители и клиенти.

Проблемите, пред които се изправят различните типове социални предприятия са от различно естество, като най-често срещаните са:

- Ресурсно обезпечаване
- Липса на подходящо финансиране, подкрепящо социалните предприятия – това е проблем, който засяга на практика всички социални предприятия и се отнася до първоначалното и обратното финансиране на дейността на социалните предприятия.
- Липса на мениджърски и маркетингов опит – това е проблем на НПО сектора, който по принцип привлича кадри с различен профил от необходимия за реализация на мениджърски или маркетингови позиции. Доколкото гражданският сектор е най-активен в създаването на социални предприятия, помощта в тази област се превръща в необходимост.

Недостатъци на проектния подход - това е проблем, който засяга най-вече предприятията с доминираща социална кауза. Мотивацията на тези предприятия, които са кандидати за проектно финансиране е различна от тази на самостоятелните предприемачи.

- Проектният модел на финансиране страда от хронична липса на устойчивост
- Бавни, тромави процедури при администрирането на проекти
- Проектното финансиране поражда съмнения за наличие на корупционни интереси, които нямат общо с декларираната социална кауза

Проблеми със средата

- Липса на системна и целенасочена политика на национално ниво.
- Липса на нормативна база
- Проблеми с институциите

Кадрови проблеми

- Намирането и обучението на подходящи кадри
- Капан на помощите

4.3. Характеристика на социалния мениджър

Най-важното умение за индивида, който иска да се реализира и успее в ролята си на социален мениджър е вярата в правилността на предприетата социална мисия, вярата във възможността да се променят нещата към по-добро. Без това чувство за социална мисия и желание за споделяне и насърчаване на обществените ползи, социалното предприятие няма почва за своето развитие.

4.4. Необходими типове умения за всеки социален мениджър

4.4.1. Умение за идентифициране на проблема

Без съмнение, необходимостта от възникване на желанието за включването и превръщането на индивида в социален мениджър изисква идентифициране на реален социален проблем, който да има своята значимост и актуалност към този момент. Също така проблемът трябва да е достижим, в смисъл неговото решаване или облекчаване трябва да е във възможностите на отделното предприятие. Реално по този начин се отхвърлят проблеми като борба със световния глад, борбата с вируса на Спин и т.н.

4.4.2. Мениджърски умения за идентифициране на целевата група или бенефициентите от дейността на предприятието

Въпреки че проблемът е идентифициран, трябва ясно и обективно да се идентифицира и уязвимата група от населението, която е един вид маргинализирана от социалното обстоятелство, което я изключва или я поставя в по-неблагоприятно положение спрямо останалата част от населението. По този начин се поставя ясна формулировка на бенефициентите от провежданата дейност от социалното предприятие, което позволява ефективно измерване и отчитане на резултатите. В основата на този процес е социалният предприемач, който провежда анализи на потребностите на отделните бенефициенти с цел създаването на работещо социално предприятие.

Работата с хора от уязвими социални групи изисква разработване и прилагане на индивидуални подходи за работа в зависимост от конкретните потребности и ограничения, пред които е изправена целевата група. Индивидуалната работа с лицата от целевата група е основен елемент от процеса на професионална интеграция на наетите лица, затова точното

идентифициране на бенефициентите е една от най-важните задачи на социалния предприемач.

4.4.3. Предприемачески умения за идентифициране на бизнес възможност и финансиране

Въпреки, че социалното предприятие е насочено към ползата на обществото, неговите фиксирани и променливи разходи на функциониране изискват обвързването на постигнатите резултати с някаква възможност за привличане на приходи. В този смисъл трябва да се идентифицира възможност за устойчиво функциониране на социалното предприятие с достатъчно финансиране за оптималното му функциониране. Наред с това от значение е и доброто познаване на маркетинговите стратегии от страна на предприемача. Именно чрез тях той може да популяризира продуктите на социалното предприятие, така че те да бъдат конкуренти и да се наложат на пазара. Доброто представяне на създадените продукти и услуги в различни социални платформи е възможност за успешно развитие на печелившо социално предприятие.

4.4.4. Умения за активно участие посредством поведение на водене и пример

Постигането на положителна промяна в маргинализираните групи, страдащи от силно изключващи ги обстоятелства изисква неимоверни усилия. Тези усилия включват не само облагодетелстване по някакъв начин, но и включването и ангажирането на тези групи сами с помощта, дадена им от социалното предприятие да направят тази промяна.

Социалният предприемач прилага различни видове интервенции, с които да се подкрепи процеса на социална и професионална интеграция на целевата група. За постигане на тази цел социалният предприемач работи усилено и персонално с хората от уязвимите социални групи, за да се подобри тяхната мотивация, психологическо състояние и социални умения. В рамките на социалното предприятие се предоставят и обучения за повишаване на социална компетентност на участниците.

Участието, воденето с пример, мотивирането за активността в полза на обществото и социални цели и поведение е ключово за устойчивостта на промяната в групата. В този

смисъл важно умение е ораторството и публичното говорене. За да вдъхновиш обезверената група, която не вярва във възможността от положителна промяна, се изисква визия и способност да се пресъздаде тази промяна по вдъхновяващ начин.

4.4.5 Умения за комуникиране с публичния и частния сектор

Постигането на целите на социалното предприятие изисква добра информираност и постоянна комуникация с публичните институции и партньорска мрежа от реалния сектор или неправителствени организации от местно, национално и международно ниво. В този смисъл основни умения се оказват знанията за публичния сектор, за институционалното функциониране на местно и регионално ниво, за документния поток към и от институциите с необходимите срокове и прилежащи документи. Също така познаването на бизнес практиките, на каналите за изграждане на социално положителен фирмен профил, за основните методи на формиране на печалба и положителна реклама.

4.4.6 Личностни умения

Личностните умения подпомагат постигането на основните типове умения, свързани с дейността на социалното предприятие. В този смисъл, сравнявайки профилите на различни социални мениджъри, се обособява определено сходство в притежаваните от тях качества като иновативност и креативност, високи организационни умения и организаторски качества, мотивираност, междуличностна комуникация, активност и дисциплинираност, умения за работа в екип, дисциплинираност, високи познания и спазване на релевантната нормативна база и публичните политики, умения за боравене с документи и анализ на емпирични резултати, способност да анализира информация, да я синтезира и да представя резултатите, висока управленска култура и етика, базирана на отрицанието на всякакви форми на дискриминация. Не на последно място по важност сред личностните качества на социалния предприемач е и стремежът към постигане на резултати и желание за развиване на собствения си потенциал и потенциала на подчинените му служители.

4.4.7 Образователно-квалификационни умения

Наред с всички личностни умения, успешният социален предприемач е необходимо да притежава съответното образователно равнище, кореспондиращо с изискванията на

заеманата длъжност. Като най-подходящо образование за длъжността се приема висше образование - завършена образователна степен бакалавър/магистър с професионално направление „социални дейности”, „администрация и управление”, „икономика” или „обществено здраве”. Освен образованието от съществено значение е и общия трудов стаж, който трябва да е най-малко 3 години, както и професионалният опит на управленска позиция не по малко по година.

5. Примери в България (Доклад Анализ на социалните предприятия)

За съжаление в България е налице дефицит в много случаи на необходими знания и умения за успешно реализиране дейността на социалното предприятие. Основна причина за това е както липсата на дългогодишна практика в развитието на социалната икономика и по конкретно социалното предприемачество, така и разминаването между желание за справяне с ясно наболели проблеми и притежаваните знания и умения от социалните мениджъри.

При изследване на социалното предприемачество в трансграничния регион резултатите от анкетното проучване показват липса на анализиране на постигнатите резултати (виж фиг. 1).



Фигура 1. Социално въздействие и участие в мрежа

Source: Analysis on the social entrepreneurship in Haskovo District, elaborated under Project SOCIAL FORCES

И двата показателя показват степента на притежавани знания и умения от социалните предприемачи. Данните показват, че едва 10% от социалните предприятия в региона измерват социалното си въздействие, но 40% или почти половината вземат участие в мрежа от регионален, национален и международен тип. Тези данни показват необходимостта от развитие на допълнителни умения от социалните мениджъри за оптимизиране дейността на предприятието.

Много от анкетираните лица, както и общото мнение в обществените среди е, че не съществуват възможности за развитие на този сектор, както и, че публичните политики не успяват да се справят с насърчаване развитието на социалните предприятия и социалната икономика като цяло. Таблица 1 дава информация в сравнителен аспект за информираността за настоящата законодателна и институционална рамка и мнението за възможностите за развитие и ефекта от публичните политики. Целта е да се разкрие дали песимистичното отношение към публичните политики и възможностите за развитие не се дължи на липса на информираност, а не толкова на реалността.

Таблица 1. Информираност за публичните политики и възможностите за развитие

		Информирани ли сте за настоящата институционална и законова рамка относно социалната и солидарната икономика?					Total
		Не	Слабо	Умерено	Значително	Високо	
Съществуват ли възможности за развитие на предприятията в сектора на социалната икономика на Вашия пазар?	Не		1	1			2
	Слабо	1	2	1	1		5
	Умерено				2		2
	Значително			1			1
	Високо						
	Total	1	3	3	3		10
Вярвате ли, че правителствените политики допринасят за развитието на социалните предприятия в социалната и солидарната икономика?	Не допринасят	1	1				2
	Слабо допринасят		2		2		4
	Умерено допринасят			1	1		2
	Значително допринасят			2			2
	Изключително допринасят						
	Total	1	3	3	3		10

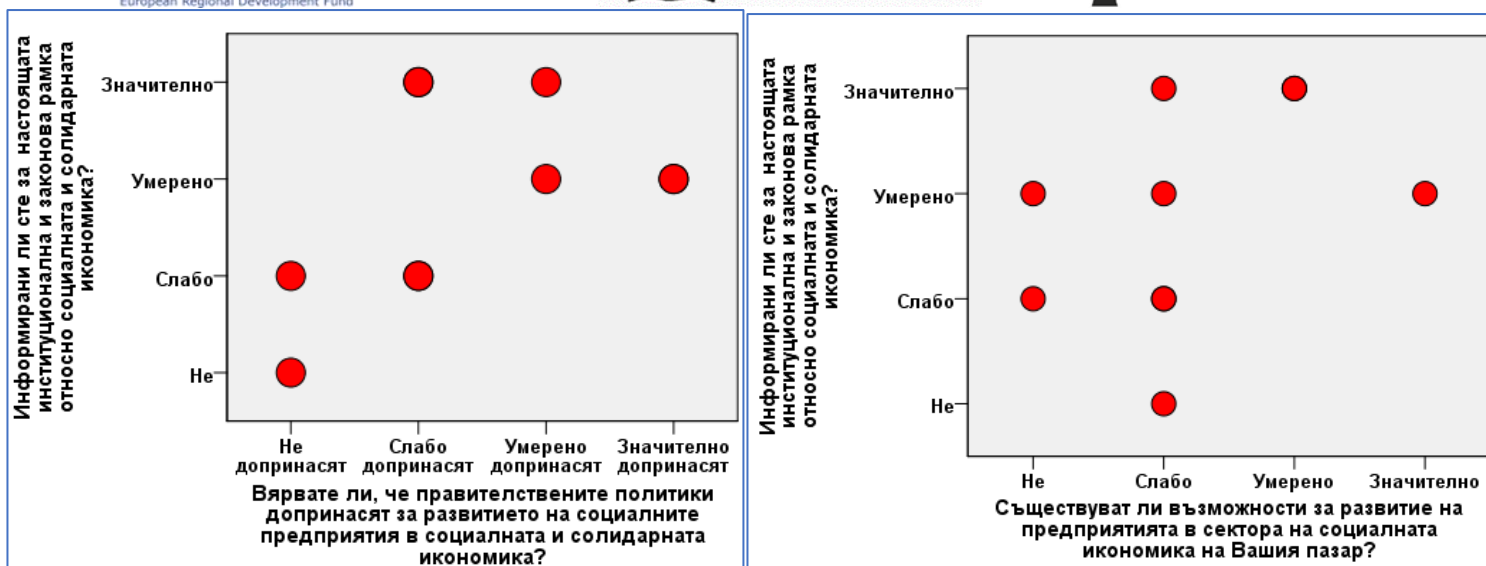
Source: Analysis on the social entrepreneurship in Haskovo District, elaborated under Project SOCIAL FORCES

От анкетиранияте социални мениджъри 30% заявяват, че тяхното ниво на информираност за настоящата институционална и правна рамка е значително. Нито един мениджър не посочва равнище на информираност от степен високо. Други 30% посочват умерена информираност, 30% слаба информираност и 10% липса на информираност. Ако се разделят резултатите в две групи 60% посочват значителна до умерена информираност, а 40% слаба до липса на такава. Следователно, би могло да се каже, че половината мениджъри почти не са запознати с реалната роля на публичните политики и с възможностите на институционалната и правна рамка.

Оценяването на възможностите за развитие е следното: нито един мениджър не посочва висока възможност за развитие, едва 10% посочват значителна възможност, 20% умерена възможност, 50% слаба възможност, и 20% липса на всякаква възможност за развитие. Или 30% възприемат умерена до значителна възможност, докато 70% слаба до липса на такава.

Възприемането за положителната роля на публичните политики като възможност за развитие на сектора е сходно като това за възможностите. Нито един мениджър не посочва че публичните политики изключително допринасят за развитието на сектора, едва 20% посочват, че значително допринасят, 20%, че умерено допринасят, 40%, че слабо допринасят, а 20%, че не допринасят. Или 40% от анкетиранияте предприятия смятат, че политиките допринасят значително до умерено, а 60%, че допринасят слабо или не допринасят.

Обобщената информация за различията между мненията на социалните мениджъри по двата въпроса и равнището на информираност е представено на фиг. 2.



Фигура 2. Информираност за публичните политики и възможностите за развитие

Source: Analysis on the social entrepreneurship in Haskovo District, elaborated under Project SOCIAL FORCES

Данните показват, че е налице положителна връзка между възприемането на публичните политики като добра възможност за развитието на сектора и равнището на информираност за възможностите, които дава институционалната и правна рамка. С увеличаване на равнището на информираност е налице благоприятно разбиране за ролята на политиките, и обратно. В този случай може да се потвърди, че липсата на информираност значително влияе върху негативното възприемане на ролята на публичните политики.

Обобщените резултати от таблица 1 и фигура 2 показват, че социалните мениджъри в България, в частност от Хасковска област, страдат от сериозен дефицит относно знания за публичните възможности и политики за подкрепа на социалните предприятия. Този дефицит успоредно с липсата на измерване на социалния резултат и нежеланието за участие в мрежи показва фрагментарността на социалната икономика в България и необходимостта от сериозно преразглеждане на образованието и обучението по социална политика и публично – частно партньорство.

6. Анализ на резултатите от проведените дълбочинни интервюта (първични данни)

Анализ на резултатите от интервюта 1 – 12 (профил на социален мениджър) – в табличен вид виж приложение А и Б

От анализа на първичните данни, регистрирани от проведените дълбочинни интервюта със социални мениджъри, представляващи социални предприятия, които функционират в трансграничния регион се открояват някои особености в профила на социалния предприемач.

На първо място, основната причина, поради която по-голямата част от интервюираните социални мениджъри започват да се занимават със социално предприемачество, е именно появата на някакъв здравословен проблем, който засяга пряко или тях самите, или членове на семейството им: *„Най-вече това, че баща ми получи заболяване, което в последствие претърпя операция, след което беше освидетелстван с ТЕЛК и това беше причината да създадем предприятие. Като той беше първо основният управител, служител, така да се каже, след което се разраснахме за рамките на 2-3 години“*. В тази ситуация, самите социални предприемачи от първо лице се сблъскват с ежедневните проблеми, засягащи уязвимите социални групи, като сред най-честите са огромните затруднения при интеграцията на пазара на труда и намиране на постоянна заетост. Това е в основата социалните предприемачи да стартират собствено социално предприятие, или най-малкото да започнат да управляват такова.

Друга причина, поради която социалните предприемачи започват тази дейност е, че чрез нея им се дава възможност да надградят получените знания и умения в университета с нови, по-различни; както и да приложат придобитите в университета знания; реализиране на идеи и търсене на възможност за развитие, Желание за промяна и борба с трудовата Дискриминация посредством създаване на работни места за хора в неравностойно положение.

На второ място, преобладаващите типове социални предприемачи са насочени към това да проявяват по-голяма отговорност за здравето на служителите си, което се разкрива чрез

съвместната им дейност с медицински лица, или с натрупването на медицински познания, за да могат те да са максимално полезни за служителите си с физически увреждания. По този начин може да се направи преценка какви типове работа да се осигурят на служителите от уязвимите групи. Основната идея, от която се ръководят социалните предприемачи при упражняване на дейността си е служителите им да се чувстват възможно най-добре в работна среда, да изградят такъв колектив, в който да се работи спокойно, за да имат те и по-висока производителност, което от друга страна е възможност за по-висок жизнен стандарт.

На трето място, професията социален мениджър е специфична поради целевата група, към която е насочена. Представителите на тези специфични социални групи имат социални потребности, с които социалният предприемач е необходимо да се съобразява. За целта той трябва да притежава съответните умения, опит, образователно равнище, които да кореспондират с особеностите на целевата група. Така например, интервюираните социални мениджъри изтъкват ролята, която имат за мотивацията на хората от уязвимите групи да се развиват, които в повечето случаи са я загубили поради: липсата на трудови навици; липсата на желание да работят поради дискомфорта от здравословното си състояние, както и поради ниските трудови възнаграждения. От друга страна, често сред тези уязвими групи възникват конфликтни ситуации, породени от тяхното социално изключване, дълготното отсъствие от социалния живот и загубата на умения за общуване и за създаване на социални контакти. В тази ситуация социалните мениджъри се явяват като свързващото звено между различните представители на уязвимите социални групи.

Ролята на социалните предприемачи за развитието и приобщаването на уязвимите групи в обществото се свежда и до това, че те ги подпомагат в изграждането на комуникационни умения; в използването на социалните мрежи за споделяне, или дори за извършване на конкретна дейност.

Освен това, се забелязва, че някои социални предприемачи трябва да притежават необходимият управленски потенциал, с който да наложат един и същ модел при подбора на кадри, който в последствие се превръща в традиционен за тяхното предприятие. Така например те се насочват към конкретен тип социална група с конкретно физическо

увреждане (пр. глухонеми) като по този начин целят да създадат приемственост в техния кръг на обкръжение и в последствие по-лесно да приобщят и други лица от тези групи.

Друга особеност, която разкрива потенциалът на социалния мениджър, според интервюираните, е способността му да общува с деца, тъй като чрез нея се показват възможностите му за управление на „неуправляемото“, т.е. на непредсказуемите, неочакваните действия, каквито са на децата. Това е гарант за успешно общуване с всички останали възрастови групи и всички типове социални групи.

Както става ясно и от проведените интервюта: „ **социалният мениджър трябва да проявява голяма търпимост и да знае, че тези хора, които работят в неговата фирма и на които той се явява техен работодател не са с възможностите, с които са нормалните хора (тези които са без увреждания да речем), но още като ги назначава той знае, че тези хора не могат да са на 100% пълноценни, както ще е един здрав човек да речем, но затова пък назначава няколко.** “

Успешният социален мениджър, според събраните данни, трябва да е целеустремен и с ясна визия за нещата, т.е. да може да си постави конкретни цели, да организира изпълнението им, с което да получи финансови средства, които в последствие да инвестира в дейности, свързани със социалната сфера и достигащи до уязвимите социални групи.

Освен това, той трябва да притежава уменията да може успешно да насърчава развитието на предприемаческа дейност и у самите представители на уязвимите социални групи, т.е. успешно да може да предаде опита си.

*На четвърто място, социалният предприемач трябва да притежава необходимите **умения и опит за работа с публични институции и с други социални партньори, както и възможности за справяне с възникналите трудности в сферата. В тази връзка, интервюираните социални мениджъри изтъкват доброто сътрудничество, което са развили с Агенцията за хора с увреждания и с Бюрата по труда, чрез които успяват да достигнат успешно до желаните от тях служители, представители на уязвимите групи. Освен това при сътрудничеството си с институциите, социалните мениджъри, получават възможността да се включват и да участват в конкретни проекти със***

социална насоченост. Това в последствие подпомага тяхното развитие и надгражда практическите знания и умения при управлението на социалните предприятия.

Наред с положителния опит с публичните институции, социалните мениджъри се сблъскват и с трудности при съвместната им работа с тях, които възникват предимно в сферата на обществените поръчки. Въпреки, предприемаческите умения и опит, с които разполагат мениджърите, той се оказва недостатъчен за получаване на обществена поръчка и за доразвиване на социалното предприятие. Причините за това са пропуски в закона за обществените поръчки, които не открояват ясно социалните предприятия от останалите и по този начин ги поставят в губеща позиция. От друга страна, липсата на практика институциите да стимулират развитието на социалните предприятия с възлагането на конкретни обществени поръчки към тях самите.

Не на последно място, се изтъква и необходимостта от по-голяма прозрачност на институциите при изпълнението на дейностите, свързани със социалното предприемачество.

Като основни трудности пред комуникацията с институциите се посочват забавянето на възстановяване на социалните осигуровки, което блокира средства, липса на облекчения за кредитни средства, посочва се необходимостта от данъчни облекчения, такса смет, финансова помощ за преустройство на работното място, съобразено със заетите в социалното предприятие, подобряване на политиките за социално подпомагане, Необходимост от по-бързо възстановяване на ДДС, злоупотреби с публични средства, Повишаване на режийните разходи – ток, вода, увеличаване на минималната работна заплата и минималните осигурителни прагове и най-вече – противоречива нормативна база.

На пето място, е необходимо социалният предприемач да притежава комплексни умения за **решаване на проблеми** и за **преодоляване на трудности**, които могат да бъдат свързани с осигуряване на подходяща работна среда, както и на специални условия за работа, от които произтичат по-големи разходи, предизвикващи затруднения от финансово естество. Друг основен проблем, с които се сблъскват социалните мениджъри е липсата на мотивация за работа сред уязвимите групи, както и неангажираност към развитието на социалното предприятие: „**някак си, те просто са свикнали, че държавата**

трябва да им помага по някакъв начин, а това сега, за което ние се борим, нали за пазар, за реализация, да се дадат заплати и т.н. това не ги интересува.“

На шесто място, социалните мениджъри посочват ролята на университета като основа за развитието на социалното предприемачество. От една страна, поради възможностите, които дава той да се организират обучения, в които да се разпространяват иновативните идеи на младите хора. Посочва се активна роля която се очаква от институцията посредством съвместна работа със СП, ориентация на младите да се занимават със СП, лекции по СП още в първи курс, покана на социални предприемачи, курсове по СП и др. От друга страна, въвеждането на дисциплини в университетите, които са в социалната сфера могат да допринесат и за приобщаването на представителите на уязвимите групи: „според мен задължително трябва да има такъв предмет, защото това е бъдещето. Трябва да имаш някакви насоки, дори за 1 семестър да имаш някакво обучение, няколко месеца. Аз познавам хора, които са лица с увреждания и са завършили социални дейности и те нали от друга гледна точка дават наставления, нали консултират лица, които нямат социално образование, така че хубаво е да има такова нещо... Така им отварят очите“.

Заклучение

При изграждането на профила на социалния мениджър се появяват редица предизвикателства. На първо място, това не е професия като всички останали, която да се характеризира със определени стандартни длъжностни характеристики. Професията социален мениджър е призвание, за което трябва да се прилагат гъвкави подходи според ситуацията и специфичната група, към която е насочена.

От направения задълбочен анализ на първични и вторични данни става ясно, че успешният социален мениджър трябва да притежава подходящи личностни, мениджърски и социални умения, както и необходимото образование, за да може да ги приложи в работата си с представители на уязвимите социални групи.

Приложение А. Тенденции и предизвикателства пред социалното предприемачество, съгласно първични данни от дълбочинните интервюта

Мотиви за занимаване със социално предприемачество	<ul style="list-style-type: none"> - Лично претърпял злополука - Имащ идеи и търсене на възможност за развитие - Дискриминация - Желание за промяна - Създаване на работни места за хора в неравностойно положение - Кооперации, създадени преди 70 години
Отрасли / САМО ПРОИЗВОДСТВО/	<ul style="list-style-type: none"> - Производство- Козметика - Производство - Изделия от шоколад - Производство – Обувки - Производство – Шивачество, книговезване, изделия от хартия - Производство – перилни и почистващи препарати - пакетиране на ядки - Печат на текстилни бродерии - Рекламна - Производство и търговия на готова конфекция на ишлеме
Бъдещо развитие	<ul style="list-style-type: none"> - Оптимистично
Социални групи, към които е насочено	<ul style="list-style-type: none"> - Глухонеми - Хора с различни заболявания – ДЦП, малки хора - Хора с видими физически затруднения - От ромски малцинствени групи /малък процент в общо заетите/

Намиране на работници в СП	<ul style="list-style-type: none"> - Основно лични контакти - Публикуване в сайтове на обяви за работа - Посещаване на специализирани борси - Обяви във вестници - Не разчитат на Регионалните Агенции по заетостта
Развитие на служителите в СП	<ul style="list-style-type: none"> - Развиване на умения за общуване - Трудови навици - Научаване на дисциплина - Желание за живот - Разширяване на социалния кръг- намиране на приятели
Комуникация с други СП в региона	<ul style="list-style-type: none"> - Разделяне на работата - Партньорство с чуждестранни СП в съседни страни - Партньорство с големи фондации - Партньорство с бизнеса - Затваряне на производствени цикъл
Образование за управление на СП	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер - Бизнес ориентирано образование - Не е нужно образование
Опит за управление на СП	<ul style="list-style-type: none"> - Мениджър на производство - Може и без опит в СП, стига да има желание
Умения за управление на СП	<ul style="list-style-type: none"> - В социални сфери - Начин на общуване- контактен, толерантен, отстъпчив, търпелив, гъвкав, внимателен - Владее на чужд език - Компютърна грамотност - Обучение за общуване с хора в неравностойно положение

	<ul style="list-style-type: none"> - Търговски умения
<p>Проблеми</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Реформирането на ТЕЛК- липса на адекватно и наличие на оцеляващо експертно решение за трудоспособността на хората в неравностойно положение - Нужда от пазари, невъзможност за реализация на продукцията - Популяризиране - Облекчение при участие на изложения - Нужда от психолози и наставници - Липса на работна ръка - Недобре заплатена сферата на шивачеството - Трудно намиране на необходимите материали за производството на крайното изделие - Ниско заплатен извънреден труд <p>При държавните кооперации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Силно свиване на производството, отпадане на цели производствени линии 2. Съкращаване на работна ръка 3. Премахване на поликлиниките и здравните служби, които са осигурявали безплатна специализирана медицинска помощ за хора в неравностойно положение, рехабилитация 4. Разпадането на кооперациите
<p>Проблеми с институции</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Забавяне на възстановяване на социалните осигуровки, което блокира средства - Липса на облекчения за кредитни средства - Пълна незаинтересованост от страна на държавните институции

	<ul style="list-style-type: none"> - Една част нямат трудности, даже считат, че държавната администрация им помага - Необходимост от данъчни облекчения, такса смет - Поощрения в участието в обществени поръчки - Финансова помощ за преустройство на работното място, съобразено със заетите в СП - Подобряване на политиките за социално подпомагане - Необходимост от по-бързо възстановяване на ДДС - Злоупотреби с публични средства - Повишаване на режимните разходи- ток, вода - Увеличаване на МРЗ и минималните осигурителни прагове - Противоречива нормативна база
<p>Ролята на университета</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Активна роля - Съвместна работа със СП - Ориентация на младите да се занимават със СП - Лекции по СП още в първи курс - Покана на социални предприемачи - Курсове по СП

Приложение Б. Профил /характеристика/ на социалния мениджър съгласно първични данни от дълбочинни интервюта

Личностни умения	Мениджърски умения	Социални умения	Образование	Специфични знания и умения
Възможности за изява и за създаване на нови социални контакти	Познаване на законите и разпоредбите за социалното предприемачество	Сплотяване на колектива чрез разговори и решаване на възникнали конфликтни ситуации между служителите.	-Маркетинг; - Мениджмънт; -Психология; -Биология; -Социални дейности;	-Основни медицински познания; -Техническа грамотност; -компютърни умения -езикови умения;
Силно развито чувство на солидарност, съпричастност и съобразителност	Умения за управление на „неуправляемото“, т.е. на непредвидими, непредсказуеми, уязвими групи от хора.			

Отговорност за здравето и жизнения стандарт на хората	за и на	Комплексни умения за преодоляване на трудности			
Уменията за общуване с всички възрастови групи и всеки тип хора	за с	Изграждане на неформални контакти, чрез които се осъществява контакт с целевата група.			
Финансова култура		Организиране на работната дейност на предприятието			
Широко скроена личност		Целенасоченост и последователност в действията .			
Богата обща култура и общи познания	обща и общи	Ясна самопреценка на възможностите.			
Висока мотивация за надграждане на личностните качества	за на	Придобит опит от участие в проекти със социална насоченост.			
Находчивост		Гъвкавост и умения за приобщаване към бързо променяща се среда			



	Непрекъснат стрежеж и търсене на възможности за разширяване на социалната дейност			
	Предаване на натрупания опит			
	Стимулиране на предприемаческата дейност у представителите на уязвимите групи.			

Приложение В. Въпросник за провеждане на дълбочинни интервюта

Обръщаме се към вас като към мениджър, занимаващ се със социално предприемачество.

1. Кое Ви подтикна да се занимавате със социално предприемачество?
2. Как бихте описали Вашата дейност в предприятието?
3. Към кои социални целеви групи е насочена Вашата дейност в социалното предприемачество в региона?
4. Вие конкретно какви задачи изпълнявате в организацията и от колко време работите в нея?
5. Кои според Вас са най-важните умения, които един социален предприемач трябва да притежава?
6. Какво образование трябва да притежава според Вас социалният предприемач?
7. Какъв и колко години опит трябва да има социалният предприемач?
8. Необходими ли са някакви специфични умения (чужди езици, компютърна грамотност, ключови компетентности, лидерски умения, мотивационни практики и др.), които да притежава социалния предприемач, за да ръководи подобно предприятие?
9. Какви цели си поставя Вашата организация за развитието на социалното предприемачество в региона (близки и по-далечни)? Съдейства ли тя за приобщаване на уязвимите в региона?

10. Какви проблеми може да посочите при реализиране на Вашата дейност и как Вие им въздействате?
11. Какъв е приносът за развитие на участниците във Вашето социално предприятие?
12. По какъв начин привличате желаещите да бъдат ангажирани в дейността на социалното предприятие?
13. Срещате ли затруднения при съвместната работа с институциите и в какво се изразяват те?
14. Как виждате бъдещото развитие на Вашето предприятие?
15. Как виждате ролята на Университета за развитие и подпомагане на социалното предприемачество в региона? Да се създаде ли отделна специалност в областта на социалното предприемачество?
16. Бихте ли споделили други въпроси, които не бяха засегнати в дискусиата ни?

Библиография:

1. Маджурова, Б., Райчев, С., Стоянова, Д. (2019). СОЦИАЛНА КОХЕЗИЯ (Национални, регионални и структурни измерения в контекста България – ЕС. Западни Балкани), УИ „Паисий Хилендарски“
2. Jeannotte, M. (2003). Social cohesion: Insights from Canadian research
3. Putnam, R. D., Leonardi, R., Nanetti, R. (1993). Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton, New Jersey: Princeton University Press
4. Analysis on the social entrepreneurship in Haskovo District, elaborated under Project SOCIAL FORCES